



TED ÜNİVERSİTESİ

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Planı 2022-2025

Eylül 2022





TED Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet Eylem Planı Gerekçesi

TED Üniversitesi için bir Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Planı (*Gender Equality Plan*), toplumsal cinsiyet eşitliğinin üniversitenin idari ve akademik çalışanları ve öğrencileri arasında ana akım hale getirilmesi, eylem planının oluşturulması ve takibinin sağlanmasını amaçlar. Avrupa Komisyonu'nun tanımına göre, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Planı yapısal bir değişim süreci aracılığıyla bir kuruluşta toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmeyi amaçlayan bir dizi taahhüt ve eylemdir.¹

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Planı hazırlanırken, TED Üniversitesi'nin tarihsel arka planı ve kendine özgü yapısı gibi özellikleri dikkate alınmış ve tüm sorun ve ihtiyaç tespitleri bu doğrultuda gerçekleştirilmiştir. Mustafa Kemal Atatürk'ün 1928 yılında temellerini atmış olduğu Türk Eğitim Derneği tarafından 2009'da kurulan TED Üniversitesi, Ankara'nın merkez semtlerinden Kurtuluş'ta konumlanmış bir şehir üniversitesidir. Kurulduğu bölgeye, faaliyete başladığı ilk yıllardan bu yana kültürel, entelektüel

ve estetik olarak somut katkı sağlamaktadır. Türkiye'nin 45 farklı yerinde kurulmuş TED okulları ile karşılıklı olarak birbirini desteklemektedir. TED Üniversitesi, "önce insan" ilkesi ile küreselleşmenin gerektirdiği bilgi, beceri ve yetkinlikleri kazandıran "erkin eğitim" ("liberal eğitim") felsefesini benimsemiştir. Eğitim dili tüm bölümlerde %100 İngilizcedir. Eğitim, Fen Edebiyat, İktisadi ve İdari Bilimler, Mimarlık ve Tasarım ve Mühendislik Fakülteleri, İngilizce Dil Okulu ve Lisansüstü Programlar Enstitüsü ile kampüsünde 2022-2023 yılında 4944 öğrenciyi ağırlayan TED Üniversitesi, Türkiye'nin önde gelen yükseköğretim kurumlarından birisidir. Ulusal ve uluslararası eğitim standartlarını takip eden TED Üniversitesi, ilk eğitim öğretim yılı olan 2012'de Erasmus+ Charter'ını alarak bu hedefteki kararlılığını göstermiş ve alandaki ilgili tüm değerlendirmelere tabi olmayı amaç edinmiştir.

TED Üniversitesi'nde Ocak 2019'da kurulan Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları Merkezi'nin amacı,

toplumsal cinsiyet eşitliğine ve temsilde eşitlik ilkesine dayanan ve toplumsal cinsiyet konusunda farkındalığı ve duyarlılığı yüksek olan bir üniversite ortamı için gerekli akademik, idari, teorik ve uygulamalı çalışmaları gerçekleştirmektir. Bunun için Merkez, toplumsal cinsiyet ile ilgili ulusal ve uluslararası bilimsel araştırmalar yapmakta, disiplinlerarası bir yaklaşım sergilemekte, tüm fakülte, bölüm ve idari birimleri dahil ederek toplumsal cinsiyet konusunu sürekli gündemde tutarak, akademiyi ve toplumu birleştiren etkinlikler, paneller, projeler ve faaliyetler gerçekleştirmekte ve cinsiyet ve cinsel yönelime dayanan her türlü ayrımcılığı ve cinsel tacizi önlemeyi hedeflemektedir.²

1 What is a Gender Equality Plan, (b.t.). 1 Eylül 2022, <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/what-gender-equality-plan-gep>.

2 TED Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları Merkezi Kurumsal Amaç ve Faaliyet Alanı, (b.t.). 1 Eylül 2022, <https://genderstudies.tedu.edu.tr/kurumsal-amac-ve-faaliyet-alani>.

