



**GENDER
EQUALITY
PLAN 2023**



Türk-Alman Üniversitesi

Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Eylem Planı

(2023-2028)

Özet

Bölüm I - Ulusal ve Kurumsal Bağlam

Ulusal Bağlam

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 10. maddesi “Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir.” diyerek kadın-erkek eşitliğini güvence altına almaktadır. Aynı maddenin devamında yer alan “Hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınmaz. Devlet organları ve idare makamları, bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadır.” ifadesi devletin tüm kurumlarını kadın-erkek eşitliğini sağlamakla yükümlü kılmaktadır. Ayrıca, Türkiye Cumhuriyeti Devleti, başta Birleşmiş Milletlerin 9 temel insan hakları sözleşmesinden biri olan “Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW)” olmak üzere uluslararası bağlayıcı anlaşmaları da imzalamıştır. Türkiye'deki tüm kamu kurumları bu hukuki çerçevede bağlayıcı olan eşitliğin sağlanması ve korunması için gerekli düzenlemeleri yapmakla yükümlüdürler. “Türk-Alman Üniversitesi Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Eylem Planı” da bu bağlamda hazırlanmıştır.

Kurumsal Bağlam

Araştırma ve inovasyonda toplumda kadın-erkek cinsiyet eşitliğini güçlendirmek amacıyla Horizon Europe 2021, başvuran kuruluşlar için yeni bir uygunluk kriteri olarak Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Planını (Gender Equality Plan - GEP) getirmiştir. Bu kapsamda European Institute for Gender Equality tarafından toplumda kadın-erkek cinsiyet eşitliğini artırmaya yönelik kurumsal dönüşümün sağlanması amacıyla üniversiteler ve araştırma kurumları için pratik öneriler ve araçlar sunan Akademi ve Araştırmada Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği (Gender

Equality in Academia and Research - GEAR) yayınlanmıştır. Avrupa ve Türkiye Araştırma Alanları arasında uyumun sağlanması ve yükseköğretim kurumlarının toplumda kadın-erkek eşitliğine ilişkin anayasal yükümlülükleri için gerekli altyapının oluşturulması amacıyla YÖK bünyesindeki Akademi Kadın Çalışmaları Birimi ile TÜBİTAK bünyesindeki Kadın Araştırmacılar Destek Grubu birlikte çalışmaktadır. Bu kapsamda, ülkemizin önemli sorunlarından birine ilişkin yükseköğretim kurumlarında farkındalık yaratmak amacıyla YÖK tarafından Yükseköğretimde Kadın-Erkek Fırsat Eşitliğinin Desteklenmesi ve Eşitlik Perspektifinin Geliştirilmesine İlişkin Politika İlkeleri yayımlanmıştır.

İstanbul'da bulunan Türk-Alman Üniversitesi (TAÜ), Türkiye Cumhuriyeti ile Almanya Federal Cumhuriyeti arasında imzalanan anlaşmaya dayanarak 2010 yılında kurulmuş bir devlet üniversitesidir ve Türk yükseköğretim mevzuatına tabidir. TAÜ, yükseköğretim ve akademik araştırma alanında Alman yükseköğretim kurumları ile işbirliği yaparak yükseköğretim sisteminin gelişmesine katkıda bulunmayı ve Türkiye ile Almanya arasında bilimsel, kültürel ve teknolojik işbirliğini geliştirmeyi amaçlamaktadır. Nitelikli Türk/Alman öğretim kadrosu ile ideal bir yükseköğretim merkezi, Türk-Alman sanayi/ekonomi kurumları ve işletmeleri için üst düzey teknolojik, bilimsel araştırma ve geliştirme çalışmalarının yapılacağı bir araştırma üniversitesi olmayı hedeflemektedir. 2013/2014 akademik yılında hizmet vermeye başlayan üniversite, 2020/2021 yılında 15 lisans, 14 yüksek lisans ve 7 doktora programına öğrenci kabul etmektedir.

