

İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ EYLEM PLANI (2024-2028)

Toplumsal cinsiyet eşitliği, kadınlar ve erkekler arasında toplumsal, ekonomik ve siyasal alanlarda eşit haklara ve fırsatlara sahip olmak anlamına gelmektedir. Bu kavram, cinsiyet ayrımcılığına karşı mücadele etmeyi ve herkesin mevcut potansiyelini en iyi şekilde gerçekleştirmesini desteklemeyi amaçlamaktadır. Cinsiyet eşitliği, kadınların ve erkeklerin eşit şekilde temsil edilmesini, aynı işler için aynı ücreti almasını, aile içinde eşit sorumlulukları paylaşmasını ve karar alma süreçlerinde eşit şekilde yer almalarını sağlamayı hedeflemektedir. Ancak bu sayede bir toplumda adalet, barış ve refahın artmasına katkıda bulunan gelişmeler yaşanacaktır. Toplumsal cinsiyet eşitsizliği sonucu ortaya çıkan durumlara bakıldığında kadınların erkeklere göre daha düşük ücretle çalıştırılması, eğitim ve sağlık hizmetlerine erişimde yaşanan farklılıklar, karar alma süreçlerinde kadınların temsil edilmemesi gibi birçok alanda kendini gösteren olumsuzluklarla karşılaşmaktadır. Cinsiyet eşitsizliği, kadınların güçsüzleştirilmesine ve ayrımcılığa neden olurken, toplumsal cinsiyet eşitsizliği ile mücadele, kadınların ve erkeklerin eşit haklara sahip olmalarını sağlamak için yapılan çalışmaları kapsamaktadır. Bu çalışmalar arasında eğitim, bilinçlendirme, yasal düzenlemeler ve politika değişiklikleri yer almaktadır. Toplumsal cinsiyet eşitsizliği ile mücadelede her bireyin sorumluluk alması ve bu konuda duyarlı olması oldukça önemlidir.

Avrupa Birliği'nin temel değerlerinden biri olan Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, 1957 yılında Avrupa Ekonomik Topluluğu'nun kurucu anlaşması olan Roma¹ Antlaşması'nda güçlü bir biçimde vurgulanmaktadır. Antlaşmanın ikinci maddesinde yer alan cinsiyet ayrımcılığı yapmama ilkesi Avrupa Birliği'ne üye devletlere cinsiyet eşitliği hususunda uygulama yükümlülüğü vermektedir. Roma Antlaşması'nın cinsiyet eşitliği ilkesi, kadın ve erkeklerin eşit haklara sahip olması gerektiğini vurgularken, kadınların ayrımcılığa maruz kalmamalarını garanti etmektedir. Bu ilke, toplumsal cinsiyet rollerine yönelik stereotiplere karşı çıkarak kadınların ekonomik, sosyal ve siyasi hayatta daha aktif bir rol oynamasını teşvik etmektedir. Cinsiyet eşitliği yalnızca kadınların haklarını korumakla kalmamakta aynı zamanda toplumun genel refahını da arttırmaktadır. Kadınların işgücüne katılımının artması ekonomik büyümeyi desteklerken, toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin azaltılması, sosyal huzuru ve adaleti güçlendirmektedir. Roma Antlaşması'nın cinsiyet eşitliği ilkesi, Avrupa Birliği'nin demokratik değer ve insan haklarına olan bağlılığını yansıtmaktadır. Bu ilke, AB'nin kadınların ve erkeklerin eşit haklara sahip olduğu bir toplumun oluşturulması yönündeki kararlılığını da göstermektedir. Bu nedenle, cinsiyet eşitliği ilkesinin Roma Antlaşması'nda yer alması, AB'nin gelecekteki politika ve uygulamalarını şekillendirirken cinsiyet eşitliği konusuna odaklanmasını sağlamaktadır. Bu minvalde, Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı'nın 21. ve 23. maddeleri cinsiyet ayrımcılığını yasaklamakta, kadın ve erkek arasındaki eşitliğin her alanda sağlanmasını şart koşmaktadır.

