

# KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ

## CİNSİYET EŞİTLİĞİ EYLEM PLANI

(2026-2029)

### 1. GİRİŞ

Karadeniz Teknik Üniversitesi (KTÜ), cinsiyet dengesini esas alan “Cinsiyet Eşitliği Planı”nı (CEP) hazırlamıştır. Planın temel amacı, daha güvenli ve erişilebilir kampüs hedefinde olan Karadeniz Teknik Üniversitesi’nin eşitliğe ve çeşitliliğe saygılı, ayrımcılıktan uzak ve herkes için eşit akademik ilerleme ve yükselme sağlayan bir üniversite olduğunu ortaya koymak; güçlü yönlerini daha ileri taşımak ve zayıf yönlerini güçlendirmektir. Karadeniz Teknik Üniversitesi, eşitlik ve çeşitliliğin bilimin gelişmesini sağlayan değerler olduğuna inanmaktadır. Bilimsel çalışmalarda ve yükseköğretimde eşitlik politikaları, daha iyi bir çalışma ortamı yaratmaya yardımcı olan ve aynı zamanda akademik becerileri teşvik eden uygulamaların geliştirilmesini desteklemektedir. Ayrıca bu durum, geliştirilmiş ve kapsayıcı diyalogu da güçlendirmektedir.

Cinsiyet Eşitliği Planı’nın başlangıç noktası olarak eşitliğin teşvik edilmesi, uygulama ve faaliyetlerin en iyi şekilde iyileştirilmesi için önem taşımaktadır. Zaman içinde üniversite üyelerinin kurumsal engellerle karşılaşabildiği, akademik ve idari ilerleme fırsatlarından yararlanamadıkları pek çok araştırmada gösterilmektedir. Bu engeller genellikle cinsiyet ayrımcılığı, cinsel taciz ve profesyonel iş ve aile yaşamını dengelemede zorluklar şeklinde kendini göstermektedir. Bu ve benzeri durumlar, genel anlamda ülkemizde ve üniversitelerde bilimin gelişmesine büyük bir engel oluşturmaktadır. Bilim ve eğitime odaklanan üniversiteler, araştırma ortamlarını desteklemek için bütünleşik faaliyetleri hayata geçirmektedir. Bu doğrultuda ele alınmış olan KTÜ CEP ile cinsiyete dayalı ayrımcılığın önüne geçerek üniversitemiz bünyesindeki herkese eşit araştırma ve çalışma koşulları oluşturmak ve bunu kurumsal hale getirerek toplumsal cinsiyet ana akımlaştırmasını yönetim vizyonumuza dahil etmek hedeflenmiştir.

#### 1.1. ULUSAL BAĞLAR

Yükseköğretimde 2025 yılı itibariyle güncel verilere göre erkek öğrenci sayısı 3 milyon 201,895; kız öğrenci sayısı ise 3 milyon 633,220 olmak üzere toplam 6 milyon 835,115 öğrenci bulunmaktadır<sup>1</sup>. YÖK yönetmeliği ile üniversitelerde farklı isimlerle Kadın Araştırma Merkezleri kurulmuştur. Ayrıca kadın akademisyenlerin araştırma ve inovasyonda eskisinden daha fazla yer almalarını teşvik için çeşitli ve ilgili kurumlarla iş birliği komisyonları kurulmuştur. Ülkemiz genelindeki yükseköğretim kurumlarında akademisyen sayısı 2003 yılında 75,135 iken 2020 yılında bu sayı 180.065’e ulaşmıştır ve bu sayının 98.404’ü erkek, 81.661’i kadındır. 2025 yılında ise toplam akademisyen sayısı 185,169’a yükselmiştir. Toplam akademisyen sayısı içinde erkek akademisyenler 98,562, kadın akademisyenler 86,607’dir<sup>2</sup>. 2025 yılı itibariyle güncel durumda toplam akademisyenler içinde kadın akademisyenlerin unvan olarak sayılarına bakıldığında 13,799 Profesör, 11,149 Doçent, 21,729 Dr. Öğretim üyesi ve 18,395 Öğretim Görevlisi ve 21,538 Araştırma Görevlisi kadrosundan oluşmaktadır<sup>3</sup>.