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı Hazırlığı için Kurum içi Değerlendirme Çalışmasında Kullanılan Yöntemler

TED Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Planı'nın (*Gender Equality Plan*) oluşturulması çalışmasına, üniversitenin farklı bölüm ve birimlerinden toplumsal cinsiyet eşitliğine dair gösterge olabilecek veriler talep edilerek başlanmıştır. Bu verilerin toplanması ve incelenmesi sonucunda, bugüne kadar toplanan cinsiyet kırılımlı ya da cinsiyete yönelik verilerin sınırlı olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen veriler analiz edilmiş ve tespit edilen eksiklik ve ihtiyaçlar Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Planı'na dahil edilmiştir.

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Planı verilerinin kapsayıcı olması amacıyla, tüm idari, akademik ve yardımcı hizmet personeline çevrimiçi bir anket uygulanmıştır. Anket, personelin 5 tematik alana dair olumlu ve olumsuz durumlarla ilgili görüşlerine, karşılaştıkları sorunlara ve çözüm önerilerine dair açık uçlu sorular içermektedir. Ayrıca her tema ile ilgili olarak personele paylaşmak istedikleri diğer fikirleri de sorulmuştur. Duyurusu 11.10.2021 tarihinde iletilen ve 05.12.2021 tarihinde sonlandırılan ankete 52 kişi katılmıştır. Bir sonraki sürece geçilmeden, anket ile elde edilen veriler analiz edilmiş ve personel için kurumun toplumsal cinsiyet eşitliği eylem planı doğrultusunda önem taşıdığı düşünülen ihtiyaçlar ve katılımcıların gündeme getirdikleri konular ortaya çıkarılmıştır.

Anketin ardından, akademik ve idari personel ve öğrencilerle odak grup görüşmeleri yapılmıştır. Bu çerçevede, akademik personel (kadın ve karma), idari personel (kadın ve karma), akademik ve idari (karma) ve öğrenci (karma) olmak üzere 6 odak grubu oluşturulmuştur. Farklı sesleri duymak, her tür ihtiyaç ve beklentiyi tespit edebilmek için katılımcılar cinsiyet, kıdem, deneyim ve hane tipi gibi kriterler göz önünde bulundurularak belirlenmiştir. Gönüllü katılımcılarla kimliklerinin gizlilik ilkesi esas alınarak ve çevrimiçi olarak gerçekleştirilen odak grubu görüşmelerine, toplam 39 kişi katılmıştır. Görüşmeler, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Planı konusunda deneyimi olan ve TED Üniversitesi mensubu olmayan bağımsız araştırmacılar tarafından yürütülmüştür. Odak grup görüşmelerinde değinilen temalar çerçevesinde ayrıca yarı yapılandırılmış görüşmeler yapılmıştır. Görüşmelerin duyurusu katılımcılara 25.01.2022 tarihinde iletilmiş ve görüşmeler 01.02.2022 - 11.04.2022 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir.

Katılımcıların anketteki açık uçlu sorulara ve odak grup görüşmelerindeki sorulara verdikleri yanıtlar, alıntılar halinde, gizlilik ilkesi çerçevesinde ve anonim olarak rapora yansıtılmıştır. Çalışanların birimi, yaşı ve pozisyonuna işaret eden spesifik tanımlamalar yapılmamıştır. Verilen yanıtlar yalnızca kadın-erkek ve idari ve akademik personel olarak

ayrıştırılmıştır. Bunun yanı sıra üniversitenin tümünü kapsamak amacıyla temizlik ve güvenlik gibi yardımcı hizmetlerde çalışan personelin görüşleri de rapora yansıtılmıştır. İş ilişkisinin farklılaşabilmesi ve bu nedenle alınacak karar ve müdahalelerin de bu çerçevede düzenlenmesi gerekeceğinden, bu anlatılar "yardımcı personel" olarak ayrıştırılmıştır. Bu nedenle akademik çalışan kategorisi hem farklı düzeyleri hem de Yabancı Diller Okulu da dahil farklı bölüm ve birimlerde öğretim veren ve araştırma yapan çalışanları kapsamaktadır. İdari pozisyonu olan akademik çalışanlar da bu kategori altında yer almaktadır.