Türk-Alman Üniversitesi, Federal Almanya Cumhuriyeti ve Türkiye Cumhuriyeti arasında özel bir anlaşma ile kurulduğundan, Avrupa ve Türkiye Araştırma alanları arasında kilit bir konuma sahiptir. Böyle özel bir konum, uluslararasılaşma, sürdürülebilir eğitim ve araştırma ortamı açısından vizyoner bir bakış açısı gerektirmektedir. Bu bağlamda TAÜ, hem kurumlara hem de sosyal çevreye ilişkin düzenlemeler yapılması gerektiğinin farkındadır. Toplumda kadın-erkek fırsat eşitliği, sürdürülebilir ve modern bir eğitim ve araştırma ortamı için en önemli önceliklerden biridir. Bu hem kurumsal önlemlerin alınması hem de toplumsal farkındalığın artırılması ile gerçekleştirilebilir. Kadınların eğitim ve araştırma hayatına katılımı hem niceliksel hem de niteliksel olarak güvence altına alınmalı, yani kadınlar karar alma süreçlerinde doğrudan söz sahibi olmalıdır. Türk-Alman Üniversitesi, kadın erkek fırsat eşitliği konusunda hem kurum içinde hem de kurum dışında özel bir sorumluluğu olduğunun ve alınması gereken önlemlerin çok yönlü olduğunun bilincindedir.

Üniversite Personeli ve Öğrencileri Hakkında Cinsiyete Göre Ayrıştırılmış Veriler

Öğrenci Profili:

2022-2023 verilerine göre TAÜ'deki toplam öğrencilerin takribi %42'si kadındır. Fakülteler bazında Tablo 1'de görüldüğü üzere cinsiyete dayalı dağılım farklılıklar arz etmektedir. Örneğin kadın öğrencilerin toplam öğrencilere oranı Hukuk Fakültesinde %61 iken Mühendislik Fakültesinde %26'dır.

Tablo 1: TAÜ Öğrenci Profili 2022-2023

	Erkek	Kadın	Toplam
Fen Fakültesi	251	336	587
Hukuk Fakültesi	190	301	491
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	331	328	659
Kültür ve Sosyal Bilimler Fakültesi	100	113	213
Mühendislik Fakültesi	1231	434	1665
Sosyal Bilimler Enstitüsü	191	163	354
Fen Bilimleri Enstitüsü	34	6	40
Genel Toplam	2328	1681	4009

Akademik Personel Profili:

TAÜ Personel Daire Başkanlığından edinilen verilere göre, 2022 yılı sonu itibariyle üniversitemizin Prof. kadrosunda bulunan akademisyenlerin %40'ı kadındır. (Ancak İİBF'nin verileri dışarıda bırakıldığında bu oran %17'ye gerilemektedir.) Doçentlerin %27'si, Dr. öğretim üyelerinin %50 si, araştırma görevlilerinin de %38'i kadındır. Tablo 2'deki verilerden de anlaşılacağı üzere, kadın akademisyenlerin istihdamı bakımından fakülteler birbirinden görünür şekilde farklılaşmaktadır. STEM alanındaki akademik birimlerin TAÜ'deki ağırlığı ve Almanca bilme koşulu, TAÜ genelinde akademik personel istihdamında cinsiyet dengesini sağlamak ve sürdürmeyi zorlaştıran etkenlerdir. Karar vericilerin kadın-erkek cinsiyet dengesine duyarlılığını artıracak farkındalık etkinlikleri istihdam konusunda iyileşme sağlamak açısından önem arz etmektedir.

Tablo 2: TAÜ Akademik Personel Profili 2022-2023

Unvan	Erkek	Kadın	Toplam
Fen Bilimleri Enstitüsü			
Profesör	3	0	3
Fen Fakültesi			
Doçent	2	2	4
Doktor Öğretim Üyesi	2	5	7
Öğretim Görevlisi	0	1	1
Araştırma Görevlisi	17	9	26
Hukuk Fakültesi			
Profesör	4	1	5
Doçent	5	0	5
Doktor Öğretim Üyesi	6	5	11

Öğretim Görevlisi	0	1	1
Araştırma Görevlisi	17	21	38
İktisadi İdari Bilimler Fakültesi			
Profesör	1	5	6
Doçent	1	0	1
Doktor Öğretim Üyesi	4	4	8
Öğretim Görevlisi	1	0	1
Araştırma Görevlisi	14	6	20
Kültür ve Sosyal Bilimler Fakültesi			
Profesör	1	1	2
Doçent	0	1	1
Doktor Öğretim Üyesi	1	6	7
Araştırma Görevlisi	5	9	14
Mühendislik Fakültesi			
Profesör	2	0	2
Doçent	4	0	4
Doktor Öğretim Üyesi	11	4	15
Öğretim Görevlisi	1	0	1
Araştırma Görevlisi	36	10	46
Rektörlük			
Öğretim Görevlisi	11	15	26
Sosyal Bilimler Enstitüsü			
Doktor Öğretim Üyesi	0	2	2
Yabancı Diller Yüksekokulu			
Öğretim Görevlisi	9	28	37
TOPLAM			
	158	136	294

Karar Alma Birimlerinin Profili:

2022-2023 yılları itibariyle TAÜ Üst Yönetiminin kadın-erkek cinsiyet dağılım tablosu aşağıda Tablo 3'te sunulmuştur. Görüleceği üzere üst yönetimde cinsiyet oranları erkekler lehinedir.