Hukuksal çerçeveye incelendiği zaman, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası’nın 10. Maddesi’nin kanun önünde eşitliği güvence altına aldığı görülmektedir: “Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep farkı gözetilmeksizin kanun önünde eşittir.” (7 Mayıs 2005 tarih ve 5170 sayılı Kanun ek fıkra). Kadın ve erkek eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin uygulamada var olmasını sağlamalıdır (12 Eylül 2010’da eklenen cümle; 5982 Sayılı Kanun). Bu amaçla alınan tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz (12 Eylül 2010 tarihli ve 5982 sayılı Kanun eklenmiş fıkra). 1985 yılında Türkiye, Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi’ni (CEDAW) imzalamış ve onaylamıştır. 2007 yılında Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, 2008- 2013 yılları için Toplumsal Cinsiyet Eşitliği 1. Ulusal Eylem Planı’nı hazırlamıştır. Müdürlük tarafından ayrıca “Kadına Yönelik Şiddet” konusunda 2. Ulusal Eylem Planı (2012-2015 yılları için), 3. Ulusal Eylem Planı (2016-2020 yılları için) hazırlanmıştır. 2020 yılında Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı “Şiddete Sıfır Tolerans” mottosuyla şiddet konusunda 4. Ulusal Eylem Planını hazırlamıştır. 2015 yılında YÖK, Yükseköğretimde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Konulu Görüş Belgesini yayınlamıştır. 2019 yılında Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu (TÜBİTAK), Kadın Araştırmacıların TÜBİTAK süreçlerine Katılımının Artırılmasına Yönelik Politika Rehberi yayınlamıştır.

<sup>1</sup> <https://istatistik.yok.gov.tr/>.

<sup>2</sup> <https://istatistik.yok.gov.tr/>.

<sup>3</sup> <https://istatistik.yok.gov.tr/>.



## 1.2. ÜNİVERSİTE VİZYONU

Karadeniz Teknik Üniversitesi, kadın araştırmacı, kadın yönetici, yüksek lisans ve doktora eğitiminde kadın sayılarını artırmayı hedeflemekte ve akademik ilerlemede cinsiyet dengesine inanmaktadır. Bu konudaki en önemli zorluklardan bir tanesi, idari personel ve profesyonel çalışmalarda bulunan öğrenciler arasında üst düzey bilimsel pozisyonlarda cinsiyet dengesinin olmaması ile ilgilidir. KTÜ'de akademik ve idari pozisyonlarda eşit temsile sahip olunmasının sağlanması temel bir önceliktir. Cinsiyet dengesinin sağlanması, teknik ve idari pozisyonlarda önem taşımaktadır. Kız öğrenciler çoğu çalışma programında yer alarak erkek öğrencilerle eşit temsil edilme eğilimindedirler. Eşitlik sadece bir cinsiyet dengesi meselesi değil, aynı zamanda eşit fırsatlardan yararlanma ve kaynakların adil dağılımıdır. Cinsiyetler arasında eşitliğin sağlanması, uzun vadeli planlamayı gerektirmektedir. Bu plan, önümüzdeki yıllarda KTÜ toplumsal cinsiyet eşitliği çalışmasında kurumsal yapıda kadın ve erkek öğretim elemanları arasında beliren eşitsizliklere neden olan sorunların orta vadede üstesinden gelmek üzere bir kılavuz niteliğindedir.