TED Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Planı'nın hazırlanması için gerekli olan anket verilerinin analizi, odak grup görüşmelerinin yürütülmesi, bu görüşmelerin analizi ve raporun yazımı Notidem Araştırma, Eğitim ve Danışmanlık Ltd Şti.'den Dr. Ece Öztan ve Dr. Özgün Biçer tarafından gerçekleştirilmiştir. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Planı için gerekli ön çalışmalar ve raporun son yazımı ise Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları Merkezi tarafından gerçekleştirilmiştir.



TED Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Planı: 2022-2025

TED Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Planı 2022 - 2025 yıllarını kapsamaktadır. Ortaya konulan hedeflerin üç aşamada gerçekleştirilmesi planlanmaktadır:

- Kısa vade: 30 Haziran 2023'e kadar
- Orta vade: 30 Haziran 2024'e kadar
- Uzun vade: 31 Aralık 2025'e kadar

TED Üniversitesi Birinci Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Planı'nın deneyimiyle 2025 yılında 2026 yılı sonrasını kapsayacak İkinci Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Planı'nı hazırlamayı ve 01 Ocak 2026 tarihi itibarıyla de bir sonraki dönemi kapsayacak şekilde uygulamayı hedeflemektedir.

TED Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Planı Tematik Alanları

Anket çalışmasında ve odak grup görüşmelerinde aşağıdaki 5 temel tematik alanda veri toplanmıştır.

- **İş-Yaşam Dengesi ve Kurumsal Kültür**
- **Yöneticilik ve Karar Alma Süreçlerinde Toplumsal Cinsiyet Dengesi**
- **İşe Alım ve Kariyer Süreçlerinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği**
- **Toplumsal Cinsiyet Boyutunun Araştırma ve Öğretim İçeriklerine Dahil Edilmesi**
- **Cinsel Taciz ve Toplumsal Cinsiyet Temelli Şiddete Karşı Alınan Tedbirler**

Veriler temel alınarak, eylemler ve gerçekleştirileceği sürelerle ilişkin plan oluşturulmuş ve sunulmuştur.

Tematik Alan 1: İş-Yaşam Dengesi ve Kurumsal Kültür (Work-Life Balance and Organisational Culture)

Hedef	Eylem	Sorumlu Birim	Süre
Personelin ebeveynlik izni sonrası üniversiteye dönüşüne dair düzenlemelerin yapılması	Doğum yapan kadın personele işe dönüş planı kapsamında, TEDÜ'ye dönüş Oryantasyon Programı'nın sağlanması	Rektörlük Öğretme ve Öğrenme Merkezi (CTL)	Kısa vade
	Doğum yaptıktan sonra işe dönüş ve işe dönmeme oranlarının ve nedenlerinin tespit edilmesi	Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları Merkezi İnsan Kaynakları Müdürlüğü	Orta ve uzun vade
Öğrencinin ebeveynlik izni sonrası üniversiteye dönüşüne dair düzenlemelerin yapılması	Yeni çocuk sahibi olmuş anne ya da baba olan öğrencilere, talep etmeleri halinde bir dönem kayıt dondurma hakkı verilmesi	Rektörlük Genel Sekreterlik Dekanlıklar Öğrenci İşleri Müdürlüğü	Orta vade
	Yeni çocuk sahibi olan öğrencilere eğitime dönüşte mentörlük hizmeti sağlanması	Rektörlük Genel Sekreterlik Dekanlıklar Öğretme ve Öğrenme Merkezi (CTL)	Orta vade
	Yeni çocuk sahibi olan öğrencilerin eğitime dönmeme oranının tespit edilmesi	Rektörlük Genel Sekreterlik Dekanlıklar Öğrenci İşleri Müdürlüğü Kurumsal Gelişim Ofisi	Orta vade
Kadın akademik ve idari personelin doğum izinleri sonrası destek alanlarının oluşturulması	Doğum izninden dönen kadın akademik personelin Yıllık Akademik Faaliyet Raporu (AFR) değerlendirmesinden ebeveynlik izni aldığı süre için muaf tutulması	Rektörlük Dekanlıklar Bölüm Başkanlıkları	Kısa ve orta vade
	Kampüste koltuk, sehpa ve mini buzdolabının bulunduğu temiz ve hijyenik süt sağma ve emzirme odasının sağlanması	Rektörlük Genel Sekreterlik İdari İşler Müdürlüğü	Kısa vade



