



KADIR HAS ÜNİVERSİTESİ KAPSAYICI TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ POLİTİKASI (2025-2027)

KADIR HAS ÜNİVERSİTESİ KAPSAYICI TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ PLANI

2025-2027



KADIR HAS ÜNİVERSİTESİ KAPSAYICI TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ POLİTİKASI (2025-2027)

KADIR HAS ÜNİVERSİTESİ KAPSAYICI TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ PLANI

Toplumsal cinsiyet eşitsizliği, her şeyden önce bir adalet ve insan hakları meselesi olarak, Türkiye'de ve dünyada en yaygın sosyal sorunlardan biri olmaya devam ediyor. Toplumsal cinsiyet eşitsizliği sorunu, bireylerin yaşadığı toplumsal cinsiyete dayalı marjinalleştirme ve ayrımcılık türlerini içerir. Toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve ayrımcılık olarak ortaya çıkan toplumsal örüntülere ilişkin her türlü mevcut pratiği ve güç dengesizliklerini kapsar. Bir hedef olarak toplumsal cinsiyet eşitliği, güç eşitsizliklerini ve eşitsiz toplumsal cinsiyet dinamiklerini sorgulayarak, kaynaklara ve fırsatlara adil erişimi teşvik ederek elde edilebilir.

Toplumsal cinsiyet, etnik köken, inanç, cinsel yönelim, cinsiyet kimliği, uyruk ve benzeri sebeplerle ayırım yapmaksızın insanlara eşit ve onurlu davranmak bir insan hakları meselesidir. Farklı kimlikler nedeniyle kesişen ayrımcılık ve eşitsizlikleri gözetebilmek için kapsayıcı toplumsal cinsiyet eşitliği politikasının değişen durumlara uygun olarak yeniden tasarlanarak güncelliğini koruması önemlidir. Evrensel değerleri benimseyen bir akademik kurum olarak Kadir Has Üniversitesi de bu yaklaşımı benimsemektedir. Anayasamızın 10. maddesinde ifade edildiği şekilde, "Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir." Ek olarak, ülkemiz, Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi'ne taraf ülkelerden biridir. Toplumsal cinsiyet eşitliği aynı zamanda Birleşmiş Milletler tarafından 17 maddede ifade edilen Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları arasındadır. Aynı şekilde toplumsal cinsiyet eşitliği Türkiye'nin üyesi olduğu Avrupa Konseyi'nin de öncelikli politikalarından biridir ve Avrupa Konseyi Toplumsal Cinsiyet Stratejisi belgeleriyle hedef ve yöntemlerini belirleyerek bu politikayı hayata geçirmektedir.

Kadir Has Üniversitesi akademik ilkeleri, Taciz ve Ayrımcılığı Önleme Politikası, Toplumsal Cinsiyete Dayalı Taciz, Cinsel Taciz ve Cinsel Saldırısı Önlemeye Yönelik Politika Belgesi ile Toplumsal Cinsiyete Dayalı Taciz, Cinsel Taciz ve Cinsel Saldırısı Önleme Birimi Yönergesi ve uygulamaları, Eşitlik, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Araştırma Grubu, Kadın ve Aile Çalışmaları Araştırma ve Uygulama Merkezi'nin toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin araştırma, proje ve faaliyetleri ile Kadın Çalışmaları Doktora Programı'nın amaçları dikkate alındığında, Türkiye'de toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizlikleri doğrudan ele alan az sayıda üniversiteden biri olmuştur ve toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili en iyi uygulamalar alanında bir rol model olarak hizmet etmekte kararlılığını sürdürmektedir.

KHAS Kapsayıcı Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Planının (KTCEP) başlıca hedefleri şunlardır:

1. Çalışanların işe alımı, iş güvencesi ve kariyer gelişiminde toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcı uygulamaları bertaraf etmek ve bu alanlarda kapsayıcı toplumsal cinsiyet eşitliğini geliştirecek uygulamalar oluşturmak
2. Kollektif ve uyumlu çalışma süreçlerini, kapsayıcılığı ve şeffaflığı geliştirmek için karar verme süreçlerinde toplumsal cinsiyet dengesizliklerini görünür kılmak ve kapsayıcı toplumsal cinsiyet eşitliğini tesis edecek önlemler almak
3. Akademik ve idari personel, hizmet alımı ile çalışan personel ve öğrenciler için toplumsal cinsiyete dayalı şiddetin, tutum ve davranışlarda hiçbir kimlik ve sosyal statüden dolayı ayrımcılığın olmadığı güvenli ve destekleyici bir çalışma ortamı yaratmak ve sürdürülebilir kılmak