### 1.2.1. Cinsiyet Eşitliği Planı Kapsamında KTÜ'nün Hedefleri:

- Cinsiyet eşitliğinin önemi konusunda pek çok alanda farkındalık yaratmak ve farklılığa yönelik olumlu tutumları güçlendirmek
- Kadınları lisansüstü çalışmaları teşvik etmek ve akademik kariyer gelişimlerini desteklemek
- İşe alımlarda ve akademik çalışmalarda cinsiyet eşitliğini gözetmek
- Tüm yönetim pozisyonlarında kadın sayısını artırmak
- Cinsiyet eşitliği ve kapsayıcılık temelinde, yönetim ve karar olma mekanizmalarının değerlendirilmesine yönelik tedbirleri kurumsallaştırmak
- Cinsel tacizi, cinsiyete dayalı şiddeti ve ayrımcılığı önlemek için mevcut mekanizmaları iyileştirmek
- Tüm akademik programlarda cinsiyet eşitliği alanında dersler açmak
- Eğitim materyallerinde ve seminerlerde "cinsiyete dayalı şiddet" konusunda farkındalık yaratmak
- Güvenli kampüs ve kadın dostu kampüs kapsamında öğrenci ve personelin destek alabilmeleri için her kampüste "Acil Destek Birimleri" kurmak
- Kadın odaklı ulusal ve uluslararası proje çağrılarını duyurmak ve Teknoloji ve Transfer Ofisinin katkılarıyla bu alanda proje yazım destekleri vermek
- Farklı disiplinlerde eğitim alan öğrencileri hiçbir sektörde eşitsiz muamele göstermemeleri ve cinsiyet eşitliği konusunda bilinçlendirmek.

### 1.2.2. Cinsiyet Eşitliği Planlamasında Öncelikli Alanlar (2026-2029)

Karadeniz Teknik Üniversitesinin cinsiyet politikalarına bağlılığını güçlendirmek amacıyla üzerinde çalışmayı planladığı altı temel öncelik alanı bulunmaktadır. Bu stratejik alanlar ve bu alanlara ilişkin önerilen önlemler, uzun iç ve dış analiz süreçlerinin ardından özenle seçilmiş ve üst ve orta yönetim kademeleri ile tartışılmıştır.

Cinsiyet Eşitliği Planı, işe alım ve terfi prosedürlerini gözden geçirerek, kurumsal düzeyde yeterince temsil edilmeyen cinsiyetin kariyer ilerlemesini desteklemek için önlemler oluşturarak insan kaynakları alanında cinsiyet eşitliğini iyileştirmeyi amaçlamaktadır. Tüm öncelikli alanlarda cinsiyet eşitliğini sağlamak ve sürdürmek için, cinsiyete göre ayrılaştırılmış veriler toplanarak süreçleri izlemek de önemlidir.

Karadeniz Teknik Üniversitesi, kurumsal yönetimde eşitliği sağlamak için üst düzey yönetimin karar alma süreçlerinde cinsiyet dengesine ilişkin farkındalığı artıracak etkinlikler düzenleyecektir. Ayrıca genç kadın araştırmacıları desteklemek için bir güçlendirme programı geliştirilecek ve uygulanacaktır. Karar olma süreçlerinde Üniversitenin cinsiyet eşitliğine bağlılığını göstermeyi amaçlayan bir 'niyet beyanı' belgesi hazırlanacaktır.



Araştırma alanında, cinsiyet eşitliği planını kurumsal stratejik plana ve kurumsal finansman mekanizmalarına dahil etmeye yönelik tedbirler ile cinsiyet eşitliği analizi ve cinsiyet eşitliği boyutunun araştırmaları uygulanmasına ilişkin farkındalık artırma faaliyetleri uygulanacaktır. Ayrıca bir Cinsiyet Eşitliği Araştırmaları Grubu ve Cinsiyet Eşitliği İzleme eğitimi almış kişilerden oluşan bir komisyon kurulacaktır.

Cinsiyet eşitliğine duyarlı öğretim uygulamalarının sağlanması için cinsiyet eşitliği konusunun müfredat ve öğretime entegrasyonuna ilişkin kılavuzlar hazırlanacak ve her fakülteden bir bölümde bu konuda pilot eğitim ve uygulama gerçekleştirilecektir.

