

**SAYILARLA TOPLUMSAL
CİNSİYET EŞİTLİĞİ
MEVCUT DURUM ANALİZİ VE
EYLEM PLANI**

Daha ileriye... En iyiye...

SUNUŞ

Adaletsiz ve ayrımcılığı körükleyen sosyal yapıların bir sonucu olan toplumsal cinsiyet eşitsizliği, tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de bütüncül anlamda bir dönüşüme ihtiyaç duyulan ve hak temelli ele alınması gereken bir sorun alanıdır. Türkiye'nin gerek taraf olduğu uluslararası sözleşmelerde, gerekse ulusal düzeyde yürürlükte olan birçok yasada toplumsal cinsiyet eşitsizliği ile mücadele öncelikli politikalar arasında yer almış olsa da, bu politikaların kurumlar tarafından kendi iklimi çerçevesinde değerlendirilmesi, eylem haline dönüştürülmesi ve izlenmesi büyük önem taşımaktadır. Toplumsal yaşamda karşılaşılan eşitsizliklerin ortadan kaldırılmasına yönelik bilginin üretildiği ve aynı zamanda bu bilginin aktarıldığı kurumlar olarak üniversiteler, toplumsal cinsiyet eşitsizliği ile mücadelede başat bir konuma sahiptir.

Hacettepe Üniversitesi toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizlikleri doğrudan odağına alan az sayıdaki üniversiteden birisidir. Kurumsal olarak bu alanda atılan önemli bir adım, Türkiye'de öncü bir çalışmanın sonucu olarak, Hacettepe Üniversitesi Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi (HÜKSAM) sorumluluğunda yürütülen çalışmalarla Hacettepe Üniversitesi'nin 2016-2020 yıllarını kapsayan ilk Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı'nın uygulamaya konulmuş olmasıdır. Söz konusu Eylem Planı, üniversite içerisinde birçok dönüşümün hem yasal dayanağı hem de kolaylaştırıcı ve yol göstericisi olmuştur. Bu kapsamda, yine Türkiye'deki üniversiteler arasında sayılı olan ve birçok üniversite açısından örnek teşkil eden Cinsel Tacize ve Cinsel Saldırıya Karşı Koruma ve Destek Komisyonu, Eylem Planı'nın bir ürünü olarak kurulmuş olup, çalışmalarını her geçen gün geliştirerek sürdürmektedir.

Hacettepe Üniversitesi, yenilikçi çalışmalarına bir yenisini daha ekleyerek, Üniversitenin birçok biriminden, bu konuda deneyim ve bilgi sahibi kişilerden oluşan bir ekiple ve yine HÜKSAM'ın öncülüğünde yoğun bir çalışma gerçekleştirerek, "Hacettepe Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı (2022-2026)" nı hazırlamıştır. Altı alt komisyonun çalışmasıyla ortaya konulan Eylem Planı, 10 Mart 2022 tarihinde Üniversitemiz Senatosu'nda kabul edilerek yürürlüğe girmiştir. Alt komisyonlardan birisi 2018-2021 yılları arasına ilişkin bir çalışma yürüterek "Hacettepe Üniversitesi'nde Sayılarla Toplumsal Cinsiyet Eşitliği"nin mevcut durum analizini raporlaştırmıştır. Diğer beş alt komisyon ise, "İş-Yaşam Dengesi ve Kurum Kültürü Planlama", "Liderlik ve Karar Alma Süreçlerinde Toplumsal Cinsiyet Dengesi", "Atama ve Yükseltme Süreçlerinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği", "Araştırma ve Eğitim İçeriklerine Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Boyutunun Entegrasyonu" ve "Toplumsal Cinsiyete Dayalı Şiddete ve Cinsel Tacize Karşı Önlemler" olmak üzere beş temel amaç çerçevesinde, öncelikli olarak Üniversitemizdeki mevcut durumu ve gelişme ihtiyacı olan alanları belirlemiş, bu doğrultuda eylemler, stratejiler, ilgili birimler, takvim ve izleme göstergeleri oluşturulmuştur.

Dünya üniversiteleri sıralama kuruluşu Times Higher Education (THE), tarafından geliştirilen "Etki Sıralaması" (Impact Ranking) sistemi ile üniversitelerin, Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları ana başlıklarına uygun strateji, politika ve uygulamaları değerlendirilmektedir. Bu alanda yaptığı çalışmaların bir karşılığı olarak, 2022 yılı etki sıralaması sonuçlarına göre, Hacettepe Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ana başlığında, 938 üniversite arasında 25. üniversite olma başarısını elde etmiştir. Bu başarıyı korumak ve daha ileriye taşımak adına da, "Hacettepe Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı (2022-2026)" iyi bir yol haritası belirlemektedir. Bundan sonraki süreçte, Üniversitemizin, yönetici, akademik personel,

idari personel ve öğrencilerini içerecek şekilde, tüm bileşenleri ile, Eylem Planı'nı en iyi şekilde uygulayacak olmasına; Üniversitemizde eşitlikçi, ayrımcılık karşıtı, adil ve hakları gözeten kültürün korunması ve geliştirilmesi açısından bütüncül bir çaba sarf edileceğine olan inancımız tamdır.

Saygılarımızla,

Hacettepe Üniversitesi
Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komisyonu

İÇİNDEKİLER

| | |
|---|----|
| 1. KARAR MEKANİZMALARI ve YÖNETİM KADROSU CİNSİYET DAĞILIMI | 2 |
| 1.1. Hacettepe Üniversitesi'nin Karar Mekanizmalarının Cinsiyete Göre Dağılımı | 2 |
| 2. ÖĞRENCİLER | 9 |
| 2.1. H.Ü. Mevcut Lisans Öğrencilerinin Cinsiyete Göre Dağılımı | 9 |
| 2.1.1. Lisans Programlarına Devam Eden Öğrencilerin Cinsiyete Göre Dağılımı | 9 |
| 2.1.2. Yüksekokullara Devam Eden Öğrencilerin Cinsiyete Göre Dağılımı | 10 |
| 2.1.3. Meslek Yüksekokullarına (MYO) Devam Eden Öğrencilerin Cinsiyete Göre Dağılımı | 10 |
| 2.2. H.Ü. Lisans ve Önlisans Öğrencilerinin Alanlara Göre Dağılımı | 11 |
| 2.3. H.Ü. Mezun Öğrencilerinin Cinsiyete Göre Dağılımı | 13 |
| 2.3.1. Lisans Mezunlarının Cinsiyete Göre Dağılımı | 14 |
| 2.3.2. Yüksekokul Mezunu Öğrencilerin Cinsiyete Göre Dağılımı | 14 |
| 2.3.3. Meslek Yüksekokulu (MYO) Mezunu Öğrencilerin Cinsiyete Göre Dağılımı | 15 |
| 2.3.4. Lisansüstü Programlara Kayıtlı Öğrenci Sayısı | 15 |
| 3. PERSONEL | 16 |
| 3.1. Akademik Personel | 16 |
| 3.1.1. Araştırma Görevlilerinin Cinsiyete Göre Dağılımı | 16 |
| 3.1.2. Öğretim Görevlilerinin Cinsiyete Göre Dağılımı | 17 |
| 3.1.3. Dr. Öğretim Üyelerinin Cinsiyete Göre Dağılımı | 18 |
| 3.1.4. Doçentlerin Cinsiyete Göre Dağılımı | 19 |
| 3.1.5. Profesörlerin Cinsiyete Göre Dağılımı | 20 |
| 3.1.6. Akademik Personelin Fakültelere ve Kayıtlı Cinsiyet Verisine göre Dağılımları (%), 202121 | |
| 3.1.7. Akademik Personelin Enstitülere ve Kayıtlı Cinsiyet Verisine göre Dağılımları (%), 202127 | |
| 4. İDARİ PERSONEL | 31 |
| 4.1. H.Ü. İdari Personelin Cinsiyete Göre Dağılımı | 31 |
| 4.1.1. İdari Birim Personelinin Cinsiyete Göre Dağılımı | 31 |
| 4.1.2. H.Ü. Fakültelerde Görev Yapan İdari Personelin Cinsiyete Göre Dağılımı | 34 |
| 4.1.3. İdari Personelin Fakültelere ve Cinsiyete Göre Dağılımı | 34 |
| 4.1.4. Enstitülerde Görev Yapan İdari Personelin Cinsiyete Göre Dağılımı | 36 |
| 4.1.5. MYO ve Yüksekokullarda Görev Yapan İdari Personelin Cinsiyete Göre Dağılımı | 39 |
| 5. PROJELER ve ETKİNLİKLER | 42 |
| 5.1. TÜBİTAK Projelerinin Cinsiyete Göre 2018-2021 Yıllarında Yapılmış Proje Sayıları, Bütçe Miktarları ve Dağılımları | 42 |
| 5.2. Hacettepe Teknokent Teknoloji Transfer Merkezi (HT-TTM) Projelerinin Cinsiyete Göre 2018-2021 Yıllarında Yapılmış Proje Sayıları, Bütçe Miktarları ve Dağılımları | 45 |
| 5.3. Hacettepe Teknokent Projelerinin Cinsiyete Göre 2018-2021 Yıllarında Yapılmış Proje Sayıları, Bütçe Miktarları ve Dağılımları | 47 |
| 5.4. Hacettepe Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinasyon Birimi (BAP) Tarafından Desteklenen Projelerin Cinsiyete Göre 2018-2021 Yıllarında Yapılmış Proje Sayıları, Bütçe Miktarları ve Dağılımları | 48 |

| | |
|---|----|
| 5.5. Hacettepe Üniversitesi Bünyesinde Yapılan Toplumsal Cinsiyet Temalı Sorumluluk Proje ve Faaliyetlerinin Dağılımı | 50 |
| 5.6. 39. Madde Kapsamında 2018-2021 Yıllarında 3 Aydan Fazla Süren Yurtdışı Görevlendirmelerin Cinsiyete Göre Dağılımı | 50 |
| 5.7. Mevlâna Değişim Programı Değişim Hareketliliğinin Cinsiyete Göre Dağılımı | 51 |
| 5.8. Farabi Programı Değişim Hareketliliğinin Cinsiyete Göre Dağılımı | 52 |
| 5.9. ERASMUS+ Hareketlilik Programlarından Yararlananların Cinsiyete Göre Dağılımı | 52 |
| 6. PATENT | 52 |
| 6.1. 2018-2021 Yıllarında Uluslararası ve Ulusal Patent Başvuru ve Belgelerinin Cinsiyete Göre Dağılımı | 52 |
| 7. TOPLULUK | 53 |
| 7.1. Tüzüğünde Toplumsal Cinsiyet Teması Olan Öğrenci Topluluk Sayısı ve Dağılımı | 53 |
| 8. DERSLER ve TEZLER | 54 |
| 8.1. Hacettepe Üniversitesi Lisans ve Lisansüstü Programlarında Toplumsal Cinsiyet Temasını İçeren Ders Sayıları Dağılımı | 54 |
| 8.2. Lisansüstü Programlarda Toplumsal Cinsiyet Teması İçeren Tez Sayısı | 56 |
| Hacettepe Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Planı (GEP) Hazırlayanlar | 57 |
| 9. TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ EYLEM PLANI | 59 |
| AMAÇ 1: İş-Yaşam Dengesi ve Kurum Kültürü Planlama | 60 |
| AMAÇ 2: Liderlik ve Karar Alma Süreçlerinde Toplumsal Cinsiyet Dengesi | 61 |
| AMAÇ 3: Atama ve Yükseltme Süreçlerinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği | 66 |
| AMAÇ 4: Araştırma ve Eğitim İçeriklerine Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Boyutunun Entegrasyonu | 69 |
| AMAÇ 5: Toplumsal Cinsiyete Dayalı Şiddete ve Cinsel Tacize Karşı Önlemler | 72 |
| 10. GENDER EQUALITY ACTION PLAN | 75 |
| OBJECTIVE 1: Work-Life Balance and Organisational Culture Planning | 76 |
| OBJECTIVE 2: Gender Balance In Leadership and Decision-Making Processes | 78 |
| OBJECTIVE 3: Gender Equality In Appointment and Upgrade Processes | 83 |
| Integration of the Gender Equality Dimension in Research And Educational Content | 85 |
| OBJECTIVE 5: Measures Against Gender-Based Violence and Sexual Harassment | 88 |



HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
2018-2021
Sayılarla Toplumsal
Cinsiyet Eşitliği
Mevcut Durum Analizi

HAZIRLAYANLAR

Prof. Dr. Şevkat Bahar-Özvarış

Doç. Dr. Selda Taşdemir-Afşar

Dr. Elif Yılmaz Turalı

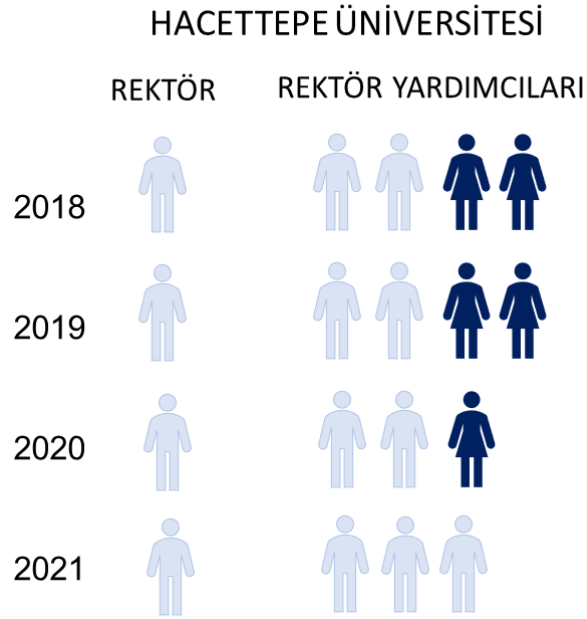
Öğr. Gör. Aynur Demircan

Öğr. Gör. Berna Güvendiren-Yılmaz

Hacettepe Üniversitesi'nin toplumsal cinsiyet eşitliğinde ne durumda olduğunu ortaya koyabilmek için 2018-2021 yılları arasında karar mekanizmaları/yönetim kadrosu, öğrenciler, akademik personel, idari personel, proje, toplumsal cinsiyet temasını içeren ders ve tamamlanmış tez, öğrenci toplulukları, patent/belge, görevlendirme/hareketlilik kategorilerindeki dağılımları detaylı bir şekilde incelenmiş ve aşağıdaki bilgilere ulaşılmıştır.

1. KARAR MEKANİZMALARI ve YÖNETİM KADROSU CİNSİYET DAĞILIMI

1.1. Hacettepe Üniversitesi'nin Karar Mekanizmalarının Cinsiyete Göre Dağılımı



2021 yılı itibariyle kadın rektör yardımcısı bulunmamaktadır.¹

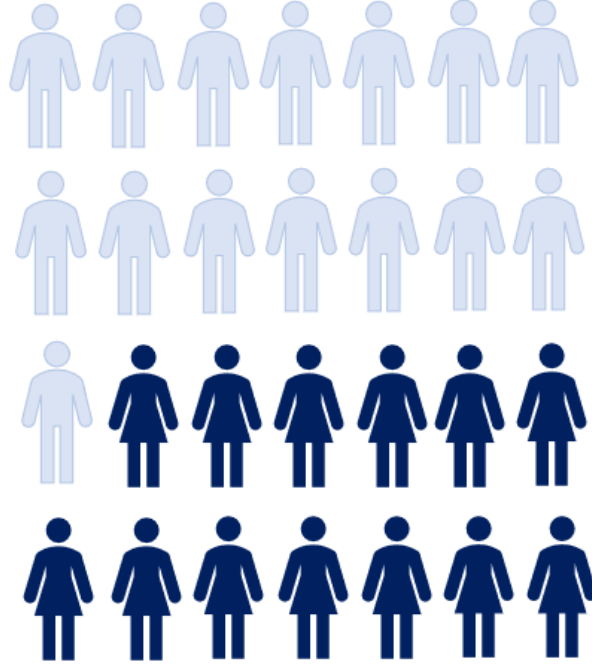
HÜ SENATO ÜYELERİ, 2021



Senato Üyelerinin %45'i kadın üyelerden oluşmaktadır.

¹ 2022 yılı Mart ayı itibariyle de Rektör ve Rektör yardımcısı olarak görev yapan kadın yönetici bulunmamaktadır.

HÜ YÖNETİM KURULU ÜYELERİ, 2021



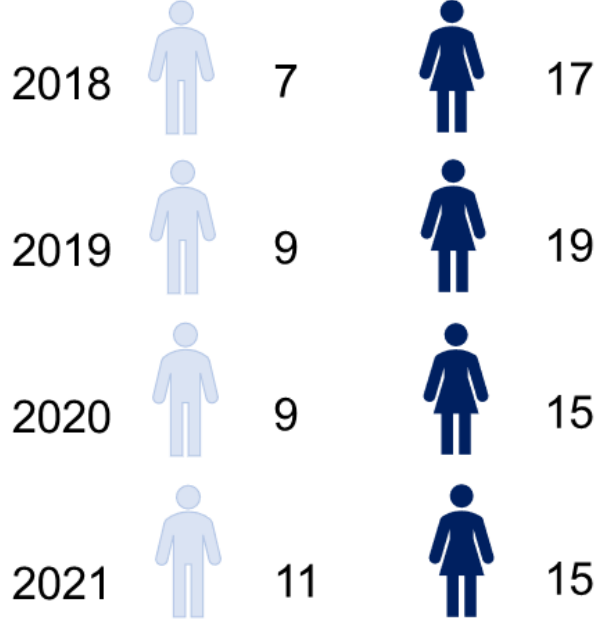
Yönetim Kurulu Üyelerinin %46'sı kadın üyelerden oluşmaktadır.

HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ DEKANLAR



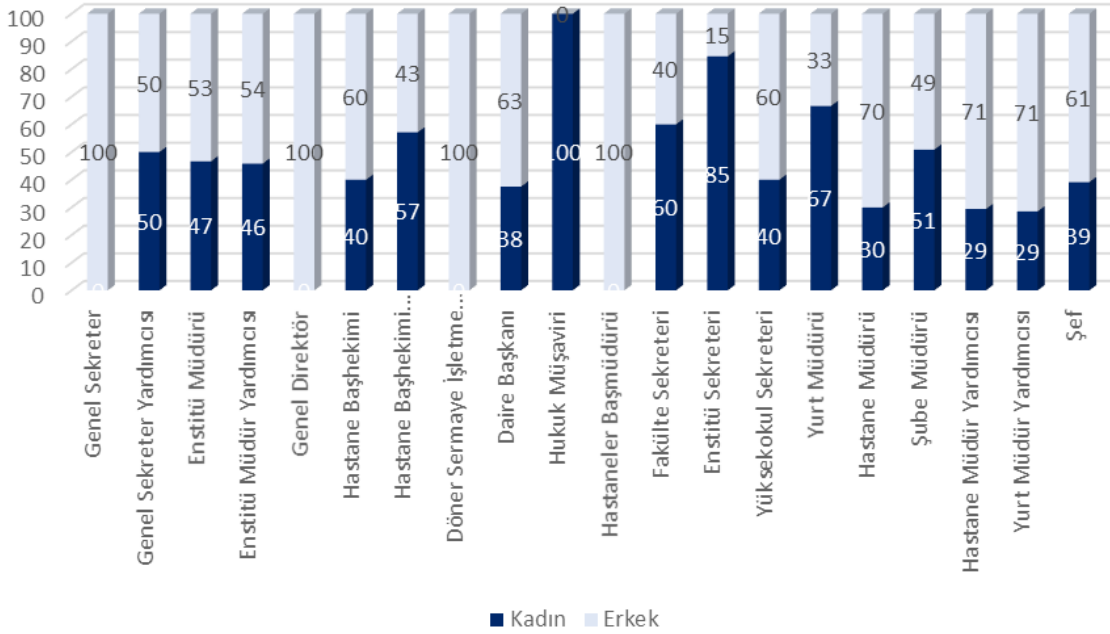
2021 yılı itibariyle 16 dekanın 9'u kadındır.

HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ DEKAN YARDIMCILARI

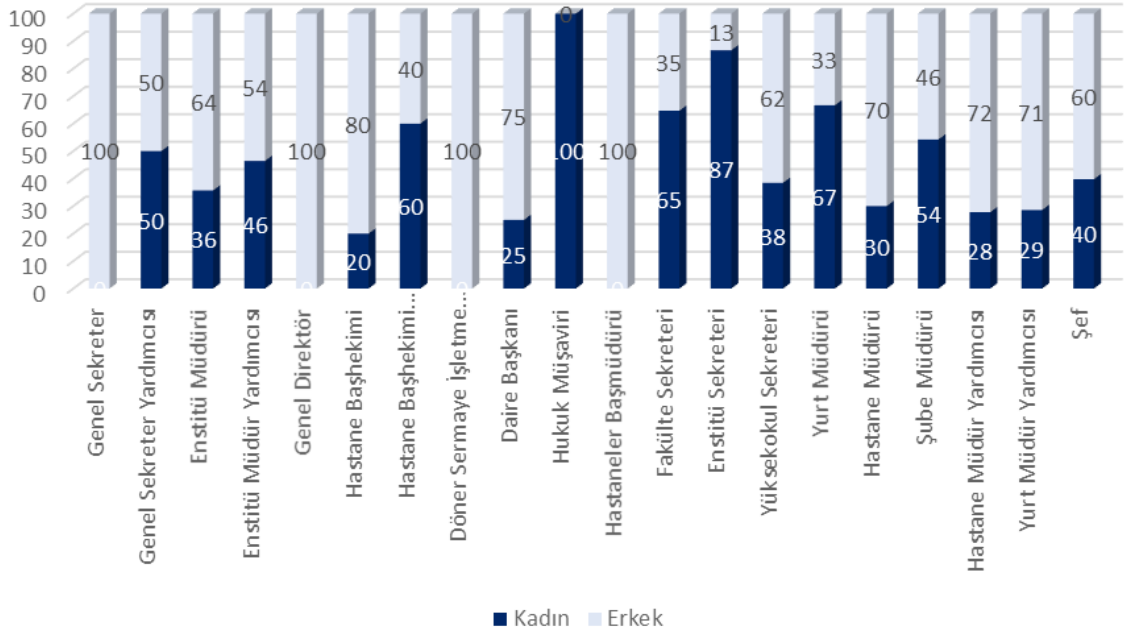


2021 yılı itibariyle 26 Dekan Yardımcısının 15'i kadındır.

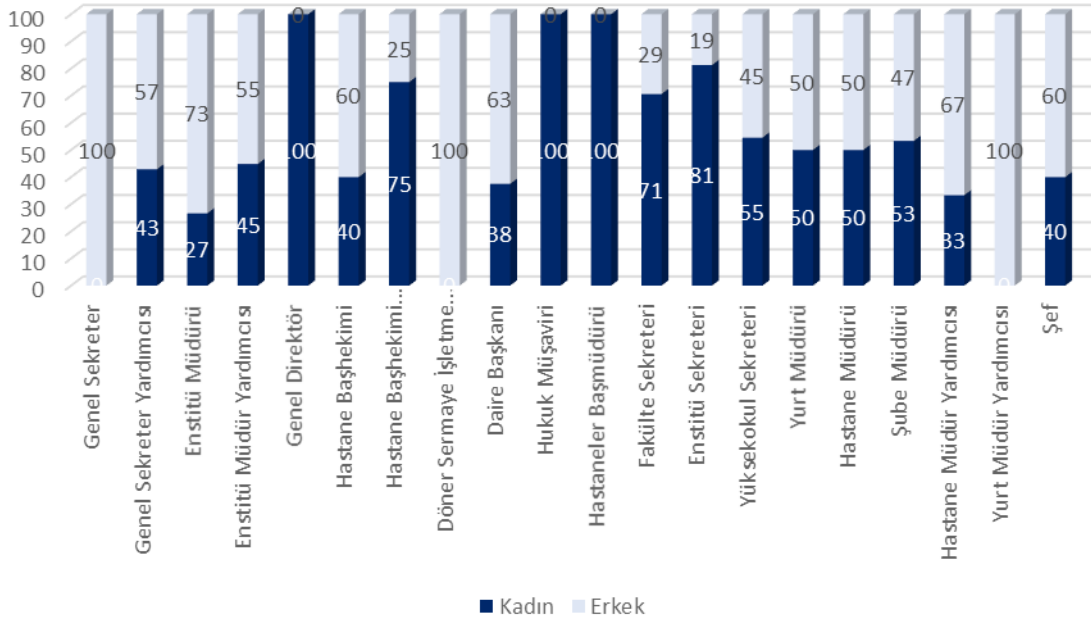
Yönetim Kadrosunun Cinsiyet dağılımı, 2018



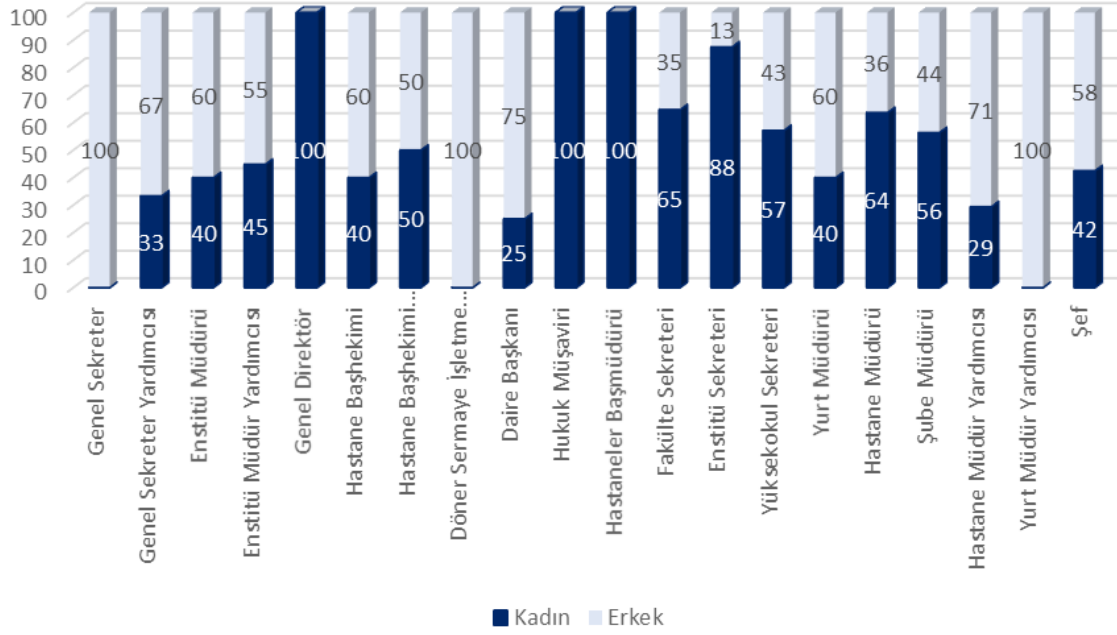
Yönetim Kadrosunun Cinsiyet dağılımı, 2019



Yönetim Kadrosunun Cinsiyet dağılımı, 2020

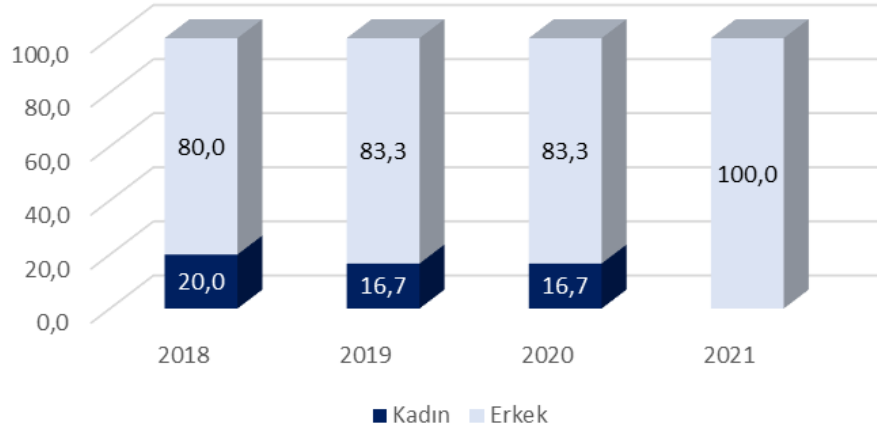


Yönetim Kadrosunun Cinsiyet dağılımı, 2021



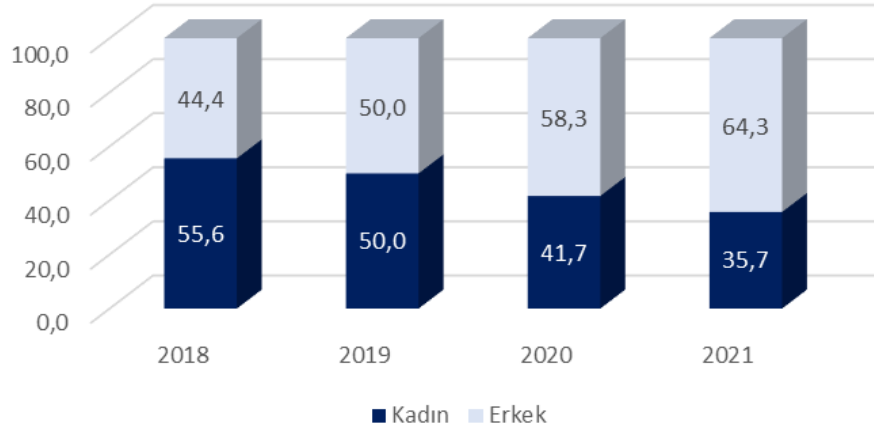
- 2018-2021 yılları arasında görev yapan tüm **Genel Sekreterler** erkektir. 2018-2019 yılları arasında 3 kadın **Genel Sekreter Yardımcısı** varken 2021 yılında bu sayı 2'ye düşmüştür.
- 2021 yılı itibariyle 15 **Enstitü Müdürünün** 6'sı, 29 **Enstitü Müdür Yardımcısının** 12'si kadındır.
- 2021 yılı itibariyle;
 - **Hastaneler Genel Direktörü** kadın iken 5 **Hastane Başhekiminin** ve 4 **Hastane Başhekim Yardımcısının** 2'si kadındır.
 - **Döner Sermaye İşletme Müdürü** erkektir.
 - 8 **Daire Başkanının** 3'ü kadındır.
 - **Hukuk Müşaviri** ve **Hastaneler Başmüdürü** kadındır.
 - 11 **Hastane Müdürünün** 3'ü, 17 **Hastane Müdür Yardımcısının** 5'i kadındır.
 - 17 **Fakülte Sekreterinin** 11'i, 16 **Enstitü Sekreterinin** 14'ü, 7 **Yükseköğretim Sekreterinin** 4'ü kadındır.
 - 55 **Şube Müdürünün** 31'i, 10 **Yurt Müdürünün** 4'ü kadinken 2 **Yurt Müdür Yardımcısı** da erkektir.
 - 153 **Şefin** 65'i kadındır.

H.Ü. Yükseköğretim Müdürlerinin cinsiyete göre dağılımı (%)



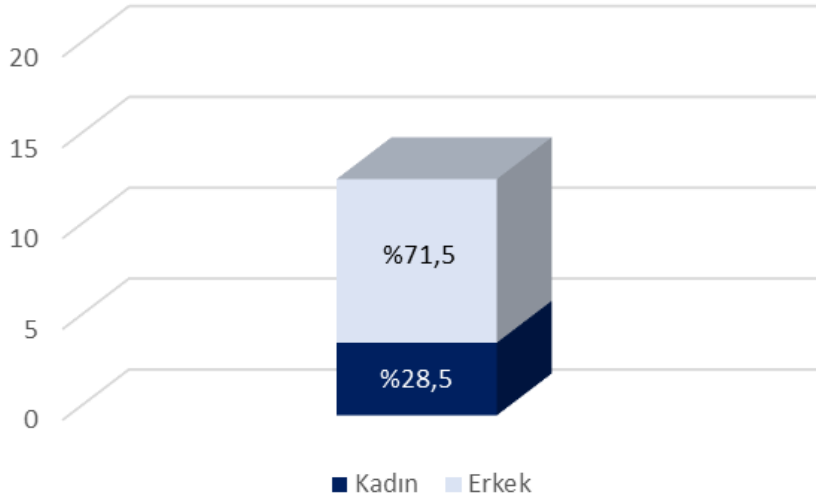
Yükseköğretim Müdürlerinin cinsiyete göre dağılımı incelendiğinde, 2018 yılında %20 olan kadın müdür oranının yıllar içinde azaldığı ve 2021 yılında ise hiç kadın müdür olmadığı görülmektedir.