KADIR HAS ÜNİVERSİTESİ KAPSAYICI TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ POLİTİKASI (2025-2027)

4. Tüm bilim alanlarında hem araştırma içeriği kapsamında hem de ekip oluşturma, sonuçları yaygınlaştırma gibi araştırmanın farklı süreçlerinde toplumsal cinsiyet perspektifini gözeterek kapsayıcı toplumsal cinsiyet dengesini güçlendirmek
5. Sınıf, ırk, etnisite, sakatlık, vatandaşlık, yaş, cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği gibi farklı sosyal kimliklerin hem ayrı ayrı hem de kesişimselliğinden meydana gelen eşitsizlikleri görünür kılmak ve kapsayıcı toplumsal cinsiyet eşitliğini tesis edecek önlemler almak

Bu hedeflere ulaşmak için **KHAS KTCEP**:

- Kurumsal kültür, yönetim ve liderlik mekanizmaları ile kurumsal yönlendirmeler, teşvikler ve yönergelerde,
 - Kampüs iklimini oluşturan tüm alan ve süreçlerde ve akademik/idari personel, hizmet alımı ile çalışan personel ve öğrenciler arasında toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinin yaygınlaştırılması ve güçlendirilmesinde,
 - Kariyer gelişimi, işe alım ve yükseltme süreçlerinin yönetiminde,
 - İş ve yaşam dengesini gözetme ve doğum, çocuk sahibi olmak, yakınlarına bakım vermek durumunda kalmak gibi özel yaşama ilişkin özel/geçici durumların izinlerde ve yükseltmelerde göz önüne alınmasında,
 - Öğretim süreçleri ve müfredatta ve
 - Araştırma süreçlerinde
- kapsayıcı toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak ve uygulamak adına adımlar içermektedir.

Bu amaç ve hedefler doğrultusunda öncelikle Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komisyonu başta olmak üzere fakülte sekreterlikleri, öğrenci işleri ve insan kaynakları gibi çalışma birimleri koordineli çalışacaklardır. Bu amaçla;

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komisyonu

Üniversitemizde **Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komisyon (TCEK)** akademisyenler, idari çalışanlar ve öğrencilerden oluşacaktır. Bu komite, toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili politika belirlemek ve gerekli çalışmaları takip etmek üzere düzenli olarak toplanacaktır. KTCEK oluşturulurken, toplumsal cinsiyet eşitliği alanında çalışan veya bu alanda eğitim almış kişilere öncelik verilir. KTCEK bünyesinde belirlenen politika ve görevler, üniversite yönetimi düzeyinde onaylandıktan sonra hayata geçirilmek üzere ilgili akademik ve idari birimlere iletilecektir. KTCEK, üniversitenin kadrolu çalışanları ve öğrencilerinin yanı sıra, hizmet alımı yoluyla üniversitemizde hizmet sunan kurumlar ve çalışanlarının da üniversitemizin kapsayıcı toplumsal cinsiyet eşitliği alanındaki politikalarına uyum sağlaması için gerekli çalışmaları yürütür. Bu kapsamda, komitenin temel görevleri, durum tespiti ve izleme ile değerlendirme faaliyetlerini yıllık olarak raporlandırılarak rektörlüğe sunmaktır. Üç senelik oluşturulan KTCEP'nin süresi biterken yeni planın hazırlanması da komitenin görevlerindendir.

Durum Tespiti: TCEK, Kadir Has Üniversitesi'nin kapsayıcı toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki durumunun tespit edilmesi için kapsamlı bir nicel ve nitel veri toplama çalışması yürütecektir. Bu çalışma kapsamında, her bölüm ve fakültede akademisyen, araştırmacı ve idari personelin cinsiyet dağılımı ve iş yükü durumları tespit edilecektir. YÖK denetimine sunulan akademik ve idari personelin ücret bilgilerinin, üst yönetimin bilgisine cinsiyet kırılımı ile birlikte sunulması sağlanacaktır. Ayrıca, üniversite çalışanları ve öğrenciler arasında cinsiyet



KADIR HAS ÜNİVERSİTESİ KAPSAYICI TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ POLİTİKASI (2025-2027)

kimliği ve cinsel yönelimi sebebiyle ayrımcılığa uğradığını düşünen bireylerin durum ve ihtiyaçları, düzenli alınacak Toplumsal Cinsiyete Dayalı Taciz, Cinsel Taciz ve Cinsel Saldırısı Önleme Birimi (CİTÖB) raporları gibi araçlarla tespit edilecektir.