Birleşmiş Milletler Genel Kurulu 10 Aralık 1948'de İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'ni² kabul etmiştir. Bu beyanname, insan haklarının evrensel olarak tanınması ve korunması gerektiğinin ilanıya bir dönüm noktasını oluşturmaktadır. Bu beyanname, zaman içinde politika kurucu aktörlerin gösterdiği pozitif ivmeyle toplumsal uygulamalara dönük etkisini arttırmıştır. 1979 yılına gelindiğinde Birleşmiş

¹ Bkz. <https://www.affarieuropei.gov.it/en/legislation/the-treaties-of-rome/#:~:text=The%20%22Treaties%20of%20Rome%22%20were,Community%2C%20better%20known%20as%20EURATOM.>

² Bkz. <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

Milletler, Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW)'ni kabul edilmiştir. CEDAW³, kadınların eşit haklara sahip olmalarını ve her türlü ayrımcılığa karşı korunmalarını amaçlamaktadır. Cinsiyet eşitliği, Avrupa Birliği'nin (AB) temel bir değeri olmakla birlikte Birleşmiş Milletler (BM)'in Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri (SDGs)'den birini oluşturmaktadır. Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri içinde kadın, barış ve güvenlik gündemleri yer almakta dünyada cinsiyet eşitliğine yönelik çalışmalar bu gündemler uyarınca yeniden şekillendirilmektedir. Avrupa Komisyonu Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Stratejisi⁴, 2020-2025 yılları arasında cinsiyet eşitliği eylemlerinin çerçevesini çizmiştir. Bunlardan ilki, cinsiyet temelli şiddeti önlemek ve bunlarla mücadele etmek için bir eylem planı oluşturulmasına yöneliktir. Bu plan, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı (GEP)'nda cisimleşmiştir. Burada cinsiyet kalıp yargıları ile mücadele etmek için kampanyalar düzenlemek; iş-özel hayat dengesini sağlayıcı tedbirler almak ve uygulamak; eşit ücret tedbirleri almak; karar alım ve liderlik süreç ve politikalarında cinsiyet eşitliğine ulaşılması mevzusunda ısrar etmek gibi önlemler yer almaktadır.

Türkiye, 1995 Pekin Deklarasyonu'ndan bu yana pek çok uluslararası sözleşmeye imza atmıştır. Ülkemiz, Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW)'ne taraf ülkelerden biridir. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, kadın haklarını koruyan ve destekleyen önemli hükümlere sahiptir. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 10. maddesinde yer alan "*Herkes, dil, din, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetmeksizin kanun önünde eşittir*" hükmü yer almaktadır (Ek fıkra: 7/5/2004-5170/1 md.). Bu hükümle kadınlar ve erkeklerin eşit haklara sahip olduğu, devletin bu eşitliğin yaşama geçirilmesini sağlamakla yükümlü olduğu vurgulanmaktadır. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, kadınların toplum içindeki konumlarını güçlendirmeyi ve ayrımcılığa karşı korumayı hedeflemektedir. Kadınların evlilik, boşanma, miras ve çalışma hayatı gibi alanlarda eşit haklara sahip olmalarını sağlayarak toplumsal cinsiyet eşitliğini desteklemektedir. Bu nedenle anayasamızın kadın haklarına verdiği destek ve koruma, ülkemizde demokratik yapının güçlenmesine ve kadınların toplumda daha etkin bir rol oynamasına olanak sağlamaktadır. Toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik ülkemizce imzalanan sözleşmeler akabinde, 1990 yılında, Başbakanlığa bağlı Kadının Statüsü ve Sorunları (KSS) Genel Müdürlüğü kurulmuştur⁵. Ardından, Pekin IV. Dünya Kadın konferansı'nda⁶ alınan kararlar neticesinde üniversitelerde "Kadın Sorunlarına İlişkin Araştırma Merkezleri" kurulmaya başlanmıştır. Bu merkezlerde genellikle kadın hakları, cinsiyet eşitliği, ayrımcılık, şiddet ve kadın sağlığı gibi konular ele alınmaktadır. Araştırma merkezlerinde yapılan çalışmalar arasında kadınların işgücüne katılımı, eğitim-kariyer fırsatları, aile içi şiddet, kadına yönelik şiddetin önlenmesi ve üreme sağlığı gibi konular yer almaktadır. Bu çalışmalar genellikle akademik araştırmalar, raporlar, seminerler, konferanslar ve eğitim programları şeklinde gerçekleştirilmektedir.

İstanbul Gelişim Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları Uygulama ve Araştırma Merkezi (TCCUAM)⁷ resmi olarak 14.07.2016 tarihinde kurulmuştur. Üniversitemizin araştırma merkezi yönetim kurulunda farklı disiplinlerden öğretim üyesi, öğretim görevlisi ve araştırmacılar yer

³ Bkz. <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/>

⁴ Bkz. https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en

⁵ Bkz.