HÜ Yükseköğretim Müdür Yardımcılarının cinsiyete göre dağılımı (%)



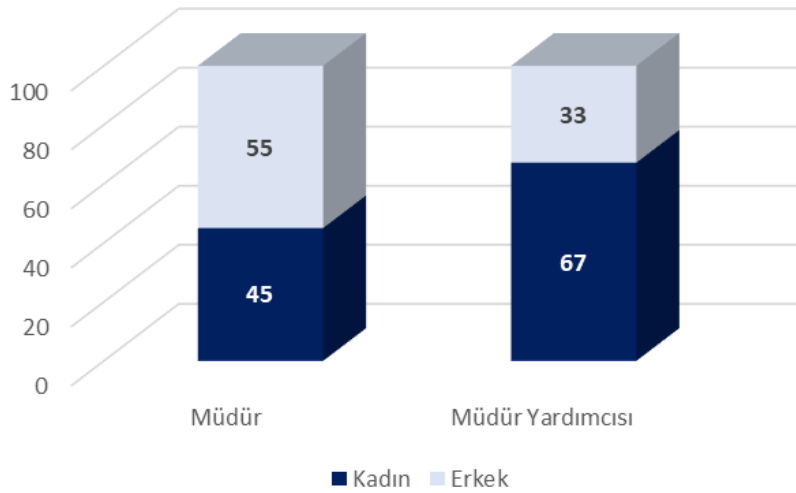
Yükseköğretim Müdür Yardımcılarının cinsiyete göre dağılımı incelendiğinde, 2018 yılında %55,6 olan kadın müdür yardımcısı oranının 2021 yılında %35,7'ye gerilediği görülmektedir.

2018-2022 Stratejik Plan İzleme ve Değerlendirme Kurulu Üyelerinin Cinsiyete Göre Dağılımı (%), 2018-2022



Stratejik Plan İzleme ve Değerlendirme Kurulu 14 üyesinin 4'ünün cinsiyeti kadındır.

Araştırma Merkezleri Müdür ve Müdür Yardımcılarının cinsiyete göre dağılımı (%)



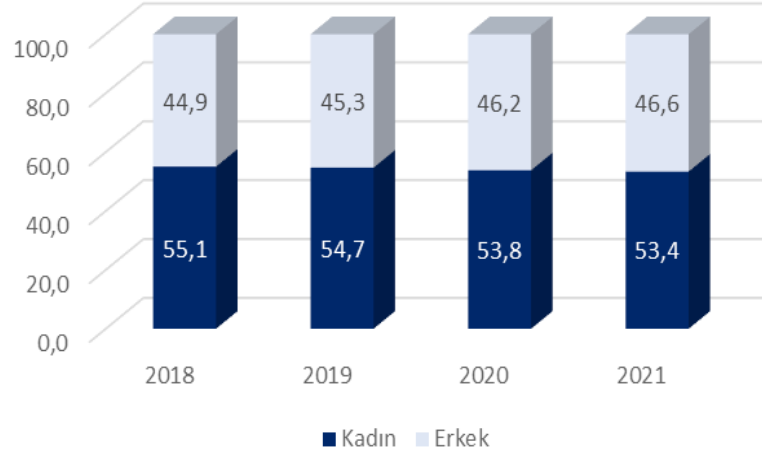
2021 yılı verilerine göre üniversite bünyesindeki Merkez Müdürlerinin %45'i kadın %55'i ise erkektir. Merkez Müdür Yardımcılığında ise kadınların oranı %67'dir.

2. ÖĞRENCİLER

2.1. H.Ü. Mevcut Lisans Öğrencilerinin Cinsiyete Göre Dağılımı

2018-2021 yılları arasında Üniversitenin Önlisans ve Lisans programlarına kayıtlı olan öğrencilerin cinsiyet verisine göre dağılımı incelendiğinde, kadın öğrencilerin oranının erkek öğrencilerden yüksek olduğu, 2018 yılında %55,1 olan kadın öğrenci oranının 2021 yılında %53,4 olduğu görülmektedir.

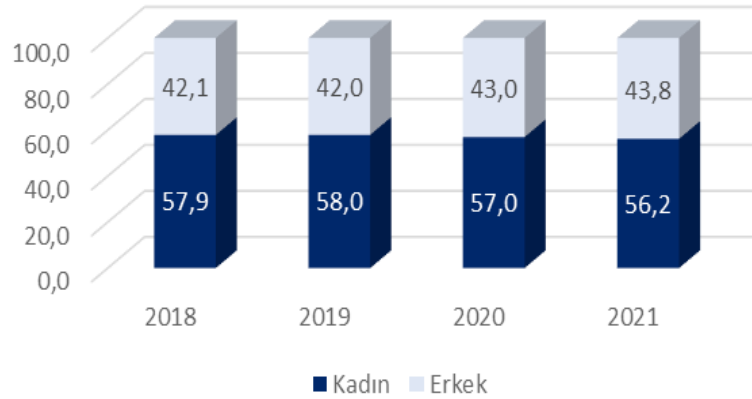
H.Ü. Öğrencilerinin Cinsiyete Göre Dağılımı (%)



2.1.1. Lisans Programlarına Devam Eden Öğrencilerin Cinsiyete Göre Dağılımı

Lisans programına devam eden kadın öğrenci oranının en yüksek olduğu yıl %58 ile 2019 yılıdır. Bu yıldan itibaren az da olsa kadın öğrenci oranında azalma olmaktadır.

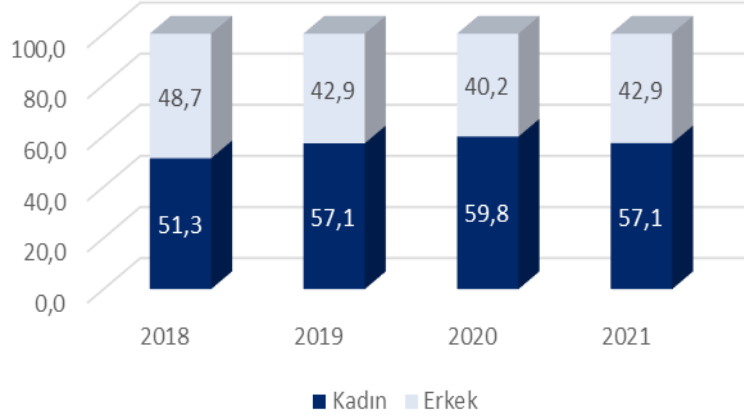
H.Ü. Fakülte Öğrencilerinin Cinsiyete Göre Dağılımı (%)



2.1.2. Yüksekokullara Devam Eden Öğrencilerin Cinsiyete Göre Dağılımı

Hacettepe Meslek Yüksekokulu, Ankara Devlet Konservatuvarı ve Mesleki Teknoloji Yüksekokulu'nun yer aldığı yüksekokul kategorisinde ise 2018 yılında %51,3 olan kadın öğrenci oranı, 2020 yılında %59,8'dir. 2021 yılında ise bu oran %57,1'e düşmüştür.

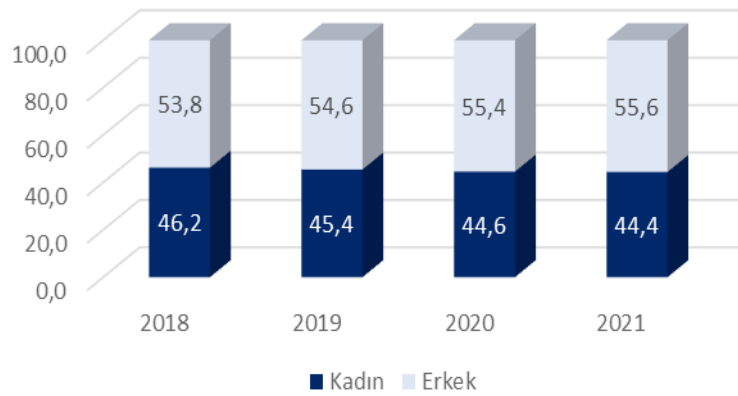
H.Ü. Yüksekokul Öğrencilerinin Cinsiyete Göre Dağılımı (%)



2.1.3. Meslek Yüksekokullarına (MYO) Devam Eden Öğrencilerin Cinsiyete Göre Dağılımı

Meslek yüksekokullarında ise genel olarak erkek öğrenci oranı yüksektir. Kadın öğrenci oranının en yüksek olduğu yıl %46,2 ile 2018 yılıdır.

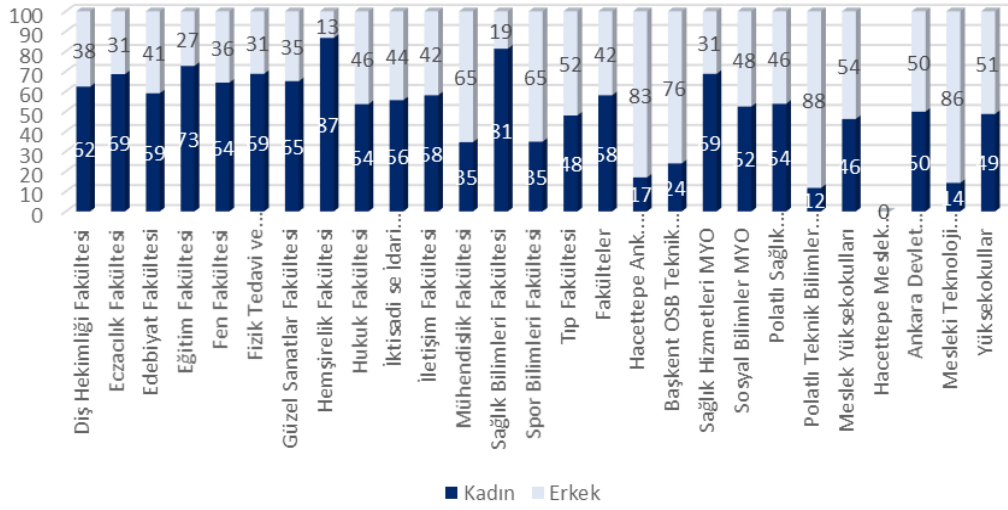
H.Ü. MYO Öğrencilerinin Cinsiyete Göre Dağılımı (%)



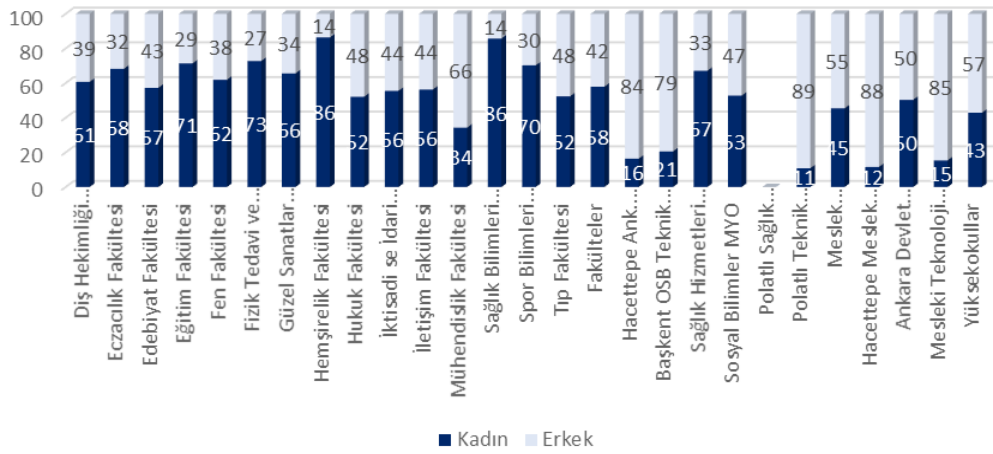
2.2. H.Ü. Lisans ve Önlisans Öğrencilerinin Alanlara Göre Dağılımı

2018-2021 yılları arasında kadın öğrenci oranının en düşük olduğu Mühendislik Fakültesi (%34,5), Tıp Fakültesi (%48,5), Hacettepe Ankara Sanayi Odası 1. OSB Meslek Yüksekokulu (%16,7), Başkent OSB Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu (%20,5), Polatlı Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu (%11), Mesleki Teknoloji Yüksekokulu (%15,25)'dur. 2018 yılında öğrencisi olmayan Hacettepe Meslek Yüksekokulu'ndaki kadın öğrenci oranı ise %11,3'tür. 2018 yılında Spor Bilimleri Fakültesi'nde kadın öğrenci oranı %35 iken 2020 yılında %70'e yükselmiş; 2020 yılında %65'e 2021 yılında ise %24'e düşmüştür.²

HÜ Öğrencilerinin alanlara göre ve cinsiyete göre dağılımı (%),
2018

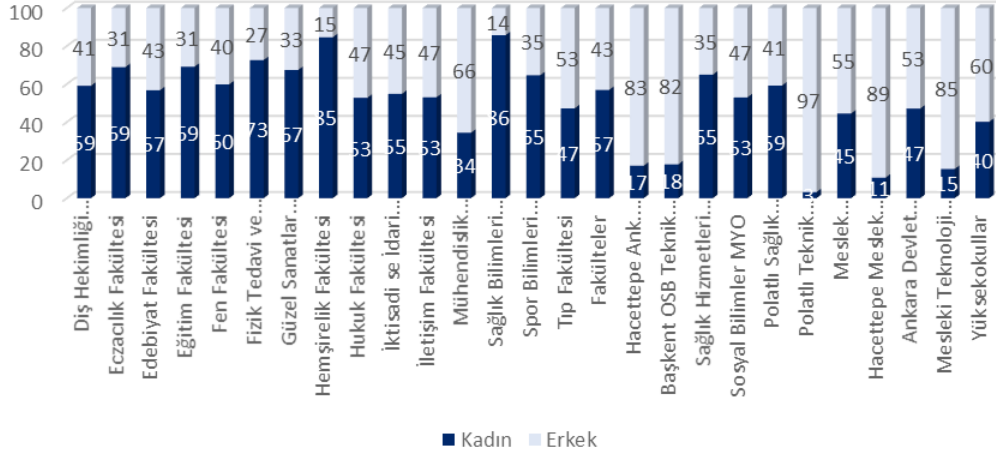


H.Ü. Lisans ve Önlisans Öğrencilerinin Alanlara ve Cinsiyete
Göre Dağılımı
(%), 2019

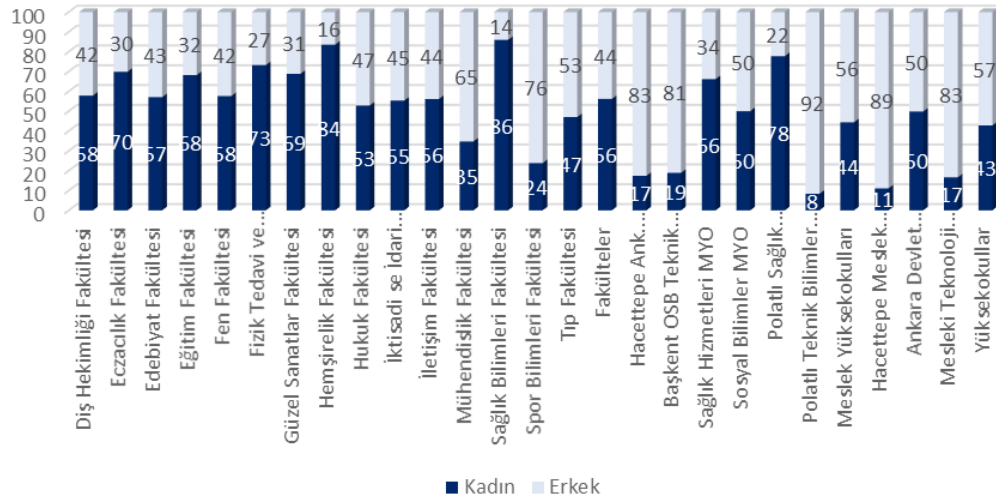


² 2019 yılında Hacettepe Polatlı Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu öğrenci sayıları Sağlık Hizmetleri MYO'nun öğrenci sayılarına dahil edilmiştir.

H.Ü. Lisans ve Önlisans Öğrencilerinin Alanlara ve Cinsiyete Göre Dağılımı (%), 2020



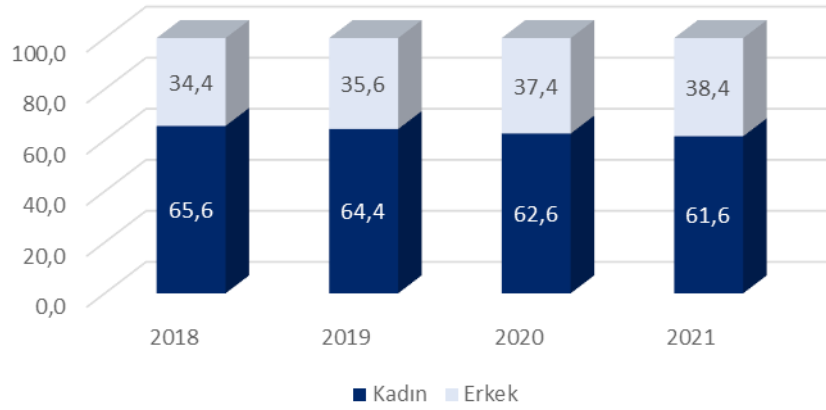
H.Ü. Lisans ve Önlisans Öğrencilerinin Alanlara ve Cinsiyete Göre Dağılımı (%), 2021



2.3. H.Ü. Mezun Öğrencilerinin Cinsiyete Göre Dağılımı

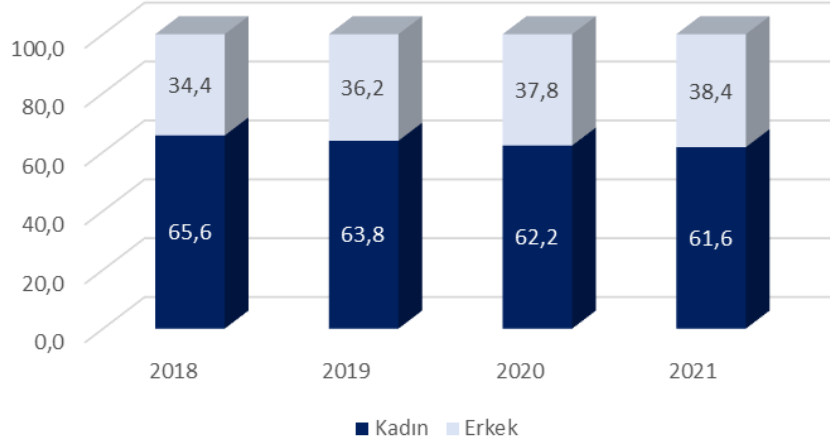
Hacettepe Üniversitesi'nden 2018-2021 yılları arasında mezun olan öğrencilerin kayıtlı cinsiyet verisine göre dağılımı incelendiğinde, kadın mezun öğrenci oranının yüksek olduğu ancak 2018'i takip eden yıllar içerisinde kayıtlı kadın öğrenci oranındaki düşüşle doğru orantılı olarak mezun olanlar arasında kadın öğrenci sayısının düşüşte olduğu görülmektedir.

H.Ü. Mezun Öğrencilerinin Cinsiyete Göre Dağılımı (%), 2018-2021



2.3.1. Lisans Mezunlarının Cinsiyete Göre Dağılımı

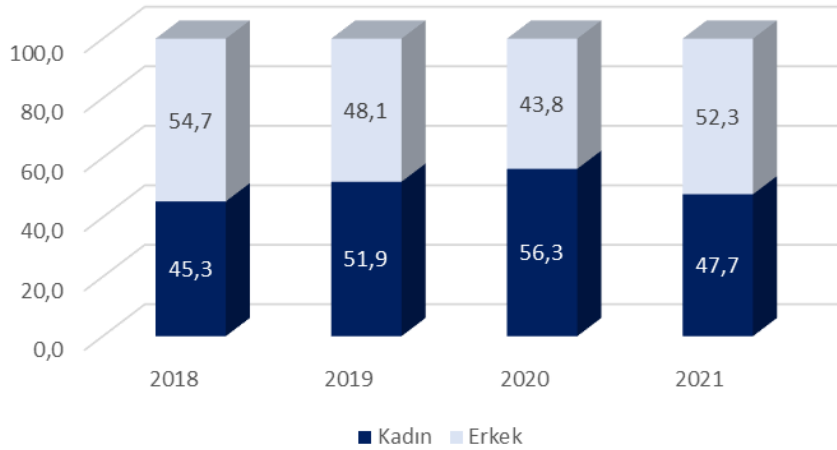
H.Ü. Fakülte Mezunlarının Cinsiyete Göre Dağılımı (%), 2018-2021



Lisans mezunları içerisinde kadın öğrenci oranının en yüksek olduğu yıl %65,6 ile 2018 yılıdır.

2.3.2. Yüksekokul Mezunu Öğrencilerin Cinsiyete Göre Dağılımı

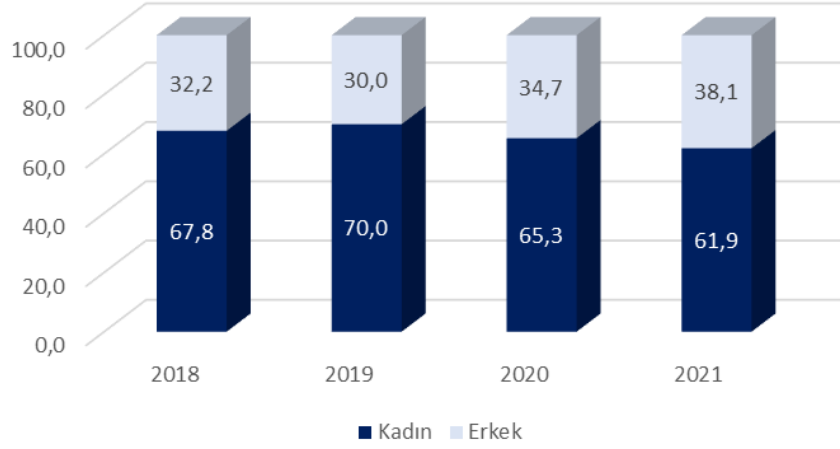
H.Ü. Yüksekokul Mezunlarının Cinsiyete Göre Dağılımı (%), 2018-2021



2018-2021 yılları arasında yüksekokullardan mezun olan öğrencilerin cinsiyete göre dağılımı incelendiğinde, kadın öğrencilerin en yüksek mezuniyet oranına sahip olduğu yıllar 2019 ile 2020 yılları olduğu görülmektedir.

2.3.3. Meslek Yüksekokulu (MYO) Mezunu Öğrencilerin Cinsiyete Göre Dağılımı

H.Ü. MYO mezunlarının cinsiyete göre dağılımı (%), 2018-2021

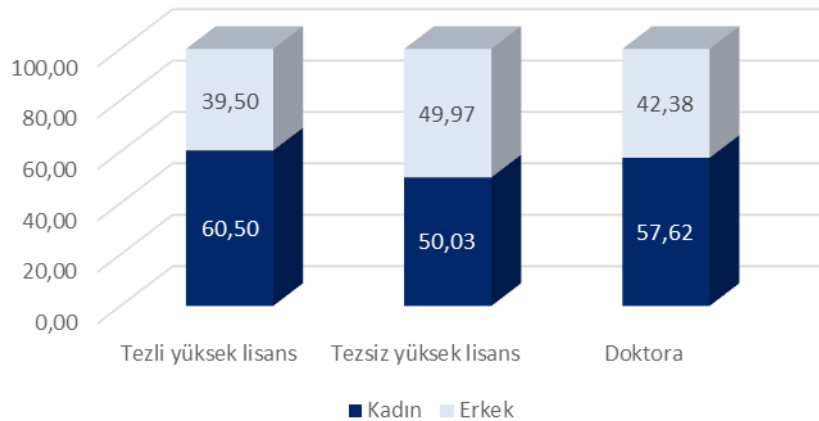


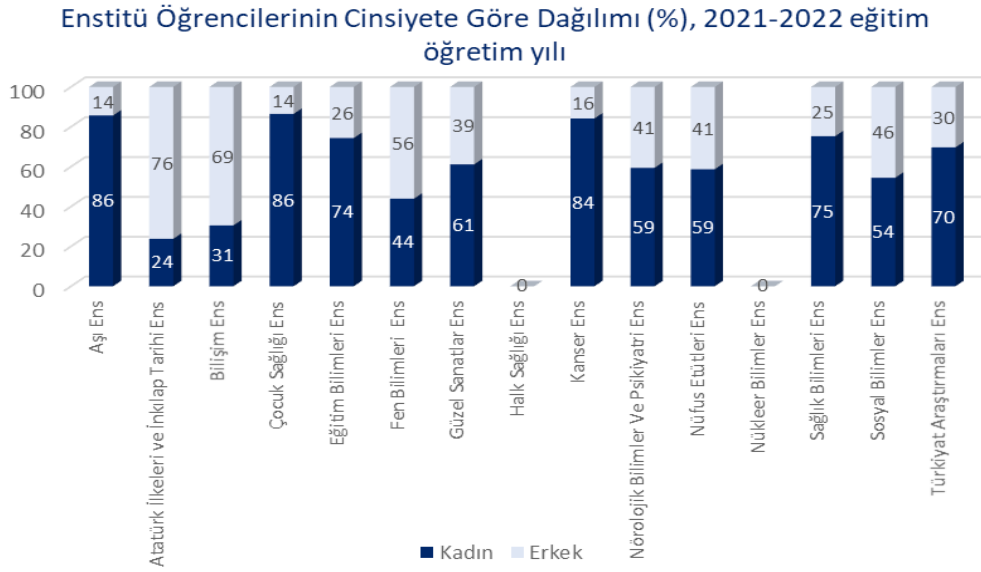
2018-2021 yılları arasında Meslek Yüksekokulu programlarından mezun kadın öğrenci sayısı erkek öğrencilerden daha fazladır. En yüksek mezun olan kadın oranı %70 ile 2019 yılıdır.

2.3.4. Lisansüstü Programlara Kayıtlı Öğrenci Sayısı

Lisansüstü programlardan Tezli Yüksek Lisans programlarına kayıtlı kadın öğrencilerin oranı %60,5 (2676 kişi); Tezsiz Yüksek Lisans programlarına kayıtlı kadın öğrencilerin oranı %50,03 (980 kişi); Doktora Programlarına kayıtlı kadın öğrencilerin oranı ise %57,62 (2581 kişi)'dir. Kadın öğrenci oranının en yüksek olduğu birimler Aşı Enstitüsü, Kanser Enstitüsü, Türkiyat Araştırmaları Enstitüsü, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Enstitüsü ve Çocuk Sağlığı Enstitüsü iken Atatürk İlkeleri ve İnkılap Tarihi Enstitüsü, Bilişim Enstitüsü ile Fen Bilimleri Enstitüsü kadın öğrenci oranının en düşük olduğu enstitülerdir.

Enstitü Öğrencilerinin Programlara Göre Cinsiyet Dağılımı (%), 2021-2022 eğitim öğretim yılı





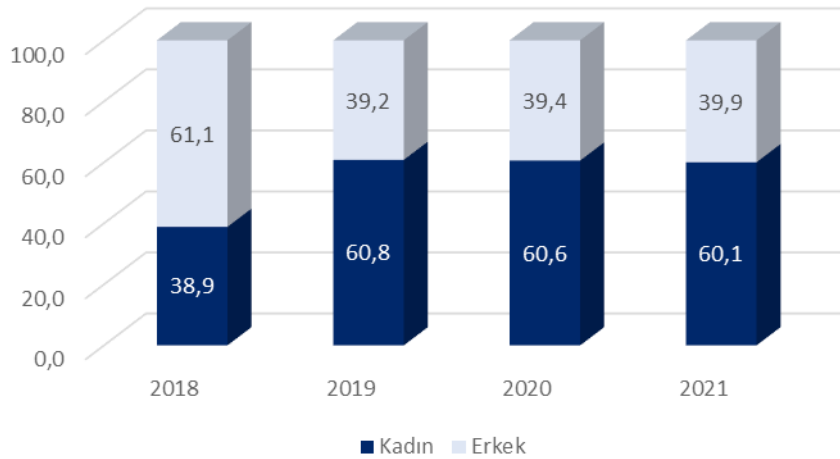
3. PERSONEL

3.1. Akademik Personel

3.1.1. Araştırma Görevlilerinin Cinsiyete Göre Dağılımı

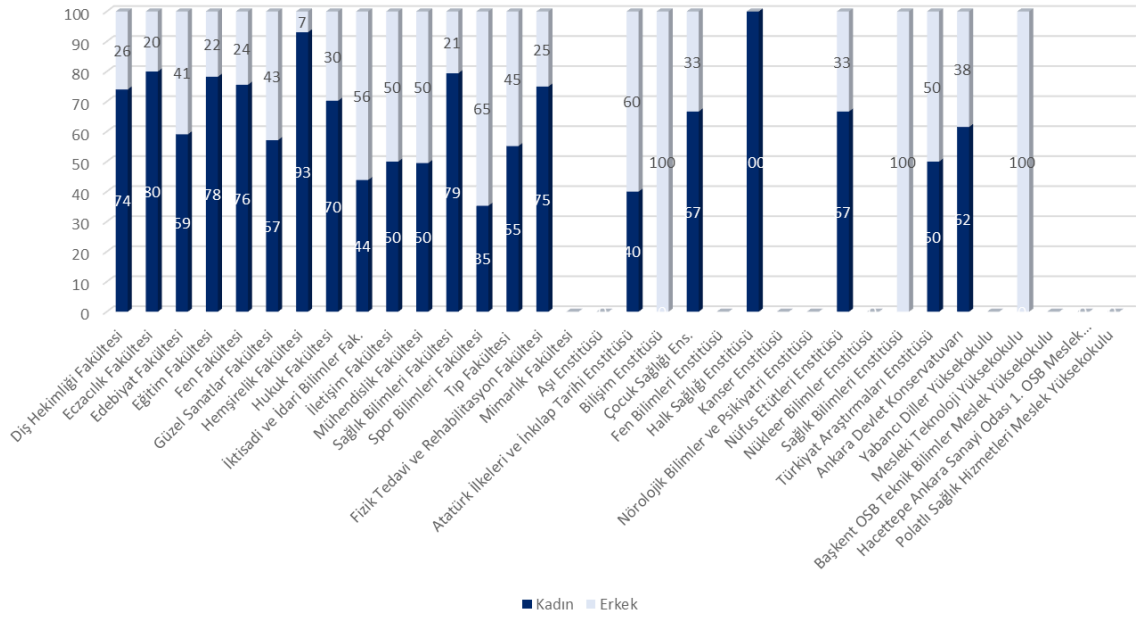
Üniversite bünyesinde istihdam edilen araştırma görevlileri arasında 2018 yılında %38,9 olan kadın araştırma görevlisi oranı takip eden yıllar içerisinde önemli bir yükseliş göstermiş ve 2021 itibariyle %60,1'e yükselmiştir.

H.Ü. Araştırma Görevlilerinin cinsiyete göre dağılımı (%)



İktisadi ve İdari Bilimler Fak., Spor Bilimleri Fakültesi, Atatürk İlkeleri ve İnkılap Tarihi Enstitüsü, Bilişim Enstitüsü, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Mesleki Teknoloji Yüksekokulu dışındaki tüm birimlerde kadın araştırma görevlisi oranı (%50 ve üstü) erkeklerden yüksektir. Bilişim Enstitüsü, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Mesleki Teknoloji Yüksekokulu'nda kadın araştırma görevlisi bulunmamaktadır.

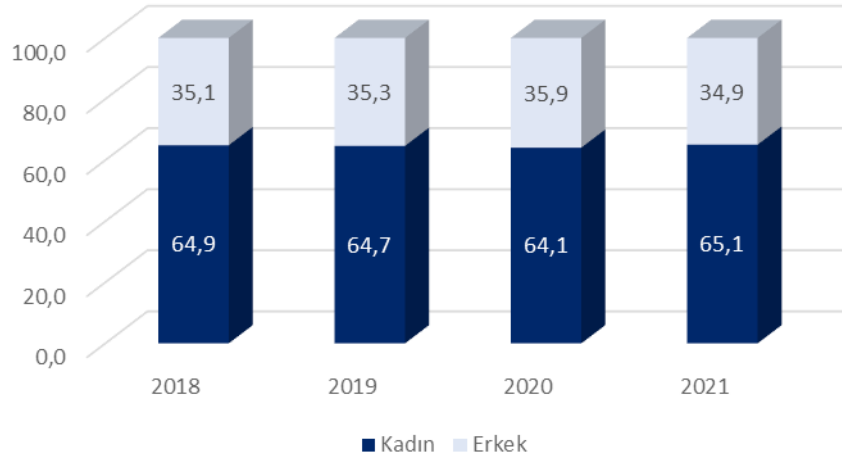
H.Ü. Araştırma Görevlilerinin Alanlara Göre Cinsiyet Dağılımı (%), 2021



3.1.2. Öğretim Görevlilerinin Cinsiyete Göre Dağılımı

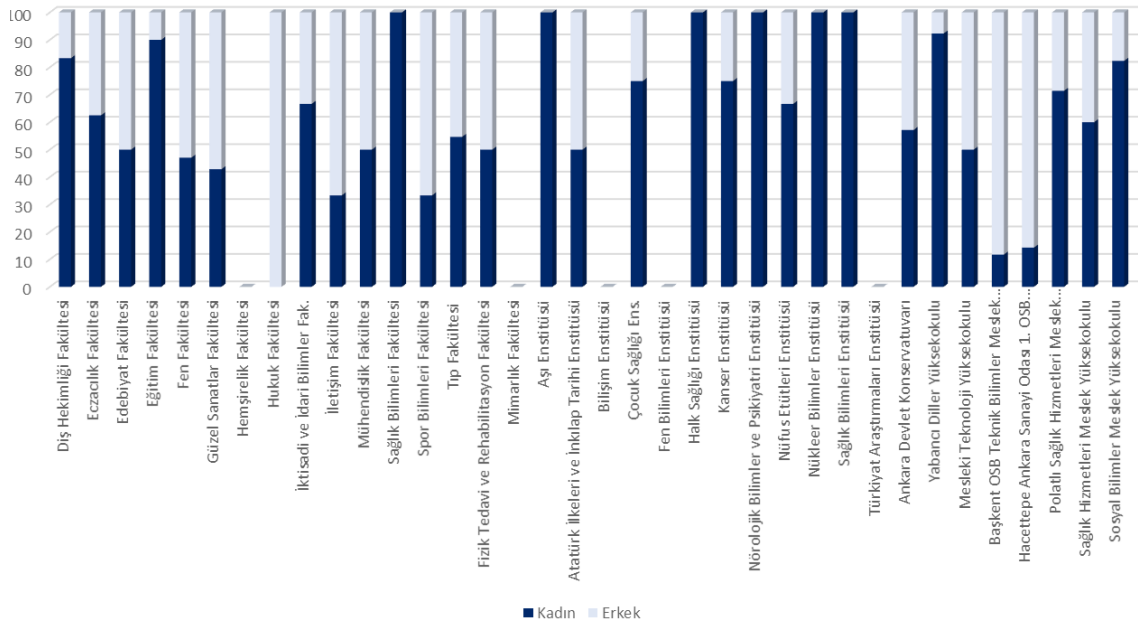
Öğretim görevlileri arasında da kadınların oranının yüksek olduğu 2021 yılı itibariyle de kadın öğretim görevlisi oranının %65,1 olduğu görülmektedir.