İzleme ve Değerlendirme: KHAS TCEP yürürlüğe girdikten sonra her yıl “Durum Tespiti” başlığı altında detaylandırılan istatistiksel ve nitel çalışma yenilenecek, gelişmeler KHAS TCEK tarafından izlenecek, raporlanacak, Rektörlük, üniversite çalışanları ve öğrencileri ile paylaşılacak ve üniversite web sitesinde duyurusu yapılacaktır. Böylece, toplumsal cinsiyet bazlı temel veriler kamuya açık bir şekilde paylaşılacaktır.

KTCEP için raporlama ve inceleme:

Akademisyen, araştırmacı, idari çalışan, hizmet alımı ile çalışan personel ve öğrencilerin toplumsal cinsiyet temelli ve diğer eşitsizlik yaratan kimliklerle birleşen/kesişimsel olan ayrımcılık konusunda bilgi ve farkındalıklarının artırılması amacı ile fakültelerle İnsan Kaynakları direktörlüğü, Öğrenci İşleri / Kampüste Yaşam Direktörlüğü, Kurumsal Araştırma ve Ar-Ge Kaynakları direktörlüğü ile Mali İşler Direktörlüğü’nden gerekli bilgi ve verileri talep ederek rapor hazırlanacaktır.

Fakülteler: Her fakülte, toplumsal cinsiyet temelli ve diğer eşitsizlik yaratan kimliklerle birleşen/kesişen ayrımcılık konularını içeren seminer/eğitim/panel/atölye gibi akademik faaliyet organize edilecektir. (KHAS TCEK tarafından izlenecek)

İnsan Kaynakları (işe alım ve iş kontrat yenilemelerde): Üniversite bünyesinde çalışacak akademisyen, araştırmacı, idari çalışan, hizmet alımı ile çalışan personele ilk işe başladığında toplumsal cinsiyet konularına dair eğitimler verilecektir. Söz konusu eğitim içeriklerinin oluşturulmasında akademik kadrodan destek alınacaktır. (KHAS TCEK tarafından izlenecek)

Öğrenci İşleri /Kampüste Yaşam Direktörlüğü: Öğrenciler ve Öğrenci Kulüpleri için toplumsal cinsiyet temelli ve diğer eşitsizlik yaratan kimliklerle birleşen/kesişimsel ayrımcılık konularında bilgi ve farkındalıklarını artırmak amacıyla eğitimler, Öğrenci İşleri tarafından organize edilecektir. (KHAS TCEK tarafından izlenecek)

Ar-Ge Kaynakları Direktörlüğü: Üniversitede yapılan tüm araştırma projelerinde toplumsal cinsiyet perspektifi ile araştırmaların yürütülmesi için Ar-Ge Direktörlüğü çalışmalarda bulunacaktır.

Kurumsal Araştırma: Üniversite, bünyesindeki toplumsal cinsiyet verilerinin tutulması ve veri güvenliği konusunda destek sağlayacak ve verileri KHAS TCEK ile paylaşacaktır.



KADIR HAS ÜNİVERSİTESİ KAPSAYICI TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ POLİTİKASI (2025-2027)