Tematik Alan 1: İş-Yaşam Dengesi ve Kurumsal Kültür (Work-Life Balance and Organisational Culture)

Hedef	Eylem	Sorumlu Birim	Süre
Bakım emeği yükünün azaltılmasına yönelik politikalar hazırlanması	Çocuk bakım desteklerinin kurumsallaşması ve bu kapsamda 0-6 yaş altı çocuğu olan kadın personelin kreş desteğinden faydalanmasına yönelik düzenlemelerin öncelikli olarak yapılması	Rektörlük Genel Sekreterlik Dekanlıklar Bölüm Başkanlıkları Enstitü Müdürlüğü İnsan Kaynakları Müdürlüğü	Kısa vade
	Çocuğun annesi vefat etmiş ya da çocuğun velayeti babada ise erkek personelin de kreş desteğinden faydalanmasına yönelik düzenlemelerin yapılması	Rektörlük Genel Sekreterlik Dekanlıklar Bölüm Başkanlıkları Enstitü Müdürlüğü İnsan Kaynakları Müdürlüğü	Orta vade
	Çocuk dışında bir yakınına bakım emeği sunan personelin tespit edilmesi, ihtiyaçlarının belirlenmesi için araştırma yapılması ve sonuçların işaret ettiği geliştirmeler için önerilerde bulunulması	Rektörlük Genel Sekreterlik Dekanlıklar Bölüm Başkanlıkları Enstitü Müdürlüğü İnsan Kaynakları Müdürlüğü Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları Merkezi	Orta vade
İş-yaşam dengesi politikalarının oluşturulması	Yeni çalışma biçimlerine yönelik (hibrit ya da uzaktan) kuralların iş-yaşam dengesini koruyacak şekilde belirlenmesine yönelik araştırmalar yapılması ve önlemler alınması	Rektörlük Genel Sekreterlik Dekanlıklar Bölüm Başkanlıkları Enstitü Müdürlüğü İnsan Kaynakları Müdürlüğü	Orta vade
	İş-yaşam dengesi hakkındaki sorunlara dair düzenli geri bildirimler alınması adına Çalışan Memnuniyeti Anketi'ne bu konuya dair soruların eklenmesi	Rektörlük Genel Sekreterlik Dekanlıklar Bölüm Başkanlıkları Enstitü Müdürlüğü İnsan Kaynakları Müdürlüğü	Kısa vade

Tematik Alan 2: Yöneticilik ve Karar Alma Süreçlerinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği/Dengesi (Gender Balance in Leadership and Decision Making)