H.Ü. Öğretim Görevlilerinin Cinsiyete Göre Dağılımı (%)



Kadın öğretim görevlisi oranı, Edebiyat Fakültesi, İletişim Fakültesi, Mühendislik Fakültesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon Fakültesi, Mesleki Teknoloji Yüksekokulu, Başkent OSB Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu, Hacettepe Ankara Sanayi Odası 1. OSB Meslek Yüksekokulu dışındaki tüm birimlerde %50 ve üstüdür.

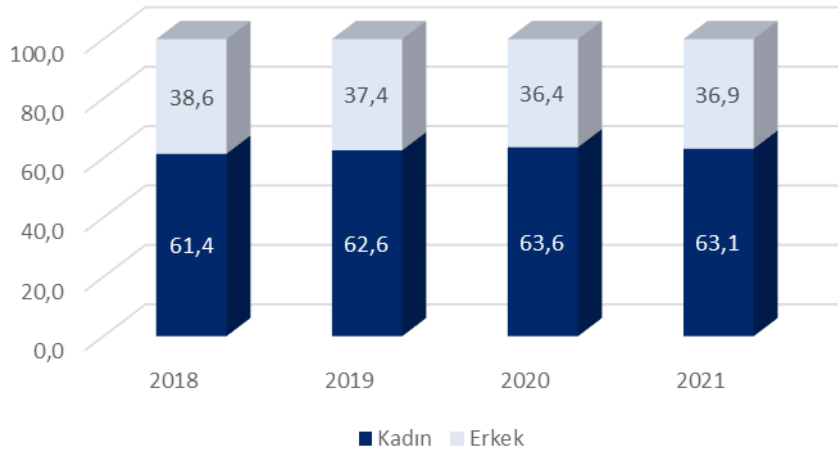
H.Ü. Öğretim Görevlilerinin Alanlara Göre Cinsiyet Dağılımı (%), 2021



3.1.3. Dr. Öğretim Üyelerinin Cinsiyete Göre Dağılımı

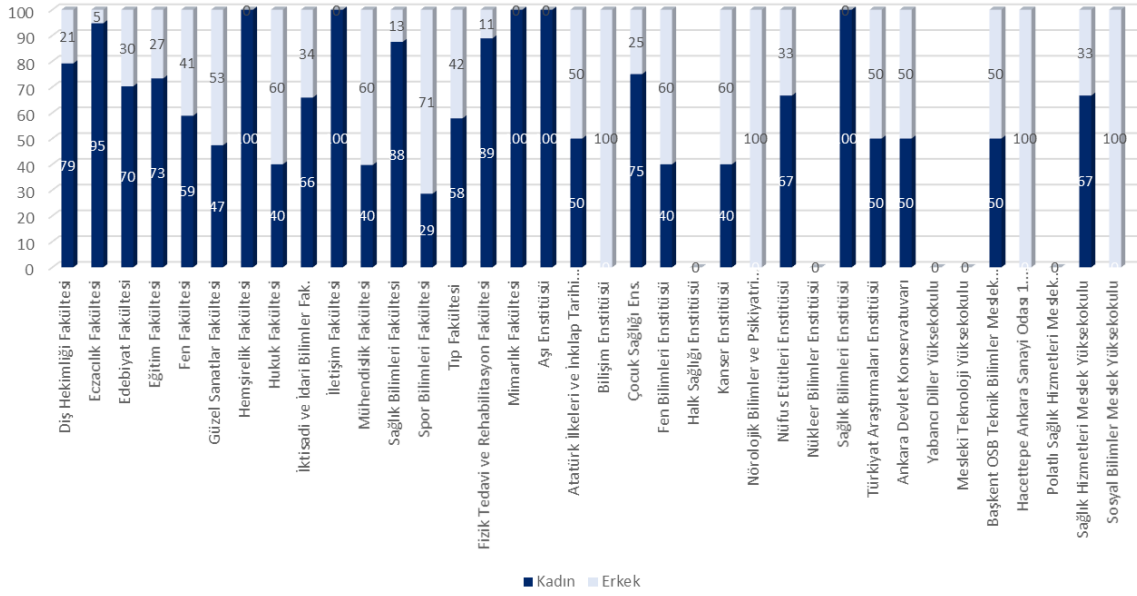
Doktor Öğretim Üyelerinin kayıtlı cinsiyet verisine göre dağılımı incelendiğinde, 2018-2021 yılları arasında kadın Dr. Öğr. Üyesi oranının yüksek olduğu ve 2020 yılının %63,6 oranı ile en yüksek olduğu yıl olduğu görülmektedir.

H.Ü. Dr. Öğr. Üyelerinin Cinsiyete Göre Dağılımları (%)



Diş Hekimliği Fakültesi, Edebiyat Fakültesi, Eczacılık Fakültesi, Eğitim Fakültesi, Fen Fakültesi, Hemşirelik Fakültesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İletişim Fakültesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon Fakültesi, Tıp Fakültesi, Mimarlık Fakültesi, Aşı Enstitüsü, Atatürk İlkeleri ve İnkılap Tarihi Enstitüsü, Çocuk Sağlığı Enstitüsü, Nüfus Etütleri Enstitüsü, Türkiyat Araştırmaları Enstitüsü, Ankara Devlet Konservatuvarı, Başkent OSB Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu kadın doktor öğretim üyelerinin yoğunlukta olduğu (%50 ve üstü) birimlerdir.

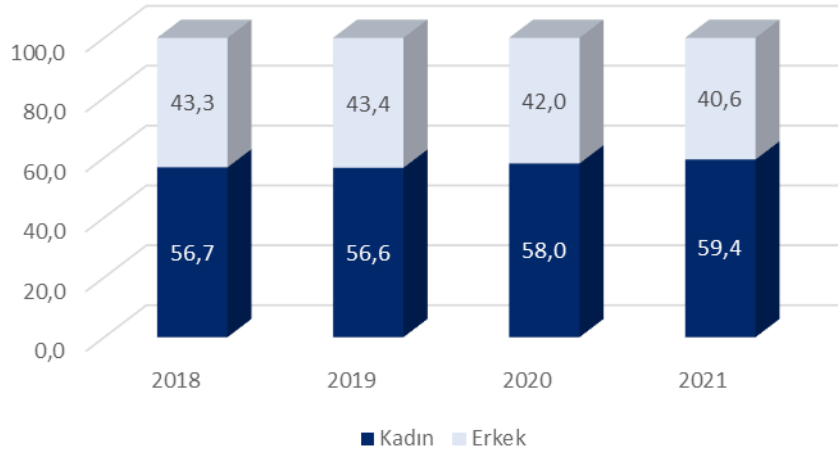
HÜ Doktor Öğretim Üyelerinin alanlara göre cinsiyet dağılımı (%), 2021



3.1.4. Doçentlerin Cinsiyete Göre Dağılımı

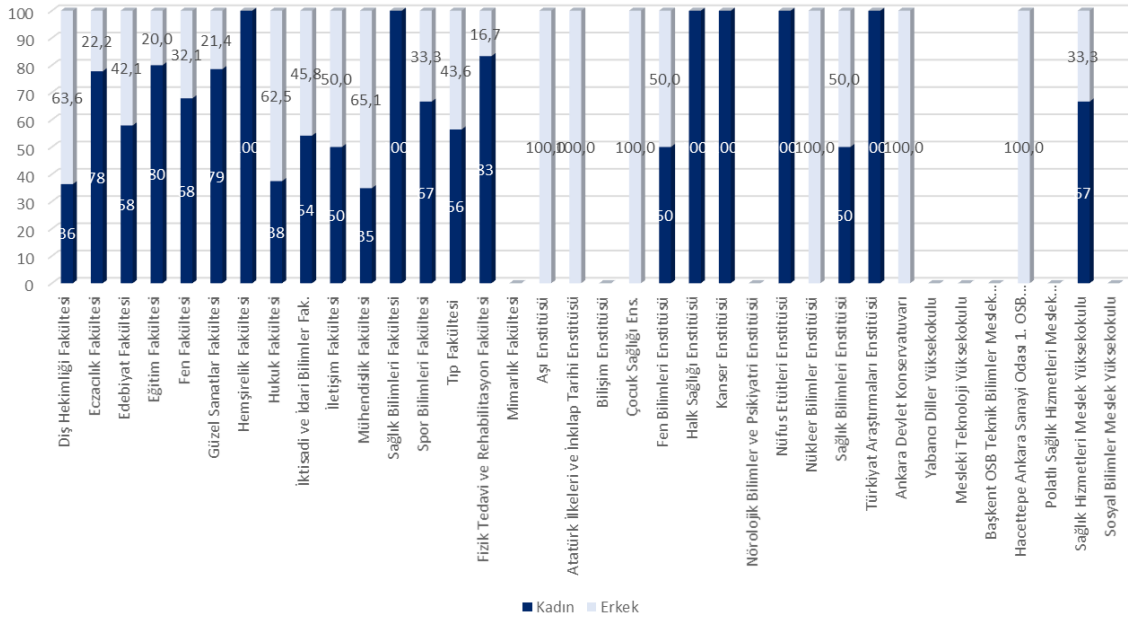
Doçentlerin kayıtlı cinsiyet verisine göre dağılımı incelendiğinde kadınların oranının erkeklerin oranından yüksek olduğu ve 2018 yılını takip eden yıllarda da bu artışın devam ettiği görülmektedir. 2021 yılı itibarıyla kadın doçent oranı %59,4'dür.

H.Ü. Doçentlerin Cinsiyete Göre Dağılımı (%)



Edebiyat Fakültesi, Eczacılık Fakültesi, Eğitim Fakültesi, Fen Fakültesi, Güzel Sanatlar Fakültesi, Hemşirelik Fakültesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İletişim Fakültesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon Fakültesi, Tıp Fakültesi, Halk Sağlığı Enstitüsü, Fen Bilimleri Enstitüsü, Kanser Enstitüsü, Nüfus Etütleri Enstitüsü, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Türkiyat Araştırmaları Enstitüsü, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu kadın doçentlerin yoğun olduğu (%50 ve üstü) olduğu birimlerdir.

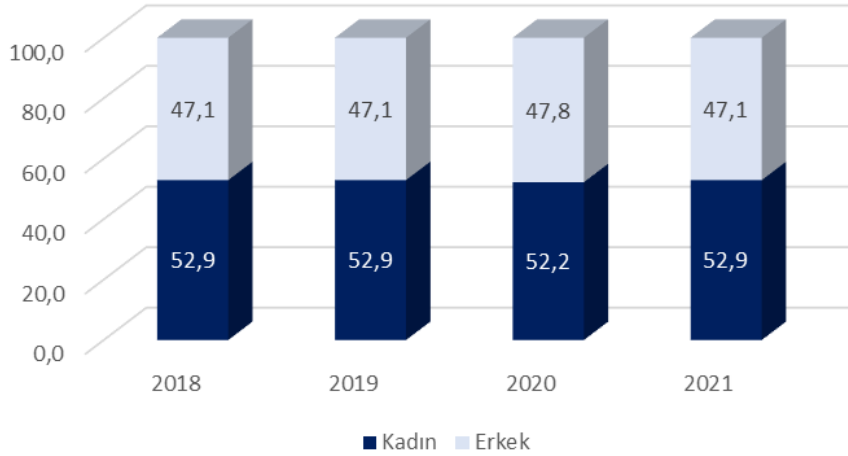
H.Ü. Doçentlerinin Alanlara Göre Cinsiyet Dağılımı (%), 2021



3.1.5. Profesörlerin Cinsiyete Göre Dağılımı

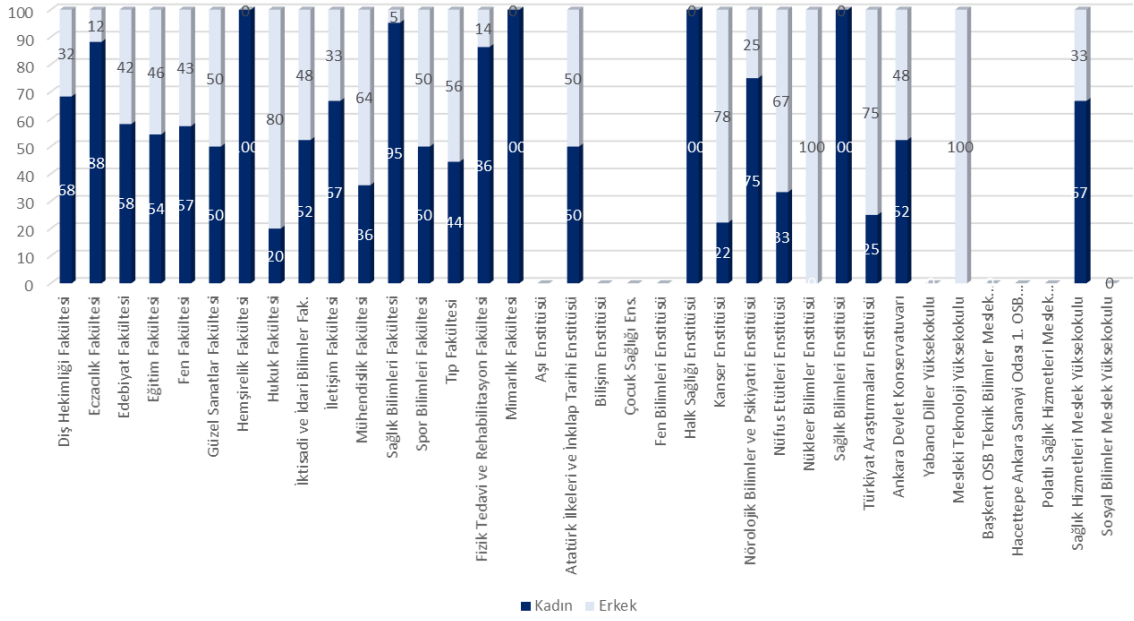
2018-2021 yılları arasında Profesörlerin kayıtlı cinsiyet verisine göre dağılımı incelendiğinde, kadın Profesör oranının ortalama %52,7 olduğu görülmektedir.

H.Ü. Profesörlerin Cinsiyete Göre Dağılımı (%)



Diş Hekimliği Fakültesi, Eczacılık Fakültesi, Edebiyat Fakültesi, Eğitim Fakültesi, Fen Fakültesi, Hemşirelik Fakültesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İletişim Fakültesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Tıp Fakültesi, Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon Fakültesi, Atatürk İlkeleri ve İnkılap Tarihi Enstitüsü, Halk Sağlığı Enstitüsü, Nörolojik Bilimler ve Psikiyatri Enstitüsü, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara Devlet Konservatuarı kadın profesörlerin yoğun olduğu (%50 ve üstü) olduğu birimlerdir.

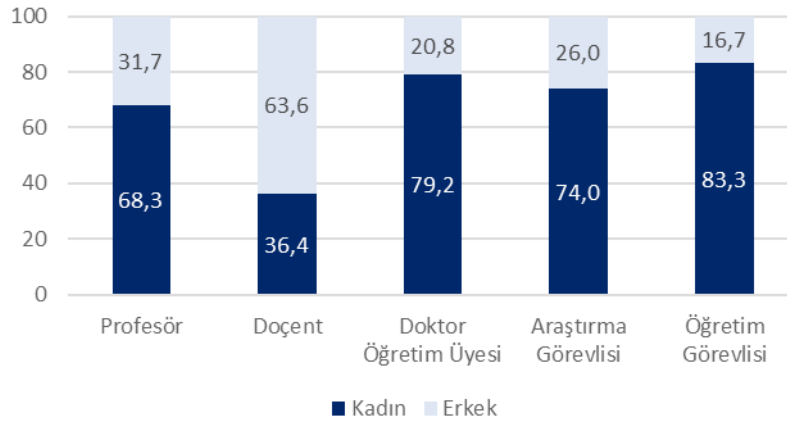
H.Ü. Profesörlerinin alanlara göre cinsiyet dağılımı (%), 2021



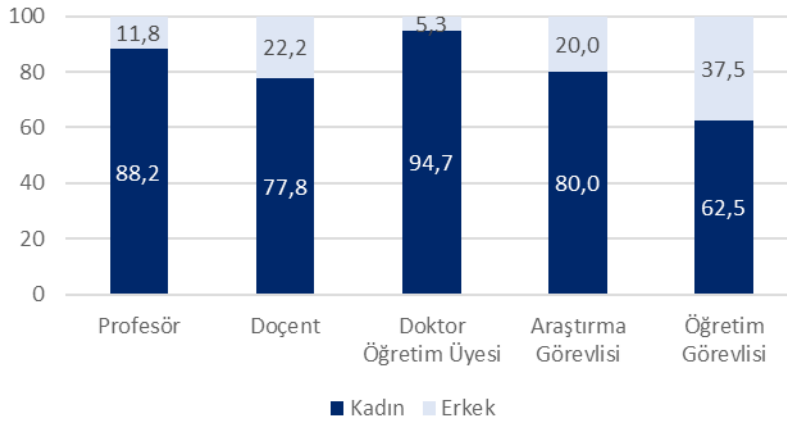
3.1.6. Akademik Personelin Fakülte ve Kayıtlı Cinsiyet Verisine göre Dağılımları (%), 2021

Akademik personelin fakülte ve kayıtlı cinsiyet verisine göre dağılımı incelendiğinde, 2021 yılındaki en yüksek kadın akademik personel oranı %98,3 ile Hemşirelik Fakültesi'nde bulunmaktadır. Hemşirelik Fakültesi'ni Sağlık Bilimler Fakültesi (%92,4), Eczacılık Fakültesi (%80,6), Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon Fakültesi (%76,7) ile Eğitim Fakültesi (%75,2) takip etmektedir. Kadın akademik personelin en düşük olduğu fakülteler ise sırasıyla (%33,5) Mühendislik Fakültesi (%41,98), Hukuk Fakültesi ve Spor Bilimleri Fakültesi (%42,8)'dir. Fakülteler düzeyindeki detaylı dağılım aşağıda verilmiştir.

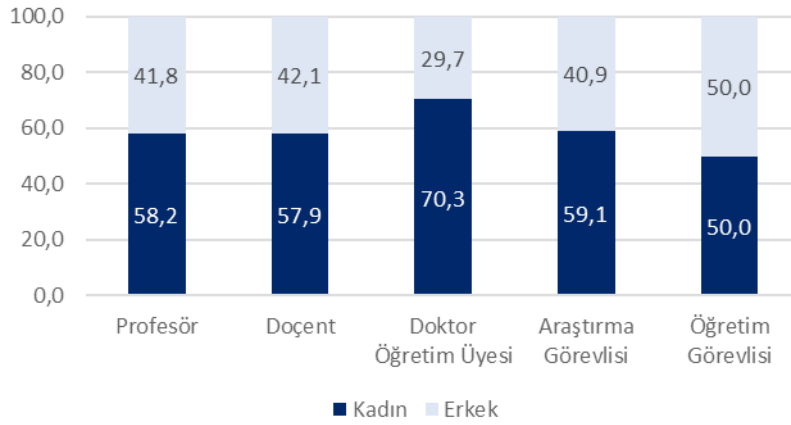
Diş Hekimliği Fakültesi Akademik Personel Cinsiyet Dağılımı(%), 2021



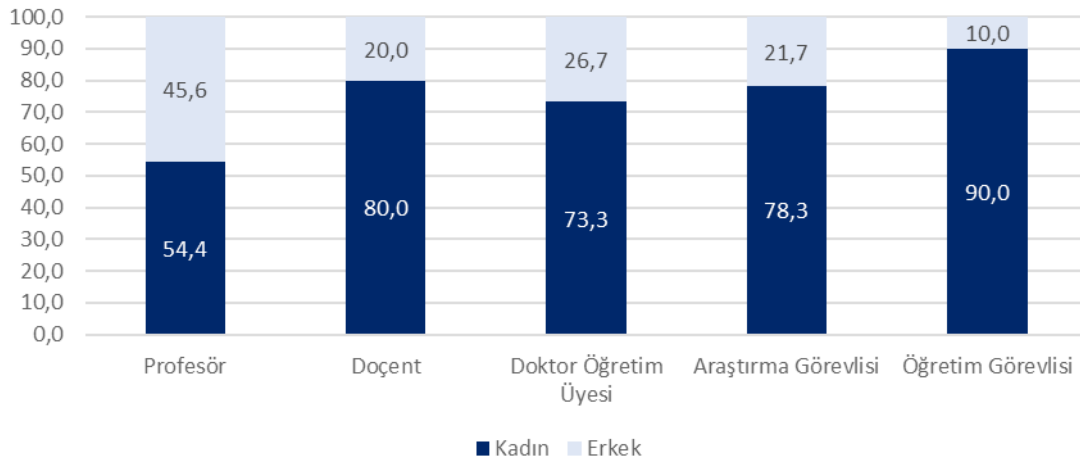
Eczacılık Fakültesi Akademik Personel Cinsiyet Dağılımı(%), 2021



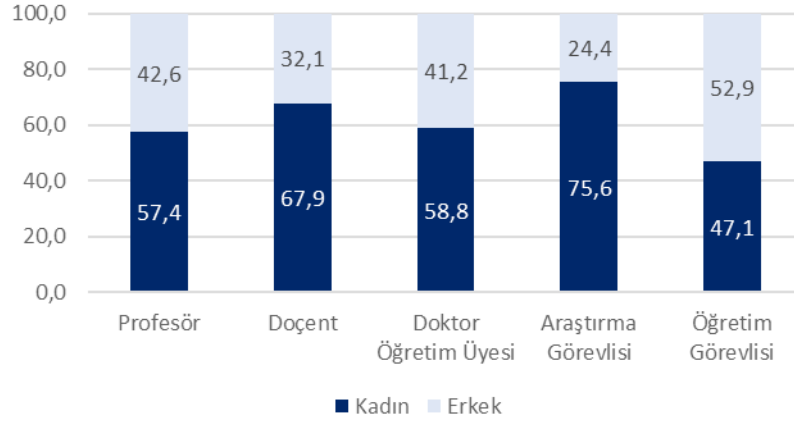
Edebiyat Fakültesi Akademik Personel Cinsiyet Dağılımı (%), 2021



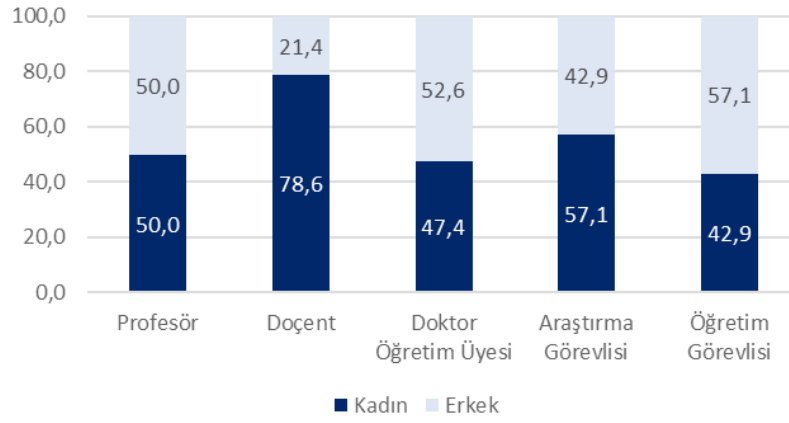
Eğitim Fakültesi Akademik Personel Cinsiyet Dağılımı(%), 2021



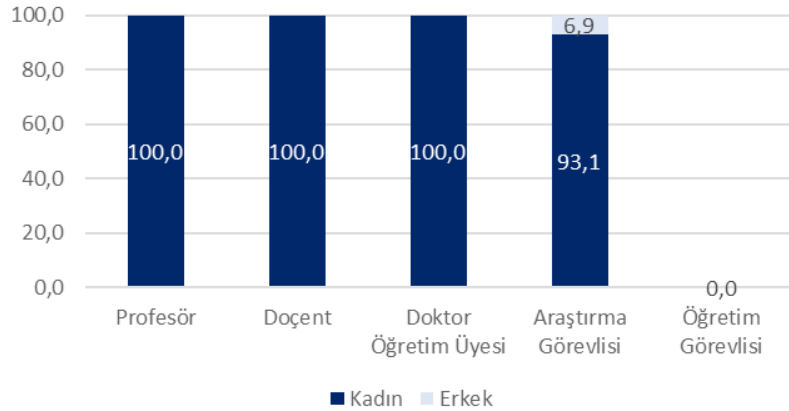
Fen Fakültesi Akademik Personel Cinsiyet Dağılımı(%), 2021



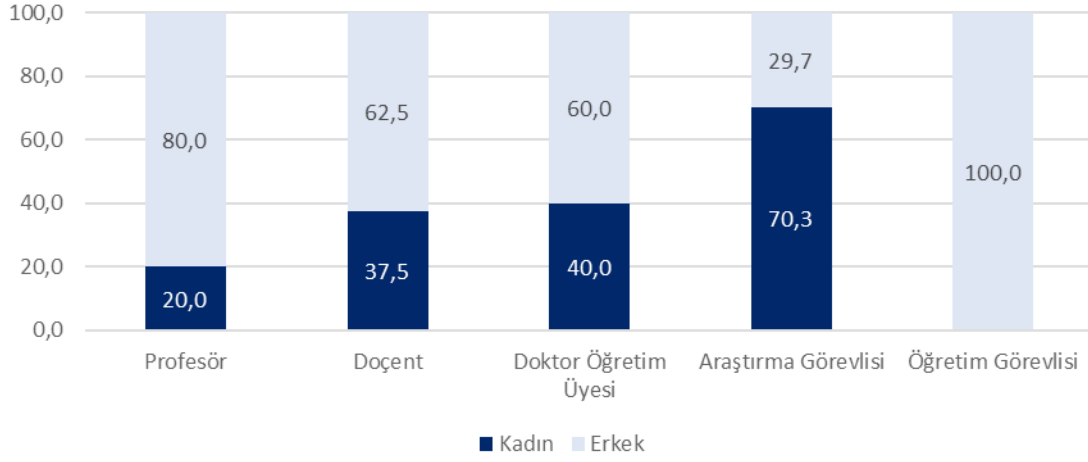
Güzel Sanatlar Fakültesi Akademik Personel Cinsiyet Dağılımı (%), 2021



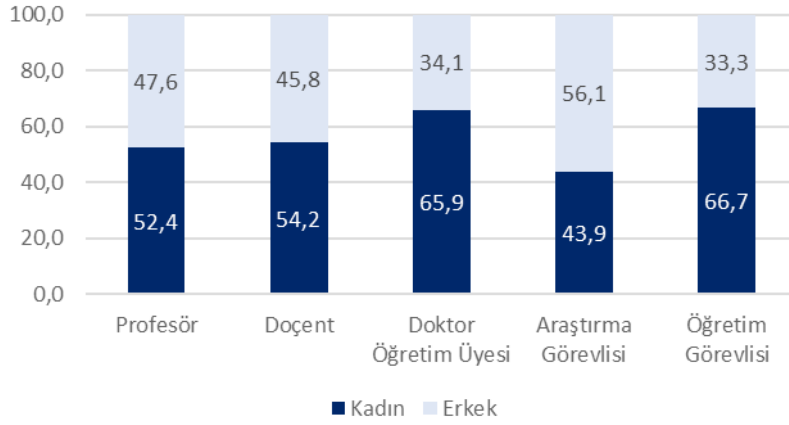
Hemşirelik Fakültesi Akademik Personel Cinsiyet Dağılımı(%), 2021



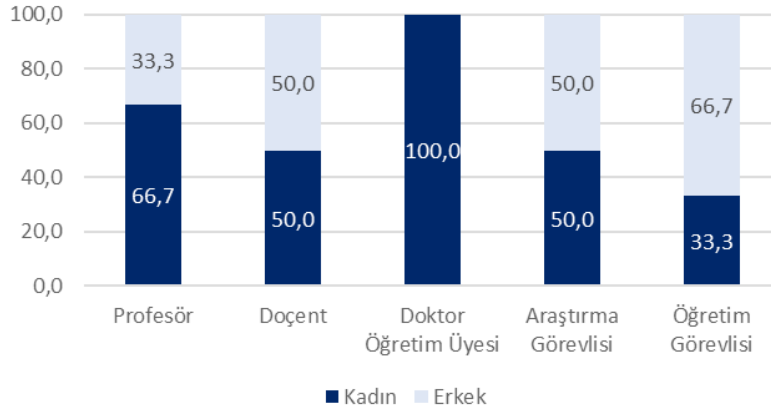
Hukuk Fakültesi Akademik Personel Cinsiyet Dağılımı (%), 2021



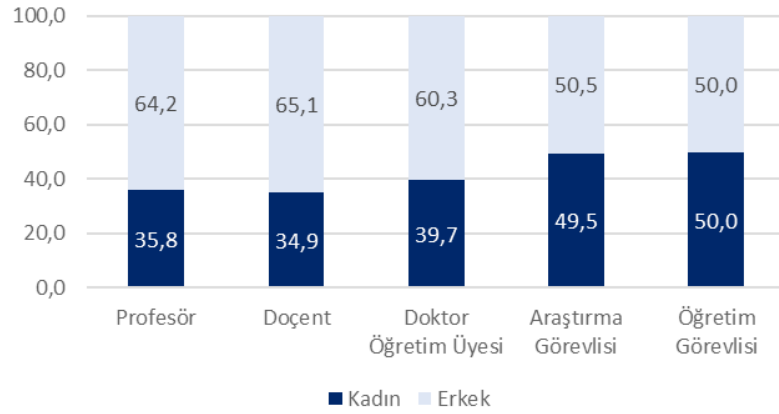
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Akademik Personel Cinsiyet Dağılımı (%), 2021



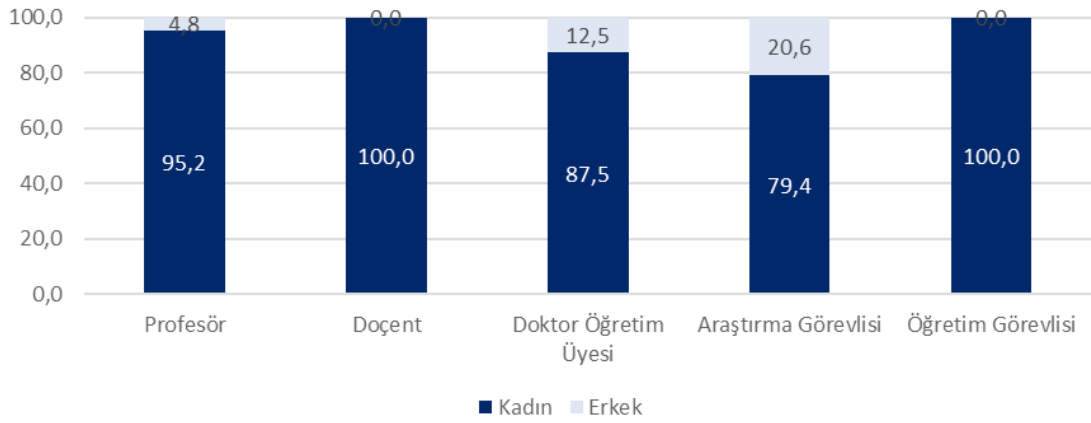
İletişim Fakültesi Akademik Personel Cinsiyet Dağılımı (%), 2021



