

ESKİŞEHİR TEKNİK ÜNİVERSİTESİ

KADIN-ERKEK FIRSAT EŞİTLİĞİ PLANI (ESTÜKEFE)

2026-2030

Kısaltmalar/Açıklamalar

Kısaltma	Tanımlama	Kısaltma	Tanımlama
Araştırma Merkezleri	Açık ve Uzaktan Eğitim Uygulama ve Araştırma Merkezi (ESTUZEM) Çevre Sorunları Uygulama ve Araştırma Merkezi (ÇEVMER) Kalibrasyon ve Ölçüm Teknolojileri Uygulama ve Araştırma Merkezi İleri Teknolojiler Uygulama ve Araştırma Merkezi (İTAM) Sivil Havacılık Araştırma ve Uygulama Merkezi (SHAUM) Sürekli Eğitim Uygulama ve Araştırma Merkezi (SEM) Türkçe Öğretimi Uygulama ve Araştırma Merkezi (ESTÖMER)	KGPK	Kurumsal Gelişim ve Planlama Koordinatörlüğü
BAP Koord.	Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinasyon Birimi	MYO'lar	Bilişim Teknolojileri Meslek Yüksekokulu Porsuk Meslek Yüksekokulu Ulaştırma Meslek Yüksekokulu
BİTEK	Bilim ve Teknolojide Kadın Araştırma ve Uygulama Birimi	ÖGEB	Öğrenme ve Öğretme Gelişimi Birimi
EGM	Emniyet Genel Müdürlüğü	Öğrenci Kulüpleri Koord.	Öğrenci Kulüpleri Koordinatörlüğü
Enstitüler	Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Ulaştırma Bilimleri Enstitüsü Yer ve Uzak Bilimleri Enstitüsü	ÖİDB	Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı
ESTUZEM	Açık ve Uzaktan Eğitim Uygulama ve Araştırma Merkezi	PDR	Psikolojik Danışma ve Rehberlik Merkezi
ESTÜTTO	Eskişehir Teknik Üniversitesi Teknoloji Transfer Ofisi	Proje Takımları Koord.	Proje Takımları Koordinatörlüğü
Fakülteler	Bilgisayar ve Bilişim Bilimleri Fakültesi Fen Fakültesi Havacılık ve Uzak Bilimleri Fakültesi Mimarlık ve Tasarım Fakültesi Mühendislik Fakültesi Spor Bilimleri Fakültesi	SEM	Sürekli Eğitim Uygulama ve Araştırma Merkezi
İKGDB	İnsan Kaynakları Gelişimi Destek Birimi	SKS	Sağlık, Kültür ve Spor Daire Başkanlığı
KGÖDB	Kariyer Gelişimi ve Öğrenci Destek Birimi	ŞÖNİM	Şiddet Önleme ve İzleme Merkezi

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 10. Maddesindeki “Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasî düşünce, felsefî inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir.” ifadesi ülkemizde toplumsal, kültürel ve ekonomik yaşamın tüm alanlarındaki kadın-erkek fırsat eşitliği konusunu önemle vurgulamaktadır. Ayrıca ülkemizin 12. Kalkınma Planı (2024–2028); kadınların eğitim, istihdam, karar alma mekanizmaları ve toplumsal yaşamın tüm alanlarına eşit ve etkin katılımının güçlendirilmesini, kadın-erkek fırsat eşitliğinin kalkınmanın temel bileşenlerinden biri olarak ele alınmasını ve bu alanda veri temelli, izlenebilir ve sürdürülebilir kamu politikalarının geliştirilmesini öncelikli hedefler arasında tanımlamaktadır.

Bu doğrultuda, Eskişehir Teknik Üniversitesi (ESTÜ) Senatosu tarafından 2021 yılında kabul edilen ve 2022–2025 yıllarını kapsayan ilk “Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Planı” (ESTÜKEFE), üniversitenin kadın erkek fırsat eşitliğine yönelik kurumsal taahhüdünü somutlaştıran temel strateji belgesi olmuştur. ESTÜKEFE, aynı zamanda 2021 yılında yayımlanan “Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Politika Belgesi” ile birlikte, ESTÜ’de eğitim-öğretim, araştırma ve toplumsal katkı hizmetlerinde kapsayıcı, adil ve eşitlikçi bir yönetim anlayışının kurumsal çerçevesini oluşturmuştur.