<https://www.aile.gov.tr/bakanlik/hakkinda/tarihce/#:~:text=Kad%C4%B1n%C4%B1n%20stat%C3%BCs%C3%BCn%C3%BCn%20g%C3%BCC%C3%A7lendirilmesi%20ve%20haklar%C4%B1n%C4%B1n,5251%20say%C4%B1%C4%B1%20Kanunla%20yeniden%20yap%C4%B1land%C4%B1r%C4%B1lm%C4%B1C5%9Ft%C4%B1r.>

⁶ Bkz. <https://www.aile.gov.tr/ksgm/pdf/onurdincer.pdf>

⁷ Bkz. <https://tccuam.gelisim.edu.tr/tr/idari-anasayfa>

almaktadır. İstanbul Gelişim Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları Uygulama ve Araştırma Merkezi'nin temel amacı, cinsiyet eşitliğini sağlamaya çalışmaktır. Bu amaç doğrultusunda araştırma merkezimizde cinsiyetçi eylem ve söylem biçimlerinin ortadan kaldırılması, üniversite bünyesinde ve dışında bu konuyla ilgili bir farkındalık oluşturulması amaçlanmaktadır. İstanbul Gelişim Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları Uygulama ve Araştırma Merkezi toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarını gerçekleştirmek için kadının insan hakları, kadınların çalışma hayatına katılmaları, kadınların okuryazarlıklarının artırılması, kadın sağlığı, beden politikaları ve bakım, kadın hareketleri, katılım ve demokrasi, cinsel taciz ve istismarla ilgili çalışmalar gerçekleştirmektedir. Yapılan bu çalışmaların sonuçları konferans, seminer, panel ve benzeri çalışmalarla ulusal ve uluslararası arenada tartışılmaya açılmaktadır. İstanbul Gelişim Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları Uygulama ve Araştırma Merkezi tarafından hazırlanan Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı, cinsiyet eşitsizliklerini yaratan mekanizmaların tanımlanması ve bu eşitsizliklerin dönüştürülmesi için belli koşulların sağlanmasını taahhüt etmektedir.

MEVCUT DURUM

İstanbul Gelişim Üniversitesi, toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik idari ve akademik departmanlardan derlenen mevcut duruma ilişkin veriler, aşağıdaki tablolarda yer almaktadır.

İstanbul Gelişim Üniversitesi Yıllık Eğitim Planı çerçevesinde, “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği” konu başlıkları içeren iki adet eğitim düzenlenmiştir.		
Eğitim	Eğitim Tarihi	Katılımcı sayısı
Kurum kültürü ve normlar	12,13,14,15 Haziran 2023	162
Farklılıkların Yönetimi	19,20,21,22 Şubat 2024	140

İstanbul Gelişim Üniversitesi, 2022-2023 yılları arasında FAKÜLTE/MESLEK YÜKSEKOKULU/ENSTİTÜ bazında toplumsal cinsiyete yönelik 9 adet etkinlik gerçekleştirmiştir.			
Etkinlik	Etkinlik Tarihi	Düzenleyen Birim	Katılımcı Sayısı
Toplumsal Cinsiyet ve Medya Atölyesi	01.04.2022	Uygulamalı Bilimler Fakültesi/Televizyon Haberciliği ve Programcılığı Bölümü	26
Erkeklik Kategorisi Üzerine	11.04.2022	İktisadi İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi/ Sosyoloji Bölümü	31
Bir Çocuktan Bin Geleceğe	11.05.2022	Uygulamalı Bilimler Fakültesi	37
Güçlü Kadın, Aydınlik Gelecek	13.05.2022	Uygulamalı Bilimler Fakültesi	37
Kadına Yönelik	14.12.2022	İktisadi, İdari ve	35

Şiddetle Mücadelede Cinsiyetçi ve Küfürlü Dilin Kullanılması Üzerine Bir İnceleme		Sosyal Bilimler Fakültesi	
Çocuğun Cinsel İstismarı ve Psiko-Sosyal Yaklaşımlar	01.06.2023	Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu	80
Cinsel İstismara Uğramış Çocuklarla İlk Görüşme Teknikleri ve Yasal Bildirim	07.06.2023	İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi	44
Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Temel Kavramları	18.10.2023	Öğrenci Dekanlığı	38
21. Yüzyıl Canavarları: Vampirler, Zombiler ve Cadılar Irk ve Toplumsal Cinsiyet Bağlamında Bize Neler Anlatıyor	26.12.2023	İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi	57

İstanbul Gelişim Üniversitesi'nde kadın istihdamı erkeklere göre daha yüksek bir oranı kapsamaktadır.