Table 3: TAU Karar Alma Birimlerinin Profili

	Erkek	Kadın
Rektör	1	0
Rektör Yardımcıları	1	2
Senato	13	4
Yönetim Kurulu	5	2
Dekan	3	1
Fakülte Yönetim Kurulları	17	11
Enstitü Müdürü	2	-
Enstitü Yönetim Kurulu	6	6
Yüksek Düzey İdari Birimler (Rektörlüğe Bağlı İdari Birimler)	13	4

İdari Personel Profili:

2022-2023 yılları itibariyle TAÜ idari personel cinsiyet dağılım tablosu aşağıda Tablo 4'te sunulmuştur. Görüleceği üzere üst düzey idari kadrolardaki kadın-erkek cinsiyet oranları erkekler lehinedir.

Tablo 4: İdari Personel Profili

Unvan	Toplam	Erkek	Kadın
Genel Sekreter	1	1	0
Genel Sekreter Yardımcısı	0	0	0
Strateji Geliştirme Daire Başkanı	1	1	0

Personel Daire Başkanı	1	0	1
Bilgi İşlem Dairesi Başkanı	1	1	0
İdari Ve Mali İşler Daire Başkanı	1	1	0
Kütüphane Ve Dokümantasyon Dairesi Başkanı	1	0	1
Öğrenci İşleri Dairesi Başkanı	1	0	1
Sağlık Kültür Ve Spor Dairesi Başkanı	1	1	0
Yapı İşleri Ve Teknik Dairesi Başkanı	1	1	0
İç Denetçi	2	2	0
İşletme Müdürü	1	1	0
Fakülte Sekreteri	4	1	3
Yüksek Okul Sekreteri	0	0	0
Enstitü Sekreteri	2	0	2
Şube Müdürü	5	4	1
Avukat	0	0	0
Mali Hizmetler Uzmanı	2	1	1
Kütüphaneci	3	2	1
Şef	9	3	6
Memur	11	3	8
Memur (Ş)	6	5	1
Bilgisayar İşletmeni	26	11	15
Diyetisyen	1	0	1
Hemşire	1	0	1
Mühendis	8	4	4
Mimar	2	0	2
Tekniker	4	4	0
Tekniker (Ş)	1	1	0
Teknisyen	3	1	2

Teknisyen (Ş)	2	2	0
Hizmetli (Ş)	4	4	0
Toplam	106	55	51

Bölüm II – Temel Hedefler ve Bölümler

Temel Hedefler

- 1.Sistemik kadın-erkek fırsat eşitliği politikaları için kurumsal bir yapı oluşturulması.
2. Akademik ve idari personel arasında kadın-erkek dengesinin iyileştirilmesi.
3. Araştırma faaliyetlerinde kadın-erkek dengesinin iyileştirilmesi.
4. Öğretim faaliyetlerinde toplumda kadın-erkek konularında farkındalığın artırılması.
5. TAÜ kampüs yaşamında kadın-erkek eşitliği konusunda farkındalığın artırılması.
6. Tüm birimlerde uygulanabilecek bir iş-yaşam dengesi stratejisinin oluşturulması.
7. Cinsel taciz, cinsiyete dayalı şiddet ve ayrımcılığın önlenmesi için mevcut mekanizmaların geliştirilmesi.

Bölümler

Bölüm I Kadın-Erkek Fırsat Eşitliğinin Yönetimi

Bölüm II Karar Alma ve Liderlik

Bölüm III Araştırma ve Eğitim Etkinliklerinde Kadın-Erkek Fırsat Eşitliğinin Gerçekleştirilmesi

Bölüm IV İş-Yaşam Dengesi

Bölüm V Cinsel Taciz, Cinsiyete Dayalı Şiddet ve Ayrımcılıkla Mücadele

BÖLÜM 1: Kadın-Erkek Fırsat Eşitliğinin Yönetimi

Demokratik bir üniversite kültürü inşa etmek, evrensel eşitlik ilkesinin geniş bir yorumunu uygulamayı gerektirir. Bu nedenle TAÜ, kadın-erkek fırsat eşitliği konusuna hassasiyetle yaklaşmaktadır. Kadınlar ve erkekler arasında eşitliğin sağlanması ve sürdürülmesi için TAÜ'nün temel belgelerinde, mevzuatında ve kurumsal yapısında iyileştirmeler yapılması mümkündür ve gereklidir.