Hedef	Eylem	Sorumlu Birim	Süre
Yöneticilik ve karar alma süreçlerinde toplumsal cinsiyet eşitliği/dengesinin sağlanmasına ilişkin taahhüt verilmesi	Tüm karar organları ve komisyonların toplumsal cinsiyet dengeli olarak oluşturulması Tüm karar organlarının ve komisyonların oluşturulmasında toplumsal cinsiyet dengesinin dikkate alınması	Rektörlük Genel Sekreterlik Dekanlıklar Bölüm Başkanlıkları Enstitü Müdürlüğü	Kısa vade
	TED Üniversitesi Çalışan Memnuniyeti Anketi'ne yöneticilik ve karar alma süreçlerinde toplumsal cinsiyet dengesinin/eşitliğinin hayata geçip geçmediğini anlamaya yönelik sorular eklenmesi	Rektörlük Genel Sekreterlik Dekanlıklar Bölüm Başkanlıkları Enstitü Müdürlüğü	Kısa vade
	Yönetici pozisyonunda bulunan kadın personelden sorunlar ya da önerilerine ilişkin geri bildirim alabilmek için, her akademik yılın sonunda odak grup görüşmeleri gerçekleştirilmesi	Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları Merkezi	Orta vade
Yöneticilik ve karar alma süreçlerinde toplumsal cinsiyet eşitliği farkındalığının sağlanması ve artırılması	İdari ve akademik kadro yöneticileriyle toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik genelde eşitlik, özelde kapsayıcı yöneticilik gibi konularda eğitim ve atölye çalışması gibi etkinliklerin planlanması, uygulanması ve raporlanması	Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları Merkezi Sürekli Eğitim Merkezi (SEM) Öğrenme ve Öğretme Merkezi (CTL)	Orta ve uzun vade
Yöneticilik ve karar alma süreçlerine dair cinsiyet kırılımlı verinin tutulması	Üniversitenin tüm birimlerinde bulunan kadın ve erkek personel sayı ve sayısal oranlarının düzenli olarak tutulması	İnsan Kaynakları Müdürlüğü Kurumsal Gelişim Ofisi	Yılda bir
	Üniversitenin tüm birimlerinde yönetici pozisyonunda bulunan kadın ve erkek personel sayı ve sayısal oranlarının düzenli olarak tutulması	İnsan Kaynakları Müdürlüğü Kurumsal Gelişim Ofisi	Yılda bir



Tematik Alan 3: İşe Alım ve Yükselme Süreçlerinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği (Gender Equality in Recruitment and Career Progression)

Hedef	Eylem	Sorumlu Birim	Süre
Üniversitenin işe alım ve yükselme sürecinde toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılık yapmama taahhüdü	Toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı işe alım süreçleri oluşturulmasına yönelik uygulama esaslarının belirlenmesi ve ilgili yönetmeliğe toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı işe alım ilkesine ilişkin maddenin eklenmesi	Rektörlük Genel Sekreterlik İnsan Kaynakları Müdürlüğü Öğrenci İşleri Müdürlüğü	Kısa vade
	İşe alım ve yükselme sürecinde toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılık ve ayrımcı olmayan iletişim konusunda farkındalık eğitimleri düzenlenmesi	Rektörlük Genel Sekreterlik İnsan Kaynakları Müdürlüğü Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları Merkezi Öğretme ve Öğrenme Merkezi (CTL)	Orta vade
İşe alım ve yükselme sürecinde toplumsal cinsiyete duyarlı protokollerin varlığı (kalite ve uygulama)	TED Üniversitesi'nin işe alım ve yükselme süreçlerine ilişkin toplumsal cinsiyet eşitliğini içerecek şekilde etik kodların belirlenmesi	Rektörlük Genel Sekreterlik İdari İşler Müdürlüğü Dekanlıklar Bölüm Başkanlıkları İnsan Kaynakları Müdürlüğü	Uzun vade
İşe alım ve yükselme süreçlerine dair cinsiyet kırılımlı verinin toplanması	Üniversitenin tüm birimlerinde bulunan kadın ve erkek idari personelin sayı ve dağılım oranlarının hem sayı hem pozisyona/kadroya göre düzenli olarak tutulması	İnsan Kaynakları Müdürlüğü	Yılda bir
	Kadın ve erkek akademik personelin sayı ve pozisyona göre dağılım oranlarının düzenli olarak tutulması	İnsan Kaynakları Müdürlüğü	Yılda bir
	Verilen toplam derslerin sayısı ve veren kişilere göre kadın ve erkek akademik personel oranının düzenli olarak tutulması	Kurumsal Gelişim Ofisi Fakülte Sekreterlikleri	Yılda bir
	Üniversitenin tüm birimlerinde bulunan kadın ve erkek personelin işe alım/yükselme sayı ve dağılım oranlarının düzenli olarak tutulması	İnsan Kaynakları Müdürlüğü Kurumsal Gelişim Ofisi	Yılda bir
	Üniversitenin tüm birimlerinde bulunan kadın ve erkek personelin yükselme sürelerine (yıl bazında) dair verilerin düzenli olarak tutulması	İnsan Kaynakları Müdürlüğü Kurumsal Gelişim Ofisi	Yılda bir