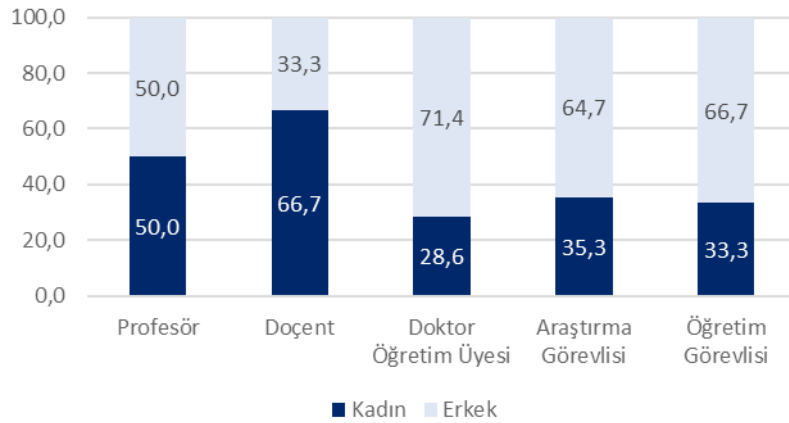
Mühendislik Fakültesi Akademik Personel Cinsiyet Dağılımı (%), 2021

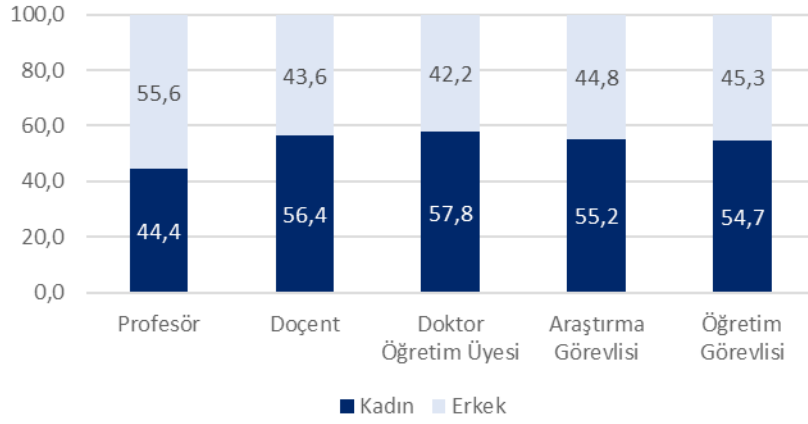
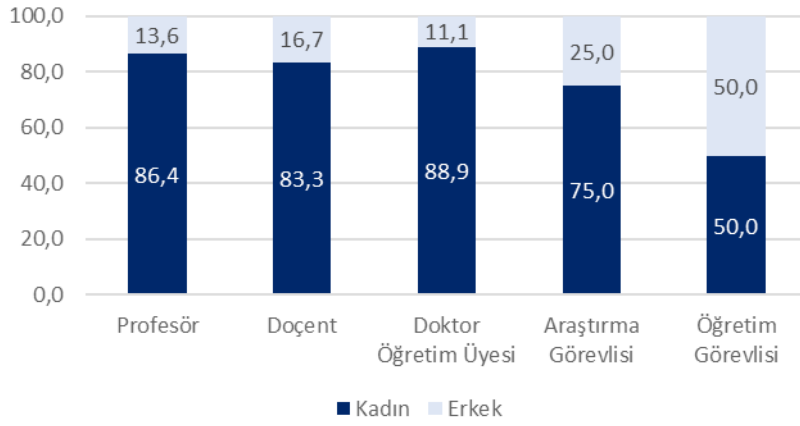


Sağlık Bilimleri Fakültesi Akademik Personel Cinsiyet Dağılımı (%), 2021

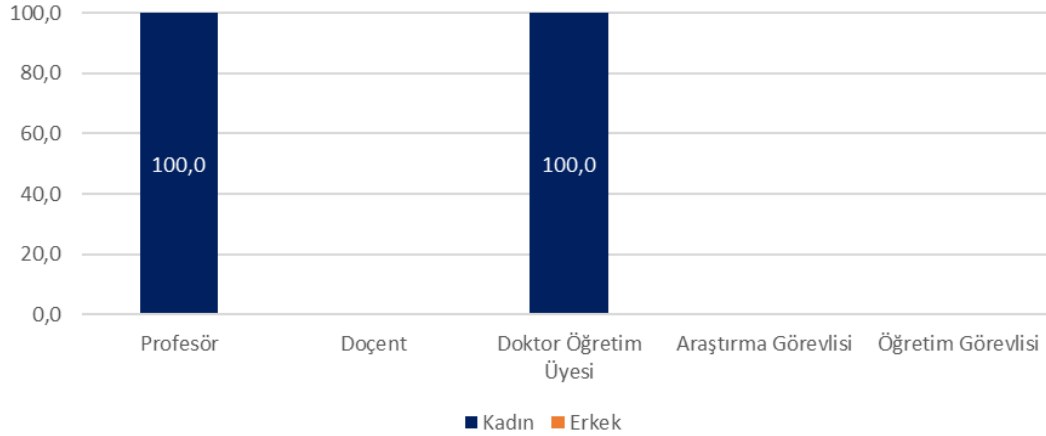


Spor Bilimleri Fakültesi Akademik Personel Cinsiyet Dağılımı, 2021



Tıp Fakültesi Akademik Personel Cinsiyet Dağılımı,
2021FTR Fakültesi Akademik Personel Cinsiyet Dağılımı,
2021

Mimarlık Fakültesi Akademik Personel Cinsiyet Dağılımı, 2021

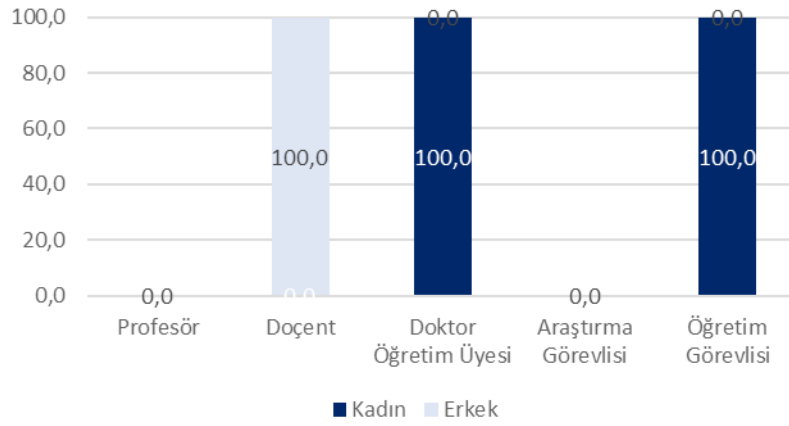


³ Mimarlık Fakültesi'nde 2021 yılında sadece 1 Profesör ve 2 Dr. Öğr. Üyesi görev yapmaktadır. 3 akademik personelin hepsi kadındır.

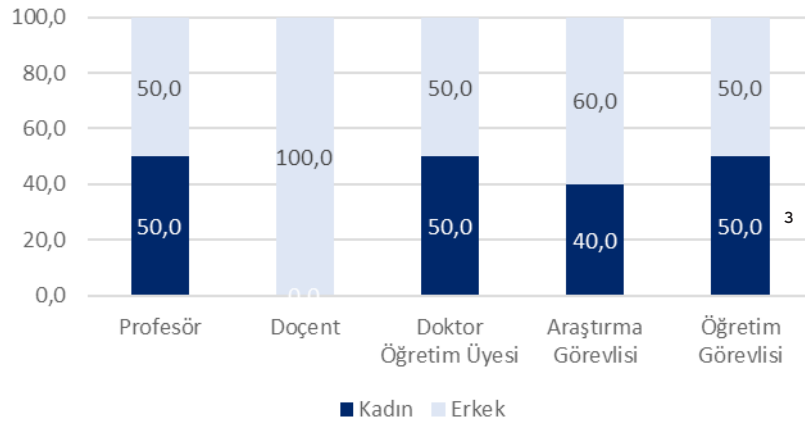
3.1.7. Akademik Personelin Enstitülere ve Kayıtlı Cinsiyet Verisine Göre Dağılımları (%), 2021

Akademik personelin enstitülere ve kayıtlı cinsiyet verisine göre dağılımı incelendiğinde 2021 yılı itibarıyla kadın akademik personel en fazla Halk Sağlığı Enstitüsü (%100), Nörolojik Bilimler ve Psikiyatri Enstitüsü (%91,6) ile Sağlık Bilimleri Enstitüsü (%87,5)'dür. Kadın akademik personelin en düşük olduğu enstitüler ise sırasıyla Atatürk İlke ve İnkılapları Enstitüsü (%38), Fen Bilimleri Enstitüsü (%45)'dür. Enstitüler düzeyindeki detaylı dağılım aşağıda verilmiştir.

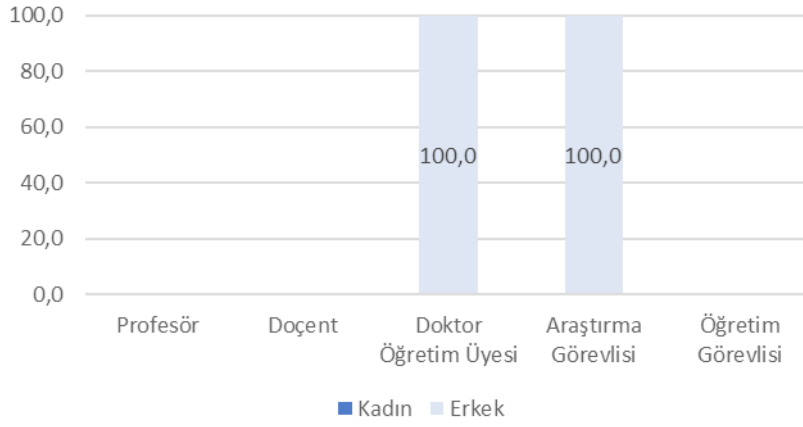
Aşı Enstitüsü Akademik Personel Cinsiyet Dağılımı (%), 2021



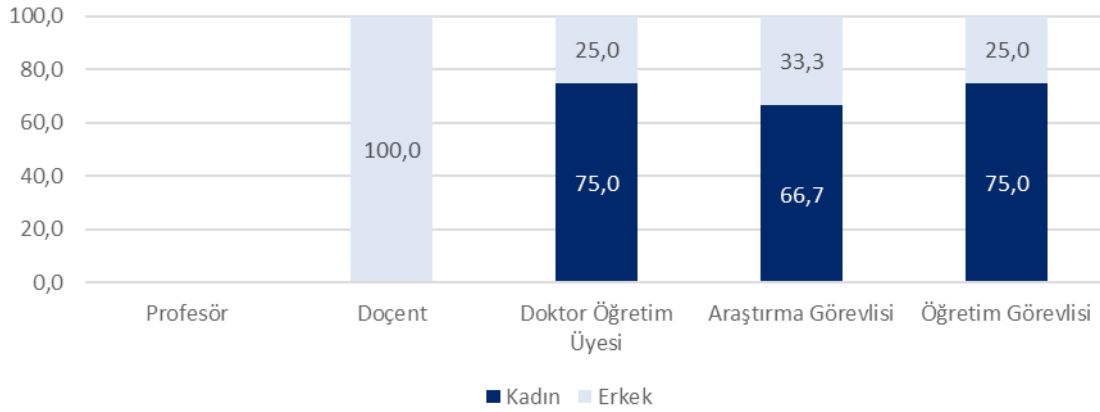
Atatürk İlkeleri ve İnkılap Tarihi Enstitüsü Akademik Personel Cinsiyet Dağılımı (%), 2021



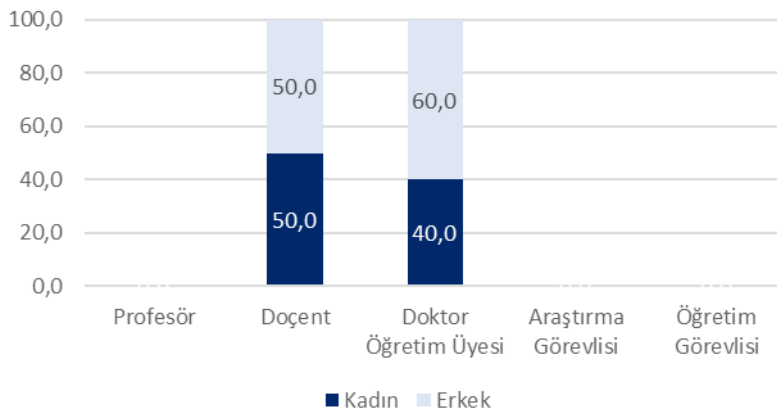
Bilişim Enstitüsü Akademik Personel Cinsiyet Dağılımı (%), 2021



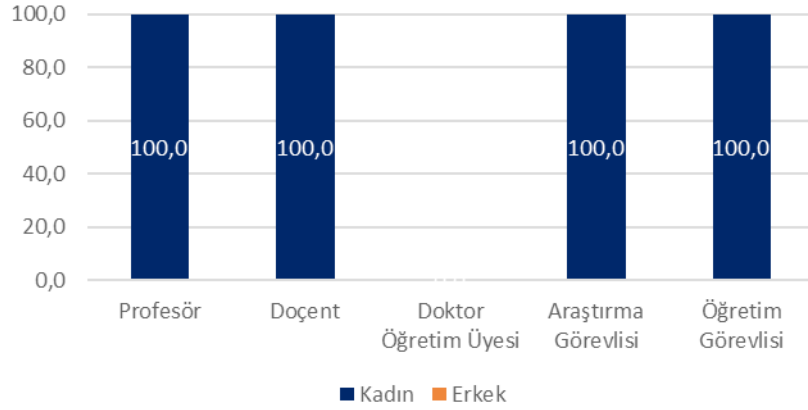
Çocuk Sağlığı Enstitüsü Akademik Personel Cinsiyet Dağılımı, 2021



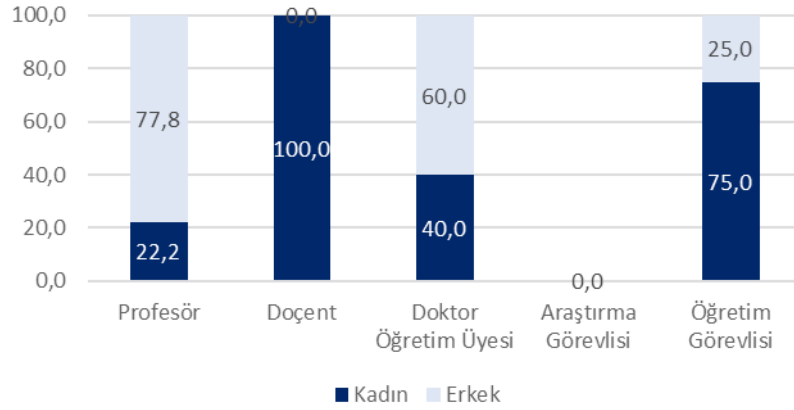
Fen Bilimleri Enstitüsü Akademik Personel Cinsiyet Dağılımı, 2021



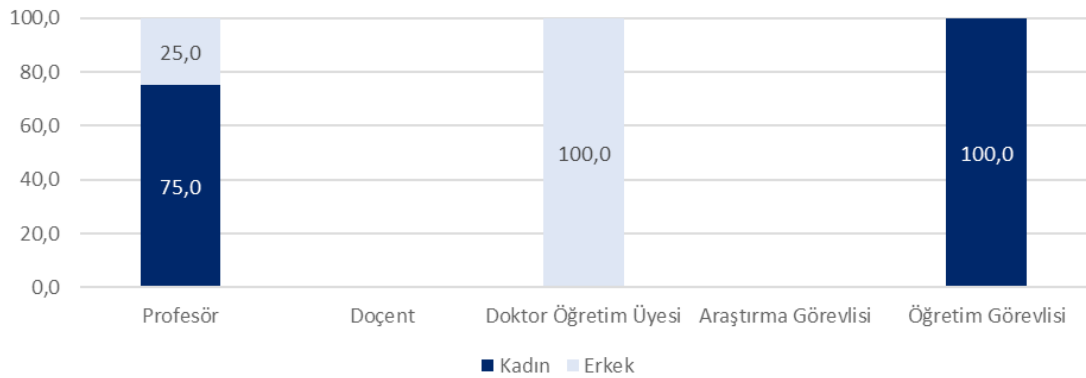
Halk Sağlığı Enstitüsü Akademik Personel Cinsiyet Dağılımı, 2021



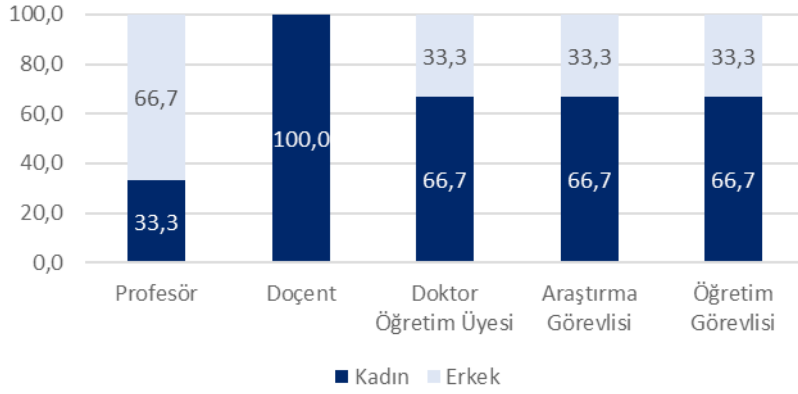
Kanser Enstitüsü Akademik Personel Cinsiyet Dağılımı, 2021



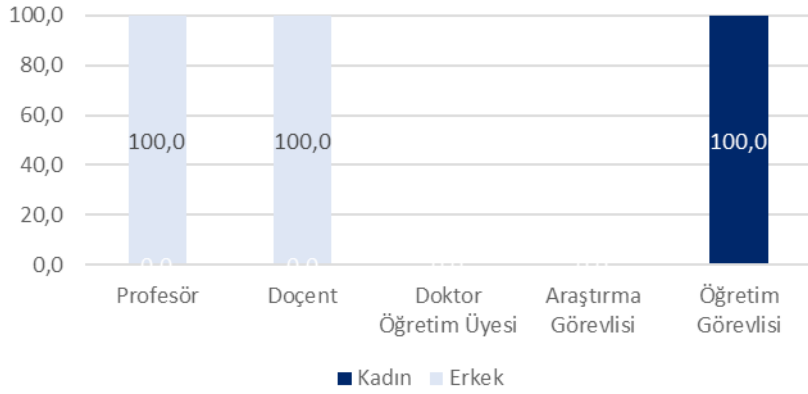
Nörolojik Bilimler ve Psikiyatri Enstitüsü Akademik Personel Cinsiyet Dağılımı, 2021



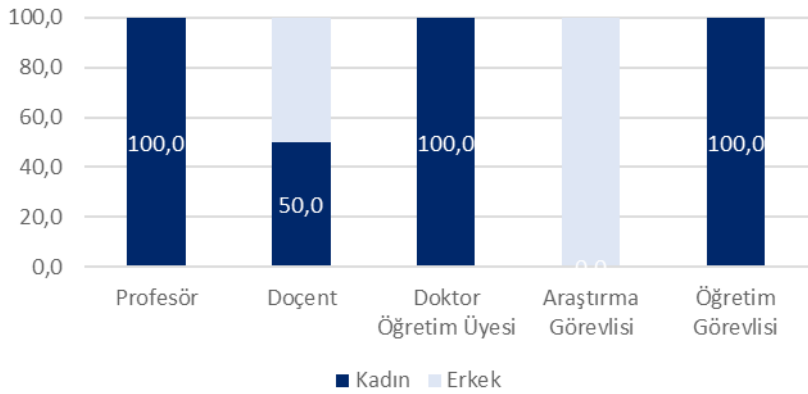
Nüfus Etütleri Enstitüsü Akademik Personel Cinsiyet Dağılımı, 2021



Nükleer Bilimler Enstitüsü Akademik Personel Cinsiyet Dağılımı, 2021



Sağlık Bilimleri Enstitüsü Akademik Personel Cinsiyet Dağılımı, 2021

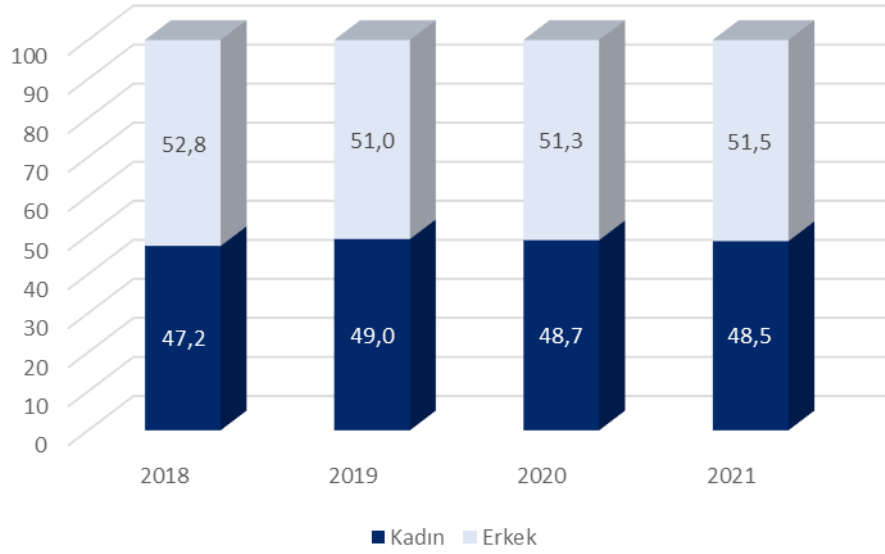


4. İDARİ PERSONEL

4.1. H.Ü. İdari Personelin Cinsiyete Göre Dağılımı

2018-2021 yılları arasında üniversite bünyesinde çalışan kadın idari personelin dağılımı erkek idari personelden daha düşüktür. Kadın idari personel dağılımının en yüksek olduğu yıl %49 oranı ile 2019 yılıdır.

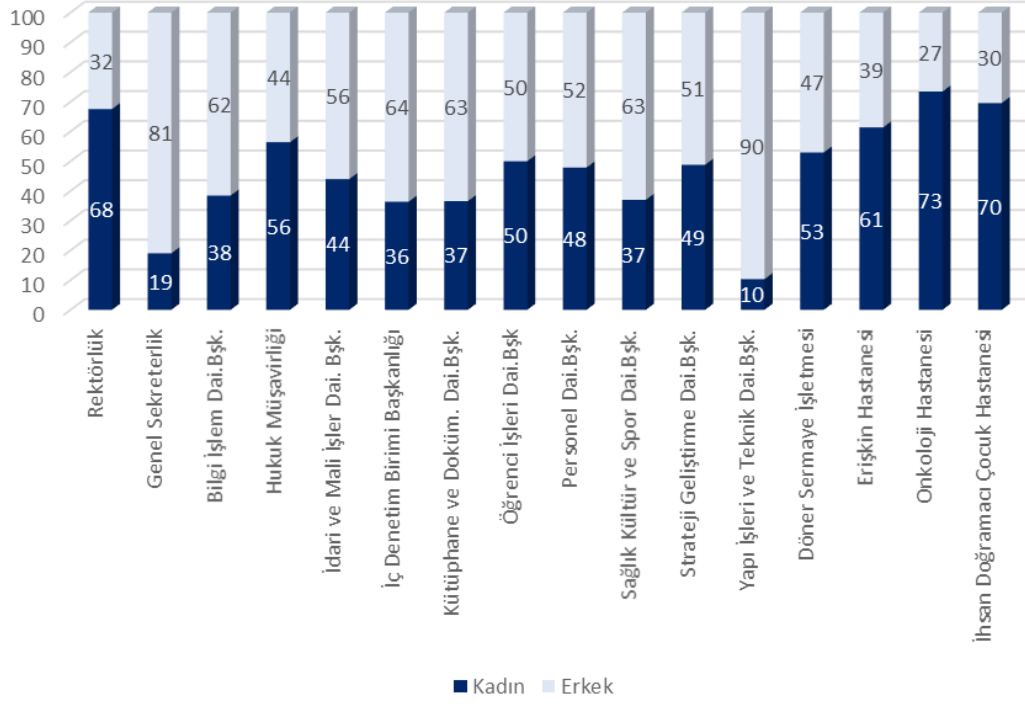
H.Ü. İdari Personelin Cinsiyete Göre Dağılımı (%)



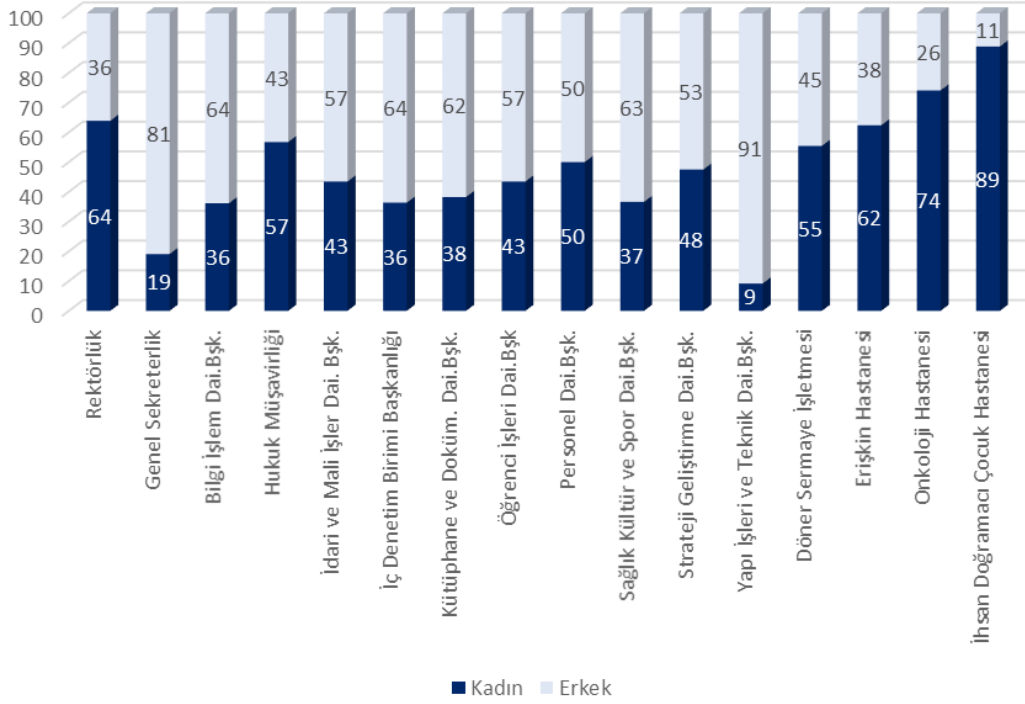
4.1.1. İdari Birim Personelinin Cinsiyete Göre Dağılımı

Kadın idari personelin oranının %50 ve üstü olduğu birimler Rektörlük, Hukuk Müşavirliği, Personel İşleri Daire Başkanlığı, Döner Sermaye İşletmesi Erişkin Hastanesi, Onkoloji Hastanesi ve İhsan Doğramacı Çocuk Hastanesidir. Diğer birimlerde (Genel Sekreterlik, Bilgi İşlem Daire Başkanlığı, Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı, İdari ve Mali İşler Daire Başkanlığı, İç Denetim Birimi Başkanlığı, vd.) erkek idari personel oranı daha fazladır.

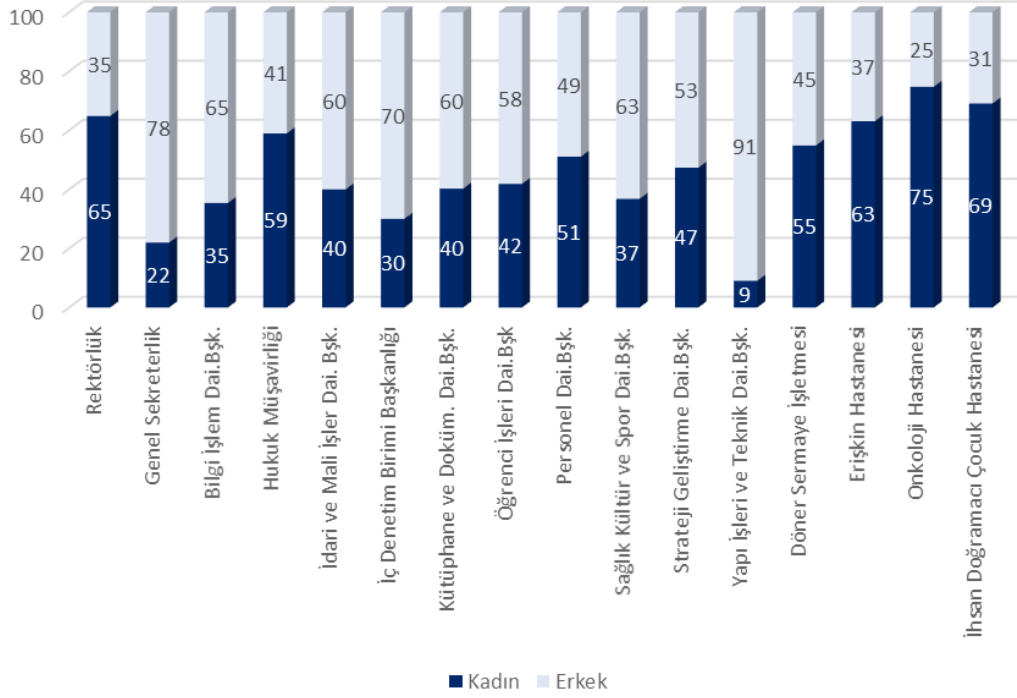
İdari Birimler Personelinin Cinsiyete Göre Dağılımı, 2018



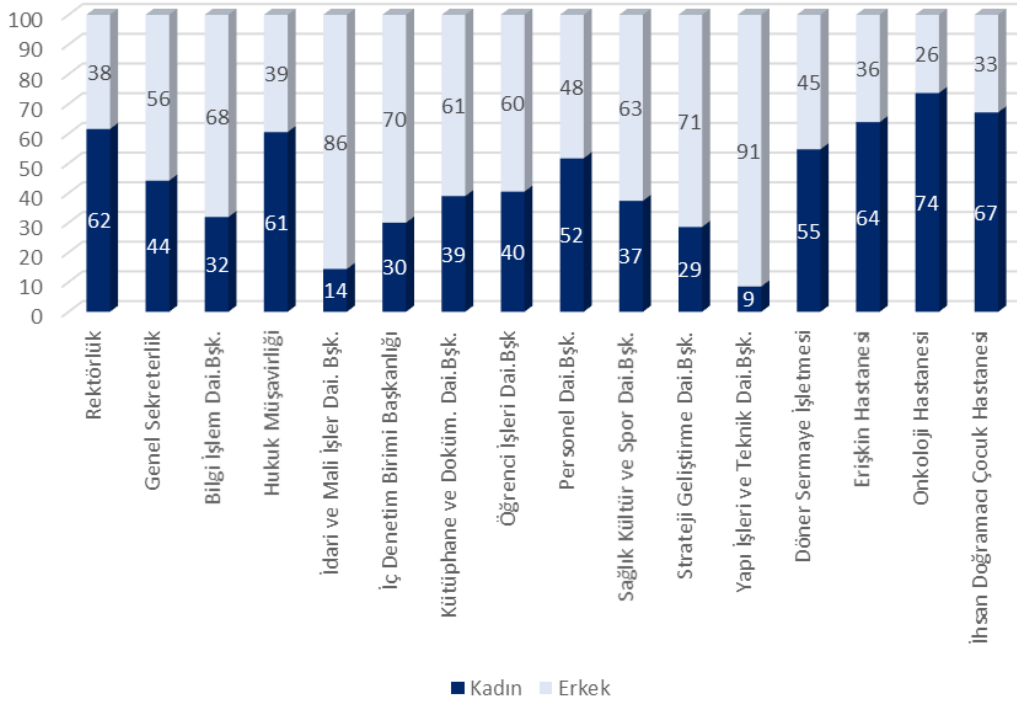
İdari Birimler Personelinin Cinsiyete Göre Dağılımı, 2019



İdari Birimler Personelinin Cinsiyete Göre Dağılımı, 2020

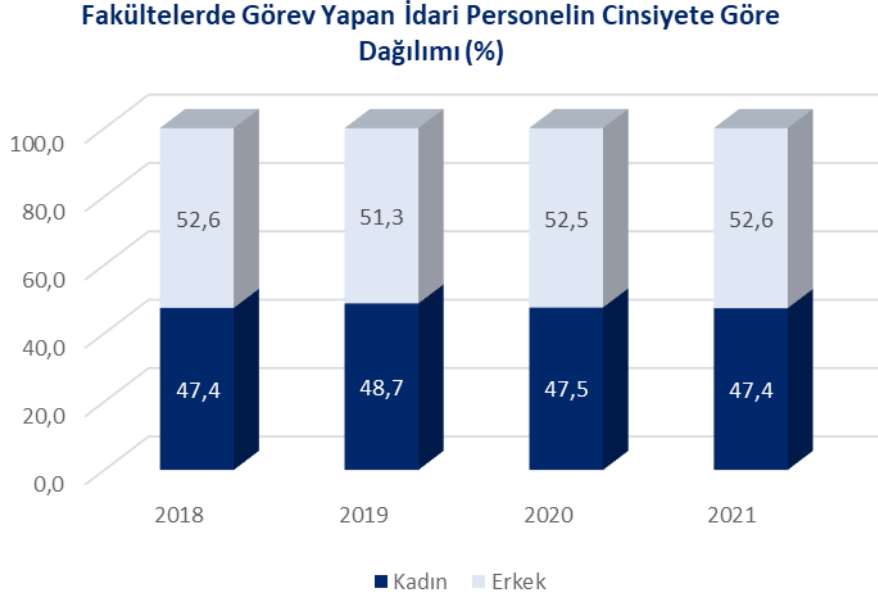


İdari Birimler Personelinin Cinsiyete Göre Dağılımı, 2021



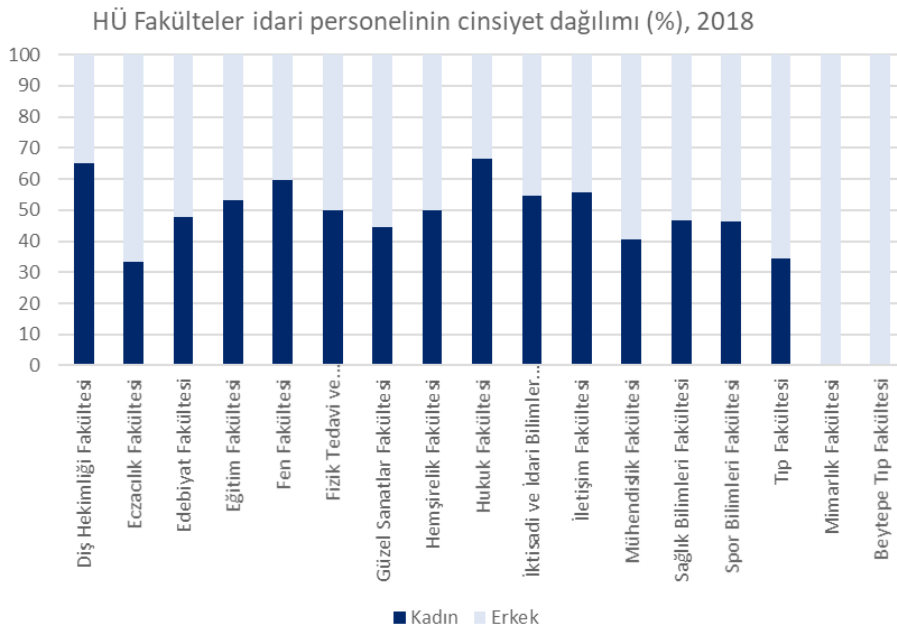
4.1.2. H.Ü. Fakültelerde Görev Yapan İdari Personelin Cinsiyete Göre Dağılımı

2018-2021 yılları arasında fakülteler bünyesinde çalışan kadın idari personelin dağılımı erkek idari personelden daha düşüktür. Kadın idari personel dağılımının en yüksek olduğu yıl %48,7 ile 2019 yılıdır.