Ünvan	Kadın	Erkek
Akademik personel	521	546
İdari personel	193	156
Mavi Yaka	48	33
Toplam	762	735
Oran Değerler	%50,9	%49

İdari Görevli Personel		
Ünvan	Kadın	Erkek
Dekan/ Dekan Yrd./ Müdür/ Müdür Yard.	14	18
İdari Birim Daire Başkanı/ Başkan Yard./	31	33

Koordinatör/Koordinatör Yard. /Müdür/Müdür Yard.		
Toplam	58	70

Akademik Personel		
Ünvan	Kadın	Erkek
Prof. Dr.	19	77
Doç. Dr.	17	37
Dr.	182	203
Öğr. Gör.	203	158
Arş. Gör.	91	58
Toplam	512	533

İstanbul Gelişim Üniversitesi'nde akademik personelin fakülte ve bölüm bazındaki kadın ve erkek sayıları		
Ünvan	Kadın	Erkek
Beden Eğitimi Spor Meslek Yüksek Okulu	6	54
Diş Hekimliği Fakültesi	17	14
Güzel Sanatlar Fakültesi	36	28
İktisadi İdari Bilimler Fakültesi	119	105
İstanbul Gelişim Meslek Yüksek Okulu	88	87
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü	3	8
Mühendislik Mimarlık Fakültesi	40	95
Sağlık Bilimleri Fakültesi	56	52
Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksek Okulu	81	48
Uygulamalı Bilimler Fakültesi	33	43
Yabancı Diller Yüksek Okulu	45	16
Rektörlük	2	1

Terfi Alan Akademik ve İdari Personel Sayıları		
	Kadın	Erkek
Terfi Alan Akademik/İdari Personel sayısı	11	13

İstanbul Gelişim Üniversitesi'nde doğum izni kullanan kadın çalışan sayıları	
Doğum izni kullanan çalışan sayısı (2023 yılı verileri)	35
Doğum izni sonrası devamında ücretsiz izin almış çalışan sayısı (2023 yılı verileri)	5

İstanbul Gelişim Üniversitesi (İGÜ) Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Planı, Avrupa Komisyonu'nun (European Commission) cinsiyet eşitliğine yönelik geliştirmiş olduğu stratejiler doğrultusunda hazırlanmıştır. İGÜ, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı (GEP)'nin temel stratejik hedefleri şunlardır:

1. Üniversitemizde toplumsal cinsiyet konusunda kurumsallaşmayı ve kapasite geliştirmeyi aktif hale getirmek.
2. İşe alım ve kariyere dönük süreçlerde cinsiyet eşitliği politikalarını uygulamak.
3. İş-yaşam dengesi ve örgüt kültürünü bir araya getirmek.
4. Yönetici pozisyonları, karar alım ve liderlik basamaklarında cinsiyet dengesini gözetmek.
5. Cinsiyet eşitliği yaklaşımını araştırma ve öğretim içeriklerine entegre etmek.
6. Kadınlara yönelik şiddet ve ayrımcılıkla mücadele etmek

Hedef 1: Üniversitemizde toplumsal cinsiyet konusunda kurumsallaşmayı ve kapasite geliştirmeyi aktif hale getirmek.

Hedef	Strateji	Sorumlu/İlgili Birim	Dönem	İzleme/Başarı/Performans Ölçütü
A. Üniversitenin “Yıllık Eğitim Planı” çerçevesinde, “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği” konu başlığındaki eğitimlerin artırılması.	Kurumsal stratejinin temel bileşeni olarak yıllık cinsiyet eşitliği eğitimlerini en az 5'e yükseltmek.	Rektörlük, Dekanlıklar TCCUAM	2024-2028	Analiz, Rapor, Uygulama
B. İstanbul Gelişim	İstanbul Gelişim	Rektörlük,	2024-2028	İGÜ faaliyet