Tematik Alan 3: İşe Alım ve Yükselme Süreçlerinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği (Gender Equality in Recruitment and Career Progression)

Hedef	Eylem	Sorumlu Birim	Süre
Öğrenci sayılarının cinsiyet kırımlı tutulması	Lisans, yüksek lisans ve doktora eğitimi alan kadın ve erkek öğrencilerin sayısı ve hem genel hem de programa göre dağılım oranlarının düzenli olarak tutulması	Öğrenci İşleri Müdürlüğü Kurumsal Gelişim Ofisi	Yılda bir
	Mezun olan ve istihdam edilen lisans, yüksek lisans ve doktora öğrencilerinin kadın ve erkek olarak sayı ve dağılım oranlarının tutulması	Öğrenci İşleri Müdürlüğü Mezunlar Ofisi	Yılda bir
	Eğitime devam etmeyen lisans, yüksek lisans ve doktora öğrencilerinin kadın ve erkek olarak sayı ve dağılım oranlarının düzenli olarak tutulması	Öğrenci İşleri Müdürlüğü	Yılda bir
Akademik ve idari personelin işe alım ve yükselme süreçlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlılık ilkesinin hayata geçirilmesi	İşe alım ve yükselme süreçlerinde toplumsal cinsiyet dengesinin gözetilmesi	Rektörlük Genel Sekreterlik İdari İşler Müdürlüğü Dekanlıklar Bölüm Başkanlıkları İnsan Kaynakları Müdürlüğü	Orta vade
	İdari ve akademik personel için toplumsal cinsiyet farkındalığına yönelik düzenli eğitim ve atölyeler düzenlenmesi	Rektörlük Genel Sekreterlik Sürekli Eğitim Merkezi (SEM) Öğrenme ve Öğretme Merkezi (CTL) Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları Merkezi	Kısa vade
	İdari ve akademik personel için toplumsal cinsiyete duyarlı işe alım ve insan kaynakları yönetimi kılavuzunun hazırlanması	Rektörlük Genel Sekreterlik İdari İşler Müdürlüğü Dekanlıklar Bölüm Başkanlıkları İnsan Kaynakları Müdürlüğü Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları Merkezi	Kısa vade
	İdari ve akademik personelin terfi süreçleri için toplumsal cinsiyet dengeli yetenek havuzlarının oluşturulması, mentörlük ağıyla desteklenmesi ve izlenmesi	Rektörlük Dekanlıklar Bölüm Başkanlıkları Genel Sekreterlik	Orta vade



Tematik Alan 4: Toplumsal Cinsiyetin Araştırma ve Öğretim İçeriklerine Dahil Edilmesi (Integration of the Sex/Gender Dimension into Research and Teaching Content)