Cinsiyet eşitliğine duyarlı kurumsal iletişim kılavuzunun geliştirilmesi ve uygulanması ile personelin eğitilmesi, cinsiyet eşitliğine duyarlı iletişime teşvik edilmesi, cinsiyet eşitliğinin temel bir değer ve kurumsal kimliğin bir parçası olarak benimsenmesi amaçlanmaktadır.

Son olarak, Karadeniz Teknik Üniversitesi Cinsiyet Eşitliği Planı, cinsiyete dayalı ayrımcılığın, şiddetin ve cinsel tacizin önlenmesine yönelik kararlılığı gösteren önlemleri ve cinsiyet eşitliğine dayalı duyarlı bir Üniversite olmanın yol haritasını içerecektir. Bu amaçla öncelikli olarak kurumsal bir politika belgesi hazırlanacak ve cinsiyete dayalı ayrımcılık, şiddet ve cinsel tacizin önlenmesine yönelik bir destek birimi oluşturulacaktır.



## 2. İNSAN KAYNAKLARI

### 2.1. İşe Alım ve Seçme

N	Önlemler/Eylemler	Amaç	Faaliyetler	İlgili Bölümler/Birimler	Uygulama Dönemi
1	Cinsiyete duyarlı işe alım prosedürleri	İdari personel için cinsiyete duyarlı işe alım prosedürlerinin geliştirilmesi ve uygulanması	<ul style="list-style-type: none"><li>• Kurumsal cinsiyete duyarlı işe alım prosedürleri oluşturmaya yönelik uygulama esaslarının kabul edilmesi</li><li>• İşe alım yönetmeliğine cinsiyete duyarlı işe alım maddesi eklenmesi</li><li>• Yönetmeliğin Üniversite Senatosu tarafından onaylanması</li><li>• İşe alım süreçlerinde yer alan tüm akademik ve idari personel için farkındalık eğitimleri düzenlenmesi</li><li>• Cinsiyete duyarlı işe alım prosedürlerinin uygulanması ve izlenmesi</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Rektörlük</li></ul>	Ocak 2026- Haziran 2029



## 2.2. Kariyer Gelişimi

N	Önlemler/Eylemler	Amaç	Faaliyetler	İlgili Bölümler /Birimler	Uygulama Dönemi
1	İdari personel terfi kriterlerinin gözden geçirilmesi	İdari personelin terfisi için şeffaf ve esnek ölçütler belirlenmesi	<ul style="list-style-type: none"><li>• İdari personelin terfisi için şeffaf ve esnek ölçütlerin geliştirilmesi</li><li>• Kriterlerin mevcut insan kaynakları yönetmeliklerine entegre edilmesi</li><li>• Cinsiyete duyarlı işe alım kılavuzunun geliştirilmesi</li><li>• Terfi ve performans değerlendirme süreçlerinde yer alan tüm akademik ve idari personel için eğitimler düzenlenmesi</li><li>• Uygulama, izleme ve değerlendirme</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Rektörlük</li></ul>	Ocak 2026- Aralık 2029
2	Kurumsal düzeyde yeterince temsil edilmeyen cinsiyete yönelik destek önlemleri	Kurumsal düzeyde yeterince temsil edilmeyen cinsiyetin kariyer ilerlemesini desteklemek için önlemlerin oluşturulması	<ul style="list-style-type: none"><li>• Üst ve orta yönetim ile diyalog toplantıları düzenlenmesi</li><li>• Kadın araştırmacılar için kurumsal mentorluk programlarının geliştirilmesine yönelik iş birliği geliştirme faaliyetlerinin başlatılması</li><li>• Kadın araştırmacılar ve çalışanlar için kariyer gelişimi mentorluk programları geliştirilmesi, mentorluk ve eğitimler verilmesi</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Rektörlük</li><li>• Akademik İşlerden Sorumlu Rektör Yardımcılığı</li></ul>	Ocak 2026- Aralık 2029