TAÜ - GEP hazırlık sürecinde, mevcut belgelerin ve mevzuatın kadın erkek eşitliği ilkesi çerçevesinde yeniden gözden geçirilmesi gerekliliği tespit edilmiştir. Ayrıca, kadın-erkek fırsat eşitliği politikalarını geliştirecek ve yönetecek kurumsal birimlerin kurulmasına ihtiyaç duyulmaktadır. Üniversite personeli ve öğrencilerine yönelik farkındalık eğitimlerinin verilmesi önem arz etmektedir.

Hedefler	Eylemler	Başarı Göstergesi	Sorumlu Birim	Zaman Planı
Hedef 1: Kadın-Erkek fırsat eşitliğine dayalı demokratik ve eşitlikçi söylem	H1.E1. TAÜ'nün temel belge ve yönetmeliklerinin gözden geçirilmesi	*Kadın-Erkek fırsat eşitliği ilkesinin üniversitenin web sitesinde "temel değerler" başlığı altında yer alması *TAÜ düzenlemelerinin kadın-erkek fırsat eşitliği ilkesi temelinde genel olarak gözden geçirilmesi *TAÜ-Kalite Yönetim Birimi web sitesinin "Kurumsal Politikalar" bölümüne kadın-erkek fırsat eşitliği politikası beyanı eklenerek revize edilmesi	-Rektör -Senato -Mevzuat -Komisyonu -Kalite Yönetim Birimi	Kısa Dönem (1 yıl)

Hedef 2: Kadın-Erkek fırsat eşitliği politikası oluşturulması ve izlenmesi	H2.E1. *Fırsat Eşitliği Komisyonu'nun kurulması *"Fırsat Eşitliği Birimi"nin kurulması (tüm fakültelerden temsilcilerle)	- Senato kararı -Komitelerin toplantıları	-Rektör -Senato	Orta Dönem (2-3 yıl)
	H2.E2. "Kadın Çalışmaları Araştırma Merkezi" kurulması	-Senato kararı	-Rektör -Senato -Sosyal Bilimler Enstitüsü	Orta Dönem (2-3 yıl)
Hedef 3: Tüm akademik, idari ve yardımcı personelin ve öğrencilerin farkındalığının artırılması	H3.E1. "Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Planı"nın TAÜ'nün tüm personeline ve öğrencilerine tanıtılması	*Geniş çaplı bir tanıtım toplantısı *Poster ve broşürlerle toplantının tanıtımı	-TAÜ Basın ve Halkla İlişkiler Birimi	Kısa Dönem (1 yıl)
	H3.E2. TAÜ'nün Hizmet İçi Eğitim Seminerlerine kadın-erkek fırsat eşitliği eğitimlerinin eklenmesi	*Eğitimin web sitesinde duyurulması *Eğitim sonuçlarının değerlendirilmesi	-Rektör -Senato	Orta Dönem (2-3 yıl)
	H3.E3. Kadın-Erkek ayrımcılığına ilişkin bir anket düzenlenmesi	Farkındalık yaratma ve politika oluşturma amacıyla anket sonuçlarının yayınlanması	-Fırsat Eşitliği Birimi	Orta Dönem (2-3 yıl)

BÖLÜM 2: Karar Alma ve Liderlik

Kurum içi değerlendirmelere göre Türk-Alman Üniversitesi'nin karar alma süreçleri için kurulmuş olan (Senato, idari kurullar ve idari birimler gibi) genel yönetim kadrolarında ve (komisyonlar, fakülte kurulları gibi) diğer bazı karar alıcı pozisyonlarda kadın-erkek dağılımı konusunda bazı dengesizliklere rastlanmıştır.

Karar alma ve liderlik konusunda kadın-erkek eşitliğini sağlamak için politikalar oluşturma ve destek mekanizmaları geliştirme ihtiyacı bulunmaktadır. Cinsiyete ilişkin önyargılar ve karar alıcılar arasında eşitlik konusunda farkındalığı arttırmak için Türk-Alman Üniversitesi'nin şu eylemleri yerine getirmesi gerekmektedir:

Hedefler	Eylemler	Başarı Göstergesi	Sorumlu Birim	Zaman Planı
Hedef 1: Karar Alma-Liderlik	H1.E1. Tüm düzeylerdeki yönetim kadrolarında ve karar alıcı pozisyonlarda kadın-erkek eşitliği dengesinin, kadın sayısını arttırmanın faydaları hakkında politika geliştirilmesi	Mevzuat değişiklikleri ve mevzuat değişiklikleri konuların düzenlenmesi	-Rektörlük -Fakülteler	Kısa Dönem (1 Yıl)
	H1.E2. Üst düzey pozisyonlarda eşit temsili sağlamak ve gelişmeleri izlemek için ulaşılabilir hedefler koyulması	Hedef belirleme toplantıları	-Rektörlük -Senato	Kısa Dönem (1 Yıl)
Hedef 2: Eğitim	H2.E1. Liderlik eğitimi ve diğer destek eğitimlerini sunulması Örn.: Yönetim pozisyonlarındaki kadınlar için koçluk eğitimleri gibi	Liderlik eğitimi ve diğer destek eğitimlerinin organizasyonu	-TAÜ Fırsat Eşitliği Birimi -Kalite Birimi	Orta Dönem (2-3 Yıl)

BÖLÜM 3: Araştırma ve Eğitim Etkinliklerinde Kadın – Erkek Fırsat Eşitliği İlkesinin Gerçekleştirilmesi

Araştırma: BAP komisyonundan edinilen verilere göre, TAÜ 2022 yılı itibariyle araştırma alanında kadın-erkek cinsiyet dengesini yakalamıştır. Dengenin gelecekte sürdürülebilmesi amacıyla ARGE çalışmalarına kadın akademisyen katılımını izlemeyi ve teşvik etmeyi sağlayacak politikaların geliştirilmesi gerekmektedir.

Araştırma içeriklerinde kadın-erkek cinsiyet değişkenine duyarlılığı geliştirmek, üniversitemizin eşitlik politikasının hedefleri arasındadır. Hedefe ulaşabilmek için TAÜ’de kadın çalışmaları alanında araştırma yapmayı kolaylaştıracak kurumsal müdahaleler eylem planının bir parçası olmalıdır.

Eğitim: TAÜ eğitim faaliyetleri yoluyla kadın-erkek eşitliğine duyarlılığı artırmak üzere müfredat iyileştirilmelidir. Mevcut durumda, tüm lisans ve lisansüstü öğretim planlarında cinsiyet ve kadın sorunları temalı az sayıda ders mevcuttur. Bu derslerin sayısının artırılması ve derslere tüm bölümlerden öğrencilerin erişimini kolaylaştırıcı tedbirlerin alınması mümkündür. Öte yandan STEM programlarındaki kadın akademisyen ve öğrencileri araştırma ve girişimciliğe teşvik edecek düzenlemelere ihtiyaç bulunmaktadır.

Hedef	Eylem	Başarı Göstergesi	Sorumlu Birim	Zaman Planı
Hedef 1: Araştırmada Kadın-Erkek Dengesi	H1.E1. Kadın ve erkek akademisyenlerin BAP projeleri ve dış proje başvurularını gösteren bir izleme sisteminin geliştirilmesi	Cinsiyete duyarlı bir TAÜ Veri Portalı	-Rektör -Senato -Bilgi İşlem Daire Başkanlığı	Orta Dönem (2-3 yıl)
	H1.E2.		-BAP Komisyonu	

	Araştırma gruplarının oluşturulmasında cinsiyet dengesini gözetilen kota uygulanması	Cinsiyet kotasını içeren bir araştırma yönergesi	-Mevzuat Komisyonu	Orta dönem (2-3 yıl)
Hedef 2: Araştırma içeriklerinde cinsiyet boyutunun güçlendirilmesi	H2.E1. TAÜ kütüphanesinde bir kadın çalışmaları kitaplığının kurulması	Kadın çalışmaları kitaplığının hazırlıkları için interdisipliner bir çalışma grubunun oluşturulması	-Fırsat eşitliği birimi	Orta vade (2-3 yıl)
	H2.E2. TAÜ Kadın Çalışmaları Araştırma Merkezi'nin açılması	TAÜ Kadın Çalışmaları Araştırma Merkezinin kurulması için gerekli başvuru dosyasının hazırlanması	-TAÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü	Orta dönem (2-3 yıl)
Hedef 3: Eğitim faaliyetleri yoluyla kadın – erkek fırsat eşitliğine duyarlılığın artırılması	H3.E1. Kadın çalışmaları alanıyla ilişkili derslerin çeşitlendirilmesi	Öğretim planlarında değişiklik	-Fırsat Eşitliği Birimi -Lisans ve lisansüstü programlarda eğitimden sorumlu tüm birimler	Orta dönem (2-3 yıl)
	H3.E2. Kadın sorunları konulu derslere farklı bölüm ve fakültelerden katılımın mümkün hale getirilmesi	-Bölümler ve/veya fakülteler arası protokollerin yapılması -Üniversite seçmeli ders kataloğuna kadın sorunları konulu derslerin eklenmesi	- Fırsat Eşitliği Birimi -Ortak Dersler Bölüm Başkanlığı -Lisans ve lisansüstü programlarda eğitimden sorumlu tüm birimler	Orta dönem (2-3 yıl)
Hedef 4: STEM Programlarında Kadın katılımının güçlendirilmesi	H4.E1. STEM programlarındaki kadın akademisyenler için bir iletişim platformunun kurulması	STEM programlarındaki kadın akademisyenlerin düzenli toplantıları	-Fırsat Eşitliği Birimi -Mühendislik ve Fen Fakültesi Dekanları	Kısa dönem (1 Yıl)