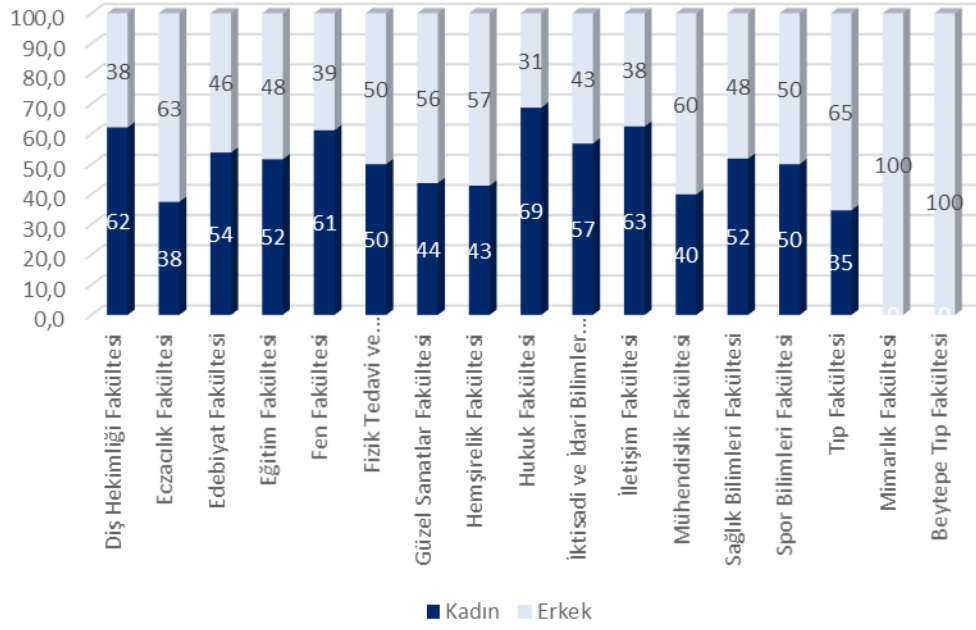


4.1.3. İdari Personelin Fakülte ve Cinsiyete Göre Dağılımı

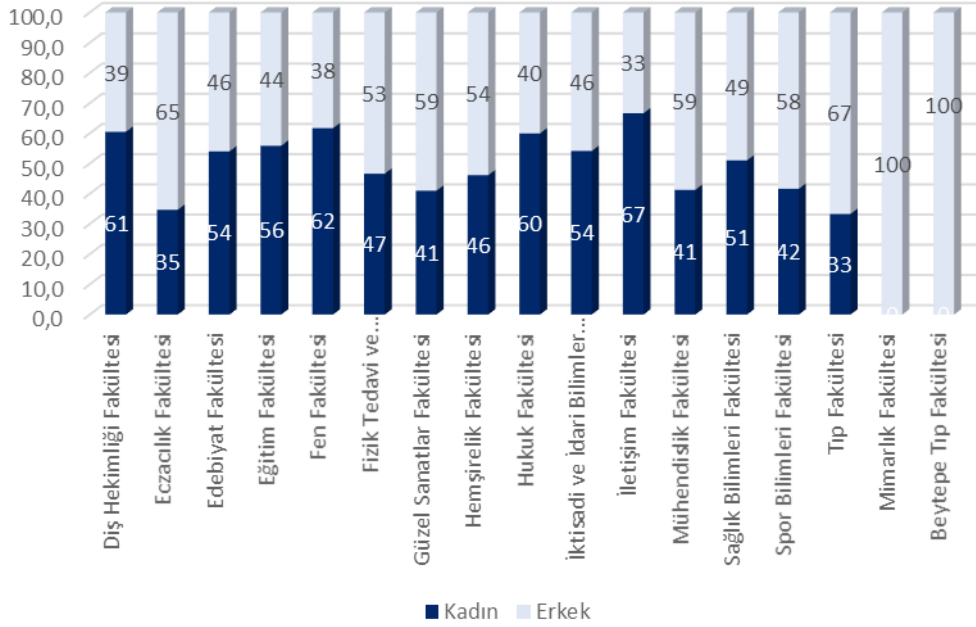
Üniversite bünyesinde bulunan Fakültelerde (Dış Hekimliği, İktisadi ve İdari Bilimler, Eğitim, Fen Hemşirelik, Hukuk, Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon, İletişim, (Eczacılık, Edebiyat, Güzel Sanatlar, Mühendislik, Sağlık Bilimleri, Spor Bilimleri, Mimarlık Tıp Fakültesi) 2018-2021 yılları arasında çalışan kadın idari personel oranı ortalama %47 civarındadır. 2018 ve takip eden yıllar içerisinde oran değişse de en fazla kadın idari personel oranı Dış Hekimliği, Hukuk, Fen ve İletişim Fakülteleridir.



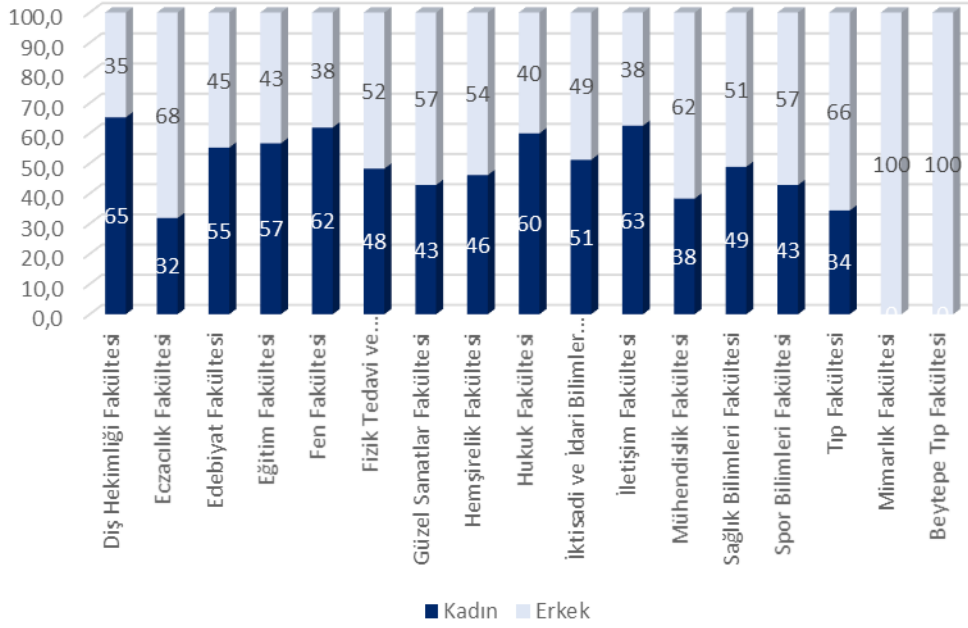
HÜ Fakülteler idari personelinin cinsiyet dağılımı (%), 2019



HÜ Fakülteler idari personelinin cinsiyet dağılımı (%), 2020



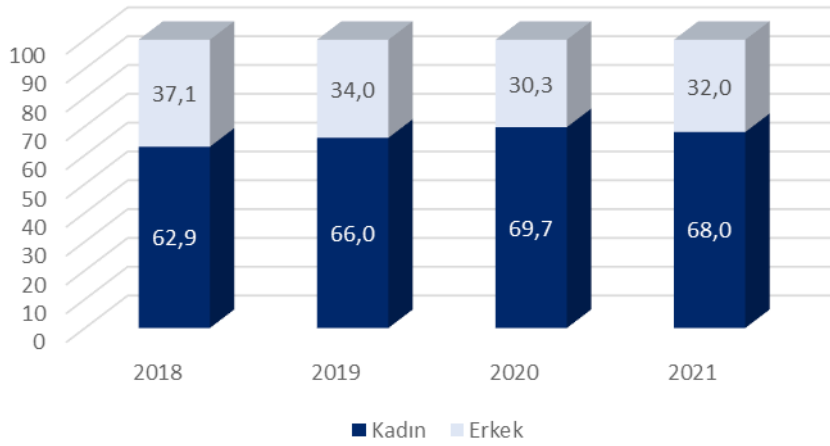
HÜ Fakülteler idari personelinin cinsiyet dağılımı (%), 2021



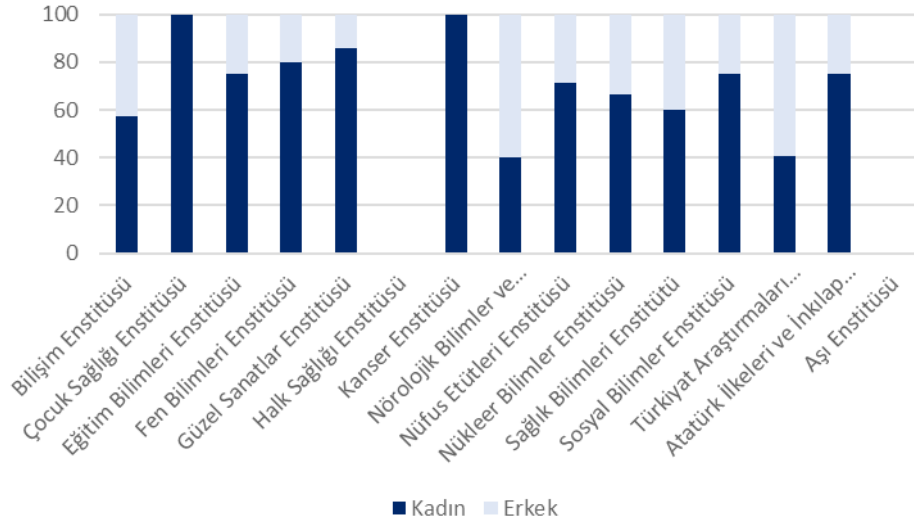
4.1.4. Enstitülerde Görev Yapan İdari Personelin Cinsiyete Göre Dağılımı

Üniversite bünyesinde bulunan 15 Enstitüde 2018-2021 yılları arasında görev yapan kadın idari personel oranı ortalama %66,7'dir.

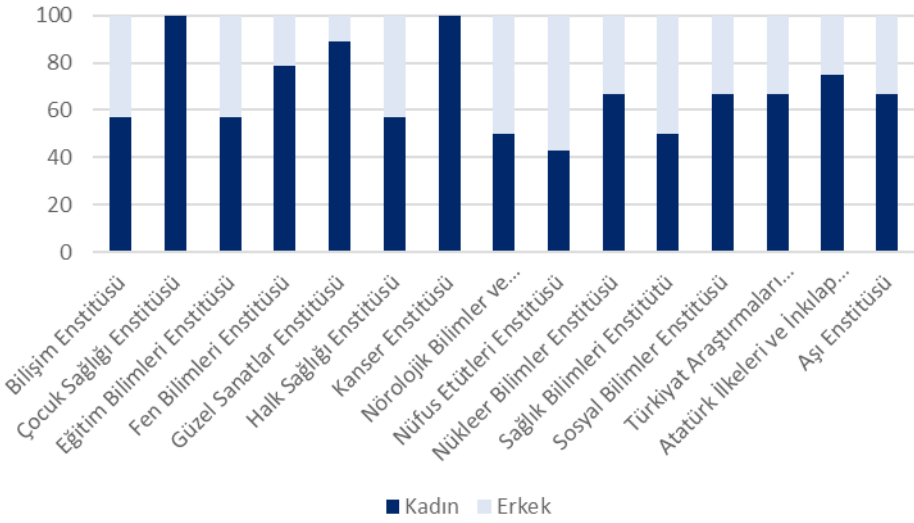
Enstitülerde Görev Yapan İdari Personelin Cinsiyete Göre Dağılımı (%), 2018-2021



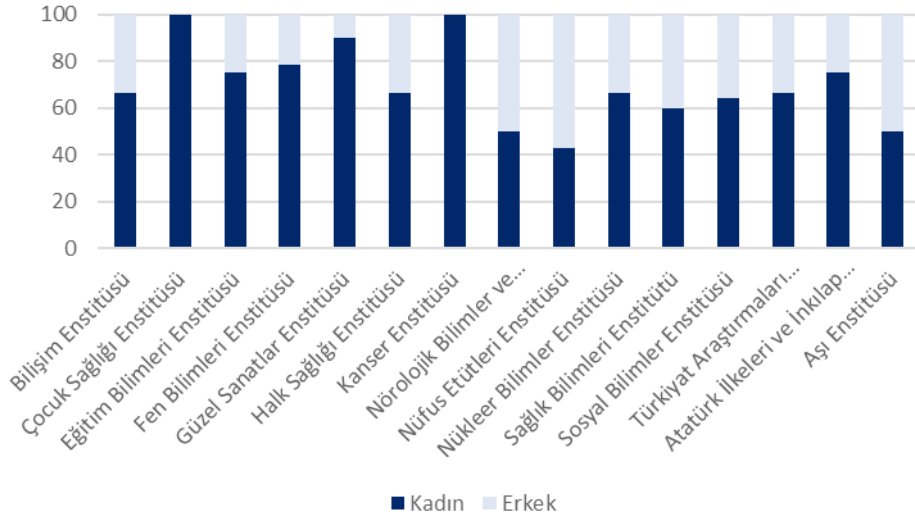
İdari Personelin Çalıştığı Enstitüye ve Cinsiyetine Göre Dağılımı (%), 2018



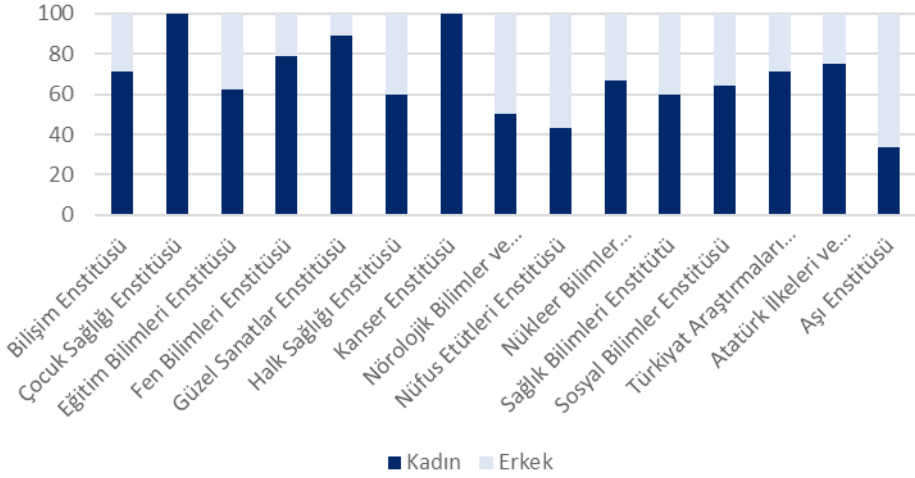
İdari Personelin Çalıştığı Enstitüye ve Cinsiyetine Göre Dağılımı (%), 2019



İdari Personelin Çalıştığı Enstitüye ve Cinsiyetine Göre Dağılımı (%), 2020



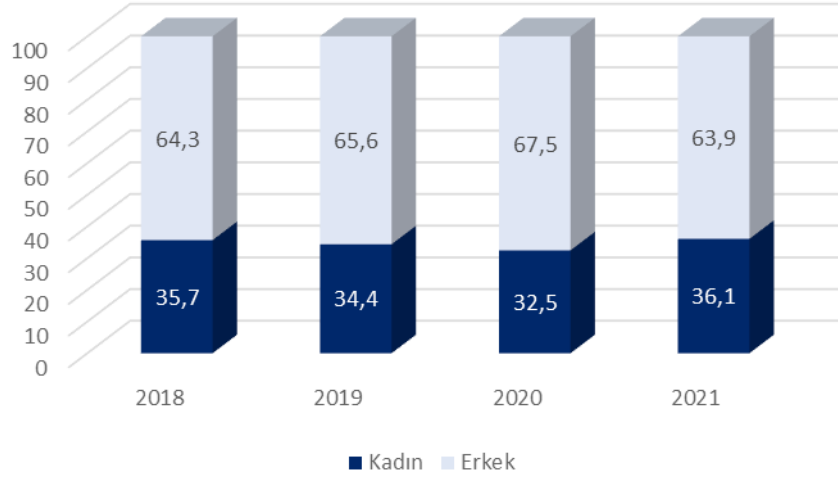
İdari Personelin Çalıştığı Enstitüye ve Cinsiyetine Göre Dağılımı (%), 2021



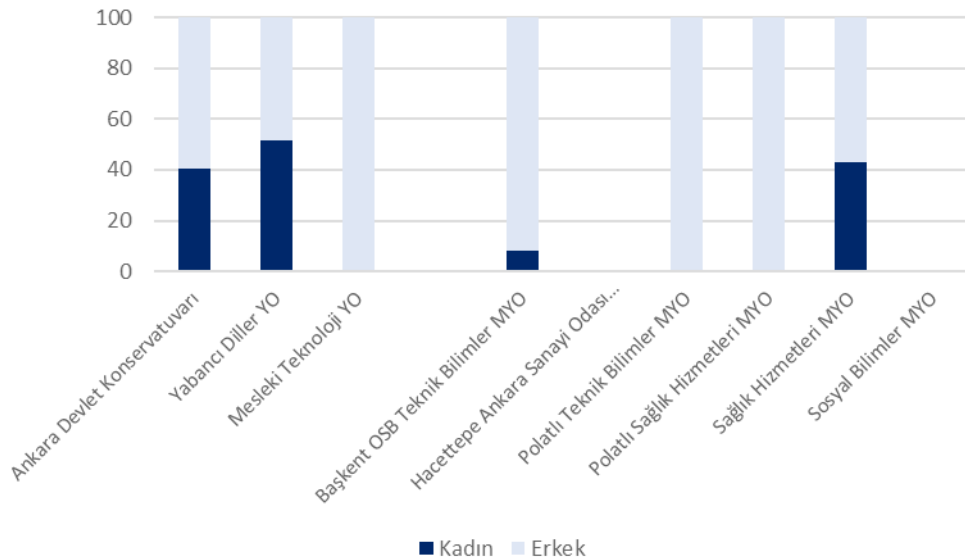
4.1.5. MYO ve Yüksekokullarda Görev Yapan İdari Personelin Cinsiyete Göre Dağılımı

Meslek Yüksekokulu ve Yüksekokullarda 2018-2021 yılları arasında görev yapan kadın idari personel oranı ortalama %34,7'dir. Sadece Yabancı Diller Yüksekokulu ile Sağlık Bilimleri Yüksekokulu'nda kadın idari personel oranı %40 civarındadır.

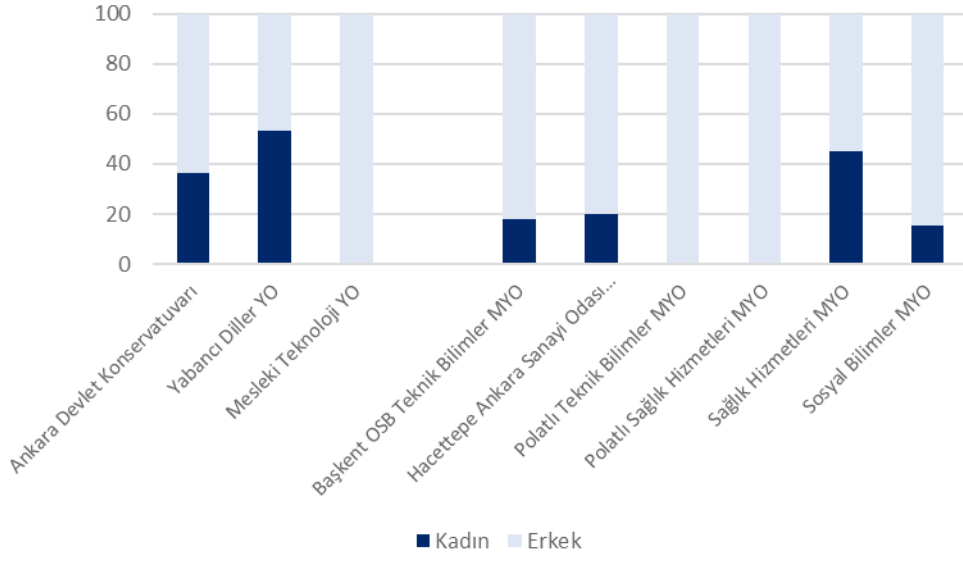
MYO ve Yüksekokullarda Görev Yapan İdari Personelin Cinsiyete Göre Dağılımı (%)



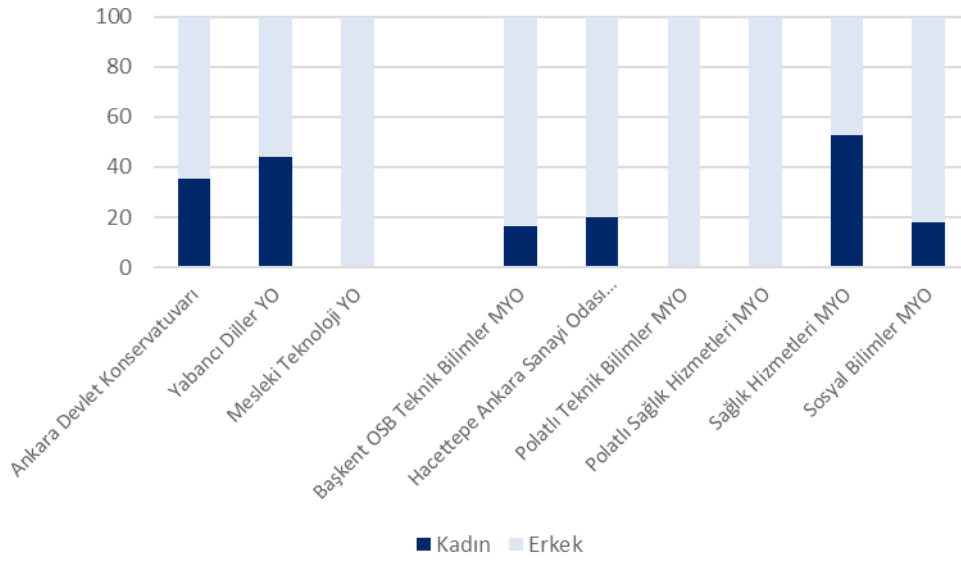
MYO ve Yüksekokullarda Görev Yapan İdari Personelin Cinsiyete Göre Dağılımı (%), 2018



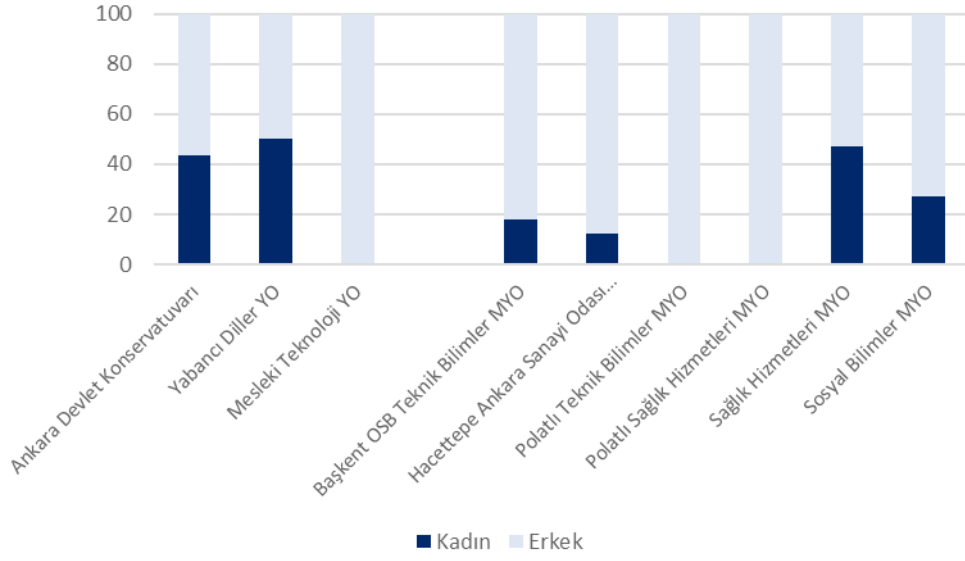
MYO ve Yüksekokullarda Görev Yapan İdari Personelin Cinsiyete Göre Dağılımı (%), 2019



MYO ve Yüksekokullarda Görev Yapan İdari Personelin Cinsiyete Göre Dağılımı (%), 2020



MYO ve Yüksekokullarda Görev Yapan İdari Personelin Cinsiyete Göre Dağılımı (%), 2021



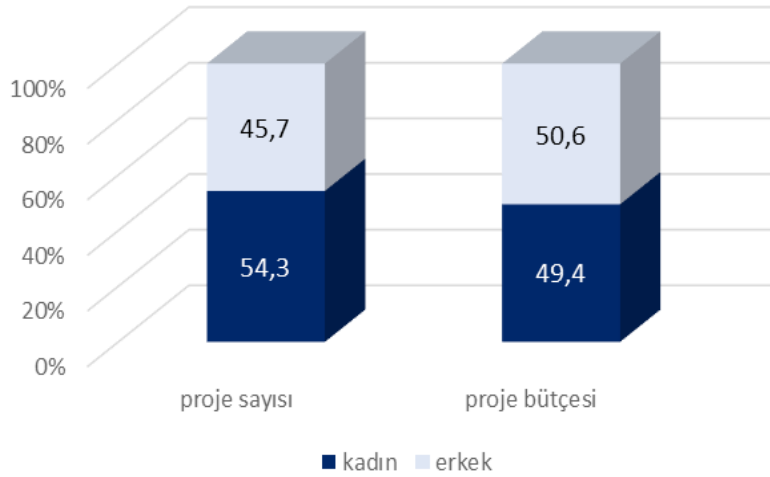
5. PROJELER ve ETKİNLİKLER

5.1. TÜBİTAK Projelerinin Cinsiyete Göre 2018-2021 Yıllarında Yapılmış Proje Sayıları, Bütçe Miktarları ve Dağılımları

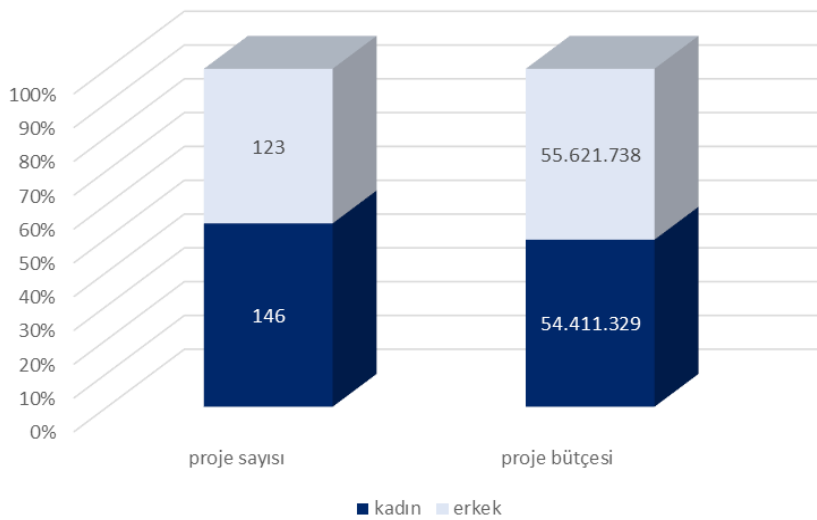
Üniversite personelimizin yürütücü olduğu ve son 4 yılda kabul alan TÜBİTAK projeleri içinde toplumsal cinsiyet temalı bir çalışma tespit edilememiştir.

TÜBİTAK projelerinde yürütücü olarak görev yapanların cinsiyete göre dağılımları proje sayıları ve bütçelerinin yüzdeleri üzerinden değerlendirilerek grafikleri oluşturulmuştur. Buna göre 2018-2021 yıllarında başlamış toplam 269 projenin %54,3 ü kadın yürütücüler tarafından yapılırken bu projelerin bütçeleri toplam bütçenin %49,4' ünü oluşturmuştur.

TÜBİTAK projelerinin cinsiyete göre 4 yıllık toplam proje sayıları ve bütçelerinin dağılımları (%), 2018-2021

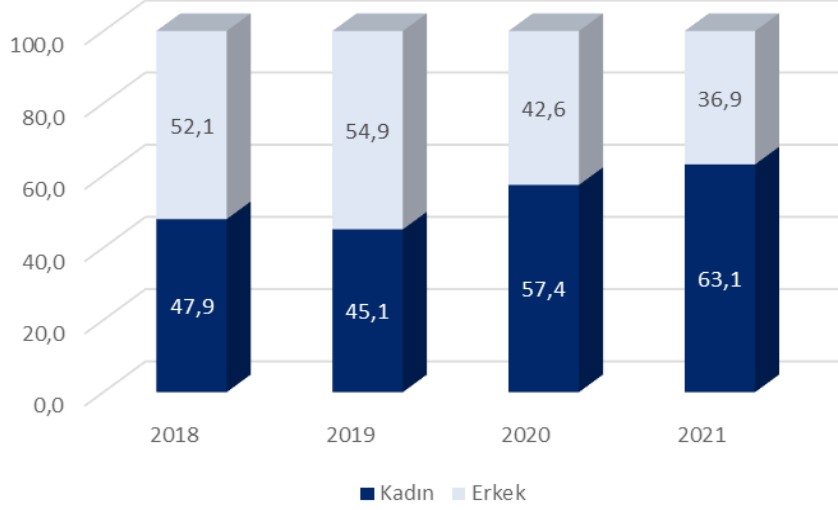


TÜBİTAK projelerinin cinsiyete göre 4 yıllık toplam proje sayıları ve bütçeleri (TL), 2018-2021

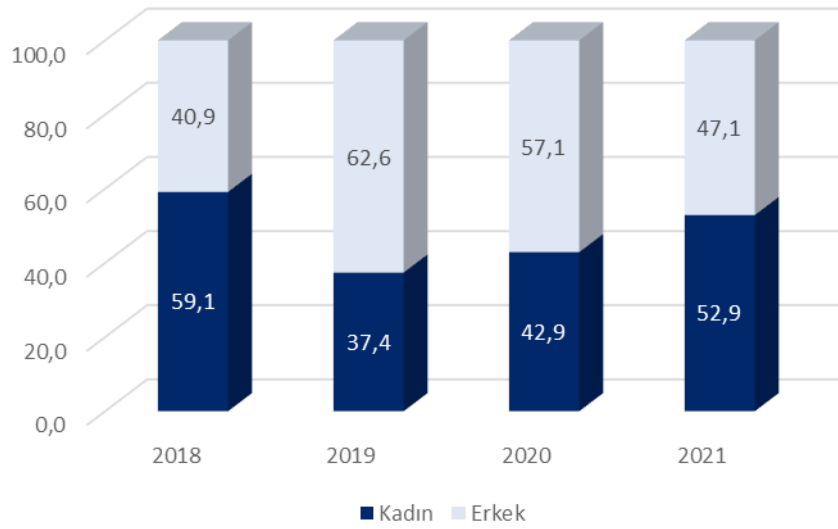


TÜBİTAK projelerinin yıllara göre ve cinsiyete göre dağılımları proje sayısı ve proje bütçesi dağılımı olarak ayrıca incelenmiştir.