### 3. KURUMSAL YÖNETİŞİM

#### 3.1. Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Organları

N	Önlemler/Eylemler	Amaç	Faaliyetler	İlgili Bölümler/Birimler	Uygulama Dönemi
1	Cinsiyet Eşitliği İzleme Birimi	Cinsiyet eşitliği yapısının oluşturulması ve izlenmesi	<ul style="list-style-type: none"><li>İzleme konusunda eğitim almış kişilerden oluşan Cinsiyet Eşitliği İzleme Biriminin kurulması</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Rektörlük</li></ul>	Ocak 2026- Aralık 2029
2	Cinsiyete göre ayrıştırılmış veri toplama	Cinsiyete göre ayrıştırılmış veri toplama prosedürlerinin oluşturulması	<ul style="list-style-type: none"><li>Cinsiyet eşitliğine yönelik ilerlemeyi izlemek için cinsiyete göre ayrıştırılmış veri toplama prosedürlerinin geliştirilmesi ve veri toplamadan sorumlu personelin belirlenmesi</li><li>Cinsiyete göre ayrıştırılmış verilerin sistematik olarak toplanması</li><li>Yıllık faaliyet raporlarında toplanan verilerin izlenmesi, değerlendirilmesi ve stratejik planın uygulanması</li><li>Toplanan verilere dayalı olarak ek cinsiyet eşitliği düzenlemelerinin planlanması</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Rektörlük</li><li>Tüm Akademik Birimler</li><li>Tüm İdari Birimler</li></ul>	Ocak 2026- Aralık 2029



### 3.2. Karar Alma Süreçlerinde Cinsiyet Dengesi

N	Önlemler/Eylemler	Amaç	Faaliyetler	İlgili Bölümler /Birimler	Uygulama Dönemi
1	Farkındalık artırma faaliyetleri	Karar alma sürecindeki yöneticilerin cinsiyet dengesine ilişkin farkındalığının artırılması	<ul style="list-style-type: none"><li>Karar alma sürecindeki yöneticilerle toplantılar, toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimleri ve webinarlar gibi farkındalık artırma faaliyetlerinin planlanması, geliştirilmesi, uygulanması, izlenmesi</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Rektörlük</li><li>KTÜ KAÇAUM</li></ul>	Ocak 2026- Aralık 2029
2	Destekleme programı	Genç kadın araştırmacıları desteklemek için bir destekleme programının geliştirilmesi ve uygulanması	<ul style="list-style-type: none"><li>Akademik ve idari birimlerin katılımıyla işbirlikçi bir yaklaşımla destekleme programı oluşturulması</li><li>Pilot uygulama aşamasının gerçekleştirilmesi</li><li>Pilot uygulamanın izlenmesi ve değerlendirilmesi</li><li>Programın gözden geçirilmesi/zenginleştirilmesi ve uygulanmaya devam edilmesi</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Rektörlük</li><li>Tüm Akademik Birimler</li><li>Tüm İdari Birimler</li></ul>	Ocak 2026- Aralık 2029
3	Karar almada cinsiyet eşitliği için niyet beyanı	Karar organlarında cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik niyet beyanının hazırlanması ve uygulanması	<ul style="list-style-type: none"><li>Beyanın içeriği hakkında üst yönetim ile istişare toplantıları düzenlenmesi</li><li>Beyanın ilk taslağının hazırlanması</li><li>Üniversite Senatosu tarafından beyanın yayınlanması</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Rektörlük</li><li>Üniversite Senatosu</li></ul>	Ocak 2026- Aralık 2029