	H4.E2. STEM programlarındaki kadın öğrencilere girişimcilik ve bilimsel araştırma alanlarında mentorluk desteği verilmesi	-Özel sektör, fen ve mühendislik fakülteleri ve öğrenci kulüpleri arasında mentörlük destekleri için iş birliği	- Fırsat Eşitliği Birimi -Fen ve Mühendislik Fakülteleri Dekanları	Orta dönem (2-3 yıl)
--	---	---	---	----------------------

BÖLÜM 4: İş-Yaşam Dengesi

İş-yaşam dengesinin sağlanması kadın-erkek fırsat eşitliği açısından büyük ölçüde önem taşımaktadır. Çünkü kadın-erkek fırsat eşitliğine duyarlı bir iş-yaşam dengesi politikası, bakım işini daha görünür kılabilmekte ve kadınların bakım sorumluluklarını kolaylaştırabilmektedir. Kadın-erkek fırsat eşitliğine duyarlı iş-yaşam dengesinin nihai çıktısı ise bakım işinin tüm sorumlu birimler ve kişiler arasında adil bir şekilde dağıtılmasıdır.

Bir devlet üniversitesi olarak TAÜ, doğum izni düzenlemelerinde 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nu sıkı bir şekilde takip etmektedir. Kadın memur ve akademisyenlere yasal olarak 16 hafta izin verilmektedir. Doğum izninin ardından emzirme ve yarım zamanlı çalışma imkanları da bu yönetmelik ile sağlanmaktadır. Öte yandan, 2021 yılından bu yana TAÜ'nün, kampüs içerisinde kendi çocuk merkezi bulunmaktadır. TAÜ personeli, 36-72 ay arasındaki çocuklarını bu kreşe kaydettirme önceliğine sahiptir. 24-36 ay arasındaki çocuklar ise şartlı olarak (belirli bir mevcudun sağlanması) kabul edilmektedir.

Mevcut durumda:

- TAÜ'deki idari ve akademik personelin iş-yaşam dengesine ilişkin farkındalık düzeyinin ölçülmesine ihtiyaç vardır.
- Doğum izni döneminden sonraki fırsatlarının (emzirme ve yarı zamanlı çalışma) kullanılabilmesi için kampüs altyapısının ve kampüs ulaşım imkanlarının iyileştirilmesi gereklidir.
- TAÜ tarafından sağlanan çocuk bakım merkezi hizmetinin genişletilmesine ve iyileştirilmesine ihtiyaç vardır. (Lisansüstü öğrencilerin çocuk bakım hizmetlerinde

ayrıcalıklı gruba dahili ve 24-36 ay yaş grubuna yönelik kabul kriterlerinin iyileştirilmesi.)

- TAÜ’de iş-yaşam dengesinin teşvik edilmesi için ortak bir anlayışa ve kılavuz ilkelere ihtiyaç vardır.