TÜBİTAK projelerinin cinsiyete göre proje sayısı dağılımı (%)

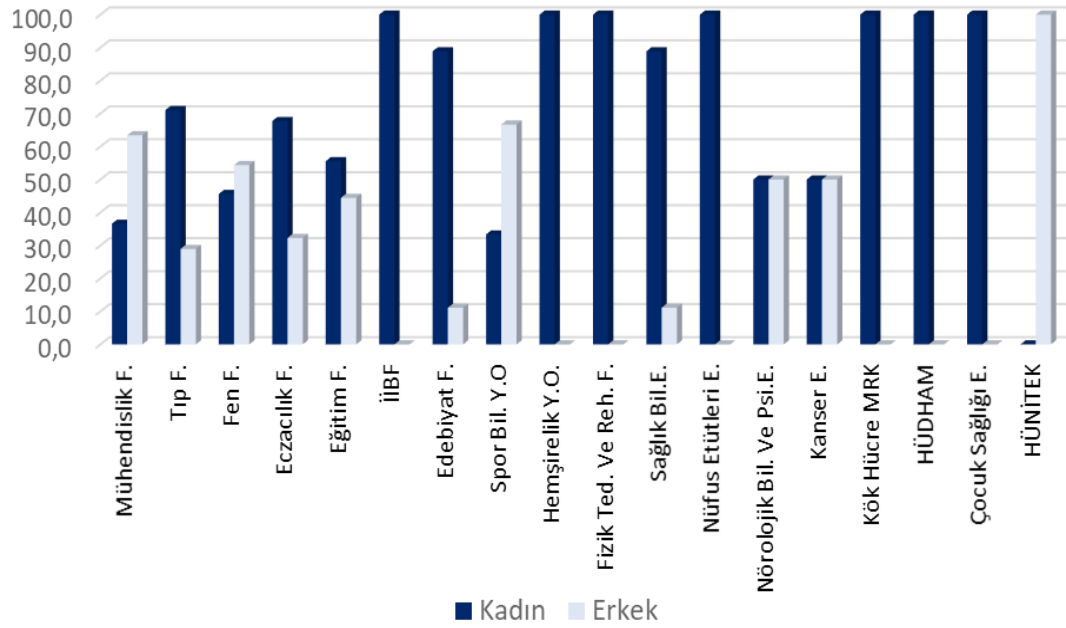


TÜBİTAK projelerinin cinsiyete göre bütçe dağılımı (%)



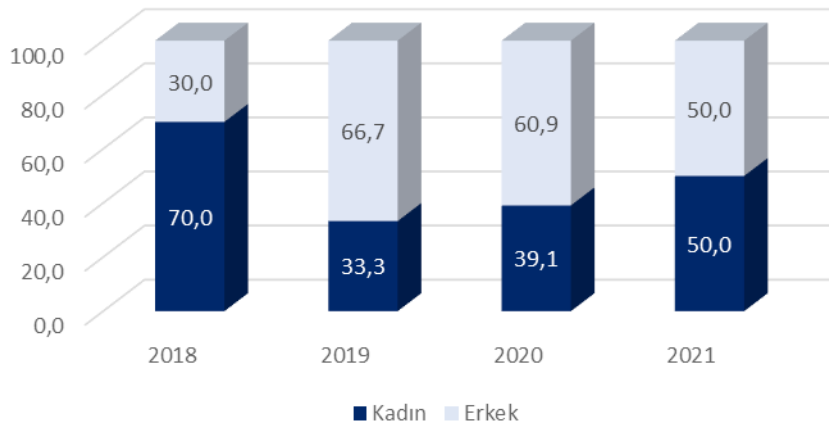
TÜBİTAK proje yürütücülerinin Fakülte bazında dağılımına bakıldığında Mühendislik Fakültesi, Fen Fakültesi Spor Bilimleri Yüksekokulu ile Hacettepe Üniversitesi İleri Teknolojiler Uygulama ve Araştırma Merkezi dışındaki tüm fakülte, merkez ve enstitülerde kadın yürütücü oranının daha fazla olduğunu görmekteyiz.

TÜBİTAK proje yürütücülerinin alanlarına ve cinsiyetlerine göre dağılımları (%), 2018-2021



TÜBİTAK dışındaki dış destekli projeler incelendiğinde 2018-2021 yılları arasında yürütülen projelerin %44'ünün kadın akademisyenler tarafından %56'sının ise erkek akademisyenler tarafından yürütüldüğü görülmektedir. Yıllara ve cinsiyete göre proje dağılımı aşağıda verilmiştir.

TÜBİTAK dışındaki dış destekli projelerin cinsiyete göre dağılımı (%)

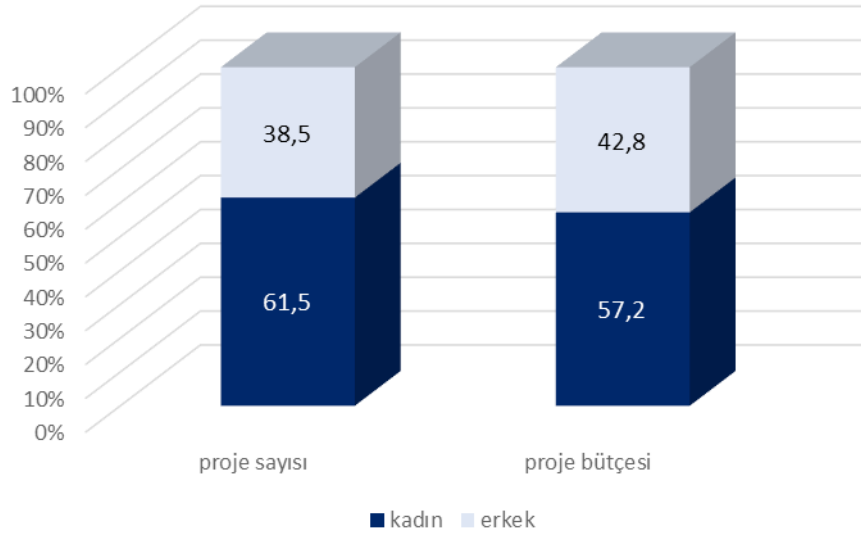


5.2. Hacettepe Teknokent Teknoloji Transfer Merkezi (HT-TTM) Projelerinin Cinsiyete Göre 2018-2021 Yıllarında Yapılmış Proje Sayıları, Bütçe Miktarları ve Dağılımları

Üniversite personelimizin yürütücü olduğu ve son 4 yılda yürürlüğe giren HT-TTM projeleri içinde toplumsal cinsiyet temalı bir çalışma tespit edilememiştir.

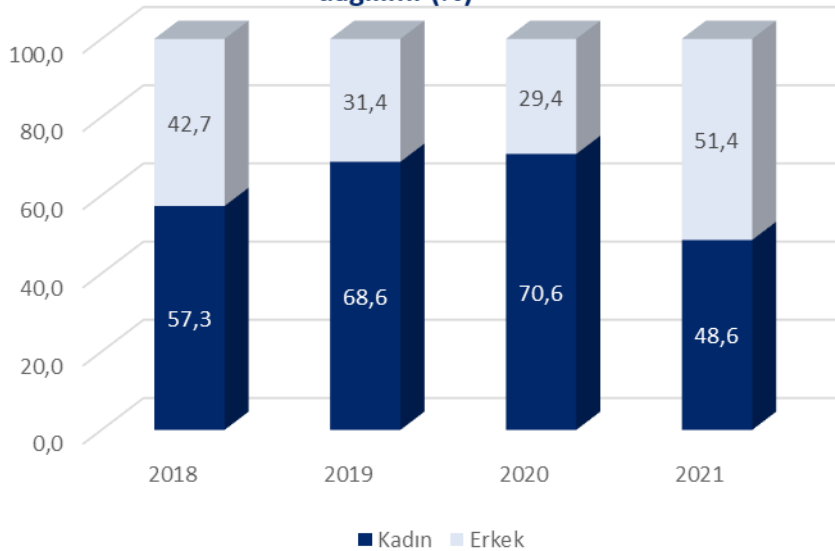
Üniversitemiz HT-TTM de yapılan proje ve danışmanlık hizmetlerinin dağılımları da cinsiyete göre ayrılarak proje sayıları ve bütçelerinin yüzdeleri üzerinden değerlendirilmiştir. Buna göre 2018-2021 yıllarında başlamış olan 574 proje incelenmiştir. Kadın yürütücülerin proje sayılarının toplam projelerin %61,5'i olduğu tespit edilmiştir. Bütçe miktarları incelendiğinde, cinsiyete göre proje bütçe miktarlarının toplam (574 proje) bütçe içindeki payları kadın yürütücülerde %57,2 erkek yürütücülerde ise %42,8 olarak dağılım göstermiştir.

HT-TTM projelerinin cinsiyete göre 4 yıllık toplam proje sayıları ve bütçelerinin dağılımları (%), 2018-2021

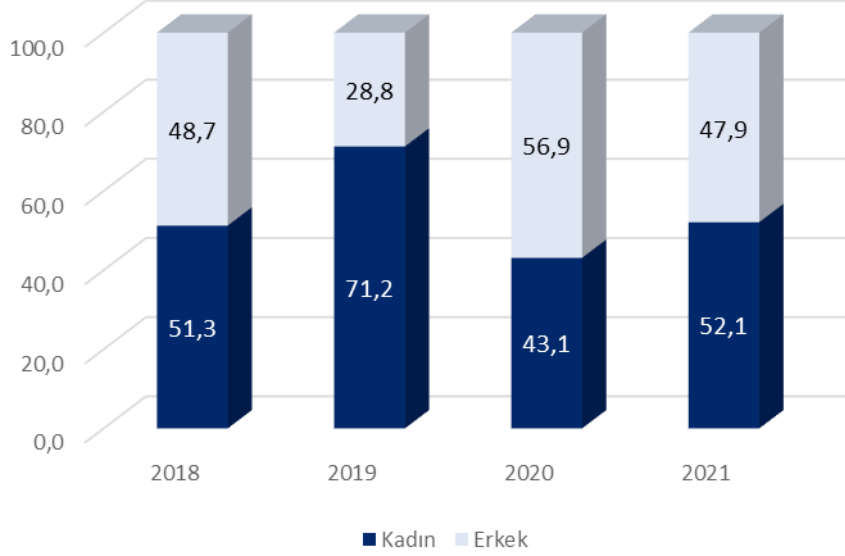


HT-TTM projelerinin yıllara ve cinsiyete göre dağılımları proje sayısı ve proje bütçesi dağılımı olarak ayrıca incelenmiştir.

HT-TTM projelerinin cinsiyete göre proje sayısı dağılımı (%)

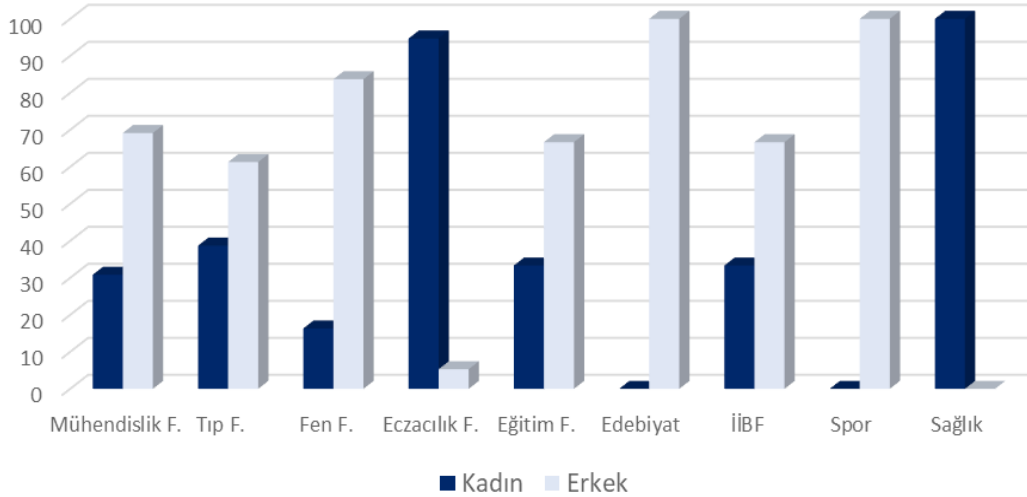


HT-TTM projelerinin cinsiyete göre proje bütçesi dağılımı (%)



HT-TTM proje yürütücülerinin fakülte, merkez ve enstitüler ile cinsiyete göre dağılımı da incelenmiş ve sadece Eczacılık Fakültesi ile Sağlık alanında kadın proje yürütücü sayısının fazla olduğu diğer alanlarda kayıtlı cinsiyeti erkek olan akademisyenlerin oranının fazla olduğu görülmüştür.

HT-TTM proje yürütücülerinin alanlarına ve cinsiyetlerine göre dağılımları (%), 2018-2021

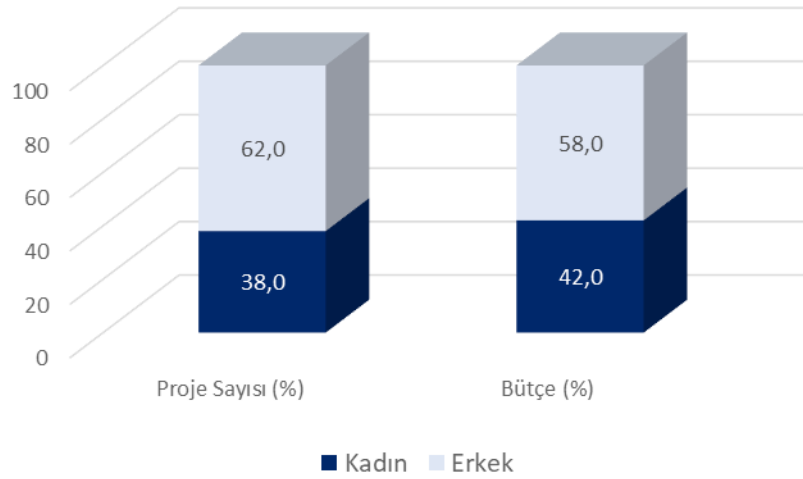


5.3. Hacettepe Teknokent Projelerinin Cinsiyete Göre 2018-2021 Yıllarında Yapılmış Proje Sayıları, Bütçe Miktarları ve Dağılımları

Üniversite personelimizin yürütücü olduğu ve son 4 yılda yürürlüğe giren Teknokent projeleri içinde toplumsal cinsiyet temalı bir çalışma tespit edilememiştir.

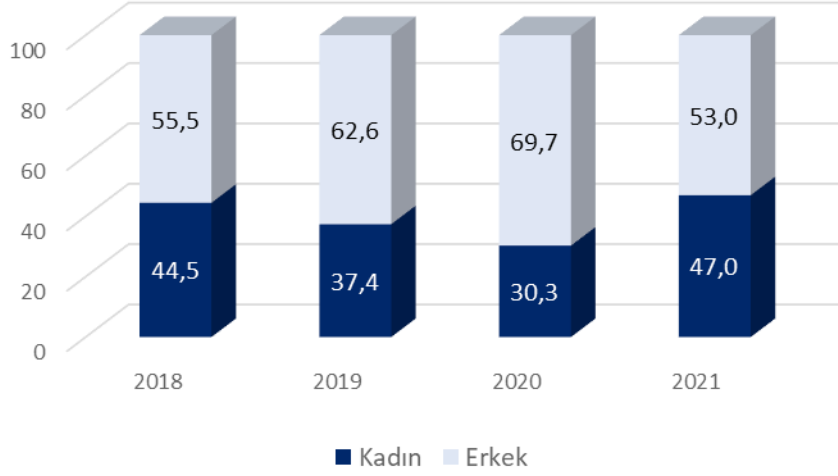
Üniversitemiz Teknokentte de yapılan proje hizmetlerinin dağılımları da cinsiyete göre ayrılarak proje sayıları ve bütçelerinin yüzdeleri üzerinden değerlendirilmiştir. Buna göre 2018-2021 yıllarında başlamış olan 221 proje incelenmiştir. Kadın akademisyenlerin yürütücü olduğu proje sayısının (84) toplam projelerin %30'u olduğu tespit edilmiştir. Bütçe miktarları incelendiğinde ise toplam proje bütçesi içindeki kadın yürütücülerin payının %42, erkek yürütücülerinin payı ise %58'dir.

Teknokent projelerinin cinsiyete göre 4 yıllık toplam proje sayıları ve bütçelerinin dağılımları (%), 2018-2021

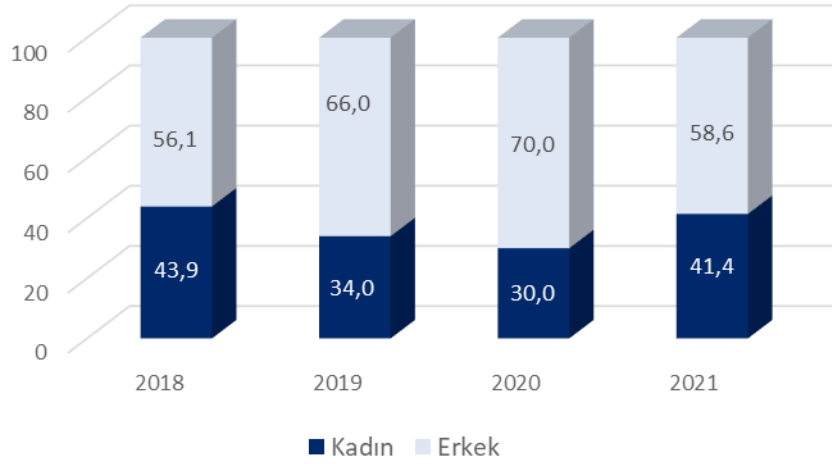


Teknokent proje yöneticilerinin yıllara ve cinsiyete göre dağılımları proje sayısı ve proje bütçesi dağılımı olarak ayrıca incelendiğinde, kadınların yönetici olduğu projelerin toplam bütçesinin proje sayısı ile doğru orantılı bir şekilde 2019 ve 2020 yılları arasında düştüğü 2021 yılında ise bir artış olduğu gözlenmektedir.

Teknokent proje yöneticilerinin cinsiyete göre proje bütçesi dağılımı (%)



Teknokent proje yöneticilerinin cinsiyete göre proje sayısı dağılımı (%)



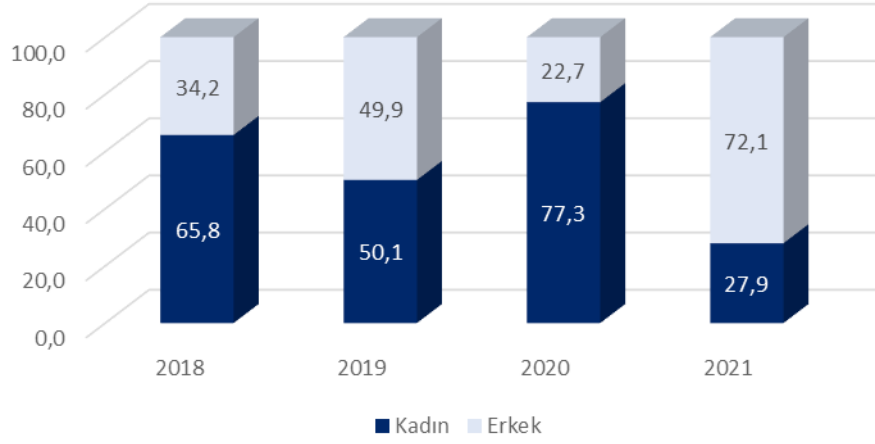
5.4. Hacettepe Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinasyon Birimi (BAP) Tarafından Desteklenen Projelerin Cinsiyete Göre 2018-2021 Yıllarında Yapılmış Proje Sayıları, Bütçe Miktarları ve Dağılımları

Üniversite personelimizin yürütücü olduğu ve son 4 yılda yürürlüğe giren BAP projeleri içinde toplumsal cinsiyet temalı bir çalışma tespit edilememiştir.

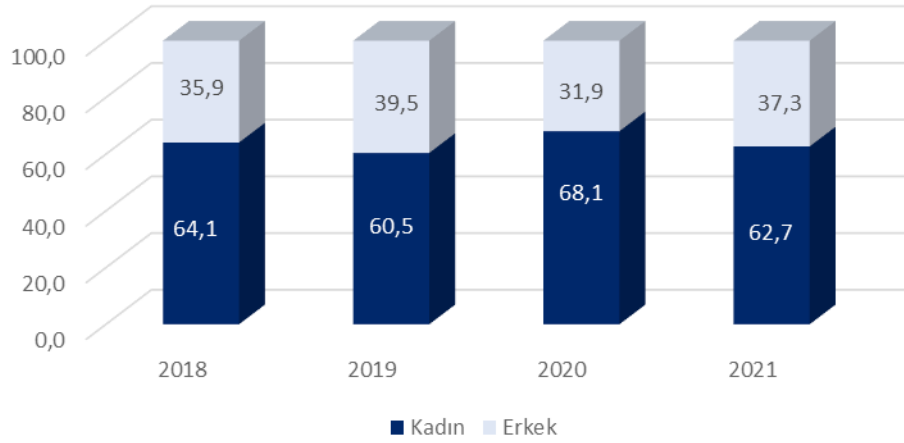
Üniversitemiz BAP tarafından desteklenen projeler cinsiyete göre ayrılarak proje sayıları ve bütçelerinin yüzdeleri üzerinden cinsiyet verisi değerlendirilmiştir. Buna göre 2018-2021 yıllarında başlamış olan 1084 proje incelenmiştir. Kadın akademisyenlerin yürütücü olduğu proje sayısı (689) toplam projelerin %63,56'sı iken bütçe miktarları incelendiğinde ise toplam proje bütçesi içindeki kadın yürütücülerin payının %56, erkek yürütücülerinin payının %44 olduğu görülmektedir.

BAP proje yöneticilerinin yıllara ve cinsiyete göre dağılımları proje sayısı ve proje bütçesi dağılımı olarak ayrıca incelenmiştir.

BAP proje bütçelerinin cinsiyete göre dağılımları (%),2018-2021



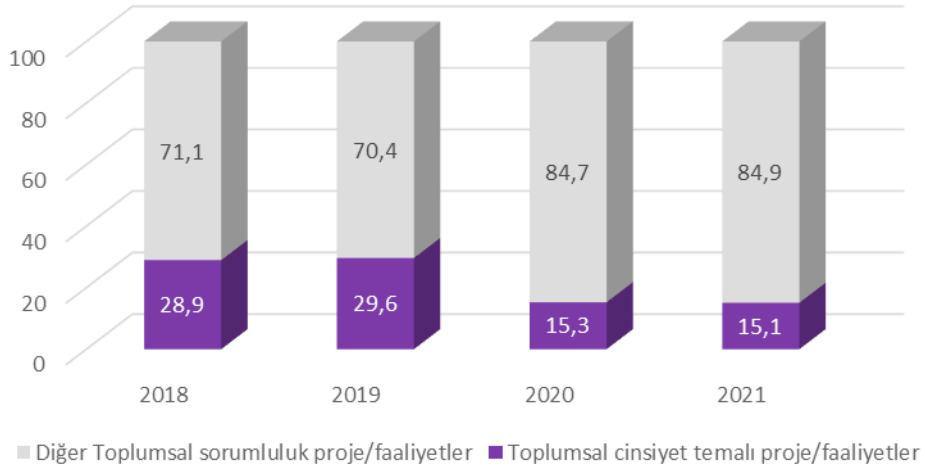
BAP projeleri yürütücülerinin cinsiyete göre dağılımları (%),2018-2021



5.5. Hacettepe Üniversitesi Bünyesinde Yapılan Toplumsal Cinsiyet Temalı Sorumluluk Proje Ve Faaliyetlerinin Dağılımı

2018-2021 yılları arasında toplumsal cinsiyet temalı sorumluluk proje ve etkinlikleri incelendiğinde ilgili faaliyetlerin oranının en yüksek olduğu yılın %29,6 ile 2019 yılı olduğu 2020 yılından itibaren de ilgili tema altındaki faaliyetlerde Covid-19 Pandemisi kaynaklı düşüş meydana geldiği görülmektedir.

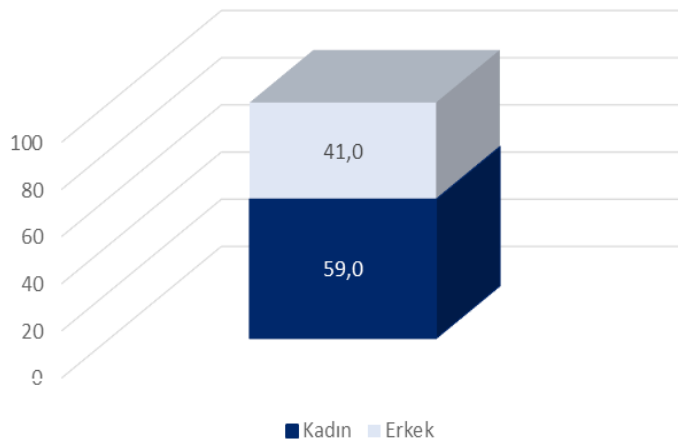
H.Ü. Toplumsal cinsiyet temalı sorumluluk proje ve faaliyetlerinin dağılımı (%)



5.6. 39. Madde Kapsamında 2018-2021 Yıllarında 3 Aydan Fazla Süren Yurtdışı Görevlendirmelerin Cinsiyete Göre Dağılımı

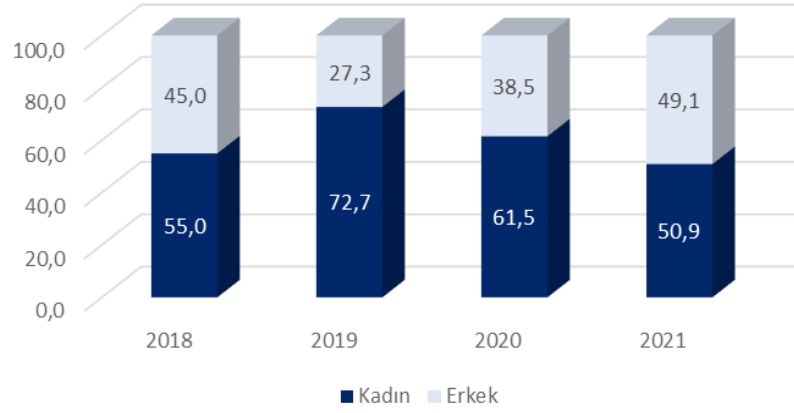
2018-2021 yıllarında 39. madde kapsamında yurtdışında 3 aydan fazla görevlendirilen 249 personelin görevlendirmelerinin cinsiyete göre dağılımları aşağıdaki grafikte gösterilmiştir. Bu dört yıllık süreçte görevlendirilen personelin %59'u kadın, %41'i erkektir.

39. madde kapsamında 3 aydan fazla yurtdışı görevlendirmelerde cinsiyete göre toplam dağılım (%), 2018-2021



Ayrıca yıllara ve cinsiyete göre dağılım da aşağıdaki gibidir.

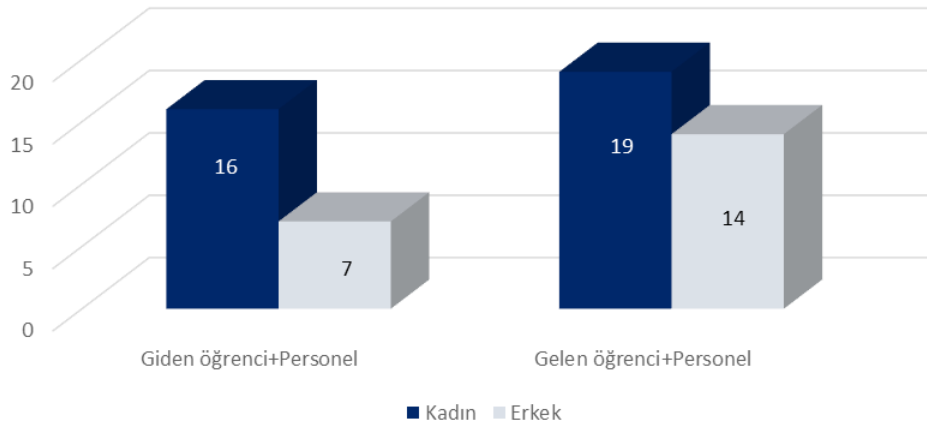
39. madde kapsamında 3 aydan fazla yurtdışı görevlendirmelerde cinsiyete göre dağılım (%)



5.7. Mevlâna Değişim Programı Değişim Hareketliliğinin Cinsiyete Göre Dağılımı

Mevlâna programı kapsamında 2018-2020 yıllarında yurtdışı değişim için giden 4 kadın, 3 erkek akademik personelimiz ve 12 kadın 4 erkek öğrencimiz vardır. Koronavirüs (Covid-19) nedeniyle Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı kararına bağlı olarak Mevlâna Değişim Programı kapsamında **2020-2021 ve 2021-2022 eğitim öğretim yıllarında değişim hareketliliği yapılamamıştır.**

Mevlana Değişim Programının cinsiyete göre dağılımı, 2018- 2020



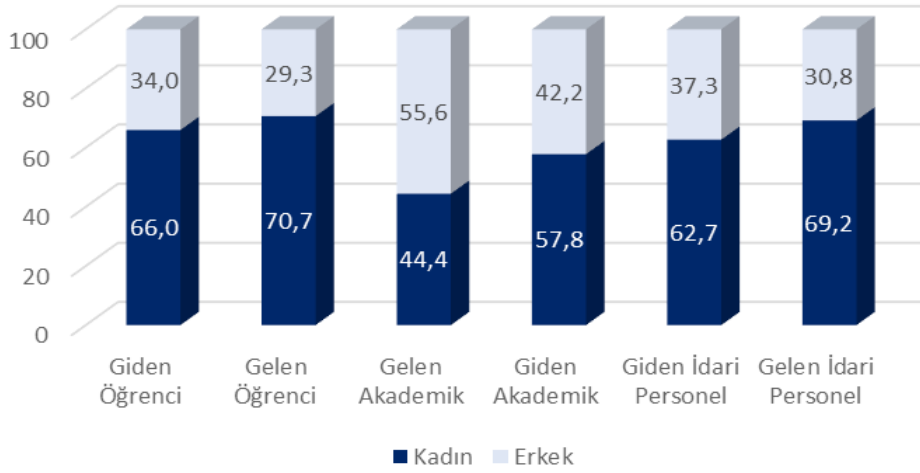
5.8. Farabi Programı Değişim Hareketliliğinin Cinsiyete Göre Dağılımı

2018-2021 yılları arasında Farabi programı kapsamında herhangi bir hareketlilik gerçekleşmemiştir.

5.9. ERASMUS+ Hareketlilik Programlarından Yararlananların Cinsiyete Göre Dağılımı

2018-2021 yılları arasında Erasmus+ hareketlilik programları⁴ kapsamında giden toplam öğrenci içerisindeki kadın öğrenci oranı %66; gelen toplam öğrenci içerisindeki kadın öğrenci oranı %70,7; giden toplam akademisyen içerisindeki kadın akademisyen oranı %57,8; gelen toplam akademisyen içerisindeki kadın akademisyen oranı %44,4; gelen toplam idari personel içerisindeki kadın idari personel oranı %62,7; gelen toplam idari personel içerisindeki kadın idari personel oranı %69,2'dir.

ERASMUS+ Hareketlilik Programlarından Yararlananların Cinsiyete Göre Dağılımı (%), 2018-2021



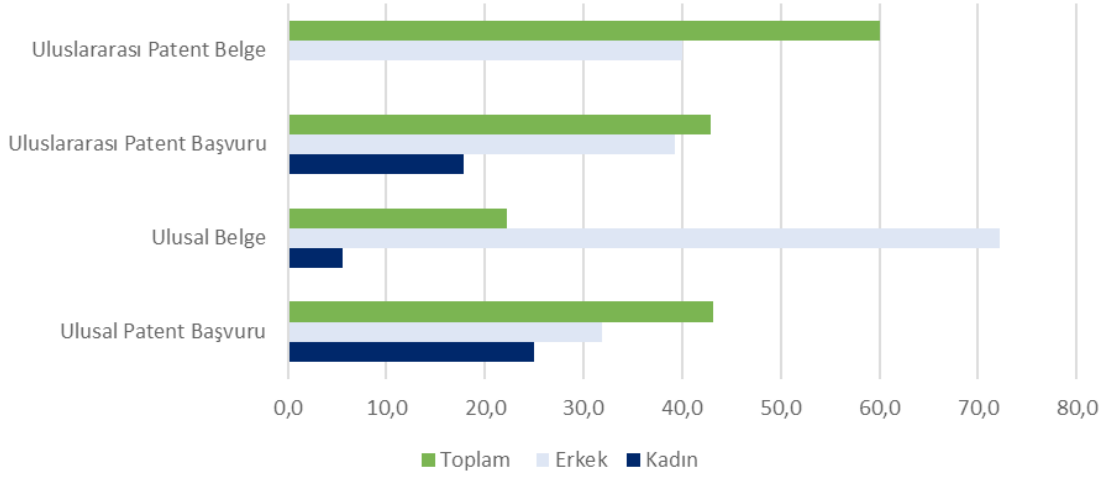
6. PATENT

6.1. 2018-2021 Yıllarında Uluslararası ve Ulusal Patent Başvuru ve Belgelerinin Cinsiyete Göre Dağılımı

Üniversitemiz personelinin son 4 yıldaki patent başvuruları ve aldıkları belgelerin cinsiyete göre dağılımları aşağıdaki grafikte gösterilmiştir. Kadın ve erkeklerin birlikte olduğu başvurular "toplam (kadın+erkek)" olarak incelenmiştir. Bu verilere göre Uluslararası patenti belgelenen 2 erkek personelimiz varken kadın personelimiz bulunmamaktadır. Ulusal patentler içinde belgesi olan 1 kadın 13 erkek personel bulunmaktadır.