## 4. ARAŞTIRMA

### 4.1. Araştırma İçerik ve Yöntemleri

N	Önlemler /Eylemler	Amaç	Faaliyetler	İlgili Bölümler /Birimler	Uygulama Dönemi
1	Cinsiyet Eşitliği Planının kurumsal stratejik plana ve kurumsal finansman mekanizmalarına entegrasyonu	Cinsiyet Eşitliği Planının kurumsal stratejik plana ve kurumsal finansman mekanizmalarına uyumunun sağlanması	<ul style="list-style-type: none"><li>• KTÜ'nün kurumsal stratejisine, Cinsiyet Eşitliği Planının önlem ve hedeflerinin eklenmesi</li><li>• Stratejinin Üniversite Senatosu tarafından kabul edilmesi</li><li>• KTÜ'nün kurumsal finansman programına Cinsiyet Eşitliği Planının öncelikli bir konu olarak eklenmesi</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Rektörlük</li><li>• Üniversite Senatosu</li><li>• Araştırma ve Uygulama Merkezlerinden sorumlu Rektör Yardımcılığı</li></ul>	Ocak 2026- Aralık 2029
2	Farkındalık yaratma faaliyetleri	Cinsiyet Eşitliği Planının uygulanması konusunda bilinçlendirme faaliyetlerinin (çalıştaylar, eğitimler) düzenlenmesi	<ul style="list-style-type: none"><li>• Farkındalık artırma faaliyetlerinin tasarlanması ve içeriklerinin geliştirilmesi</li><li>• Fakültelerde cinsiyet eşitliği konusunun araştırma gündemlerine entegre edilmesi konusunda çalışmalar yapılması</li><li>• KTÜ'de lisansüstü öğrenciler için cinsiyet eşitliği konusunu araştırma gündemlerine entegre etme konusunda seminerler düzenlenmesi</li><li>• Cinsiyet araştırmaları için uluslararası finansman programları hakkında webinarlar düzenlenmesi</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Rektörlük</li><li>• Tüm Akademik Birimler</li><li>• Tüm İdari Birimler</li></ul>	Ocak 2026- Aralık 2029
3	Cinsiyet Araştırmaları Grubu	Üniversitede Cinsiyet Araştırmaları Grupları kurulması	<ul style="list-style-type: none"><li>• Cinsiyet araştırmacıları grubunun yapısının, hâlihazırda toplumsal cinsiyet konuları üzerinde çalışan mevcut araştırmacılar ve farkındalık artırma faaliyetleri sonucunda bu gruba üye olmak isteyen potansiyel araştırmacılarından yola çıkılarak tasarlanması</li><li>• Toplumsal cinsiyet araştırmacıları grubu için hedeflerin ve alt çalışma gruplarının belirlenmesi</li><li>• Grupların araştırma faaliyetlerinin planlanması</li><li>• Araştırma projelerinin uygulanması</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Rektörlük</li><li>• Araştırma ve Uygulama Merkezlerinden Sorumlu Rektör Yardımcılığı</li><li>• KTÜ KAÇAUM</li></ul>	Ocak 2026- Aralık 2029