ESTÜ Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Planı (ESTÜKEFE 2026–2030); önceki plan döneminde elde edilen kurumsal deneyim ve kazanımlar üzerine inşa edilerek, üniversitenin stratejik planı, kalite güvence sistemi ve toplumsal katkı hedefleriyle uyumlu biçimde hazırlanmıştır. ESTÜKEFE;

- Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları (özellikle Amaç 5: Toplumsal Cinsiyet Eşitliği),
- Ufuk Avrupa (Horizon Europe) Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Planı (Gender Equality Plan – GEP) Rehberi,
- Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı (2024–2028),
- Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele V. Ulusal Eylem Planı (2026–2030)

ve ilgili ulusal ve uluslararası politika, strateji ve mevzuat belgeleri rehberliğinde belirlenen temel ilke ve kriterler doğrultusunda yapılandırılmıştır.

Planın, uygulama sürecinde düzenli izleme, değerlendirme ve güncelleme mekanizmaları aracılığıyla yaşayan bir belge olarak sürdürülmesi öngörülmektedir. Bu yaklaşım, ESTÜ’nün eşitlik, kapsayıcılık ve sürdürülebilir kurumsal gelişim vizyonunun devamlılığını yansıtmaktadır.

Hazırlanan bu Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Planı ile ESTÜ olarak eğitim-öğretim, araştırma ve topluma hizmet görevlerimizi yerine getirirken ilgili tüm paydaşlarımızla her türlü etkileşimimizde kadın-erkek fırsat eşitliğinin göz önünde bulundurulması ve geliştirilmesi hedeflenmektedir. Bu hedefe ulaşabilmek üzere konuya ilişkin temel amaçlarımız aşağıda sıralanmıştır:

- ESTÜ kurum kültürünün ve kurumsal kapasitesinin kadın-erkek fırsat eşitliği bağlamında geliştirilmesi

- Çalışma ortamında kadın-erkek fırsat eşitliğinin ve iş-yaşam dengesinin geliştirilmesi
- Cinsiyete duyarlı iletişim stratejilerinin benimsenmesi
- Eğitimler aracılığıyla kadın-erkek fırsat eşitliği farkındalığının geliştirilmesi
- Karar alma ve liderlik mekanizmalarında cinsiyet dengesinin sağlanması
- Eğitim-öğretim, araştırma geliştirme ve topluma hizmet görevlerimizde kadın-erkek fırsat eşitliğinin geliştirilmesine yönelik uygulamaların benimsenmesi
- Cinsiyete dayalı taciz ve şiddetin önlenmesi konusunda mevcut kurumsal kapasitenin geliştirilmesi
- Kadın-erkek fırsat eşitliği alanında farkındalığın geliştirilmesini sağlamaya yönelik faaliyetler için iş birliklerinin geliştirilmesi

Bu amaçları gerçekleştirmek üzere hazırlanan planımız yedi alt bölümden oluşmaktadır. “Veri toplama” ve “Eğitim” temel alanlarına bu başlıklar altında yer verilmiştir:

- Bölüm 1: Kurum Kültürünün ve Kurumsal Kapasitenin Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Bağlamında Geliştirilmesi
- Bölüm 2: İstihdam ve Kariyer Olanaklarının Geliştirilmesi
- Bölüm 3: İş-Yaşam Dengesinin Geliştirilmesi
- Bölüm 4: Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Temelli Karar Alma Süreçleri ve Liderlik Konusunda Kurumsal Kapasitenin Geliştirilmesi
- Bölüm 5: Eğitim-Öğretim ve Araştırmada Kadın-Erkek Fırsat Eşitliğinin Geliştirilmesi
- Bölüm 6: Cinsiyete Dayalı Taciz ve Şiddetin Önlenmesine Yönelik Kurumsal Kapasitenin Geliştirilmesi
- Bölüm 7: Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Alanında İşbirliklerinin Geliştirilmesi

Eskişehir Teknik Üniversitesi Bilim ve Teknolojide Kadın Araştırma ve Uygulama Birimi

ESTÜ Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği çalışmaları 2020 yılı sonlarında konuya ilişkin çağrı kapsamında gönüllü bir ekiple katılımcı ve kapsayıcı bir yaklaşımla başlamış; konuya ilişkin çeşitli çalışma grupları oluşturulmuştur. Mevzuat, Veri Toplama ve Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Eylem Planı çalışma gruplarının desteği ile hazırlanan Yönergesi 24 Ağustos 2021 tarihli Senato gündeminde kabul edilerek ESTÜ Bilim ve Teknolojide Kadın Araştırma ve Uygulama Birimi kurulmuştur.