1. Kurumsal Kültür, Yönetim ve Liderlik

	Tema	Ele Alınan Konu	Planlanan Eylem	Zaman çizelgesi			Kişi/Birim/ Departman Sorumlusu	Başarı Göstergesi	Sürdürülebilir Kalkınma 2030 Hedefleri ile Bağlantısı
				2025	2026	2027			
Kurumsal yönetim	Liderlik ve yönetim	Karar alma komiteleri arasında cinsiyet dengesini artırmak.	Toplumsal cinsiyetler arasında adil bir denge sağlanmasını garanti altına almak.	X	X	X	Rektör	Tüm komitelerin yüzde 50'inin kadınlardan oluşması.	
Kurumsal yönetim	Liderlik ve yönetim	Daimî komiteler arasında cinsiyet dengesini artırmak.	Toplumsal cinsiyetler arasında adil bir denge sağlanmasını garanti altına almak.	X	X	X	Rektör	Tüm komisyonlarda %50 temsiliyetini devam ettirmek	
Kurumsal yönetim	Liderlik ve yönetim	Toplumsal Cinsiyet konularında eğitim eksikliği	İdari ve akademik personele yönelik çevrimiçi toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimlerinin, talep edilen terfi ve sözleşme yenileme süreçlerine (var olan çalışanlar için) entegrasyonu İşe alım süreçlerinde, yeni işe başlayacak tüm	X	X	X	KTCEK, Kadın ve Aile Çalışmaları UAM, İK	Üniversitenin tüm çalışanlarının 2025 yılı sonuna kadar hazırlanacak olan eğitimi almış olması. Yeni işe alımlarda bu modülün zorunlu tutulması. Her terfi ve atamada tekrar eğitim alınması.	 



KADİR HAS ÜNİVERSİTESİ KAPSAYICI TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ POLİTİKASI (2025-2027)

			personel için Toplumsal Cinsiyet Eğitim Modeli zorunlu ve online olarak KHAS e-learning üzerinden düzenlenecektir.						
Kurumsal yönetim	Kurumsal Politika & Uygulamalar	Toplumsal cinsiyete dayalı taciz, mobbing, cinsel saldırı ve şiddetle mücadele politikasını ve birimini geliştirmek	Politikanın ve birimin duyurulmasını ve tüm KHAS mensuplarının daha iyi bilgilendirilmesi yönünde çalışmalar yapılacaktır.	X			KTCEK, Kadın ve Aile Çalışmaları UAM, Toplumsal Cinsiyete Dayalı Taciz, Cinsel Saldırısı Önleme Birimi (CİTÖB), Öğrenci Dekanlığı Kampüste Yaşam Direktörlüğü	Politika ve birime dair bilgilerin (kalıcı afişler ve duyurular aracılığıyla) KHAS mensupları arasında yaygınlaştırılmış olması.	
Kurumsal yönetim	Kurumsal Politika & Uygulamalar	Üniversitenin Kalite Sisteminin toplumsal cinsiyet eşitliği hedefleriyle geliştirilmesi.	Toplumsal Cinsiyet Eşitliği politikalarının ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Planının Kalite Sistemine ve üniversitenin stratejik planına dahil edilmesi	X			KTCEK, Kadın ve Aile Çalışmaları UAM, Kurumsal Araştırma ve Değerlendirme Direktörlüğü	Komisyonun Kalite Güvence Sistemi içerisinde çalışmasını sağlamak. Kapsayıcı Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Planı ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği hedeflerinin üniversitenin stratejik eylem planına dâhil edilmiş olması.	
Kurumsal yönetim	Kurumsal Politika & Uygulamalar	Kurum online sitesine ve diğer görsel	Kurum online sitesine ve diğer görsel basındaki tüm	x	x	x	İletişim ve Tanıtım Direktörlüğü	Kurum online sitesinde ve diğer görsel basındaki	



KADIR HAS ÜNİVERSİTESİ KAPSAYICI TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ POLİTİKASI (2025-2027)

		basındaki tüm iletişim sürecinin izlenmesi.	iletişim sürecinde toplumsal cinsiyet eşitliği çerçevesi dayalı dil ve görsel materyal kullanılması					tüm iletişim sürecinde toplumsal cinsiyet eşitliği çerçevesine dayalı dil ve görsel materyal kullanımının sürdürülmesi.	
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

2. Kampüs İklimi

Üniversitemiz, eşitlikçi, özgürlükçü, diyaloga dayalı, katılımcı, kapsayıcı, tüm mensuplar tarafından erişilebilir ve cinsel taciz ve saldırı başta olmak üzere toplumsal cinsiyete dayalı her türlü ayrımcı tutum ve davranışı bütünüyle dışlayan bir kampüs iklimi oluşturmayı hedefler. Öğrenciler, akademik ve idari personel ve hizmet alımı ile çalışan personel başta olmak üzere tüm mensuplarımızın toplumsal cinsiyet eşitliği başlığında farkındalık sahibi olması, üniversitemizin kampüs iklimi başlığındaki önceliklerinden biridir.