Hedef	Eylem	Performans Göstergesi	Sorumlu Birim	Zaman Planı
Hedef 1: İş-yaşam dengesinin teşvik edilmesi	H1.E1. TAÜ personelinin iş-yaşam dengesine ilişkin bilinç düzeyinin ve taleplerinin ölçülmesi	Anket sonuçları	-Fırsat Eşitliği Birimi	Kısa Vade (1 yıl)
	H1.E2. İş-yaşam dengesine yönelik farkındalığın artırılması	*Eğitim ve çalıştayların organizasyonu *Poster ve broşürlerin oluşturulması ve dağıtımı	-Fakülteler -Fırsat Eşitliği Birimi	Orta Vade (2-3 yıl)
	H1.E13 TAÜ iş-yaşam dengesi politikasına yönelik yönergenin hazırlanması	TAÜ iş-yaşam dengesine yönelik yönetmelik	-Rektör -Senato -Fırsat Eşitliği Birimi	Uzun Vade (4-5 yıl)
Hedef 2: Kampüs altyapısının iyileştirilmesi	H2.E1. Kampüse ve kampüs dışına ulaşım ile ilgili sorun ve eksikliklerin araştırılması	*Ulaşımın iyileştirilmesi *Yerel yönetim ile müzakereler	-İdari ve Mali İşler Daire Başkanlığı	Kısa Vade (1 yıl)
	H2.E2. Süt sağım odalarının kurulması	Kampüs binalarında gerekli donanımın sahip süt sağım odalarının varlığı	-Yapı İşleri ve Teknik Daire Başkanlığı	Orta Vade (2-3 yıl)
Hedef 3: Çocuk bakım merkezinin iyileştirilmesi	H3.E1. Çocuk bakım merkezinin kabul kriterlerinin değiştirilmesi	Çocuk bakım merkezinde 24-36 ay arası çocukların minimum sınıf mevcudunun sağlanmasından bağımsız kabulü	-Sağlık Kültür ve Spor Daire Başkanlığı	Orta Vade (2-3 yıl)
	H3.E2. Lisansüstü öğrenciler için kampüste çocuk bakım hizmetinde	Çocuk bakım merkezi kabulde öncelik kriterlerinin TAÜ’de lisansüstü	-Sağlık Kültür ve Spor Daire Başkanlığı	Uzun Vade (4-5 yıl)

	ayrıcalıkların etkinleştirilmesi	programlarına kayıtlı öğrencilerin çocuklarını da kapsayacak şekilde revize edilmesi		
--	----------------------------------	--	--	--

BÖLÜM 5: Cinsel Taciz, Cinsiyete Dayalı Şiddet ve Ayrımcılıkla Mücadele

TAÜ de cinsel taciz, cinsiyete dayalı şiddet ve ayrımcılıkla mücadele konusunda herhangi bir Yönerge veya Komisyon bulunmaması, mücadelenin kurumsal olarak yürütülmesi ve sonraki adımların atılabilmesi için bir Yönerge ve müstakbel Fırsat Eşitliği Birimi'ne bağlı bir Alt-Komisyon oluşturulmasını öncelik hâline getirmektedir. Söz konusu Yönerge, cinsel taciz, cinsiyete dayalı şiddet ve ayrımcılığın açık ve net tanımlarını içermeli, ayrıca, bu tür vakaların yaşanması durumunda başvurulacak somut, etkili ve gizlilik gözetilen şikâyet ve destek mekanizmalarını ortaya koymalı ve bu süreçlerin yürütülmesinden sorumlu birimleri belirtmelidir.

Genel olarak Yönergenin özel olarak şikâyet ve destek mekanizmalarının Üniversite genelinde duyurulması, bunların gerek öğrenciler gerek akademik, idarî ve sözleşmeli personel tarafından bilinmesinin sağlanması ve etkili biçimde uygulamaya konması, cinsel taciz, cinsiyete dayalı şiddet ve ayrımcılıkla mücadelenin kurumsallaşması ve derinleşmesi yolunda önemli adımlar olacaktır.

Kısa süre önce TAÜ bünyesinde bir Psikolojik Danışma ve Rehberlik Birimi kurulmuş olması, özellikle şikâyet ve destek mekanizmalarının yaratılması ve uygulanması süreci için bir fırsat olarak görülebilir. Birim, cinsel taciz, şiddet ve ayrımcılık mağdurlarına verilecek destek konusunda önemli bir rol oynayabilir. Bu bakımdan, Birimin öncelikli olarak profesyonel bir çerçevede yapılandırılması gerekmektedir.

Ayrıca, Üniversitenin konumu, kampüs içinde ve çevresinde güvenliğe ayrı ve özel bir ilgiyi gerektirmektedir. Gerek kampüse geliş ve gidişteki ulaşım gerek kampüs içinde ve çevresindeki aydınlatma sorunları araştırılmalı ve tespit edilen sorunlar giderilerek cinsel taciz ve cinsiyete dayalı şiddet riskleri azaltılmalıdır.