⁴ Covid-19 küresel pandemisi nedeniyle 2020 ve 2021 yıllarında Erasmus+ Hareketlilik Programları kapsamındaki hareketlilik oranı önceki yıllara oranla düşmüştür. Veriler Erasmus+ Programlarının Üniversitemiz tüzel kişiliği namına izlendiği Mobility Tool platformu üzerindeki kayıtlar incelenerek edinilmiştir. İlgili veriler, uygulama usul ve esasları gereği hareketlilik kapsamında tanınan ancak pandemi koşullarına bağlı olarak mücbir sebep (force majeure) ilkesinin uygulanmasını gerektiren istisna hali kapsamına giren hareketlilikleri de kapsamaktadır.

H.Ü. Patent başvuru ve belge sayılarının cinsiyete göre dağılımı (%), 2018-2021



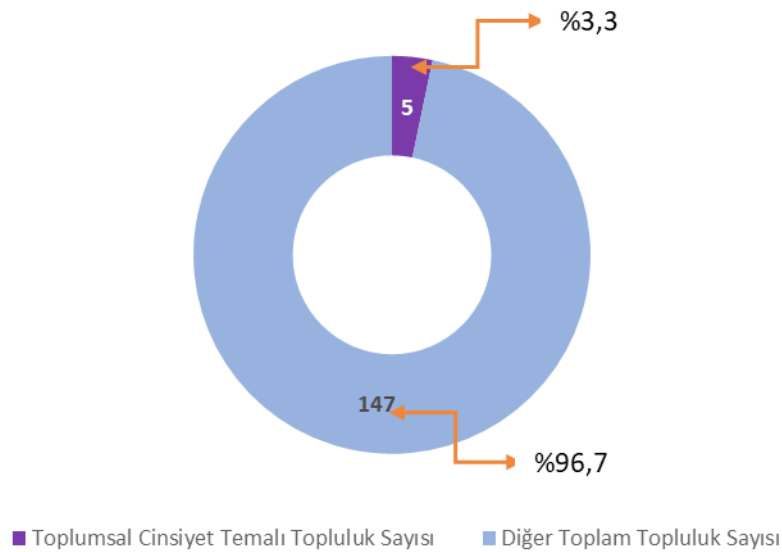
7. TOPLULUK

7.1. Tüzüğünde Toplumsal Cinsiyet Teması Olan Öğrenci Topluluk Sayısı ve Dağılımı

2021 yılı itibarıyla Hacettepe Üniversitesi bünyesinde toplam 152 öğrenci topluluğu bulunmaktadır. Öğrenci topluluklarının %3,3'ü toplumsal cinsiyet teması altında çalışmalar yapmaktadır.

152 topluluğun 77'sinin (%51,3) yönetim kurulu başkanı kadındır. 201 Başkan Yardımcısının 102'si (%50,7), 914 Yönetim Kurulu Üyesinin 547'si (%59,8), 584 Denetleme Kurulu Üyesinin 323'ü (%55,3) kadın öğrencilerdir.

H.Ü. Toplumsal Cinsiyet Temalı Topluluklar, 2021



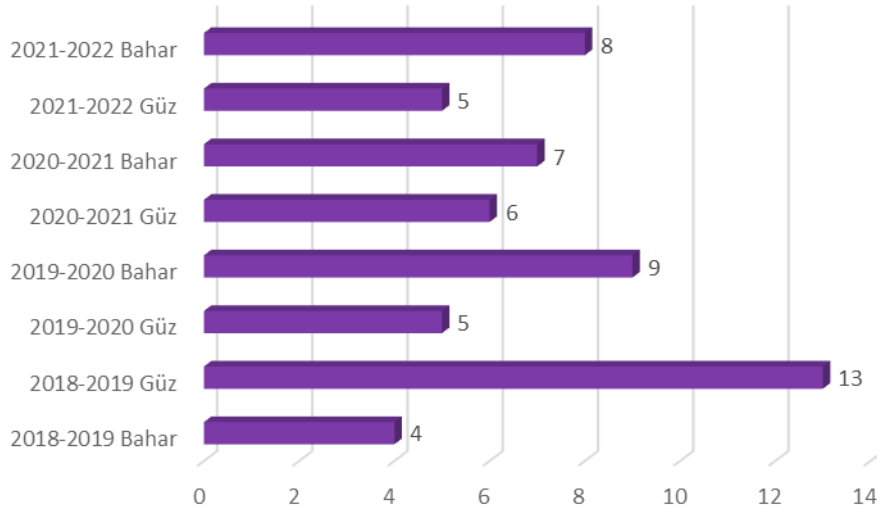
8. DERSLER ve TEZLER

8.1. Hacettepe Üniversitesi Lisans ve Lisansüstü Programlarında Toplumsal Cinsiyet Temasını İçeren Ders Sayıları Dağılımı

Üniversite bünyesinde 2018-2021 yılları arasında açılan ve toplumsal cinsiyet temasını içeren ders sayıları değişiklik göstermektedir. En yüksek açılan ders sayısı 2018-2019 Eğitim Öğretim Yılı Güz dönemi olmuştur.

Ayrıca Üniversite bünyesinde Seçmeli Dersler Koordinatörlüğü bünyesinde verilen 3 adet toplumsal cinsiyet temasını içeren ders (SEC543 Toplumsal Cinsiyet ve Sağlık, SEC551 Tarih Boyunca Türk Kadını, SEC272 Toplumsal Cinsiyet ve Beden Sosyolojisi) bulunmaktadır. 2022-2023 Öğretim Yılı için ise yeni ders olarak SEC kodlu Toplumsal Cinsiyet ve Kadın isimli yeni bir ders önerisi Eğitim Komisyonunca kabul edilmiştir.

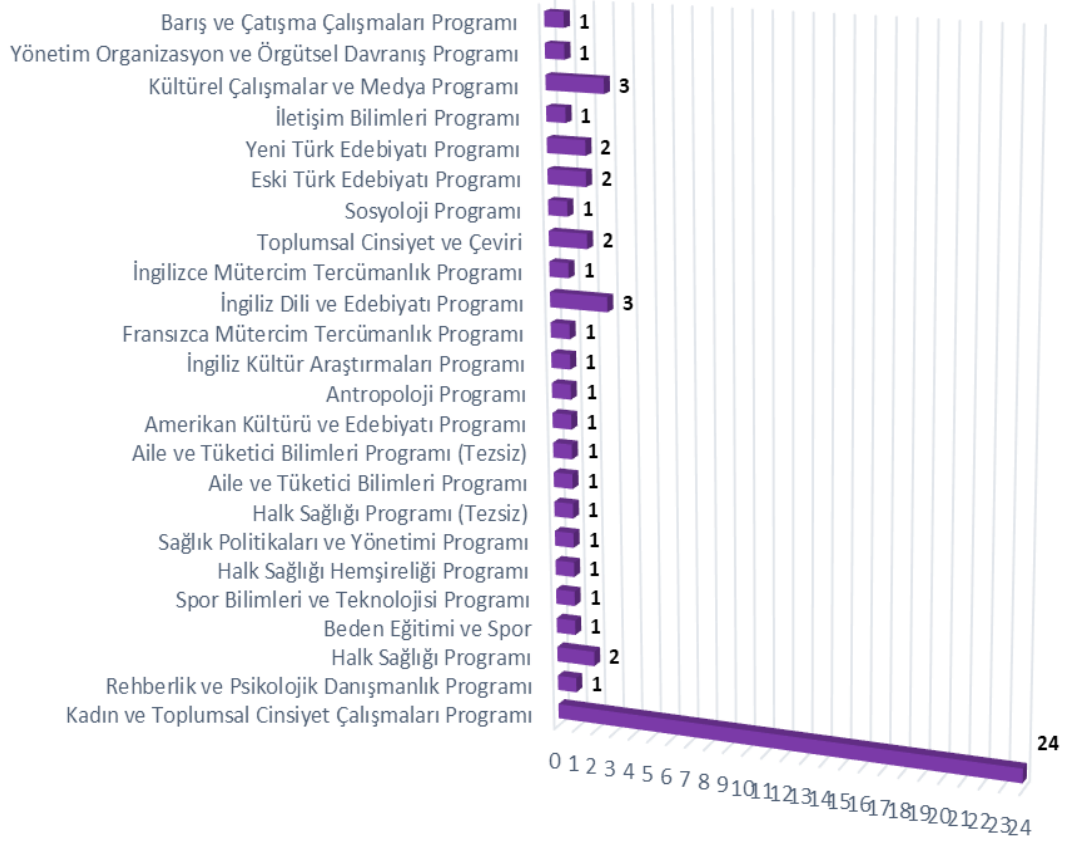
Toplumsal Cinsiyet Temalı Lisans ders sayıları, 2018-2022



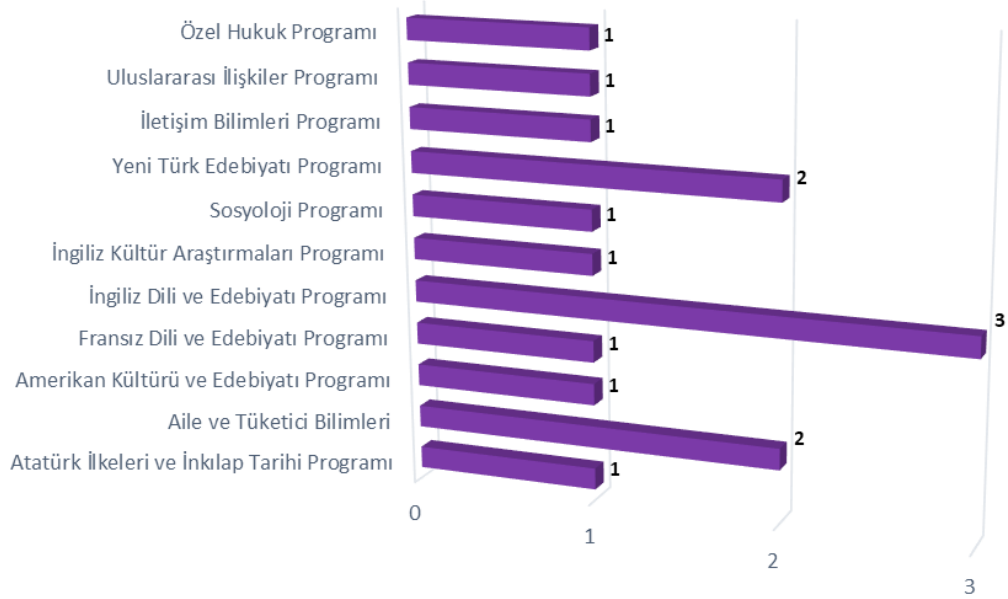
Hacettepe Üniversitesi bünyesinde 2012-2013 Eğitim Öğretim yılı itibarıyla Sosyoloji Anabilim Dalı Başkanlığı altında Sosyal Bilimler Enstitüsü'ne bağlı olarak "Kadın ve Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları Yüksek Lisans Programı" açılmıştır. Başta Sosyoloji Anabilim Dalı olmak üzere, Felsefe, İktisat, Sosyal Hizmet, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi, Halk Sağlığı, Hemşirelik, Tıp Etiği, Hukuk gibi disiplinleri kapsayan disiplinlerarası bir programdır.

Kadın ve Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları Yüksek Lisans Programı, Sosyoloji Anabilim Dalı içinde ve aynı anabilim dalına ek olarak, yukarıda belirtilen anabilim dallarının lisansüstü eğitim programlarında görev alan öğretim üyeleri tarafından yürütülmektedir. İlgili program kapsamında toplam 24 ders yer almaktadır ve Yüksek Lisans programlarındaki toplam ders sayısının %43,6'sını bu program kapsamındaki dersler oluşturmaktadır.

Yüksek Lisans Programlarında Toplumsal Cinsiyet Temalı ders sayıları, 2021



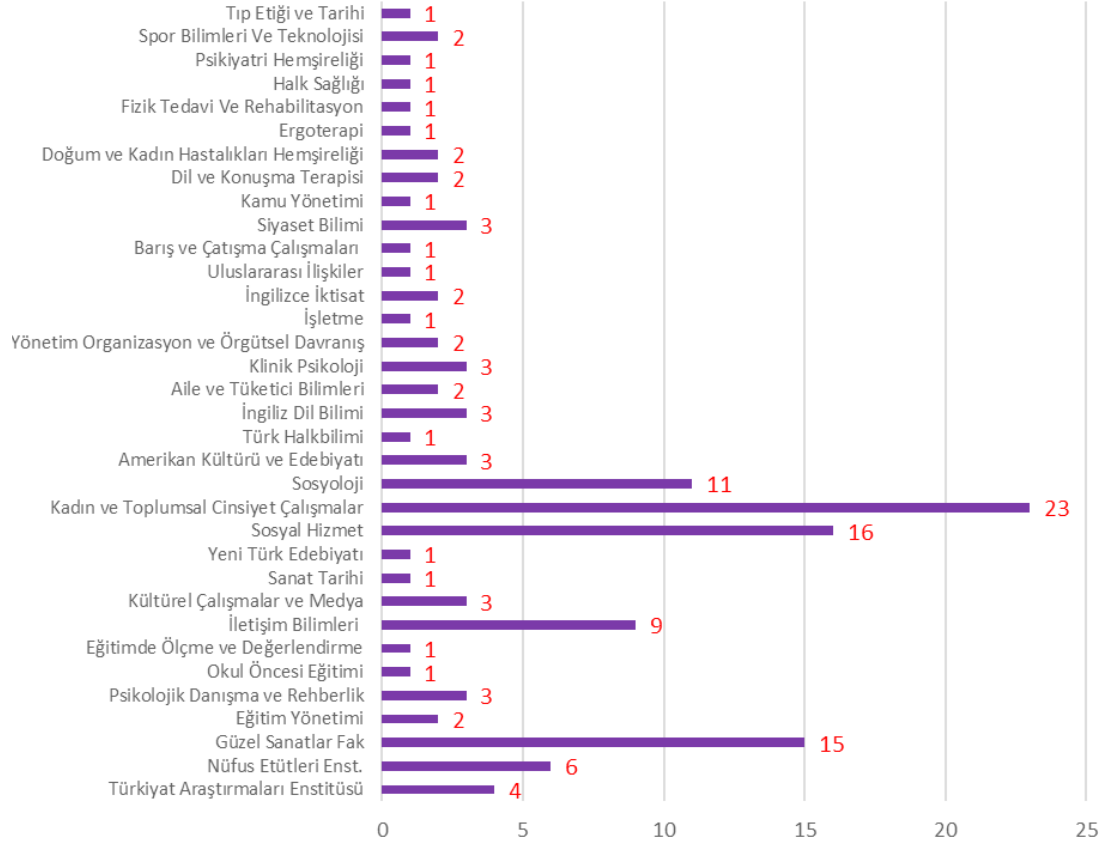
Doktora Programlarında Toplumsal Cinsiyet Temalı ders sayıları, 2021



8.2. Lisansüstü Programlarda Toplumsal Cinsiyet Teması İçeren Tez Sayısı

Üniversite bünyesindeki Lisansüstü Programlarda toplumsal cinsiyet teması içeren 2018-2021 yılları arasında tamamlanmış tez sayısı 130'dur. 2021 yılı itibariyle Kadın ve Toplumsal Cinsiyet Yüksek Lisans Programından 23 öğrenci mezun olmuştur. 2022 itibariyle de ilgili programa 41 öğrenci devam etmektedir.

HÜ Toplumsal Cinsiyet temalı tezlerin programlara göre dağılımı, 2018-2021



HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ PLANI (GEP) HAZIRLAYANLAR
ALT KOMİSYONLAR

1. **İş-Yaşam Dengesi ve Kurum Kültürü Planlama Alt Komisyonu**
 - a. Prof. Dr. Özlem Cankurtaran
 - b. Prof. Dr. Necla Kayıran
 - c. Prof. Dr. Arzu Akkoyunlu Wigley
 - d. Nurcan Nefeslioğlu
 - e. Ar. Gör. Gizem Akoğlu
2. **Liderlik ve Karar Alma Süreçlerinde Toplumsal Cinsiyet Dengesi Alt Komisyonu**
 - a. Doç. Dr. Ahu Sumbas
 - b. Doç. Dr. Burcu Şimşek
 - c. Prof. Dr. Canan Koca-Aritan
 - d. Leyla Yılmaz Fındık (STL) Sürdürülebilir Öğrenme Öğretme Merkezi
3. **İşe Alım ve Yükselme Süreçlerinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Alt Komisyonu**
 - a. Prof. Dr. Nüket Örnek-Büken
 - b. Dr. Öğr. Üyesi Duygu Hatipoğlu-Aydın
 - c. Uzm. Psikolog Türküler Erdost
4. **Araştırma ve Eğitim İçeriklerine Toplumsal Cinsiyet Boyutunun Entegrasyonu Alt Komisyonu**
 - a. Prof. Dr. Şevkat Bahar-Özvarış
 - b. Prof. Dr. Banu Akadlı-Ergöçmen
 - c. Prof. Dr. Mustafa Umur Tosun
 - d. Perran Varol
 - e. Hülya Aldemir
 - f. Dr. İpek Derman-STL Sürdürülebilir Öğrenme Öğretme Merkezi
5. **Toplumsal Cinsiyete Dayalı Şiddete ve Cinsel Tacize Karşı Önlemler Alt Komisyonu**
 - a. Prof. Dr. Aysun Balseven-Odabaşı
 - b. Prof. Dr. Nazile Kalaycı
 - c. Doç. Dr. Ahu Sumbas
 - d. Doç. Dr. Gülten Koç
 - e. Doç. Dr. Nüket Erbaydar
 - f. Dr. Öğretim Üyesi Aslıhan Aykara



HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
2022–2026
Toplumsal Cinsiyet Eşitliği
Eylem Planı

Hacettepe Üniversitesi'nin toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda mevcut durumunu ortaya koymak amacıyla karar alma mekanizmaları, yönetim kadrosu dağılımları, öğrenci, akademik ve idari personel sayıları, proje, toplumsal cinsiyet temasını içeren dersler ve tezler, öğrenci toplulukları, patent ve belge, görevlendirme ve hareketlilik kategorilerindeki dağılımları incelenmiş; bu çerçevede bir eylem planı oluşturulmuştur.

AMAÇ 1: İŞ-YAŞAM DENGESİ VE KURUM KÜLTÜRÜ PLANLAMA

Bireylerin esenliğinin artırılması ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasının en önemli araçları, bakım destekleri, ebeveyn izni, esnek çalışma düzenlemeleri, kariyere dönüş destekleri ve iş yükü yönetimini içeren iş yaşam dengesi uygulamalarıdır. Hacettepe Üniversitesi'nde 2021 yılında 69 personel babalık izni, 162 personel annelik izni kullanmıştır. Sıhhiye yerleşkesinde yer alan kreş ihtiyacı karşılanmaktadır; ancak Beytepe yerleşkesinde ise 0-3 yaş grubuna hizmet veren bir kreş bulunmamaktadır. Ebeveynlerin doğum sonrası gereksinimlerini karşılamaya yönelik bebek bakım odaları bulunmamaktadır.

| Planlanan Eylemler | Uygulama Yöntemleri ve Stratejileri | Sorumlu ve İlgili Birimler | Dönem | İzleme Süreçleri ve Yöntemleri |
|---|--|---|-----------|---|
| 1.1. Toplumsal cinsiyet eşitliği temelindeki ihtiyaçları ve sorunları belirlemeye yönelik nicel (anket) ve nitel (odak grup görüşmeleri) araştırmaların yapılması | <ul style="list-style-type: none"> • Odak grup çalışmaları • Anket çalışması Deneyim paylaşım atölyeleri | Sorumlu Birim <ul style="list-style-type: none"> • HÜKSAM İlgili Birim <ul style="list-style-type: none"> • Nüfus Etütleri Enstitüsü | 2022-2026 | <ul style="list-style-type: none"> • Belirli aralıklarla çalışmalar yapılarak sorun ve ihtiyaçların tespit edilmesi (3 yılda bir) |
| 1.2. Ebeveyn izni ve bakım izni kullanımının teşvik edilmesi- | <ul style="list-style-type: none"> • Bakım ve ebeveyn izinleri hakkında akademik ve idari personele eğitim verilmesi • Engelli çocuğu olan ebeveynler için esnek çalışma düzenlemeleri planlanması • Engelli çocuğu olan ebeveynlerden yalnız birine verilen iznin, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik olarak ebeveynler arasında paylaşılması | Sorumlu Birim <ul style="list-style-type: none"> • Personel Daire Başkanlığı İlgili Birimler <ul style="list-style-type: none"> • Bilgi İşlem Daire Başkanlığı • Akademik ve İdari Birimler ile AÇEV (Baba Destek ve Anne Destek Programları) iş birliği | 2022-2026 | <ul style="list-style-type: none"> • Toplumsal cinsiyet eşitliği Veri Tabanı oluşturularak, bakım ve ebeveyn izin kullanımının izlenmesi • İzinlerin kullanımında yaşanan zorlukların ortaya konulduğu izlemenin her yıl raporlanması |
| 1.3. Her iki yerleşkede ihtiyaç olan mekânlarda bebek bakım odaları oluşturulması- | <ul style="list-style-type: none"> • İhtiyacı karşılayacak düzeyde bebek bakım odası planlanması- | Sorumlu Birim <ul style="list-style-type: none"> • Yapı İşleri ve Teknik Daire Başkanlığı İlgili Birim <ul style="list-style-type: none"> • Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı | 2022-2026 | <ul style="list-style-type: none"> • En az iki bebek bakım odası oluşturulması |

AMAÇ 2: LİDERLİK VE KARAR ALMA SÜREÇLERİNDE TOPLUMSAL CİNSİYET DENGESİ

Hacettepe Üniversitesi'nde liderlik ve karar alma mekanizmalarında toplumsal cinsiyet eşitliğine sayısal olarak bakıldığında, 1967 yılından itibaren seçilen ve atanan tüm rektörlerin erkek olduğu, 2020 ve 2021 yıllarında üç rektör yardımcısından birisi kadinken Mart 2022 yılı itibarıyla dört rektör yardımcısının da erkek olduğu görülmektedir. **Üniversite** Senato, Yönetim Kurulu, Dekanlık, Enstitü Müdür Yardımcılığı, Yüksekokul Müdür Yardımcılığı, Merkez Müdür ve Yardımcılıkları, Hastane Başhekim Yardımcılıkları, Fakülte/Enstitü/ Yüksekokul Sekreterlikleri gibi akademik ve idari yönetim kademelerinde sayısal cinsiyet eşitliği açısından daha iyi bir tabloya sahipken, Genel Sekreterlik, Yüksekokul Müdürlükleri, Hastane Müdürlükleri, Daire Başkanlıkları gibi yönetim kademelerinin erkek ağırlıklı olduğu anlaşılmaktadır. Liderlik ve karar alma mekanizmalarında toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik eylem ve stratejiler, Hacettepe Üniversitesi'nin bu konuda var olan kapasitesini geliştirmeye yöneliktir.

| Planlanan Eylemler | Uygulama Yöntemleri ve Stratejileri | Sorumlu ve İlgili Birimler | Dönem | İzleme Süreçleri ve Yöntemleri |
|--|--|---|-----------|---|
| 2.1. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin, Üniversite'nin kurumsal kimliğine işlenmesi | <ul style="list-style-type: none"> Stratejik Plan, Kalite Yönetim Sistemi ve Performans Değerlendirme süreçlerine toplumsal cinsiyet eşitliği bileşeninin yerleştirilmesi Bütçenin planlanması ve uygulanması süreçlerinde sorumlu birimlere, toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlılık konusunda eğitimler verilmesi Üniversite içerisinde Mevzuat Değerlendirme Komisyonu oluşturularak Senato tarafından yapılan yasal düzenlemelerin toplumsal cinsiyet eşitliği bazında içerik ve dil açısından değerlendirilmesi Toplumsal cinsiyet eşitliğine dair gelişme göstergelerinin oluşturulması | <p>Sorumlu Birim</p> <ul style="list-style-type: none"> Senato <p>İlgili Birimler</p> <ul style="list-style-type: none"> Hukuk Müşavirliği HÜKSAM Kalite Komisyonu Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı Personel Daire Başkanlığı Sağlık, Kültür ve Spor Daire Başkanlığı | 2022-2026 | <ul style="list-style-type: none"> Stratejik Plan Değerlendirme Raporu (5 yılda bir) Mevzuat Değerlendirme Raporu (1 kez) Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Değerlendirme Raporu (yıllık) "Sayılarla Hacettepe Üniversitesi'nde Kadınlar ve Erkekler" yayınının güncellenmesi (yıllık) Yayının Senato'ya sunulması ve web sayfasında yayınlanması (yıllık) |

| Planlanan Eylemler | Uygulama Yöntemleri ve Stratejileri | Sorumlu ve İlgili Birimler | Dönem | İzleme Süreçleri ve Yöntemleri |
|--|---|--|-----------|--|
| 1.2. Liderlik ve karar alma süreçlerinin durum analizinin yapılması; düzenli izleme ve değerlendirme faaliyetlerinin gerçekleştirilmesi | <ul style="list-style-type: none"> • Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komisyonu kurulması, uzman ve sekreteryaya desteği verilmesi, yönergesinin hazırlanması • Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komisyonu'nun Toplumsal Cinsiyet Eşitliği İzleme Raporu hazırlaması, değerlendirmesi, kamuoyuyla paylaşması, tüm birimlere iletmesi ve Senato'ya sunması • Senato içinden seçilen ve 3 üyeden oluşan Komisyon marifeti ile izleme ve raporlama fonksiyonunun sağlanması | <p>Sorumlu Birim</p> <ul style="list-style-type: none"> • Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komisyonu <p>İlgili Birimler</p> <ul style="list-style-type: none"> • Araştırma Performans Değerlendirme Ofisi • Personel Daire Başkanlığı • Akademik Birimler • HÜKSAM | 2022-2026 | <ul style="list-style-type: none"> • Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komisyonu kurulması • Toplumsal Cinsiyet Eşitliği İzleme Raporu hazırlanması (3 yıllık) • Raporun Üniversite web sayfasında yayınlanması |
| 1.3. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komisyonu çalışmalarının değerlendirilmesi | <ul style="list-style-type: none"> • Yıllık rapor hazırlanması | <p>Sorumlu Birim</p> <ul style="list-style-type: none"> • Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komisyonu | 2022-2026 | <ul style="list-style-type: none"> • Rapor sayısı |
| 1.4. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komisyonu'nun toplumsal cinsiyete dayalı şiddete yönelik hizmet sunan kamu kuruluşları, yerel yönetimler ve sivil toplum kuruluşları ile iş birliği yapması | <ul style="list-style-type: none"> • İş birliği toplantıları, ziyaretleri yapılması | <p>Sorumlu Birim</p> <ul style="list-style-type: none"> • Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komisyonu | 2022-2026 | <ul style="list-style-type: none"> • Toplantı ve ziyaret sayısı • Toplantı ve ziyaret sonuç raporları |

| Planlanan Eylemler | Uygulama Yöntemleri ve Stratejileri | Sorumlu ve İlgili Birimler | Dönem | İzleme Süreçleri ve Yöntemleri |
|--|--|--|-----------|--|
| <p>1.5. Yönetici ve liderlik pozisyonlarında liyakat ilkesini göz önünde bulundurarak sayısal cinsiyet eşitliği sağlanması</p> <p>Alt Amaçlar:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Komite/Kurul üyeliklerinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin göz önünde bulundurulması ve şeffaflaştırılması • Yönetici yardımcılığı düzeyinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması • Tüm kademelerdeki yükselmelerde toplumsal cinsiyet eşitliğinin göz önünde bulundurulması • Öğrenci topluluklarının başkanlık düzeyinde ve yönetim kurullarında toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması • Öğrenci temsilciliklerinde toplumsal cinsiyet eşitliği ilkesinin göz önünde bulundurulması • Kadın öğrencilerin alanlarında başarılı rol modellerle bir araya gelerek deneyim paylaşımında bulunması | <ul style="list-style-type: none"> • Akademik ve idari yönetim pozisyonlarında %50 oranının hedeflenmesi, • Kadın oranı %10'un altında olan akademik ve idari birimlerde kademeli artışı sağlamak üzere %25 hedefi ile başlanması • Öğrenci temsilciliği ve topluluk yönetimlerinde %50 kadın temsilinin sağlanmasının teşvik edilmesi • Yönetici yardımcılığı pozisyonlarında %50 oranının esas alınması ve teşvik edilmesi • Akademik ve idari birimlerde üst üste iki dönem aynı cinsiyetten yöneticinin bulunmamasının ilke olarak benimsenmesi | <p>Sorumlu Birim</p> <ul style="list-style-type: none"> • Senato <p>İlgili Birimler</p> <ul style="list-style-type: none"> • Akademik ve İdari Birimler • Genel Sekreterlik • Personel Daire Başkanlığı • Sağlık, Kültür ve Spor Daire Başkanlığı | 2022-2026 | <ul style="list-style-type: none"> • Akademik ve idari yönetim pozisyonlarında %50 hedefinin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği İzleme Raporu'nda izlenmesi • Öğrenci topluluk yönetimlerinin ve öğrenci temsilci sayılarının %50 hedefinin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği İzleme Raporu'nda izlenmesi • İlgili mevzuat ve yönetmeliklere kota uygulaması eklenmesi |

| Planlanan Eylemler | Uygulama Yöntemleri ve Stratejileri | Sorumlu ve İlgili Birimler | Dönem | İzleme Süreçleri ve Yöntemleri |
|--|--|---|-----------|--|
| 1.6. Akademik ve idari pozisyonlardaki yöneticilerin toplumsal cinsiyet eşitliği farkındalığının artırılması | <ul style="list-style-type: none"> Akademik ve idari pozisyonlardaki yöneticilere Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eğitimi verilmesi Akademik kadroların yükselmelerinde Eğitimcilerin Eğitimi Programı'na Toplumsal Cinsiyet Eşitliği modülünün eklenmesi Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Uygulama Rehberi hazırlanması ve Üniversite web sayfasına eklenmesi | <p>Sorumlu Birim</p> <ul style="list-style-type: none"> Senato <p>İlgili Birimler</p> <ul style="list-style-type: none"> Yönetim Kurulu Genel Sekreterlik HÜKSAM Kadın ve Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları Yüksek Lisans Programı Sorumluları Sürdürülebilir Öğretme ve Öğrenme Merkezi Bilgi İşlem Daire Başkanlığı | 2022-2026 | <ul style="list-style-type: none"> Göreve yeni başlayan yöneticilerin eğitimlerinin ilk üç ay içinde tamamlanması 2024 yılında akademik ve idari pozisyonlardaki yöneticilerin %50'sinin; 2025 yılında %100'ünün Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eğitimi almış olması Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Uygulama Rehberi hazırlanması ve Üniversite web sayfasında yayınlaması (2023) Eğitici Eğitimlerine Toplumsal Cinsiyet Eşitliği modülü eklenmesi (2022) |

| Planlanan Eylemler | Uygulama Yöntemleri ve Stratejileri | Sorumlu ve İlgili Birimler | Dönem | İzleme Süreçleri ve Yöntemleri |
|---|--|---|-----------|--|
| <p>1.7. Kadın çalışanların lider ve yönetici pozisyonlar için güçlendirilmesi/ desteklenmesi</p> <p>Alt amaçlar:</p> <ul style="list-style-type: none"> Kadınları yönetici pozisyonlarına talip olmaktan alıkoyan sorunlarla mücadele edilmesi Kadın yönetici ve liderlere karşı toplumsal cinsiyete dayalı yıldırma ve şiddetin azaltılması Erkek egemen kurumsal örgütlenme, yönetme algısının dönüştürülmesi Yönetimin toplumsal cinsiyet eşitliğine dair taahhüdünün temel liderlik bileşeni olarak benimsenmesi Yönetici konumdaki kadınlar ve fakülte üyeleri için danışmanlık çalışmaları planlanarak, ihtiyaç duydukları alanlarda eğitimler sağlanması | <ul style="list-style-type: none"> Kadın çalışanların sorunlarını ve taleplerini iletecekleri örgütlenme ağları oluşturularak Senato ve enstitüler düzeyinde temsil edilmesi Kadın rol modellerin deneyim paylaşımları Toplumsal cinsiyete dayalı yıldırma ve şiddetle mücadele kapsamında kadın liderlerin sahiplendiği savunuculuk faaliyetleri yürütülmesi Üniversite Yönetim Kurulu ve Senato toplantılarının, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komisyonu tarafından toplumsal cinsiyet eşitliği bakımından izlenmesi ve raporlanması | <p>Sorumlu Birim</p> <ul style="list-style-type: none"> Senato <p>İlgili Birimler</p> <ul style="list-style-type: none"> Yönetim Kurulu Genel Sekreterlik Akademik ve İdari Birimler HÜKSAM Kadın ve Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları Yüksek Lisans Programı Sorumluları Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komisyonu | 2022-2026 | <ul style="list-style-type: none"> Kadın çalışanlar ağı oluşturulması (2023) Kadın rol modelleri deneyim paylaşımı etkinlikleri yapılması Kadın liderlerin katıldığı toplumsal cinsiyete dayalı yıldırma ve şiddeti önlemeyi hedefleyen faaliyetler düzenlenmesi (en az 1) Yönetim Kurulu ve Senato toplumsal cinsiyet eşitliği izleme raporlarının web sayfasında yayınlanması (yıllık) |