Hedef	Eylem	Sorumlu Birim	Süre
Toplumsal cinsiyet konularının araştırma ve öğretim içeriklerine entegre edilmesi taahhüdü	Toplumsal cinsiyet konularının ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin araştırma ve öğretim içeriklerine entegre edilmesi konusunun TED Üniversitesi Stratejik Planı'nda ve ilgili belgelerde yer alması	Rektörlük Dekanlıklar Bölüm Başkanlıkları Enstitü Müdürlüğü	Kısa vade
Toplumsal cinsiyet konularının araştırma ve öğretim içeriklerine entegre edilmesi taahhüdünün hayata geçirilmesi	Toplumsal cinsiyete duyarlı araştırma ve öğretim ilkesinin TEDÜ Akademik Özgürlük Politikası metnine dahil edilmesi https://www.tedu.edu.tr/sites/default/files/inline-files/tedu-akademik-ozgurlukler-politikasi.pdf	Rektörlük Genel Sekreterlik Dekanlıklar Bölüm Başkanlıkları Enstitü Müdürlüğü Araştırma, Teknoloji ve İnovasyon Direktörlüğü (ATID)	Kısa vade
	Toplumsal cinsiyete duyarlı araştırma ve öğretim süreçlerine ilişkin olarak uzmanların yürütücülüğünde, ilgili birimler ile farklı bölümlerden akademik personele yönelik atölyelerin düzenlenmesi	Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları Merkezi	Kısa vade
Toplumsal cinsiyetin araştırma süreçlerine dahil edilmesi konusunda cinsiyet kırılımlı verinin toplanması	Araştırmalarda baş araştırmacı/yürütücü olarak yer alan kadın ve erkek araştırmacı sayısının ve sayısal olarak tüm araştırmacı oranlarına dair verilerin düzenli olarak tutulması	Rektörlük Dekanlıklar Bölüm Başkanlıkları Enstitü Müdürlüğü Araştırma, Teknoloji ve İnovasyon Direktörlüğü (ATID) Kütüphane	Yılda 2 kez



Tematik Alan 4: Toplumsal Cinsiyetin Araştırma ve Öğretim İçeriklerine Dahil Edilmesi (*Integration of the Sex/Gender Dimension into Research and Teaching Content*)

Hedef	Eylem	Sorumlu Birim	Süre
	Toplumsal cinsiyet konulu araştırmaların sayısının ve sayısal olarak tüm araştırmalara oranlarına dair verilerin düzenli olarak tutulması	Rektörlük Dekanlıklar Bölüm Başkanlıkları Enstitü Müdürlüğü Araştırma, Teknoloji ve İnovasyon Direktörlüğü (ATID) Kütüphane	Yılda bir
	Toplumsal cinsiyet konulu yayınların sayısının ve sayısal olarak tüm yayın oranlarına dair verilerin düzenli olarak tutulması	Araştırma, Teknoloji ve İnovasyon Direktörlüğü (ATID) Kütüphane	Yılda bir
Toplumsal cinsiyetin öğretim içeriklerine dahil edilmesi konusunda cinsiyet kırılımlı verinin toplanması	Toplumsal cinsiyet konulu derslerin sayısının ve sayısal olarak tüm derslere oranlarına dair verilerin düzenli olarak tutulması	Rektörlük Dekanlıklar Bölüm Başkanlıkları Fakülte Sekreterlikleri	Yılda bir
	Toplumsal cinsiyet perspektifini içeren derslerin sayısının ve sayısal olarak tüm derslere oranlarına dair verilerin düzenli olarak tutulması	Rektörlük Dekanlıklar Bölüm Başkanlıkları Fakülte Sekreterlikleri	Yılda bir
	Öğrenci Memnuniyeti Anketi'ne toplumsal cinsiyet eşitliği, toplumsal cinsiyete duyarlı dil ve kapsayıcılık ile ilgili soruların eklenmesi	Rektörlük	Kısa vade



Tematik Alan 5: Toplumsal Cinsiyete Dayalı Şiddet ve Cinsel Taciz Konusunda Tedbirler (Measures Against Gender-Based Violence Including Sexual Harassment and Assault)