Tema	Ele Alınan Konu	Planlanan Eylem	Zaman çizelgesi			Kişi/Birim/ Departman Sorumlusu	Başarı Göstergesi	Sürdürülebilir Kalkınma 2030 Hedefleri ile Bağlantısı
			2025	2026	2027			
Kampüs iklimi	Farkındalık	Öğrencilerin kampüsteki toplumsal cinsiyet algısı hakkındaki bilgi eksikliği	X			KTCEK, Kadın ve Aile Çalışmaları UAM, Kampüste Yaşam Ofisi, Öğrenci Dekanlığı	KHAS Learn modülünün hazırlanması ve eğitimlerin hayata geçirilmesi.	  



KADIR HAS ÜNİVERSİTESİ KAPSAYICI TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ POLİTİKASI (2025-2027)

Kampüs iklimi	Farkındalık	Kampüste toplumsal cinsiyet görünürlüğünün artırılması	Panolarda çıkartmalar, posterler ve diğer materyallerin kullanılması; toplumsal cinsiyet merkezli etkinlikler (sergiler, tiyatro oyunları, Forumlar vb.) düzenlenmesi	X	X	X	KTCEK, Kadın ve Aile Çalışmaları UAM, Kampüste Yaşam Ofisi, İletişim ve Tanıtım Direktörlüğü, Öğrenci Dekanlığı, Öğrenci Kulüpleri, Öğrenci Meclisi	Yılda en az 3 defa öğrencilere açık çağrılar yapılmış olması.	   
Kampüs iklimi	Farkındalık	Alt işveren ve hizmet alınan kurum çalışanları ile hizmet alınan kişilerin toplumsal cinsiyet farkındalığının artırılması	Alt işveren ve hizmet alınan kurum çalışanları ile hizmet alınan kişilerle anketler yapılması; işe alımda toplumsal cinsiyet dengesinin geliştirilmesi; işe alımda toplumsal cinsiyet klişelerine meydan okunması (örneğin, kadın servis şoförleri); alt işveren ve hizmet alınan kurumlardan beklenen standartlar	X			Yapı Teknik ve Operasyon Direktörlüğü	Alt işveren ve hizmet alınan kurumlardan beklentilere yönelik yönergelerin oluşturulmuş ve alt işveren ve hizmet alım sözleşmelerine dahil edilmiş olması.	   



KADIR HAS ÜNİVERSİTESİ KAPSAYICI TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ POLİTİKASI (2025-2027)

Tema	Ele alınacak konu	Planlanan Eylem	Zaman Çizelgesi			Sorumlu Kişi/Birim/Bölüm	Başarı Göstergesi	Sürdürülebilir Kalkınma 2030 Hedefleri ile Bağlantısı	
			2025	2026	2027				
Kariyer Gelişimi	Profesyonel Gelişim	Akademik unvan yükseldikçe, kadın çalışan oranının azalması	Her seviyedeki üst yönetimin kadın çalışanları yükselmeye teşvik etmesi ve terfi hedefleyen kadın çalışanlara rehberlik/mentorluk sağlanması	X	X	X	KTCEK, Kadın ve Aile Çalışmaları UAM, Dekanlar ve İK	Kadın çalışanları yükselmeye teşvik edecek politikaların sürdürülmesi Kadın çalışanlara yönelik bir mentorluk sistemi geliştirilmesi	5 GENDER EQUALITY 8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH 10 REDUCED INEQUALITIES
Kariyer Gelişimi	Profesyonel Gelişim	Lisans öğrencileri için mentorluk	Kadın öğrenciler için mentorluk ve liderlik geliştirmek için KAGİDER, TurkishWIN, CampusWIN gibi STK'larla birlikte çalışılması		X	X	KTCEK, Kadın ve Aile Çalışmaları UAM, Kariyer Ofisi, Kampüste Yaşam Ofisi, Öğrenci Kulüpleri	Yılda en az 3 eğitim verilmiş olması.	
Kariyer Gelişimi	İşe Alım	İşe alımlarda toplumsal cinsiyete göre ayrılmış verilerin iyileştirilmesi	Cinsiyet belirteci seçeneklerinin artırılması yoluyla anketlerin daha kapsayıcı hale getirilmesi	X			KTCEK, İnsan Kaynakları Direktörlüğü	Kurum içi verilerde cinsiyet kimliğine dair çok çeşenekliliğin (belirtmek istemiyorum seçeneği) eklenmesi.	5 GENDER EQUALITY 8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH 10 REDUCED INEQUALITIES
Kariyer Gelişimi	İşe Alım	Çalışan oryantasyon programları kapsamında tüm	Çalışan oryantasyon programlarına toplumsal cinsiyet eşitliğinin dahil edilmesi	X	x	x	İnsan Kaynakları Direktörlüğü,	Tüm yeni işe alımlarda yeni çalışanlar toplumsal cinsiyet eşitliği politikası	5 GENDER EQUALITY