Üniversitesi'nin kurumsal web sitesini toplumsal cinsiyet eşitliğini görünür hale getiren bir perspektifle yeniden oluşturmak.	Üniversitesi'nin; sosyal medya yönetimi, reklam kampanyaları ve kariyer günlerini toplumsal cinsiyet eşitliği temalı görseller ve sloganlar kullanarak anaakımlaştırmak.	Kurumsal İletişim ve Tanıtım Daire Başkanlığı		raporu
C. İstanbul Gelişim Üniversitesi 2024-2028 stratejik planına kadın çalışan sayılarını dâhil etmek.	Veri toplama, izleme ve analiz için bir araç tasarlamak.	Rektörlük, Kalite Koordinatörlüğü	2024-2028	Yıllık değerlendirme raporları, gelişme göstergeleri
D. İstanbul Gelişim Üniversitesi'nin çalışanları ve öğrencilerinin cinsiyet eşitliği konusundaki davranış, tutum ve düşüncelerini öğrenmek.	Üniversite öğrencileri ve çalışanlarının toplumsal cinsiyet eşitliği hakkındaki önyargı ve ön kabullerini öğrenmeye dönük nitel ve nicel çalışmalar yapmak.	Rektörlük, Dekanlıklar, İnsan Kaynakları Daire Başkanlığı	2024-2028	Araştırma Raporu
E. İstanbul Gelişim Üniversitesi iç ve dış paydaşlarının cinsiyet eşitliğine dair iş birliği yapmasını sağlamak.	Toplumsal cinsiyet eşitliği alanında çalışmalar yürüten sivil toplum kuruluşlarıyla aşağıdaki konularda projeler gerçekleştirmek (panel/söyleşi/konferans/sem pozyum) a. Kadın rol modellerin yayılmasını teşvik etmek. b. Kadınlar ve erkekler arasında sosyal, ekonomik ve siyasi alanda eşit fırsat ve haklara sahip olmalarını sağlamak. c. Kadınların güçlenmesi için farkındalık ve bilinç yükseltme amacını benimsemek. ç. Kadınların insan haklarına ilişkin durumlarını hukuki açıdan öğrenmelerini sağlamak.	Rektörlük, TCCUAM	2024-2028	Paydaşlarla yapılan eğitim faaliyetlerinin kaydı ve çıktıları
F. Cinsiyet eşitliği araştırmaları için alanında uzman kişilerle birlikte çalışmak.	Toplumsal cinsiyet eşitliği alanında uzmanlaşmış akademisyenlerle ortak çalışmalar yürütmek.	Rektörlük, TCCUAM	2024-2028	Araştırma raporlarının duyurulması

Hedef 2: İşe alım ve kariyere dönük süreçlerde cinsiyet eşitliği politikalarını uygulamak.

Hedef	Strateji	Sorumlu/İlgili Birim	Dönem	İzleme/Başarı/Performans Ölçütü
A. Akademik ve idari işe alım süreçlerinde kadın ve erkek çalışan sayılarını kadın çalışanlar lehine yeniden organize etmek.	Kadınların işgücüne katılımını teşvik etmek ve temsil düzeyini yükseltmek için kadın çalışan sayısını yükseltmek. Bu amaçla kota uygulamasını İnsan Kaynakları Departmanına tanıtmak.	Rektörlük, İnsan Kaynakları Daire Başkanlığı	2024-2028	Yönetmelikler, Politika belgeleri
B. Akademik, idari ve mavi yaka unvanlarıyla çalışan kadın personel sayısını izlemek.	İnsan Kaynakları Departmanının personel istihdamında toplumsal cinsiyet eksenli veri seti planlamasını sağlamak. Toplanan yıllık veri setlerinin oran olarak izlenmesi ve raporlanması.	Rektörlük, İnsan Kaynakları Daire Başkanlığı	2024-2028	Dijital arşiv çıktıları
C. Üniversite personeline yönelik uygulanan yıllık memnuniyet anketlerinde cinsiyet eşitliğini ölçümlemek.	İstanbul Gelişim Üniversitesi'nde tam ve yarı zamanlı istihdam eden tüm personele (akademik, idari, mavi yaka) uygulanan çalışan memnuniyet anketine cinsiyet ayrımcılığını ölçen sorular eklenmesi.	Rektörlük, İnsan Kaynakları Daire Başkanlığı Kalite Koordinatörlüğü	2024-2028	İK stratejik plan çıktıları
D. İGÜ'de tatbik edilen yıllık memnuniyet anketlerinin cinsiyet eşitliği esasında değerlendirilmesi.	Memnuniyet anketi sonucunda elde edilen verilerin belirlenen kriterlerin altında kalması durumunda gerekli müdahalelerin yapılarak önlemlerin alınması	Rektörlük, İnsan Kaynakları Daire Başkanlığı	2024-2028	Paydaş anketlerinin sonuçlarının paylaşılması
E. İnsan Kaynakları Departmanı, kurum içi personel sayılarını ve birimlere göre dağılımlarını yıllık İGÜ, TCCUAM'ye raporlanması.	İnsan Kaynakları Departmanı ve TCCUAM'nin ortak bir dijital arşiv sistemi kurmasını sağlamak. Toplumsal cinsiyet eşitliğine dair verilerin bu dijital sistemde kayıt altına alınmasını tertip	Rektörlük, İnsan Kaynakları Daire Başkanlığı	2024-2028	Rapor ve değerlendirmelerin arşivlenmesi