Hedef	Eylem	Sorumlu Birim	Süre
Toplumsal cinsiyete dayalı şiddet, cinsel taciz ve saldırıya karşı duruş taahhüdü	Toplumsal cinsiyete dayalı şiddet, cinsel taciz ve saldırıya karşı duruşun TED Üniversitesi Stratejik Planı ve ilgili belgelerde yer alması	Rektörlük Genel Sekreterlik	Kısa vade
	Toplumsal cinsiyete dayalı şiddet, cinsel taciz ve saldırıya karşı kurumsal politika ve uygulamalara kampüs içinde ve çevrimiçi ulaşılabilirliğin sağlanması	Rektörlük Genel Sekreterlik	Kısa vade
Toplumsal cinsiyete dayalı şiddet, cinsel taciz ve saldırıyı önleme faaliyetleri	UNISAFE Gender Based Violence ağına üyeliği doğrultusunda cinsiyete dayalı şiddetin önlenmesine yönelik eğitim, seminer, konferans, atölye, vs. gibi etkinliklere katılım https://unisafe-gbv.eu/	Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları Merkezi Cinsel Taciz ve Saldırısı Önleme Komisyonu Öğrenci Danışma Merkezi TEDU COPeS	Kısa, orta ve uzun vade
	Tüm üniversite mensuplarına yönelik olarak ve uzmanların yürütücülüğünde toplumsal cinsiyete dayalı şiddet, cinsel taciz ve saldırı konusunda düzenli eğitim ve atölyeler düzenlenmesi	Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları Merkezi Cinsel Taciz ve Saldırısı Önleme Komisyonu Öğrenci Danışma Merkezi TEDU COPeS	Kısa vade

Tematik Alan 5: Toplumsal Cinsiyete Dayalı Şiddet ve Cinsel Taciz Konusunda Tedbirler (Measures Against Gender-Based Violence Including Sexual Harassment and Assault)

Hedef	Eylem	Sorumlu Birim	Süre
	Üniversite mensuplarının çevrimiçi ve ücretsiz olarak sunulan eğitimlere katılımının teşvik edilmesi (Örneğin, UNICEF tarafından sağlanan Cinsel Sömürü ve İstismarın Önlenmesi - <i>Prevention of Sexual Exploitation and Abuse</i> çevrimiçi eğitimi) https://agora.unicef.org/course/info.php?id=7380	Rektörlük Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları Merkezi Öğrenci Danışma Merkezi	Kısa vade
	Toplumsal cinsiyete dayalı şiddet, cinsel taciz ve saldırı konusunda düzenli eğitim ve atölyelere katılım konusunda cinsiyet kırılımlı veri toplanması	Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları Merkezi Cinsel Taciz ve Saldırısı Önleme Komisyonu Öğrenci Danışma Merkezi	Kısa vade
	Öğrencilere yönelik olarak toplumsal cinsiyete dayalı şiddet türleri hakkında (flört şiddeti, dijital şiddet, ısrarlı takip vb.) farkındalık çalışmaları düzenlenmesi	Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları Merkezi Cinsel Taciz ve Saldırısı Önleme Komisyonu Öğrenci Danışma Merkezi	Kısa vade
Toplumsal cinsiyete dayalı şiddet, cinsel taciz ve saldırıya maruz bırakılan bireylere yönelik destekleyici faaliyetler	Öğrenci Danışma Merkezi'nde cinsel taciz ve saldırının önlenmesi için ihtiyaç ve taleplerin karşılanabilmesine yönelik idari mekanizmaların kurulması	Rektörlük Genel Sekreterlik Öğrenci Danışma Merkezi	Kısa vade
Toplumsal cinsiyete dayalı şiddet, cinsel taciz ve saldırı olaylarının raporlanması	Toplumsal cinsiyete dayalı her türlü şiddetin düzenli olarak raporlanma çalışması	Cinsel Taciz ve Saldırısı Önleme Komisyonu Öğrenci Danışma Merkezi	Kısa vade
Üniversitenin fiziki imkanları ve güvenlik	Üniversite kampüsünün kapalı ve açık alanlarında fiziki güvenlik önlemlerinin artırılması, binalarda sensörlü aydınlatmanın tesis edilmesi	Rektörlük Genel Sekreterlik İdari İşler Müdürlüğü	Kısa vade



TED ÜNİVERSİTESİ

www.tedu.edu.tr