ESTÜ Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Politika Belgesi

Birim tarafından ESTÜ Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Politika Belgesi Türkçe ve İngilizce olarak hazırlanmış ve 2021 yılı içerisinde Eskişehir Teknik Üniversitesi Senatosunda onaylanarak uygulamaya konulmuştur. ESTÜ'nün Kurumsal internet sayfasında da kamuya açık bir halde yayımlanmış olan ESTÜ Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Politika Belgemize göre Üniversitemiz,

- Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği konusunda farkındalık geliştirmek amacıyla çalışmalar yapar, bu kültürün tüm paydaşlarca benimsenmesi için planlı çalışmalar gerçekleştirir ve yaptığı çalışmaları toplumla paylaşır.
- Kadın-Erkek Fırsat Eşitliğini geliştirme çalışmalarını üst yönetimin liderliğinde gerçekleştirmeyi taahhüt eder.
- Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği ile kapsayıcılık ilkesinin eğitim-öğretim, araştırma-geliştirme, topluma hizmet olarak tanımladığımız temel faaliyetlerimizde ve tüm yönetsel süreçlerimiz için yol gösterici olduğunu taahhüt eder.
- Kadın-erkek tüm çalışanlarına kapsayıcı, saygın ve geliştirici bir çalışma ortamı sunmayı taahhüt eder.
- Tüm öğrencilerine kapsayıcı ve fırsat eşitliğine dayanan bir eğitim-öğretim ve araştırma ortamı sunmayı taahhüt eder.
- İnsan kaynakları süreçlerinde kadın ve erkek çalışanlar arasında ayrım yapmaz, eşit işe eşit ücret ve şeffaflık prensiplerini benimser. Tüm çalışanlarına kariyer gelişimleri kapsamında destek vermeyi taahhüt eder.
- Kadınların cam tavan sendromunu aşmaları konusunda destek verir, yönetimde kadın liderliğini destekler.
- Kadınların yeterince temsil edilmedikleri alanlarda tüm paydaşlarımızın başvurularını teşvik eder. Bu amaçla danışmanlık/mentörlük desteği sağlar.
- Çalışan ve öğrencilerin iş-özel yaşam dengesini kurması ve anne-babalık görevlerini yerine getirmeleri konularında onları destekler.
- Şiddet, cinsel taciz, saldırı veya zorbalığın hiçbir türüne müsamaha göstermez. Herhangi bir paydaşına yönelik fiziksel, duygusal, sözlü veya sözsüz, raporlanan veya bildirilen her türlü tutum ve davranışı araştırmayı ve gerektiğinde müdahale etmeyi taahhüt eder. Bildirim/geribildirim mekanizmaları oluşturur ve bu mekanizmaların tüm paydaşlar tarafından bilinmesini sağlar. Bildirim sahibinin herhangi bir ayrımcılığa maruz kalmayacağını taahhüt eder ve korur.
- Tüm iletişim faaliyetlerinde ve tüm iletişim araçlarında eşitlik ve kapsayıcılığın güçlenmesini sağlayacak bir dil kullanır, bu dilin tüm paydaşlar tarafından benimsenmesi için çaba sarf eder. Bu amaçla eğitim ve geliştirme programlarını uygulamaya koyarak tüm paydaşlarına temel farkındalık sağlar.
- Toplumda Kadın-Erkek Fırsat Eşitliğinin gelişimi için sivil toplum kuruluşları, üniversiteler, kamu ve özel sektörle birlikte çalışır.