KADIR HAS ÜNİVERSİTESİ KAPSAYICI TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ POLİTİKASI (2025-2027)

		üniversite mensuplarına kapsayıcı toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda eğitim verilmesi						ve uygulamaları hakkında bilgilendirildi.	
--	--	--	--	--	--	--	--	---	--

4. İş-Yaşam Dengesi

Üniversitemiz bünyesinde iş-yaşam dengesi kurulurken toplumsal cinsiyet eşitliğinin gözetilmesi adına aşağıdaki tabloda detaylandırılmış adımlar atılacaktır. Bu bağlamda 6 yaşından küçük çocuk sahibi tüm akademik ve idari personele çocuk bakımı ödeneği sağlanması, yaşlı/hasta ve sakat bakımı gibi durumların gözetilerek izinlerin düzenlenmesi, regl/menopoz izni, karne izni, doğum izninin, iznin talep edildiği zaman aralığında gerekli tüm düzenlemelerin yapılarak sağlanması, yıl içerisinde tüm akademik ve idari personele bir hafta süresince ücretli izin sağlanması ve haftada bir gün uzaktan çalışma fırsatının sunulması planlanmıştır.

Tema	Ele alınacak konu	Planlanan Eylem	Zaman Çizelgesi			Sorumlu Kişi/Birim/Bölüm	Başarı Göstergesi	Sürdürülebilir Kalkınma 2030 Hedefleri ile Bağlantısı
			2025	2026	2027			
İş Yaşam Dengesi	Politika	0-6 yaş çocuk bakım olanaklarının eksikliği (kreş, gündüz bakım evi)		X		KTCEK, Kadın ve Aile Çalışmaları UAM, Rektörlük, Senato ve İK	0-6 yaş arası çocuğu olan KHAS idari ve akademik personeli için kreş hizmeti konusunda destek verilmesi.	 



KADİR HAS ÜNİVERSİTESİ KAPSAYICI TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ POLİTİKASI (2025-2027)

İş Yaşam Dengesi	Politika	Babalık izninin süresinin uzatılması	Babalık izni süresi konusundaki politikanın (resmi sürenin iki katı) etkili duyurulduğundan (MyKHAS ve web) ve hem akademik hem de idari personelin bu olanaktan yararlanabildiğinden emin olunması	X			KTCEK, Kadın ve Aile Çalışmaları UAM, Senato, İK	Babalık izni süresine ilişkin politikanın sürdürülmesi, işe giriş oryantasyonu ile MyKHAS ve web sayfasında bu bilginin duyurulması.	 
İş Yaşam Dengesi	İşe Yaşam Dengesi	Farklı çalışma modellerindeki eksiklik (esnek, vardiyalı)	Hem akademik hem de idari çalışanlar için farklı (esnek) çalışma modüllerinin oluşturularak yönergelerin hazırlanması.	x			Genel Sekreterlik, İnsan Kaynakları Direktörlüğü	KHAS esnek çalışma modüllerinin oluşturulmuş olması.	 
İş Yaşam Dengesi	İşe Yaşam Dengesi	Doğum sonrası işe uyum sorunu	Doğum sonrası işe uyum süreçlerine dair çalışmaları yapılması (işe başlamadan önce ve başladıktan sonrasını kapsayan çalışmalar)	x	x	x	İK direktörlüğü		 

5. Araştırmalarda, Öğretim Süreçleri ve Müfredatta Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Tüm fakülte ve bölümler bu metinde detaylandırılmış KHAS Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Planı'na sadık kalarak toplumsal cinsiyet eşitliği hedeflerini belirleyip duyurur, sonuçları takip eder ve birim bünyesindeki performans değerlendirme süreçlerinde dikkate alır.