	etmek.			
F. Kariyer ilerleme programlarına bütçe ayrılması.	TCCUAM ve İnsan Kaynakları Biriminin ortak çalışması ve cinsiyet eşitliğinde uzman akademik personelden danışmanlık alınması.	Rektörlük, İnsan Kaynakları Daire Başkanlığı, TCCUAM	2024-2028	Faaliyetlerin finansmanı için bütçeden ayrılan oranın ilan edilmesi.
G. Çalışanların istihdamı ve kariyerine dönük süreçlere ulusal ve uluslararası kuruluşların iş birliğini eklemek. STK'ları proje ve çalışmalara dâhil etmek.	Yapılacak iş birliği neticesinde üniversite akademik ve idari personeline yönelik bilinçlendirme eğitimlerinin verilmesi	Rektörlük, İnsan Kaynakları Daire Başkanlığı, TCCUAM	2024-2028	İşbirlikleriyle gerçekleştirilen proje sayısı.

Hedef 3: İş-yaşam dengesi ve örgüt kültürünü bir araya getirmek				
Hedef	Strateji	Sorumlu/İlgili Birim	Dönem	İzleme/Başarı/Performans Ölçütü
A. İş-yaşam dengesini örgüt kültürünün temel bir parçası haline getirmek.	İş-yaşam dengesi ile ilgili ihtiyaçları belirlemek için üniversitede istihdam eden tüm birim çalışanlarına anket ve derinlemesine görüşmeler yapmak.	Rektörlük, Fakülteler	2024-2028	Anket sonuçları ve değerlendirmelerin raporlanması
B. Kadın çalışanların doğum öncesi ve sonrası çalışma şartlarını iyileştirmek.	Doğum sonrası kadın çalışanların işe dönüş sürelerini uzatmak ve esnek çalışma seçenekleri koymak.	Rektörlük, İnsan Kaynakları Daire Başkanlığı	2024-2028	Memnuniyet anket sonuçlarının raporlanması, duyurulması
C. Personelin izin politikalarını etkili bir şekilde yönetebilmek.	Tüm izin politikalarını (hasta, yaşlı ve çocuk bakımı gibi) yasal yönergelere uygun bir şekilde gözden geçirmek ve güncellemek.	Rektörlük, İnsan Kaynakları Daire Başkanlığı	2024-2028	Yeni oluşturulacak mevzuatın duyurulması
D. Üniversite personelinin iş yüklerini	Çalışan iş yükü düzeylerini açık ve şeffaf bir hale getirmek.	İnsan Kaynakları Daire Başkanlığı	2024-2028	Değerlendirme raporları

yönetebilmek.				
E. İş yaşam dengesinin sağlanması için parasal kaynak aktarımı.	Çalışma kültürünün cinsiyet eşitliği perspektifinde yürütülmesi için bütçeden pay ayrılması.	Rektörlük,	2024-2028	Bütçenin planlanması
F. İş yaşam dengesini sağlamaya dönük projeler için çalışma ekonomisi ve çalışma psikolojisi gibi bölümlerden gelen akademisyenlerle birlikte çalışmak.	Eğitimin cinsiyet eşitliği ve çalışma psikolojisi alanında uzman akademisyenler tarafından verilmesi ve eğitim sonuçlarının ölçümünün yapılması.	Rektörlük, İnsan Kaynakları Daire Başkanlığı	2024-2028	Eğitim sonuçlarının raporlaştırılması.

Hedef 4: Yönetici pozisyonlarında, karar alım ve liderlik basamaklarında, cinsiyet dengesini gözetmek.