BÖLÜM 1

KURUM KÜLTÜRÜNÜN VE KURUMSAL KAPASİTENİN KADIN-ERKEK FIRSAT EŞİTLİĞİ BAĞLAMINDA GELİŞTİRİLMESİ

Kurum kültürünün kadın-erkek fırsat eşitliği temelinde geliştirilmesi uzun vadeli bir süreçtir. Örgütsel düzenlemelerin yanı sıra eğitim ve farkındalık çalışmaları ile bireysel kültürün de geliştirilmesini gerektirmektedir. Bu amaçla ilgili başlık altında aşağıdaki eylemler tanımlanmıştır:

Temel Alan	Eylem	Planlama Dönemi					Sorumlu Birim(ler)	İşbirliği Yapılacak Birimler	Performans Göstergesi
		2026	2027	2028	2029	2030			
Kurumsal kapasite	Kurumsal doküman, süreç ve prosedürlerin kadın-erkek eşitliği de gözetilerek hazırlanması konusunda rehberlik edilmesi	X	X	X	X	X	BİTEK, Rektörlük	Tüm Birimler	Kadın-erkek eşitliği gözetilerek hazırlanan doküman sayısı
İletişim	Yıllık veri toplama, izleme, değerlendirme ve kırılımlı raporlamaların yapılması ve gerekli ise düzeltici önlemlerin tanımlanması konusunda rehberlik edilmesi	X	X	X	X	X	BİTEK, KGPK	Genel Sekreterlik, Rektörlük	- Değerlendirme ve gözden geçirme raporunun hazırlanması ve sunulması - Düzeltilici önleyici faaliyet sayısı
Eğitim ve Farkındalık	STEAM (Bilim, teknoloji, mühendislik, sanat ve matematik) alanları başta olmak üzere bilim ve teknolojiye kadın ve kız çocukları, kadınların ekonomik konumunun güçlendirilmesi, kadın sağlığı, kadın girişimciliği ve kapsayıcı/duyarlı iletişim başta olmak üzere kadın-erkek fırsat eşitliğine katkı çalışmalarının tanınırlığının, sürdürülebilirliğinin ve prestijinin artırılması amacıyla eğitim, seminer, çalıştay vb. etkinliklerin planlanması	X	X	X	X	X	Fakülteler, MYO'lar, BİTEK	ÖGEB, İKGDB, KGÖDB	- Yüz yüze ya da uzaktan yapılan eğitim, seminer, çalıştay vb. etkinlik sayısı - Eğitime katılan kişi sayısı (kadın-erkek, idari ve akademik personel, öğrenci sayısı) - Akademide Kadın buluşmaları etkinliği sayısı
	Üniversite öğrenci temsiliyetinde kadın temsiline artırılması ve eşit temsiline sağlanmasının teşvik edilmesi	X	X	X	X	X	BİTEK, Rektörlük	SKS, Öğrenci Kulüpleri Koord., Proje Takımları Koord.	Öğrenci konseyi, öğrenci kulüpleri, proje takımları gibi kurullarda yönetici, temsilci vb. pozisyonlarda yer alan kadın öğrenci oranı
Kurumsal kapasite	Tüm birimlerden eşitlik çalışmaları paydaş toplantıları için birer temsilcinin belirlenmesi ve belli aralıklarla toplantılar yapılması	X	X	X	X	X	BİTEK	Fakülteler, MYO'lar, Enstitüler, Araştırma Merkezleri	Yapılan toplantı ve faaliyet sayısı

	ESTÜ BİTEK'in kurumsal yapısının ve fiziksel olanaklarının güçlendirilmesi	X	X	X	X	X	Rektörlük		• Yapılan faaliyet ve iyileştirme sayısı
Fiziksel olanaklar	Herkes için Güvenli Kampüs oluşturulması için gerekli çalışmalara başlanması	X	X	X	X	X	Rektörlük, Genel Sekreterlik, Kampüs Güvenlik Amirliği, İKGDB	BİTEK, Fakülteler, MYO'lar	• Mekânsal düzenlemelere yönelik düzeltici önlem sayısı