Tüm ders izlencelerine üniversitenin, dersin işlenmesi ve bağlı faaliyetler dahil olmak üzere tüm süreçlerde her türlü şiddet ve ayrımcılığa karşı politikalarını ve bunlara ilişkin kural ve yaptırımları özetleyen kısa bir paragraf eklenecek ve *toplumsal cinsiyet eşitliğinin gözetilmesi* de bu metinde vurgulanacaktır. Bunun yanı sıra, ilgili dersteki toplumsal cinsiyet boyutunun da izlencelerde yer alması teşvik edilecektir.



KADIR HAS ÜNİVERSİTESİ KAPSAYICI TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ POLİTİKASI (2025-2027)

Tüm araştırma süreçlerinde ve araştırma çıktıların kurum içi ve dışında paylaşıldığı tüm etkinliklerde – konferanslar, paneller vb. – toplumsal cinsiyet eşitliğinin gözetilmesi üniversitemizin temel yaklaşımlarından biridir. Üniversitemizin akademik özgürlük ilkesinin bir parçası olarak tüm öğretim elemanları çalışma alanlarını özgürce belirler. Araştırma önerileri arasında cinsiyet ve toplumsal cinsiyet analizinin de yer alması etkin bir şekilde teşvik edilir.

Tema	Ele Alınacak Konu/Kanıt	Planlanan Eylem	Zaman çizelgesi			Sorumlu Kişi/Birim/Bölüm	Başarı Göstergeleri	Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları ile Bağlantısı
			2025	2026	2027			
Eğitimde Toplumsal Cinsiyet	Kültür & Müfredat	Üniversite genelinde toplumsal cinsiyetle ilgili derslerin ve toplumsal cinsiyet boyutunun eksikliği		X		KTCEK, Kadın ve Aile Çalışmaları UAM, Fakülteler, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Çekirdek Program	Seçmeli ders havuzuna toplumsal cinsiyet odaklı yeni derslerin eklenmiş olması. Ders izlencelerine toplumsal cinsiyet boyutunun entegre edilmiş olması.	  
Eğitimde Toplumsal Cinsiyet	Kültür & Müfredat	STEM alanlarında toplumsal cinsiyet eşitliği	X	X	X	Fakülteler, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Ortak Dersler Bölümü	STEM alanlarına yönelik eğitim, çalıştay ve etkinlikler (en az yılda 2 defa) yapılmış olması.	  
Eğitimde Toplumsal Cinsiyet	Kültür & Müfredat	Toplumsal cinsiyet Eşitliği bağlamında duyarlı dil kullanımının geliştirilmesi		X		KTCEK, Kadın ve Aile Çalışmaları UAM, İletişim ve Tanıtım Direktörlüğü	Dil kullanımı ile ilgili rehberin akademik kadro tarafından görünürlüğünün artırılması için hatırlatma	  



KADIR HAS ÜNİVERSİTESİ KAPSAYICI TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ POLİTİKASI (2025-2027)

								emailleri atılması (yılda 2 defa)	
Eğitimde Toplumsal Cinsiyet	Kültür & Müfredat	Eğitimde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması; erkek ve kadın öğrenciler arasındaki diyalogun ve katılımın geliştirilmesi	Sınıf içinde toplumsal cinsiyet eşitliğini ve katılımcılığı artırmak amacıyla akademik kadronun bilgilendirilmesi		X		KTCEK, Kadın ve Aile Çalışmaları UAM, Fakülteler, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Çekirdek Program	Akademik kadronun sınıf içinde toplumsal cinsiyet eşitliği ve kapsayıcılıkla ilgili bilgilendirilmiş olması.	
Eğitimde Toplumsal Cinsiyet	Kültür & Müfredat	Çalışmalarda/ödevle rde cinsiyet kalıp yargıları sorgulamak	Kadın ve erkeklerin alternatif imgelerinin kullanımı (örneğin kadın inşaat işçileri, erkek hemşireler, vb.)		X		Fakülteler, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Çekirdek Program	Akademik kadronun toplumsal cinsiyet kalıpları ile ilgili bilgilendirilmiş olması.	  
Eğitimde Toplumsal Cinsiyet	Kültür & Müfredat	Sınıfta erkekler ve kadınlar arasındaki diyalogun ve katılımın eksikliği	Karma toplumsal cinsiyet grupları atanması ve çalışma gruplarının oluşturulması		X		Fakülteler, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Çekirdek Program	Akademik kadronun sınıf içinde toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili bilgilendirilmiş olması.	  
		Üniversitenin ayrımcılık karşıtlığı ve toplumsal cinsiyet eşitliğini temel alan politikalarının öğrencilerle etkin bir şekilde paylaşılması	Tüm ders izlencelerine ayrımcılık karşıtı ve toplumsal cinsiyet eşitliğini esas alan bir bölüm eklenmesi	X			Eğitim Komitesi	Ders izlencelerine belirtilen bölümün eklenmiş olması.	 
Araştırmad a Toplumsal Cinsiyet	Toplumsal Cinsiyet & Araştırma	Araştırma süreçleri ve çıktılarında toplumsal cinsiyet eşitliği	Araştırmalara toplumsal cinsiyet boyutunun entegre edilmesine yönelik	X	X	X	KTCEK, Kadın ve Aile Çalışmaları UAM,	Konusu/içeriği bakımından uygun olan araştırma	 