Hedef	Strateji	Sorumlu/İlgili Birim	Dönem	İzleme/Başarı/Performans Ölçütü
A. Yönetim ve karar alım süreçlerinde kadın sayısını arttıran bir politika geliştirmek.	Başarıda sürdürülebilirliği sağlamak için kadınların yönetim kademelerinde yer almasını teşvik edici politikalar oluşturmak. Kadınlara liderlik ve sorumlulukları konulu eğitimler vermek.	Rektörlük, Fakülteler, TCCUAM	2024-2028	Toplumsal cinsiyet eğitimlerine katılan akademik ve idari personelin sayısını %30 oranında artırmak.
B. Liderlik pozisyonlarının aradıkları yetenek ve başarı tanımlamalarına cinsiyet eşitliği ilkesini entegre etmek.	Kurum içindeki kadın personele, liderlik ve toplumsal cinsiyet eşitliğini beraber ele alan koçluk ve kişisel gelişim eğitimleri vermek.	Rektörlük, Fakülteler, TCCUAM	2024-2028	Yapılan etkinlik ve üretilen içerik sayısı
C. Yönetici pozisyonlarında cinsiyet ayrımcılığını ortadan kaldırmak.	Yönetici pozisyonlarına atamalarda, kişinin cinsiyeti yerine yetenekleri ve deneyimi göz önünde bulundurulmalıdır. Üniversitemizde gerçekleştirilecek Liderlik Gelişim Programlarına ait verilerin TCCUAM ile paylaşılmasını sağlamak.	Rektörlük, TCCUAM, İnsan Kaynakları Daire Başkanlığı	2024-2028	Liderlik eğitimleri konusunda yapılan bilgilendirme toplantı sayısı

D. Akademik ve idari personelin kariyer ilerlemesi için bütçeden belli bir oranının ayrılması.	Faaliyetler ve alanında uzman insan kaynağının sağlanması için bütçeden ayrılan payın yazılı beyanının yapılması.	Rektörlük, TCCUAM	2024-2028	Bütçenin detaylandırılmasının takibi.
E. Kadın personelin liderlik eğitimleri almasını sağlamak.	Eğitim alanında, koçluk ve danışmanlık hizmeti almak. İlgili ekibin kadınlara yönelik liderlik eğitimleri planlamasına uymak.	Rektörlük, Fakülteler, TCCUAM	2024-2028	Eğitim değerlendirme raporlarının yayımlanması.

Hedef 5: Cinsiyet eşitliği yaklaşımını araştırma ve öğretim içeriklerine entegre etmek.				
Hedef	Strateji	Sorumlu/İlgili Birim	Dönem	İzleme/Başarı/Performans Ölçütü
A. Ön lisans, lisans, yüksek lisans ve doktora eğitim müfredatını, toplumsal cinsiyet eşitliğini kapsayacak şekilde güncellemek.	Toplumsal Cinsiyet Eşitliği derslerinin müfredata eklenmesi ve ders içeriklerinin her yıl güncellenmesi.	Rektörlük, Fakülteler,	2024-2028	Ders programı ilanı ve açılan ders sayıları
B. Akademik personele uygun bir biçimde hazırlanmış toplumsal cinsiyet eşitliğinin önemini ortaya çıkaran eğitim, seminer ve atölye çalışmaları düzenlemek.	Akademide toplumsal cinsiyet eşitliği farkındalığı çalışmaları, çevrimiçi (online) ve çevrimdışı (yüz yüze) eğitim ortamlarında aylık toplantılar şeklinde yeniden yapılandırılmalıdır.	Rektörlük, Fakülteler, TCCUAM,	2024-2028	Toplantı notlarının raporlaştırılması ve sayısal verilerinin kaydedilmesi.
C. İdari ve yönetici personele yönelik toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimleri verilmesi.	Bu eğitimler yılda en az iki kere alanında uzman bir kişi tarafından verilmelidir. Bu eğitimlerin reklamı üniversitenin sosyal medya araçları kullanılarak yapılmalı, yazılı ve basılı materyallerle (afiş, bülten, pankart, broşür, mektup, el ilanı vb.) desteklenmelidir.	TCCUAM, BAP Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinatör lülüğü	2024-2028	Eğitim içerikleri ve basılı kitapçık, haber sayıları
D. İGÜ'nün kurum kimliği içine entegre edebileceği kendi Toplumsal Cinsiyet	TCCUAM'nin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği rehberini iç ve dış paydaşlarla ortaklaşa hazırlaması ve bu rehberin	Rektörlük, TCCUAM,	2024-2028	Basılı rehber sayıları