## 5. EĞİTİM-ÖĞRETİM

### 5.1. Cinsiyete Duyarlı Öğretim

N	Önlemler/Eylemler	Amaç	Faaliyetler	İlgili Bölümler/Birimler	Uygulama Dönemi
1	Cinsiyet boyutunun müfredat ve öğretime entegrasyonuna ilişkin kılavuz	Cinsiyet boyutunu müfredata ve öğretime entegre etmek için kılavuz ilkelerin geliştirilmesi ve benimsenmesi	<ul style="list-style-type: none"><li>• Kılavuzun hazırlanması</li><li>• Yönergenin üniversitenin yetkili birimi tarafından onaylanması</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Rektörlük</li><li>• Akademik İşlerden Sorumlu Rektör Yardımcılığı</li></ul>	Ocak 2026- Aralık 2029
2	Eğitimler ve pilot uygulama	Akademik personelin cinsiyete duyarlı öğretim konusunda eğitilmesi ve müfredatın her fakülteden bir bölümde cinsiyet boyutuyla pilot uygulaması	<ul style="list-style-type: none"><li>• Eğitim içeriklerinin hazırlanması</li><li>• Eğitim takviminin planlanması</li><li>• Müfredatın pilot uygulama olarak yenilenmesi (her fakülteden bir bölümde).</li><li>• Sürecin izlenmesi ve değerlendirilmesi</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Rektörlük</li><li>• Akademik İşlerden Sorumlu Rektör Yardımcılığı</li><li>• Akademik birimler</li></ul>	Ocak 2026- Aralık 2029
3	Cinsiyet eşitliği ile ilgili ders sayısının artırılması	Daha fazla öğrencinin cinsiyet eşitliği konusunda bilgi sahibi olması	<ul style="list-style-type: none"><li>• Üniversite seçmeli ders havuzuna cinsiyet eşitliği ile ilgili en az iki ders eklenmesi</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Rektörlük</li><li>• Akademik İşlerden Sorumlu Rektör Yardımcılığı</li><li>• İlgili Fakülte Dekanlıkları, Bölüm Başkanlıkları ve Anabilim Dalları</li></ul>	Ocak 2026- Aralık 2029



## 6. KURUMSAL İLETİŞİM

### 6.1. Cinsiyete Duyarlı Kurumsal İletişim

N	Önlemler/Eylemler	Amaç	Faaliyetler	İlgili Bölümler /Birimler	Uygulama Dönemi
1	Cinsiyete duyarlı kurumsal iletişim kılavuzu	Cinsiyete duyarlı kurumsal iletişim kılavuzunun geliştirilmesi ve uygulanması	<ul style="list-style-type: none"><li>• Cinsiyete duyarlı kurumsal iletişim üzerine araştırma yapılması</li><li>• İlgili tüm akademik ve idari birimlerle iş birliği yoluyla kurumsal cinsiyete duyarlı iletişim kılavuzunun geliştirilmesi</li><li>• Kılavuzun üst yönetime sunulması ve belgenin resmi olarak onaylanması</li><li>• Kılavuzun uygulanması, sürecin izlenmesi ve değerlendirilmesi</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Rektörlük</li><li>• Kurumsal İletişimden Sorumlu Genel Sekreter Yardımcılığı</li><li>• Kurumsal İletişim Koordinatörlüğü</li><li>• KTÜ KAÇAUM</li></ul>	Ocak 2026- Aralık 2029
2	Cinsiyete duyarlı kurumsal iletişim eğitimleri	İlgili personelin cinsiyete duyarlı kurumsal iletişim konusunda eğitimi	<ul style="list-style-type: none"><li>• Eğitim içeriklerinin hazırlanması</li><li>• Eğitim takviminin planlanması</li><li>• Eğitimlerin uygulanması</li><li>• Sürecin değerlendirilmesi ve izlenmesi</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Rektörlük</li><li>• Kurumsal İletişimden Sorumlu Genel Sekreter Yardımcılığı</li><li>• Tüm Akademik ve İdari Birimler</li></ul>	Ekim 2026- Aralık 2029