KADIR HAS ÜNİVERSİTESİ KAPSAYICI TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ POLİTİKASI (2025-2027)

			eğitimler düzenlenmesi (online ve yüz yüze).				Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, AR-GE	önerileri/yayınlar da cinsiyet/toplumsal cinsiyet analizine yer verilmesi.	
Araştırmada Toplumsal Cinsiyet	Toplumsal Cinsiyet & Araştırma	Araştırma süreçlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini hedefleyen destek mekanizması eksikliği	Araştırma projeleri ve yayınlar kapsamında toplumsal cinsiyet eşitliğini desteklenmesi				Lisans Üstü eğitim birimi, AR-GE	Araştırma projelerindeki yürütücü ve araştırmacılar arasında kadın-erkek oranları açısından denge sağlanması. Yayın ve makale yazarlarının kadın-erkek oranları açısından denge sağlanması.	 

6. İzleme ve Değerlendirme

Bu yıl ikincisini düzenleyeceğimiz Kapsayıcı toplumsal Cinsiyet Eşitliği eylem Planı için izleme ve değerlendirme bölümü oluşturuldu. İzleme değerlendirme bölümünde planın takip ve analiz süreci kaynaklı sorunlar tespit edilmiş ve çözüm önerileri sunulmuştur. İzleme ve Değerlendirme gelecek dönemlerde hazırlanacak KTCEEP için en önemli veri seti oluşturacaktır. Bu nedenle izlenebilirliği sağlayacak yıllık raporlamaların takvimlendirilmesi gereklidir. Buna göre;

- 1.ve 2. Yıllardaki raporlama her yılın Eylül ayında başlar ve en geç Ekim sonunda TCEE Komisyonu değerlendirir. Bu değerlendirme neticesinde plana ekleme ya da çıkarma yapabilir.
- 3.yılda, tüm eylem planının değerlendirmesi yapılarak yeni eylem planı hazırlığı yapılacağı için. Son yıl (2027) içinde haziran ayında değerlendirme raporu hazırlanır ve Eylül ayına kadar yeni KTCEEP taslağı tamamlanır. Yeni plan Yönetim Kuruluna sunulur ve en geç Aralık ayında son halini alarak yayınlanır.



KADIR HAS ÜNİVERSİTESİ KAPSAYICI TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ POLİTİKASI (2025-2027)

	Tema	Ele Alınacak Konu/Kanıt	Planlanan Eylem	Zaman çizelgesi			Sorumlu Kişi/Birim/Bölüm	Başarı Göstergeleri	Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları ile Bağlantısı
				2025	2026	2027			
Kurumsal yönetim	Denetim Politikası & Uygulamaları	Kapsayıcı toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin veri toplama, raporlama ve yayınlama süreçlerinin iyileştirilmesi	İlerlemenin izlenmesi ve varsa eksikliklerin giderilmesi amacıyla verilerin cinsiyete göre tutulması ve raporlanmasının sağlanması	X	X	X	KTCEK, Kadın ve Aile Çalışmaları UAM, Kurumsal Araştırma ve Değerlendirme Direktörlüğü, İnsan Kaynakları Direktörlüğü	Toplumsal cinsiyet temelinde ayrılmış verilerin raporlanması ve analiz edilmesi	   
Kurumsal yönetim	Denetim Politikası & Uygulamaları	İzleme faaliyetleri ile ilgili ara raporlama	Her eğitim yılı sonunda, Üniversite Yönetimine mevcut durum raporu sunmak ve bunu yayınlanması				KTCEK, Kadın ve Aile Çalışmaları UAM	Yıllık raporlamaların yapılmış ve yayınlanmış olması	