Eşitliği Rehberini oluşturmaları.	basılarak üniversitedeki tüm birimlere dağıtılmasında öncü bir görev üstlenmesi gerekir.			
E. İGÜ BAPSİS (Proje Süreçleri Yönetim Sistemi) veri ve raporlarını Toplumsal Cinsiyet Eşitliği cepheden incelemek.	İGÜ Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinatörlüğü tarafından desteklenen projelerdeki konuların takibi ve projelerde çalışan araştırmacıların cinsiyet dağılımının raporlanması.	İGÜ BAP Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinatörlüğü, TCCUAM	2024-2028	Doğrulanmış/uygulanmış analiz sayıları ve raporlar
F. Araştırma bütçelerinden kadın akademisyenlerin yararlanmasını sağlamak.	Araştırma bütçelerinden yararlanan akademik personelin cinsiyet dağılımını kayıt altına almak.	İGÜ BAP Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinatörlüğü, TCCUAM	2024-2028	Desteklenen proje ekiplerinin cinsiyet dağılımlarının değerlendirilmesi ve rapor edilmesi.
G. Eğitim öğretim materyallerini toplumsal cinsiyet eşitliği anlayışıyla bütünleştirme çalışmalarını eğitim bilimci uzmanlarla birlikte hazırlamak.	Eğitim-öğretim materyallerindeki eksikliklerin giderilmesi için uzman eğitimcilerin müfredat taraması uygulamalarını en geç 6 ay içinde tamamlaması.	İGÜ BAP Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinatörlüğü, Fakülteler, TCCUAM	2024-2028	Toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik eğitim materyallerinin üniversite yönetim ve personeliyle paylaşılması.

Hedef 6: Kadınlara yönelik şiddet ve ayrımcılıkla mücadele etmek.				
Hedef	Strateji	Sorumlu/İlgili Birim	Dönem	İzleme/Başarı/Performans Ölçütü
A. Uygulanabilir, önleyici, gizli şikâyet ve mağdur destek mekanizması geliştirilerek kurum genelinde duyurusu yapılmalıdır.	TCCUAM, üniversitedeki farklı akademik departmanlarla (hukuk, sosyal hizmet, psikoloji, sosyoloji, adli bilimler) birlikte çalışarak bir sistem oluşturmalıdır. Oluşan çıktılar kurum içi eylemlerle desteklenmelidir.	Rektörlük, Fakülteler, TCCUAM,	2024-2028	Değerlendirme raporu
B. Üniversitenin her bölümündeki	Cinsiyete dayalı şiddet ve cinsel taciz konularında	Rektörlük,	2024-2028	Değerlendirme raporu

öğrencilerine kadına yönelik şiddet konusunda farkındalık kazandırılması.	eğitimler verilmesi.	Fakülteler, TCCUAM,		
C. Kurum içi akademik ve idari kadroların cinsiyete dayalı şiddet konusunda sorumluluk ve farkındalıklarının arttırılması.	Akademik ve idari kadrolara cinsiyete yönelik şiddet, taciz, mobbing gibi konularda sürekli ve düzenli eğitimler verilmelidir.	Rektörlük, Fakülteler, TCCUAM,	2024-2028	Değerlendirme raporu
D. Cinsiyet eksenli saldırı, ayrımcılık, şiddet ve taciz konularındaki şikâyetler için destek programı uygulanmalıdır.	Çözüm Merkezi'nin bölümlere (psikolojik danışma, sağlık, hukuki destek vb.) ayrılarak her bir sorun hakkında ilgili birime yönlendirme ve takibinin yapılmasını sağlamak.	Rektörlük, TCCUAM, İnsan Kaynakları Daire Başkanlığı	2024-2028	Yıllık değerlendirme raporları
E. Kadınlara cinsel şiddet konusunda psikolojik destek sağlanmalıdır.	Üniversitenin Psikolojik Danışmanlık Birimi'nin cinsel şiddete uğramış kadınlara psikolojik danışmanlık hizmeti sağlaması.	Rektörlük, TCCUAM, İnsan Kaynakları Daire Başkanlığı	2024-2028	Yıllık izleme ve değerlendirme raporlarının yayınlanması ve duyurulması
F. Kadına yönelik şiddetle mücadele çalışmaları hususunda gerçekleştirilecek projeler için bütçe ayrılması	Kadına yönelik şiddetle mücadele için bütçe ayrılması.	İstanbul Gelişim Üniversitesi Bütçesi	2024-2028	Bütçenin faaliyetler kapsamındaki takibi.
G. Kadına yönelik şiddetle mücadele için STK'lar, ulusal-uluslararası, yerel kurum ve kuruluşlarla iş birliği yaparak eğitimler verilmesi.	STK, ulusal, uluslararası ve yerel kuruluşlar tarafından tüm üniversite personeline şiddet konusunda farkındalık ve bilinçlendirme eğitimlerinin verilmesi.	Rektörlük, TCCUAM, İnsan Kaynakları Daire Başkanlığı	2024-2028	Eğitim ve araştırma içeriklerinin raporlaştırılması.