Hedefler	Eylemler	Başarı Göstergeleri	Sorumlu Birim	Zaman Planı
-----------------	-----------------	----------------------------	----------------------	--------------------

Hedef 1: Cinsel taciz, cinsiyete dayalı şiddet ve ayrımcılıkla mücadele konusunda kurumsal düzenlemeler	H1.E1. Cinsel taciz, cinsiyete dayalı şiddet ve ayrımcılık konusunda (bunların tanımlarını, şikâyet ve destek mekanizmalarını ve sorumlu birimleri belirten) bir Yönerge yazılması ve Üniversite içerisinde duyurulması	- Yönergenin Üniversitenin internet sitesinde yayımlanması - Öğrencilerin, akademik, idarî ve sözleşmeli personelin Yönergeden haberdar edilmesi	- Rektörlük - Senato - Fırsat Eşitliği Birimi	Orta dönem (2-3 yıl)
	H1.E2. Fırsat Eşitliği Birimi'ne bağlı olarak, cinsel taciz, cinsiyete dayalı şiddet ve ayrımcılıkla mücadeleden sorumlu bir Alt-Komisyon oluşturulması	- Komisyonun kurulması	- Rektörlük - Senato - Fırsat Eşitliği Birimi	Orta dönem (2-3 yıl)
Hedef 2: Şikâyet ve destek mekanizmalarının hayata geçirilmesi ve geliştirilmesi	H2.E1. Şikâyet ve destek mekanizmalarının hayata geçirilmesi ve öğrencilerin, akademik, idarî ve sözleşmeli personelin bu mekanizmalardan haberdar edilmesi	- Şikâyet ve destek mekanizmalarının uygulamaya geçirilmesi - Öğrencilerin, akademik, idarî ve sözleşmeli personelin mekanizmaların işleyişi konusunda haberdar edilmesi	- Rektörlük - Senato - Fırsat Eşitliği Birimi - Sağlık, Kültür ve Spor Daire Başkanlığı	Orta dönem (2-3 yıl)
	H2.E2. Psikolojik Danışma ve Rehberlik Birimi'nde profesyonel çalışanların istihdam edilmesi	- Birimde profesyonel çalışanların istihdamı	- Sağlık Kültür ve Spor Daire Başkanlığı - Personel Daire Başkanlığı	Orta dönem (2-3 yıl)
	H2.E3. Kampüs içinde ve çevresinde gerçekleştirilecek cinsel taciz ve şiddet vakalarında anlık bildirimde bulunmak üzere bir cep telefonu uygulaması geliştirilmesi	- Cep telefonu uygulamasının geliştirilmesi - Uygulamanın Üniversite içerisinde duyurulması	- Rektörlük - Fırsat Eşitliği Birimi - Psikolojik Danışma ve Rehberlik Birimi - Bilgi İşlem Daire Başkanlığı	Uzun dönem (3-5 yıl)

Hedef 3: Bilinç yükseltme ve önleyici tedbirler	H3.E1. Cinsel taciz, cinsiyete dayalı şiddet ve ayrımcılık konusunda öğrenciler, akademik, idarî ve sözleşmeli personel için zorunlu bir eğitim verilmesi	- Tüm öğrenci, akademik, idarî ve sözleşmeli personelin eğitime katılımı	- Eğitim Komisyonu - Fırsat Eşitliği Birimi - Psikolojik Danışma ve Rehberlik Birimi - Fakülteler	Orta dönem (2-3 yıl)
	H3.E2. Cinsel taciz, cinsiyete dayalı şiddet ve ayrımcılık konusunda farkındalık yaratma ve bilinç yükselme adına poster ve broşürler aracılığıyla bu konuların kampüs içerisinde sistematik olarak görünür kılınması	- Poster ve broşürler aracılığıyla sorunlara dikkat çekilmesi	- Fırsat Eşitliği Birimi - Psikolojik Danışma ve Rehberlik Birimi	Orta dönem (2-3 yıl)
Hedef 4: Kampüs içinde ve çevresinde güvenliğinin iyileştirilmesi	H4.E1. Cinsel taciz ve şiddet riskini azaltmak adına, kampüs içinde ve çevresinde yetersiz aydınlatmadan kaynaklanan güvensiz alanların tespit edilmesi ve bu noktalardaki aydınlatma sorunlarının giderilmesi	- Aydınlatma sorunlarının giderilmesi	- Fırsat Eşitliği Birimi - Yapı İşleri ve Teknik Daire Başkanlığı	Kısa dönem (1 yıl)
	H4.E2. Cinsel taciz ve şiddet riskini azaltmak adına, kampüse geliş ve gidişteki ulaşım sorunlarının tespit edilmesi ve ilgili kurumlarla işbirliği yaparak bu sorunların giderilmesi	- Ulaşım sorunlarının giderilmesi	- Fırsat Eşitliği Birimi - İdari ve Mali İşler Daire Başkanlığı	Orta dönem (2-3 yıl)