BÖLÜM 2

(KADINLARIN) İSTİHDAM VE KARIYER OLANAKLARININ GELİŞTİRİLMESİ

Eskişehir Teknik Üniversitesi bir kamu kuruluşu olarak istihdam kuralları açısından kamudaki genel uygulamalara tabidir. Bununla birlikte eldeki mevcut olanaklarla istihdam konusundaki cinsiyet dengesinin geliştirilmesi amacıyla Kurumsal kapasitenin artırılması için çaba sarf edilecektir. Kadınların ESTÜ'de her alanda temsiliyetleri olmakla birlikte bu temsiliyetin geliştirilmesi ve liyakat temelli olarak kadınların kariyer basamaklarında ilerleyebilmeleri için aşağıdaki adımlar tanımlanmıştır:

Temel Alan	Eylem	Planlama Dönemi					Sorumlu Birim(ler)	İşbirliği Yapılacak Birimler	Performans Göstergesi
		2026	2027	2028	2029	2030			
Veri Toplama ve İzleme	İşe alım ve kariyer ilerlemesi ile ilgili cinsiyete göre ayrılmış sistematik veri toplaması					X	İKGDB, Personel Daire Başkanlığı	BİTEK	• Toplanan verilerin yayınlanması
İstihdam	Kadın-erkek temsiliyet oranının üniversite kurul ve komisyonlarında dengelenmesinin sağlanması	X	X	X	X	X	Rektörlük Genel Sekreterlik	KGPK, BİTEK İKGDB	• Değerlendirme Komitelerinde kadın-erkek temsiliyet oranı
Eğitim ve Farkındalık	Personel ve öğrenciye yönelik oryantasyon eğitimlerinin içeriğine kadın-erkek fırsat eşitliği konusunun dahil edilmesi	X	X	X	X	X	İKGDB, BİTEK	KGÖDB	• Eğitim sayısı • Eğitim süresi (kişi saat)
	Öğrencilerin eğitimden ayrılma oranlarının cinsiyet temelli takip edilmesi	X	X	X	X	X	BİTEK	ÖİDB	• Yıllık Raporların hazırlanması

BÖLÜM 3

İŞ-YAŞAM DENGESİNİN GELİŞTİRİLMESİ

Bir devlet üniversitesi olarak ESTÜ çalışanlarından öğretim elemanları 2547 sayılı Kanuna, işçiler 4857 sayılı İş Kanunu'na, memurlar ise 657 sayılı Kanuna tabi olarak istihdam edilmektedir. Bu bakımdan doğum izni, süt izni vb. konular yasa ile düzenlendiği biçimde uygulanmaktadır. Bununla birlikte çalışan kadınların evdeki sorumluluğun da önemli bölümünü üstlendikleri düşünüldüğünde kadınlar için iş-yaşam dengesinin kurulması daha güç olmaktadır. Özellikle COVID-19 pandemisi gibi olağandışı durumlar kadınlar üzerindeki yükü daha da artırmıştır. İş-yaşam dengesinin sağlanması için Üniversitemizde planladığımız eylemler aşağıda sıralanmıştır:

Temel Alan	Eylem	Planlama Dönemi					Sorumlu Birim(ler)	İşbirliği Yapılacak Birimler	Performans Göstergesi
		2026	2027	2028	2029	2030			
Çalışma Koşulları	Çalışma hayatı koşullarında iş-yaşam dengesinin sağlanması konusunda cinsiyete bağlı olarak engel teşkil eden sorunların tespiti ve gerekiyorsa iyileştirme faaliyetlerinin planlanması	X	X	X	X	X	KGPK BİTEK	İKGDB	- Kadın-erkek fırsat eşitliği ve iş-yaşam dengesi konusunda personele anket/görüşme temelli bir araştırma yapılması - Ankete katılan idari ve akademik personel sayısı
Destek mekanizmaları	Üniversite bünyesinde çocuğu olan personele ve öğrencilere destek verecek bir kreş, okul vb. olanakların oluşturulması				X	X	Rektörlük	Genel Sekreterlik, SKS	- Kreşin faaliyete geçmesi - Kreşten yararlanan personel ve öğrenci sayısı

BÖLÜM 4

KADIN-ERKEK FIRSAT EŞİTLİĞİ TEMELLİ KARAR ALMA SÜREÇLERİ VE LİDERLİK KONUSUNDA KURUMSAL KAPASİTENİN GELİŞTİRİLMESİ

ESTÜ genel olarak yönetim mekanizmalarında kadın-erkek eşitliği açısından dengeli bir dağılıma sahiptir. Bununla birlikte özellikle idari süreçlerde dengenin geliştirilmesi önemlidir. Karar alma mekanizmalarında süreçlerin eşitlikçi tasarımı ve kadın liderliğinin güçlendirilmesi amacıyla aşağıdaki eylemler planlanmıştır:

Temel Alan	Eylem	Planlama Dönemi					Sorumlu Birim(ler)	İşbirliği Yapılacak Birimler	Performans Göstergesi
		2026	2027	2028	2029	2030			
Karar alma ve Liderlik	Kadınların yönetsel kademelerde yer alması ve kadın temsiliyet oranının artırılması için destekleyici mekanizmalar, eğitim ve mentörlük programlarının düzenlenmesi	X	X	X	X	X	Rektörlük, İKGDB, Genel Sekreterlik	Fakülteler, MYO'lar, Enstitüler, Araştırma Merkezleri, BİTEK	- Destekleyici faaliyet sayısı - Her kademedeki kadın temsiliyetinin artış oranı - İdari ve akademik kadro açısından durum analizi çalışmasının gerçekleştirilmesi ve yıllık bazda izlenmesi

BÖLÜM 5

EĞİTİM-ÖĞRETİM VE ARAŞTIRMADA CİNSİYET EŞİTLİĞİNİN GELİŞTİRİLMESİ

Üniversitelerin temel görevlerinin en başında gelen eğitim-öğretim ve araştırma alanında cinsiyet dengesinin geliştirilmesi ve kadın-erkek fırsat eşitliği farkındalığının artırılması için aşağıdaki eylemler planlanmıştır:

Temel Alan	Eylem	Planlama Dönemi					Sorumlu Birim(ler)	İşbirliği Yapılacak Birimler	Performans Göstergesi
		2026	2027	2028	2029	2030			
Eğitim ve Farkındalık	Tüm programları kapsayacak şekilde Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği derslerinin sürdürülebilirliğinin sağlanması	X	X	X	X	X	Ortak Dersler Bölümü	Fakülteler, MYO'lar	- Açılan ders sayısı - Bu kapsamdaki dersleri alan öğrenci sayısı
Cinsiyet ve Araştırma	Personelin araştırma süreçlerindeki durumunun ve sorunlarının tespiti ve iyileştirmeye yönelik düzeltici önlemlerin planlanması	X	X	X	X	X	KGPK	BİTEK	Durum tespiti çalışmasının yapılması ve her yıl tekrarlanması (Cinsiyet, birim ve unvana göre)
	Araştırma süreçlerinde cinsiyet dengesinin izlenmesi	X	X	X	X	X	BAP Koord.	BİTEK	Kadın akademisyenlerin yürütücü/araştırmacı olarak yer aldığı proje sayısı

BÖLÜM 6

CİNSİYETE DAYALI TACİZ VE ŞİDDETİN ÖNLENMESİNE YÖNELİK KURUMSAL KAPASİTENİN GELİŞTİRİLMESİ

Her ne kadar cinsiyete dayalı taciz, şiddet ve ayrımcılığın önlenmesi yasalarla korunmakta ise de çalışanların ve öğrencilerin bu konudaki farkındalıklarının artırılması, beklentilerinin öğrenilmesi ve kampüs ortamının tacize sıfır toleransla tasarlanması amacıyla aşağıdaki eylemler tasarlanmıştır:

Temel Alan	Eylem	Planlama Dönemi					Sorumlu Birim(ler)	İşbirliği Yapılacak Birimler	Performans Göstergesi
		20 26	20 27	20 28	20 29	20 30			
Cinsiyete dayalı taciz ve şiddetle mücadele	Cinsiyete dayalı taciz ve şiddetle mücadele ve danışma amacıyla bir komisyon oluşturulması ve çalışmalarına başlaması				X	X	Rektörlük, Genel Sekreterlik	Hukuk Müşavirliği, İKGDB, KGÖDB, PDR, BİTEK	- Komisyonun kurulması ve çalışma usul ve esaslarının belirlenmesi - Komisyon faaliyetlerinin duyurulması amacıyla tanıtım faaliyeti sayısı - Danışan sayısı
	Üniversite öğrencilerinin kadına yönelik taciz ve şiddetle ilişkin tutum ve algılarının ölçülmesi ve izlenmesi			X	X	X	BİTEK	KGPK, PDR, KGÖDB	Ankete katılan öğrenci sayısı
	Cinsiyete dayalı taciz ve şiddetle topyekûn mücadele için farkındalık ve duyarlılığın artırılması eğitimlerinin düzenlenmesi	X	X	X	X	X	BİTEK	İKGDB, PDR, KGÖDB, ŞÖNİM, EGM	- ŞÖNİM ve diğer paydaşlarla (Emniyet Müdürlüğü vb.) iş birliği içerisinde cinsiyete dayalı şiddetle mücadele için düzenlenen farkındalık semineri sayısı - Eğitim alan kadın-erkek personel, öğrenci sayısı
Mağdurların güçlendirilmesi	Cinsiyet eşitsizliği sebebiyle psikolojik olarak zarar görmüş kişilere psikolojik destek verilmesi	X	X	X	X	X	PDR	BİTEK	- Düzenlenen faaliyet sayısı - Düzenlenen faaliyetlere katılan kişi sayısı

BÖLÜM 7

KADIN-ERKEK FIRSAT EŞİTLİĞİ KONUSUNDA İŞ BİRLİKLERİNİN GELİŞTİRİLMESİ

Üniversitelerin temel görevlerinden bir diğeri ise topluma hizmettir. ESTÜ olarak bu alandaki kurumsal kapasiteyi güçlendirmenin yanı sıra toplumla iş birliklerini de güçlendirerek toplumda değişimin öncüsü olan ve değer yaratan bir üniversite olmayı hedeflemekteyiz. Bu amaçla planlanan eylemler aşağıda yer almaktadır.

Temel Alan	Eylem	Planlama Dönemi					Sorumlu Birim(ler)	İşbirliği Yapılacak Birimler	Performans Göstergesi
		2026	2027	2028	2029	2030			
Eğitim ve farkındalık	STEAM (Bilim, teknoloji, mühendislik, sanat ve matematik) alanları başta olmak üzere bilim ve teknolojide kadın ve kız çocukları, kadınların sosyal ve ekonomik konumunun güçlendirilmesi, kadın sağlığı, kadın girişimciliği, kooperatifçilik ve dijital dönüşüm konuları başta olmak üzere kadın-erkek fırsat eşitliği konularında toplumun çeşitli kesimlerine farkındalık seminerleri verilmesi ve ücretsiz programlar planlanması	X	X	X	X	X	BİTEK	Toplumsal Katkı ve Sosyal Sorumluluk Komisyonu, PDR, ESTUZEM, SEM	- Farkındalık seminerinin sayısı - Seminer katılımcı sayısı (kadın, erkek)
İş birlikleri	STEAM (Bilim, teknoloji, mühendislik, sanat ve matematik) alanları başta olmak üzere bilim ve teknolojide kadın ve kız çocukları, kadınların ekonomik konumunun güçlendirilmesi, kadın sağlığı ve kadın girişimciliği konuları başta olmak üzere kadın-erkek fırsat eşitliğini geliştirecek bilimsel ve toplumsal projeler içerisinde yer alınması	X	X	X	X	X	BİTEK	Enstitüler, Fakülteler, MYO'lar, Araştırma Merkezleri, ESTÜ TTO	- Proje başvuru sayısı - İş birliği yapılan kurum sayısı
	Diğer üniversitelerin Kadın Araştırma Merkezleri, Aile ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğü, ŞÖNİM, ADM (Adli Destek ve Mağdur Hizmetleri Müdürlüğü), yerel idareler ve kamu kuruluşları, eğitim kurumları, STK'lar ve diğer ilgili kuruluşlarla iş birliklerinin, iletişimin ve ortak çalışmaların güçlendirilmesi	X	X	X	X	X	BİTEK	Rektörlük	- Yapılan toplantı ve komisyon katılımı sayısı - Yapılan iş birliği protokolü sayısı
Mentörlük	Kariyer gelişimi, kadın liderliği, girişimcilik konularında mentörlük yapılması ve desteklenmesi				X	X	BİTEK	KGÖDB, Enstitüler, Fakülteler, MYO'lar, İKGDB, ESTÜ TTO	Mentörlükten yararlanan danışan sayısı