## 7. CİNSEL TACİZ

### 7.1. Cinsiyete Dayalı/Cinsel Taciz

N	Önlemler/Eylemler	Amaç	Faaliyetler	İlgili Bölümler /Birimler	Uygulama Dönemi
1	Kurumsal politika belgesinin oluşturulması	Cinsiyetçilik ve cinsel tacize karşı politika belgesinin oluşturulması ve kabulü	<ul style="list-style-type: none"><li>Cinsiyetçilik ve cinsel tacize karşı politika belgesinin oluşturulması</li><li>Politika belgesinin resmi olarak kabulü ve onaylanması</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Rektörlük</li><li>Üniversite Senatosu</li><li>KTÜ KAÇAUM</li></ul>	Ocak 2026- Temmuz 2029
2	Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık, Şiddet ve Cinsel Tacizi Önleme Destek Birimi	Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık, Şiddet ve Cinsel Tacizi Önleme Destek Birimi kurulması	<ul style="list-style-type: none"><li>Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık, Şiddet ve Cinsel Tacizi Önleme Destek Birimi kurulması</li><li>Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık, Şiddet ve Cinsel Tacizi Önleme Destek Birimi altında taciz vakalarını ele alacak bir komisyonun kurulması</li><li>Cinsiyete dayalı ayrımcılık, şiddet ve cinsel tacizi önleme konusunun tüm oryantasyon eğitimi programlarına entegre edilmesi (lisans, lisansüstü, tüm akademik ve idari kadro)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Rektörlük</li><li>KTÜ KAÇAUM</li></ul>	Ocak 2026- Temmuz 2029
3	Acil Destek Biriminin oluşturulması	Daha güvenli ve erişilebilir kampüs/kadın dostu kampüs hedefiyle öğrenci ve personelin destek alabilmeleri için her kampüste” Acil Destek Birimleri “nin kurulması	Kampüs içerisinde soruna anında müdahale edebilecek en az bir birimin oluşturulması	<ul style="list-style-type: none"><li>Rektörlük</li></ul>	Ocak 2026- Temmuz 2029



## 8. İŞ BİRLİĞİ FAALİYETLERİ

N	Önlemler/Eylemler	Amaç	Faaliyetler	İlgili Bölümler/Birimler	Uygulama Dönemi
1	Ortak araştırma ve projeler	Araştırma yapılması	<ul style="list-style-type: none"><li>Cinsiyet araştırma grubunun kurulması ile paydaşlarla düzenli işbirlikçi araştırma ve proje geliştirme toplantılarının düzenlenmesi</li><li>Araştırma sonuçlarının yayınlanması (raporlar/makaleler vb.)</li><li>Ortaklaşa geliştirilen projelerle mevcut hibe çağrılarına başvuruların yapılması</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Araştırma ve Uygulama Merkezleri</li><li>KTÜ Teknoloji Transferi Uygulama ve Araştırma Merkezi</li><li>Üniversiteler, kamu kuruluşları, belediyeler</li><li>KTÜ KAÇAUM</li></ul>	Eylül 2026- Aralık 2029
2	Bilinçlendirme ve kapasite geliştirme eğitimleri	Cinsel Taciz, Kurumsal İletişim farkındalık eğitimleri verilmesi	<ul style="list-style-type: none"><li>Eğitim ihtiyacı ve mevcut durum analizinin yapılması</li><li>Eğitim gündemi ve içeriğinin geliştirilmesi</li><li>Eğitimlerin organizasyonu</li><li>Eğitimlerin izlenmesi ve değerlendirilmesi</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Araştırma ve Uygulama Merkezleri</li><li>KTÜ Teknoloji Transferi Uygulama ve Araştırma Merkezi</li><li>STK'lar, meslek kuruluşları, üniversiteler, kamu kuruluşları</li><li>KTÜ KAÇAUM</li></ul>	Ocak 2026- Aralık 2029
3	İnovasyonda Kadın Etkinlikleri (Women in Innovation-WIN Event)	Araştırma Eğitim/Öğretim Öğrenci hizmetleri sağlanması	<ul style="list-style-type: none"><li>Yıllık İnovasyonda Kadın Etkinlikleri (WIH Event) programının geliştirilmesi</li><li>Kadın girişimcilerin ve iş kadınlarının davet edilmesi</li><li>İl Milli Eğitim Müdürlüğü aracılığı ile liseler ile irtibata geçilmesi</li><li>Yerel ve ulusal liselerde İnovasyonda Kadın etkinliklerinin tanıtılması</li><li>Her yıl üniversite tercih ve kayıt dönemi öncesinde İnovasyonda Kadın etkinliklerinin düzenlenmesi</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Üniversiteler, iş sektörü, meslek kuruluşları, kamu kuruluşları, okullar</li></ul>	Eylül 2026- Aralık 2029