AMAÇ 3: ATAMA VE YÜKSELTME SÜREÇLERİNDE TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ

Hacettepe Üniversitesi'nde atama ve yükseltme süreçlerine ilişkin toplumsal cinsiyet eşitliğini *gözetilen bir kaynak bulunmamakta*; ilgili komisyonlar bu konuda herhangi bir eğitim almamaktadır. *Süreçlere ilişkin toplumsal cinsiyet eşitliğine göre ayrıştırılmış ayrıntılı veriler mevcut değildir.* Ayrıca bu süreçlerde *ayrımcılık yaşayanların başvuracağı ve sürecin uzmanlaşmış kişilerce yönetileceği mekanizmalara gereksinim duyulmaktadır.*

| Planlanan Eylemler | Uygulama Yöntemleri ve Stratejileri | Sorumlu ve İlgili Birimler | Dönem | İzleme Süreçleri ve Yöntemleri |
|---|---|---|--|--|
| 1.1. Atama ve yükseltme süreçlerinin toplumsal cinsiyet eşitliğini temel alacak şekilde iyileştirilmesi | <ul style="list-style-type: none"> • Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Uygulama Rehberi'nde işe alım ve yükseltme süreçlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğine yer verilmesi • Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Uygulama Rehberi'nde akademik personelin işe alım ve kariyerde yükseltme süreçlerine yer verilmesi • Atama ve yükseltme süreçlerinde toplumsal cinsiyet eşitsizliğine dayalı sorunların Kurumsal Etik Kurulu tarafından değerlendirilmesi • Atama ve yükselmelere ilişkin mevzuata Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eğitimi şartı eklenmesi (2.6. nolu Eylem ile uyumlu) • Atama ve yükseltme süreçlerinde meslek/görev/işle ilgili olmayan faktörlere (cinsiyet, medeni durum, gebelik, ebeveynlik) yer verilmemesi | <p>Sorumlu Birim</p> <ul style="list-style-type: none"> • Senato <p>İlgili Birimler</p> <ul style="list-style-type: none"> • Genel Sekreterlik • Personel Daire Başkanlığı • Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı • Akademik Birimler • HÜKSAM • Sürdürülebilir Öğretme ve Öğrenme Merkezi • Kurumsal Etik Kurulu | <p>2022-2026</p> <p>2024</p> <p>2022</p> <p>2022</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Uygulama Rehberi hazırlanması (1 kez) • Toplumsal Cinsiyet Eşitliği İzleme Raporu (yıllık) • Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Araştırma Raporu (1 kez) • Kurumsal Etik Kurulu (veya Yıldırma Komisyonu) başvuru sayısı (yıllık) • Atama ve yükseltme mevzuatına Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eğitimi'ne katılım şartı eklenmesi |

| Planlanan Eylemler | Uygulama Yöntemleri ve Stratejileri | Sorumlu ve İlgili Birimler | Dönem | İzleme Süreçleri ve Yöntemleri |
|--|--|--|-----------------------|--|
| 1.2. Atama ve yükseltme süreçlerinin toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı bir şekilde yürütülmesine yönelik farkındalık artırılması | <ul style="list-style-type: none"> Atama ve yükseltmelerde. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eğitimi katılım belgesi aranması (2.6. nolu Eylem ile uyumlu) Atama ve yükseltme süreçlerinde görev alan akademik ve idari personele Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eğitimi verilmesi Ataması yapılan yeni personelin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eğitimi almasının sağlanması | <p>Sorumlu Birim</p> <ul style="list-style-type: none"> Senato <p>İlgili Birimler</p> <ul style="list-style-type: none"> Yönetim Kurulu Genel Sekreterlik Akademik Birimler Personel Daire Başkanlığı Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı HÜKSAM Sürdürülebilir Öğretme ve Öğrenme Merkezi HÜZEM | 2022-2026 2023 | <ul style="list-style-type: none"> Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eğitimi (1 kez) Atama ve yükseltme yapılan personelin en az %40'ının Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eğitimi'ne katılmış olması (yıllık) Düzenlenen eğitim sayısı (yıllık) Eğitime katılan personel sayısı (yıllık) Eğitim raporları (yıllık) |

| Planlanan Eylemler | Uygulama Yöntemleri ve Stratejileri | Sorumlu ve İlgili Birimler | Dönem | İzleme Süreçleri ve Yöntemleri |
|---|---|---|-----------|---|
| 1.3. Atama ve yükseltme süreçlerinde kadınların desteklenmesine yönelik önlemler alınması | <ul style="list-style-type: none"> Kadınların yetersiz temsil edildiği alanların saptanması; bu alanlarda pozitif ayrımcılık (öncelikli alım, kota, kadın/erkek sayılarına ilişkin hedef belirleme, başvurulara teşvik yükümlülüğü getirme, ayrımcılık yasağı vb.) çalışmalarının yürütülmesi Atama ve yükseltme süreçlerinde standartlaştırılmış özgeçmiş formatlarının kullanılması ve başvuruların görevle ilgili olmayan konulardan bağımsız değerlendirilmesi Fen, Teknoloji, Mühendislik ve Matematik (STEM) alanlarında toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetilen destek programlarının geliştirilmesi Kadın lisans öğrencilerinin yüksek lisans ve doktora programlarına başvurmasının teşvik edilmesi Kariyerinin başındaki kadın akademik personelin desteklenmesi Kadın idari personele kariyer gelişimi ve yönetim alanlarında eğitimler verilmesi Atama veya yükseltme ilanlarında toplumsal cinsiyet eşitliğine atıfta bulunulması | <p>Sorumlu Birim</p> <ul style="list-style-type: none"> Senato <p>İlgili Birimler</p> <ul style="list-style-type: none"> Personel Daire Başkanlığı Akademik Birimler Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı Sağlık, Kültür ve Spor Daire Başkanlığı Kariyer Gelişimi Uygulama ve Araştırma Merkezi <p>İlgili Öğrenci Toplulukları</p> <ul style="list-style-type: none"> Genel Sekreterlik Sürdürülebilir Öğretme ve Öğrenme Merkezi | 2022-2026 | <ul style="list-style-type: none"> Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Araştırma Raporu ile saptanması (1 kez) Liyakate dayalı pozitif ayrımcılık yapılan kişi sayısı (yıllık) Standardize edilmiş özgeçmiş formatları (yıllık) Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Burs sayısı (yıllık) Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eğitimi sayısı (yıllık) Toplumsal cinsiyet eşitliğine vurgu yapan atama ve yükseltme ilan sayısı (yıllık) |

AMAÇ 4: ARAŞTIRMA VE EĞİTİM İÇERİKLERİNE TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ BOYUTUNUN ENTEGRASYONU

2018-2021 yılları arasında TÜBİTAK projelerinin yürütücülerinin %54,3'ü kadındır; toplam proje bütçelerinin %49,4'ü kadın araştırmacılar tarafından yürütülmüştür. HT-TTM projelerinde %57 ile kadın yürütücüler toplam bütçenin %61,5'ini almıştır. 18 ulusal patent belgesinin %5,6'sı kadınlara aittir. Toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda Hacettepe Üniversitesi yayını olarak WoS'ta taranan 90 adet, Scopus'ta taranan 30 adet (24 adet WoS ile ortak), ULAKBİM'de taranan 30 adet makale ve ayrıca 31 adet tez çalışması mevcuttur. *Üniversite genelinde lisans düzeyinde 2021-2022 Bahar döneminde toplam 8, 2022-2023 Güz döneminde açılması planlananla birlikte 4 seçmeli ders mevcuttur. 24'ü "Kadın ve Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları Tezli Yüksek Lisans Programı" kapsamında olmak üzere 55 yüksek lisans dersi, 15 doktora dersi mevcuttur.*

| Planlanan Eylemler | Uygulama Yöntemleri ve Stratejileri | Sorumlu ve İlgili Birimler | Dönem | İzleme Süreçleri ve Yöntemleri |
|---|---|--|-----------|--|
| 1.1. Toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilişkili araştırma ve projelerin desteklenmesi | <ul style="list-style-type: none"> • Toplumsal cinsiyet eşitliği konulu ve/veya sonuçları açısından toplumsal cinsiyet eşitliğine etkisi olan projelerin desteklenmesi • Toplumsal cinsiyet eşitliği konulu tezlerin sayısının artırılması • Toplumsal cinsiyet eşitliği konulu araştırmaların sunulacağı toplantılar ve çalıştaylar düzenlenmesi • Toplumsal cinsiyet eşitliği konulu araştırmalara Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Veri Tabanı'nda yer verilmesi • Toplumsal cinsiyet eşitliği konulu çalışmalara Üniversite web sayfasında yer verilerek görünürlüğünün artırılması • BAP araştırma ve proje başvuru formlarına, toplumsal cinsiyet eşitliği temelli ayrımcılık yapılmadığına dair bir madde eklenmesi • BAP tarafından desteklenen projelerde, proje yürütücülerine daha önce almamışsa Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eğitimi'ne katılım şartı getirilmesi | <p>Sorumlu Birim BAP</p> <p>İlgili Birimler</p> <ul style="list-style-type: none"> • Akademik Birimler • Kadın ve Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları Yüksek Lisans Programı Sorumluları • Sürdürülebilir Öğretme ve Öğrenme Merkezi • Kütüphane ve Dokümantasyon Daire Başkanlığı • Bilgi İşlem Daire Başkanlığı • Basın ve Halkla İlişkiler Müdürlüğü | 2022-2026 | <ul style="list-style-type: none"> • Toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda BAP tarafından desteklenen proje sayısı (yıllık) • Toplumsal cinsiyet eşitliği konulu tez sayısı (yıllık) • Toplumsal cinsiyet eşitliği konulu toplantı ve çalıştay sayısı (yıllık) • Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Veri Tabanı • Üniversite web sayfasında duyurulan toplumsal cinsiyet eşitliği konulu çalışma sayısı • BAP araştırma ve proje başvuru formlarına toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik ayrımcılık yapılmadığına dair eklenecek madde • Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eğitimi'ne katılım sayısı (yıllık) |

| Planlanan Eylemler | Uygulama Yöntemleri ve Stratejileri | Sorumlu ve İlgili Birimler | Dönem | İzleme Süreçleri ve Yöntemleri |
|---|--|---|------------------------|---|
| 1.2. Kadın akademik personelin araştırma projeleri alanında desteklenmesine yönelik çalışmalar yapılması | <ul style="list-style-type: none"> BAP destekli projelerin toplumsal cinsiyet eşitliği açısından incelenmesi Kadın akademik personele proje başvurusunu teşvik etmek amacıyla proje geliştirme ve yürütme konularında eğitim verilmesi Kadın akademik personelin araştırma süreçleri önündeki engellerin saptanması | <p>Sorumlu Birim</p> <ul style="list-style-type: none"> BAP <p>İlgili Birimler</p> <ul style="list-style-type: none"> Akademik Birimler Proje Destek Ofisi HT-TTM Sürdürülebilir Öğretme ve Öğrenme Merkezi Gönüllü Öğretim Üyeleri | 2022-2026 | <ul style="list-style-type: none"> Toplumsal Cinsiyet Eşitliği İzleme Raporu (yıllık) Proje geliştirme ve yürütme konularında gerçekleştirilen eğitim sayısı (yıllık) Eğitime katılan akademik personel sayısı (yıllık) Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Araştırma Raporu (yıllık) |
| 1.3. Toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin sosyal sorumluluk projelerinin desteklenmesi | <ul style="list-style-type: none"> Öğrenci topluluklarının toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin sosyal sorumluluk projelerinin desteklenmesi | <p>Sorumlu Birim</p> <ul style="list-style-type: none"> Sağlık, Kültür ve Spor Daire Başkanlığı <p>İlgili Birim</p> <ul style="list-style-type: none"> Öğrenci Toplulukları | 2022-2026 | <ul style="list-style-type: none"> Desteklenen sosyal sorumluluk projesi sayısı (yıllık) |
| 1.4. Toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki projelerin teşvik edilmesi | <ul style="list-style-type: none"> Toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili proje yarışması düzenlenmesi; başarılı bulunan proje sahiplerine ödül verilmesi Toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili ulusal ve uluslararası burs, finansal destek ve proje başvurularının duyurulması | <p>Sorumlu Birim</p> <ul style="list-style-type: none"> BAP <p>İlgili Birimler</p> <ul style="list-style-type: none"> Teknokent HT-TTM Proje Destek Ofisi Fakülteler ve Enstitüler Basın ve Halkla İlişkiler Müdürlüğü | 2022-2026 | <ul style="list-style-type: none"> Teklif edilen proje ve verilen ödül sayıları (yıllık) Duyurulan ulusal ve uluslararası burs, finansal destek ve proje başvuru sayıları (yıllık) |
| 1.5. Ön lisans ve lisans düzeyinde programlarda zorunlu veya seçmeli olarak toplumsal cinsiyet eşitliği dersleri açılması | <ul style="list-style-type: none"> Toplumsal cinsiyet eşitliği derslerinin programlara dahil edilmesi UNİ-101 dersi içerisinde seçmeli statüde olan “Yükseköğretimde Toplumsal Cinsiyet Farkındalığı” modülünün zorunlu hale getirilmesi | <p>Sorumlu Birim</p> <ul style="list-style-type: none"> Eğitim Komisyonu <p>İlgili Birimler</p> <ul style="list-style-type: none"> Akademik Birimler Seçmeli Dersler Koordinatörlüğü Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı Sürdürülebilir Öğretme ve Öğrenme Merkezi | 2022-2026 2022-2023 | <ul style="list-style-type: none"> Toplumsal cinsiyet eşitliği konulu açılan ders sayısı “Yükseköğretimde Toplumsal Cinsiyet Farkındalığı” modülünün zorunlu hale getirilmesi “Yükseköğretimde Toplumsal Cinsiyet Farkındalığı” dersini alan öğrenci sayısı |

| Planlanan Eylemler | Uygulama Yöntemleri ve Stratejileri | Sorumlu ve İlgili Birimler | Dönem | İzleme Süreçleri ve Yöntemleri |
|---|--|--|-----------|--|
| 1.6. Akademik personelin ders programlarını toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı biçimde yürütmesinin sağlanması | <ul style="list-style-type: none"> Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Temelli Öğretim Yöntemleri Rehberi hazırlanması ve rehberin akademik personele ulaştırılması | <p>Sorumlu Birim</p> <ul style="list-style-type: none"> Program Sorumluları <p>İlgili Birimler</p> <ul style="list-style-type: none"> Akademik Birimler Sürdürülebilir Öğretme ve Öğrenme Merkezi HÜKSAM | 2022-2026 | <ul style="list-style-type: none"> Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Temelli Öğretim Yöntemleri Rehberi |
| 1.7. Fen, Teknoloji, Mühendislik ve Matematik (STEM) alanlarında kadın öğrencilerin ilerlemesinin teşvik edilmesi | <ul style="list-style-type: none"> Fen, Teknoloji, Mühendislik ve Matematik (STEM) alanlarındaki kadın öğrencilere yönelik eğitimler düzenlenmesi | <p>Sorumlu Birim</p> <ul style="list-style-type: none"> Sürdürülebilir Öğretme ve Öğrenme Merkezi <p>İlgili Birim</p> <ul style="list-style-type: none"> Akademik Birimler | 2022-2026 | <ul style="list-style-type: none"> Eğitilere katılan öğrenci sayısı (yıllık) |
| 1.8. Toplumsal cinsiyet eşitliği konulu kaynaklara erişilebilirliğin güçlendirilmesi | <ul style="list-style-type: none"> Toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin kütüphane kaynaklarının zenginleştirilmesi | <p>Sorumlu Birim</p> <ul style="list-style-type: none"> Kütüphane ve Dokümantasyon Daire Başkanlığı <p>İlgili Birimler</p> <ul style="list-style-type: none"> HÜKSAM Kadın ve Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları Yüksek Lisans Programı Sorumlusu | 2022-2026 | <ul style="list-style-type: none"> Kütüphane koleksiyonlarına eklenen toplumsal cinsiyet eşitliği konulu kaynak sayısı (yıllık) |

AMAÇ 5: TOPLUMSAL CİNSİYETE DAYALI ŞİDDETE VE CİNSEL TACİZE KARŞI ÖNLEMLER

2019 yılından bu yana Üniversite'deki cinsel taciz ve cinsel şiddet konulu başvurular, "Hacettepe Üniversitesi Cinsel Tacize ve Cinsel Saldırıya Karşı Koruma ve Destek Komisyonu" tarafından raporlanmaktadır. Bu konuda son 10 yılda sağlanan ilerlemelerin sürdürülebilmesi için gelecek döneme ait planlanan eylemler burada sunulmaktadır.

| Planlanan Eylemler | Uygulama Yöntemleri ve Stratejileri | Sorumlu ve İlgili Birimler | Dönem | İzleme Süreçleri ve Yöntemleri |
|--|--|--|-----------|---|
| 1.1. Üniversite'nin cinsel taciz ve cinsel saldırı konularında değerlendirilmesi | <ul style="list-style-type: none"> 2015 tarihli Cinsel Taciz ve Cinsel Saldırı Araştırması'nın güncellenmesi | Sorumlu Birim <ul style="list-style-type: none"> Cinsel Tacize ve Cinsel Saldırıya Karşı Koruma ve Destek Komisyonu İlgili Birimler <ul style="list-style-type: none"> HÜKSAM BAP | 2022-2026 | <ul style="list-style-type: none"> Cinsel Taciz ve Cinsel Saldırı Araştırma Raporu |
| 1.2. Cinsel Tacize ve Cinsel Saldırıya Karşı Koruma ve Destek Komisyonu'nun güçlendirilmesi | <ul style="list-style-type: none"> Daimî bir sekreteryaya ve sosyal hizmet uzmanı istihdamı sağlanması Şikâyet/başvuru mekanizmalarının geliştirilmesi Acil telefon hattı oluşturulması ve acil durum kodu belirlenmesi (mor kod) | Sorumlu Birim <ul style="list-style-type: none"> Cinsel Tacize ve Cinsel Saldırıya Karşı Koruma ve Destek Komisyonu İlgili Birimler <ul style="list-style-type: none"> Akademik Birimler Genel Sekreterlik | 2022-2024 | <ul style="list-style-type: none"> Sekreteryaya ve sosyal hizmet uzmanı istihdamı (2023) Acil telefon hattı oluşturulması (2023) Şikâyet/başvuru birimi kurulması (2024) |
| 1.3. Cinsel taciz ve cinsel saldırı konusunda farkındalık eğitimi oluşturulması | <ul style="list-style-type: none"> Eğitimin planlanması Dijital içerik üretilmesi | Sorumlu Birim <ul style="list-style-type: none"> Cinsel Tacize ve Cinsel Saldırıya Karşı Koruma ve Destek Komisyonu İlgili Birimler <ul style="list-style-type: none"> Genel Sekreterlik Akademik Birimler Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı Sürdürülebilir Öğretme ve Öğrenme Merkezi | 2022-2026 | <ul style="list-style-type: none"> Cinsel Taciz ve Cinsel Saldırı Farkındalık Eğitimi (yıllık) |
| 1.4. Cinsel Taciz ve Cinsel Saldırı Farkındalık Eğitimi'nin personel ve öğrenciler arasında yaygınlaştırılması | <ul style="list-style-type: none"> Cinsel Taciz ve Cinsel Saldırı Farkındalık Eğitimi katılımının, atama ve yükseltme kriterleri arasına eklenmesi Cinsel Taciz ve Cinsel Saldırı Farkındalık modülünün, ÜNİ 101 dersi içeriğine eklenmesi | Sorumlu Birim <ul style="list-style-type: none"> Cinsel Tacize ve Cinsel Saldırıya Karşı Koruma ve Destek Komisyonu İlgili Birimler <ul style="list-style-type: none"> Akademik Birimler Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı Sürdürülebilir Öğretme ve Öğrenme Merkezi Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı ÜNİ 101 Program Sorumluları | 2022-2026 | <ul style="list-style-type: none"> Eğitim katılımcı sayısı (yıllık) Eğitilere ilişkin geri bildirim sonuçları |

| Planlanan Eylemler | Uygulama Yöntemleri ve Stratejileri | Sorumlu ve İlgili Birimler | Dönem | İzleme Süreçleri ve Yöntemleri |
|---|---|---|-----------|--|
| 1.5. Cinsel Tacize ve Cinsel Saldırıya Karşı Koruma ve Destek Komisyonu'nun tanıtılması | <ul style="list-style-type: none"> Komisyonla ilgili bilgilerin yeni başlayan öğrencilere ve yeni atanan personele duyurulması Komisyonun akademik ve idari birim yöneticilerine tanıtılması | <p>Sorumlu Birim</p> <ul style="list-style-type: none"> Cinsel Tacize ve Cinsel Saldırıya Karşı Koruma ve Destek Komisyonu <p>İlgili Birim</p> <ul style="list-style-type: none"> Sürdürülebilir Öğretme ve Öğrenme Merkezi | 2022-2026 | <ul style="list-style-type: none"> Yapılan tanıtım etkinliği sayısı Etkinliklere ilişkin geri bildirim sonuçları |
| 1.6. Toplumsal cinsiyet eşitliği dersleri içerisinde cinsel tacize ilişkin kavramlara yer verilmesi | <ul style="list-style-type: none"> Eksikliklerin belirlenmesi ve giderilmesi Kavramların Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Temelli Öğretim Yöntemleri Rehberi'ne eklenmesi | <p>Sorumlu Birim</p> <ul style="list-style-type: none"> Cinsel Tacize ve Cinsel Saldırıya Karşı Koruma ve Destek Komisyonu <p>İlgili Birimler</p> <ul style="list-style-type: none"> Akademik Birimler | 2022-2024 | <ul style="list-style-type: none"> Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Temelli Öğretim Yöntemleri Rehberi |
| 1.7. Kadınlar için cinsel taciz ve cinsel saldırıya karşı güvenli bir ortam oluşturulmasına yönelik önlemler alınması | <ul style="list-style-type: none"> Yerleşkede aydınlatılması talep edilen mekanların belirlenmesi ve aydınlatılması Ulaşımın güvenli bir şekilde düzenlenmesi için ring sayılarının artırılması Kadınların da olduğu güvenlik personelinin gezici araçlarla yerleşke içinde dolaşımının sağlanması İhtiyaç halinde güvenlik birimine ihbar ya da acil durum çağrısı yapılabilecek iletişim kanallarının oluşturulması (mor çağrı) | <p>Sorumlu Birim</p> <ul style="list-style-type: none"> Cinsel Tacize ve Cinsel Saldırıya Karşı Koruma ve Destek Komisyonu <p>İlgili Birimler</p> <ul style="list-style-type: none"> Genel Sekreterlik Yapı İşleri ve Teknik Daire Başkanlığı Koruma ve Güvenlik Müdürlüğü | 2022-2024 | <ul style="list-style-type: none"> Kampüs içi ışıklandırılmalarının gözden geçirilmesi (2022) Güvenli kampüs içi ulaşım ağı oluşturulması (2023) Ring sayılarının %20 oranında artırılmış olması (2023) |
| 1.8. Cinsel Tacize ve Cinsel Saldırıya Karşı Koruma ve Destek Komisyonu çalışmalarının değerlendirilmesi | <ul style="list-style-type: none"> Yıllık rapor hazırlanması | <p>Sorumlu Birim</p> <ul style="list-style-type: none"> Cinsel Tacize ve Cinsel Saldırıya Karşı Koruma ve Destek Komisyonu | 2022-2026 | <ul style="list-style-type: none"> Hazırlanan rapor sayısı |



HACETTEPE UNIVERSITY
2022-2026
Gender Equality Action Plan

In order to reveal the current status of Hacettepe University on gender equality, categories of decision-making mechanisms, university administration staff, number of students, academic and administrative staff, projects, courses and theses regarding gender, student societies, patents and documentation, assignment and mobility have been examined and an action plan has been created in this regard.

OBJECTIVE 1: WORK-LIFE BALANCE AND ORGANISATIONAL CULTURE PLANNING

The most important tools for increasing the well-being of individuals and ensuring gender equality are work-life balance practices including childcare supports, parental leave, flexible working arrangements, career restart programmes and workload management. In 2021, 69 staff members took paternity leave and 162 staff members took maternity leave at Hacettepe University. The day care located on Sihhiye campus meets the need, however, there is no nursery serving the 0-3 age group on Beytepe campus. There are no infant care rooms to meet the postnatal needs of parents.

| Planned Actions | Implementation Methods and Strategies | Responsible and Related Units | Period | Monitoring Processes and Methods |
|---|--|--|-----------|--|
| 1.1. Conducting quantitative (survey) and qualitative (focus group interviews) research to identify needs and problems based on gender equality | <ul style="list-style-type: none"> • Focus group studies • Surveys • Workshops | Responsible Unit <ul style="list-style-type: none"> • HUWRIC (Hacettepe University Women's Research and Implementation Center) Related Units <ul style="list-style-type: none"> • Institute of Population Studies | 2022-2026 | <ul style="list-style-type: none"> • Determining problems and needs by carrying out studies at regular intervals (every 3 years) |
| 1.2. Promoting the use of parental leave and childcare leave- | <ul style="list-style-type: none"> • Training academic and administrative staff about childcare and parental leave • Planning flexible working arrangements for parents with disabled children • Sharing the leave given to only one parent between the parents with a disabled child | Responsible Unit <ul style="list-style-type: none"> • Directorate of Personnel Affairs Related Units <ul style="list-style-type: none"> • IT Department • Collaboration between Academic and Administrative Units and ACEV (Father Support and Mother Support Programmes) | 2022-2026 | <ul style="list-style-type: none"> • Monitoring the use of childcare and parental leave by creating a Gender Equality Database • Annual reporting of monitoring that reveals difficulties in taking leaves |
| 1.3. Establishing infant care rooms in needed places on both campuses- | <ul style="list-style-type: none"> • Planning an infant care room to meet the needs- | Responsible Unit <ul style="list-style-type: none"> • Directorate of Construction and Technical Works Related Unit <ul style="list-style-type: none"> • Directorate of Strategy Development | 2022-2026 | <ul style="list-style-type: none"> • Establishing at least two infant care rooms |

| Planned Actions | Implementation Methods and Strategies | Responsible and Related Units | Period | Monitoring Processes and Methods |
|--|--|---|-----------|--|
| 1.5. Developing mechanisms for gender equality to take place in organisational culture | <ul style="list-style-type: none"> • Conducting informative studies for staff members • Conducting informative and visual-educational studies for the equitable language use of university components • Sharing the university's gender equality policies with students • Meeting with female students to eliminate gender inequalities from campus life | Responsible Unit <ul style="list-style-type: none"> • General Secretariat Related Units <ul style="list-style-type: none"> • Sustainable Teaching and Learning Center • Directorate of Press and Public Relations • Directorate of Health, Culture and Sports | 2022-2026 | <ul style="list-style-type: none"> • Reporting on training activities (every 2 years) |

OBJECTIVE 2: GENDER BALANCE IN LEADERSHIP AND DECISION-MAKING PROCESSES

When the gender equality in leadership and decision-making mechanisms at Hacettepe University is analysed numerically, it is seen that all the rectors elected and appointed since 1967 have been men, while one of the three vice-rectors in 2020 and 2021 has been a woman, as of March 2022, all four vice-rectors are men. While the University has a better picture in terms of numerical gender equality in academic and administrative management levels such as the Senate, the Executive Board, the Dean's Office, Graduate School Deputy Directors, Vocational School Deputy Directors, Center Directors and Assistants, the Hospital Deputy Chief Physicians, the Faculty/Institute/School Secretariats, it is understood that management levels such as the General Secretariat, School Directorates, Hospital Directorates, Departments are predominantly men. In this regard, actions and strategies for gender equality in leadership and decision-making mechanisms are aimed at improving the existing capacity of Hacettepe University.

| Planned Actions | Implementation Methods and Strategies | Responsible and Related Units | Period | Monitoring Processes and Methods |
|---|--|---|-----------|--|
| 2.1. Incorporating gender equality into the University's corporate identity | <ul style="list-style-type: none"> Placing the gender equality component in the Strategic Plan, Quality Management System and Performance Evaluation processes Providing training on sensitivity to gender equality to the units responsible for the planning and implementation of the budget Evaluating the legal regulations made by the Senate in terms of content and language on the basis of gender equality by establishing a Legislation Evaluation Commission within the university Establishing development indicators on gender equality | Responsible Unit <ul style="list-style-type: none"> Senate Related Units <ul style="list-style-type: none"> Office of Legal Affairs HUWRIC Quality Commission Directorate of Strategy Development Student Affairs Department Directorate of Personnel Affairs Directorate of Health, Culture and Sports | 2022-2026 | <ul style="list-style-type: none"> Strategic Plan Evaluation Report (every 5 years) Legislation Evaluation Report (1 time) Gender Equality Evaluation Report (annual) Update of "Women and Men in Numbers at Hacettepe University" (annual) Submission of the publication to the Senate and its publication on the website (annual) |

| Planned Actions | Implementation Methods and Strategies | Responsible and Related Units | Period | Monitoring Processes and Methods |
|--|--|--|-----------|---|
| 1.2. Analysing leadership and decision-making processes; carrying out regular monitoring and evaluation activities | <ul style="list-style-type: none"> Establishing a Gender Equality Commission, providing expert and secretarial support, preparing its directive Preparing and evaluating Gender Equality Commission 's Gender Equality Monitoring Report; sharing it with the public and all units; and submitting it to the Senate Ensuring the monitoring and reporting function through the Commission, which is elected from the Senate and consists of 3 members | Responsible Unit <ul style="list-style-type: none"> Gender Equality Commission Related Units <ul style="list-style-type: none"> Research Performance Evaluation Unit Directorate of Personnel Affairs Academic Units HUWRIC | 2022-2026 | <ul style="list-style-type: none"> Establishment of a Gender Equality Commission Preparation of Gender Equality Monitoring Report (3-year) Publication of the report on the University website |
| 1.3. Evaluating the work of the Gender Equality Commission | <ul style="list-style-type: none"> Preparing annual report | Responsible Unit <ul style="list-style-type: none"> Gender Equality Commission | 2022-2026 | <ul style="list-style-type: none"> Number of reports |
| 1.4. Forming cooperation among the Gender Equality Commission and public institutions, local governments and non-governmental organisations providing services for gender-based violence | <ul style="list-style-type: none"> Organising meetings, visits | Responsible Unit <ul style="list-style-type: none"> Gender Equality Commission | 2022-2026 | <ul style="list-style-type: none"> Number of meetings and visits Meeting and visit results reports |

| Planned Actions | Implementation Methods and Strategies | Responsible and Related Units | Period | Monitoring Processes and Methods |
|--|---|---|-----------|--|
| <p>1.5. Ensuring numerical gender equality by considering the principle of merit in managerial and leadership positions</p> <p>Sub-objectives:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Building consideration and transparency of gender equality in Committee/Board memberships • Ensuring gender equality at the level of assistant manager • Establishing consideration of gender equality in promotions at all levels • Ensuring gender equality at the presidential level and administrative boards of student societies • Considering the principle of gender equality in student representatives • Ensuring female students come together with successful role models in their fields and share their experiences | <ul style="list-style-type: none"> • Targeting 50% in academic and administrative management positions • Starting with the target of 25% to ensure a gradual increase in academic and administrative units with a female ratio below 10% • Encouraging 50% female representation in student representation and community administrations • Taking the 50% rate as a basis and encouraging it in assistant manager positions • Adopting the absence of administrators of the same sex in academic and administrative units for two consecutive terms as a principle | <p>Responsible Unit</p> <ul style="list-style-type: none"> • Senate <p>Related Units</p> <ul style="list-style-type: none"> • Academic and Administrative Units • General Secretariat • Directorate of Personnel Affairs • Directorate of Health, Culture and Sports | 2022-2026 | <ul style="list-style-type: none"> • Evaluating the 50% target in academic and administrative management positions by Gender Equality Monitoring Report • Evaluating the 50% target of student community administrations and the number of student representatives by Gender Equality Monitoring Reports • Adding a quota application to the relevant legislation and regulations |

| Planned Actions | Implementation Methods and Strategies | Responsible and Related Units | Period | Monitoring Processes and Methods |
|---|---|--|-----------|---|
| 1.6. Increasing gender equality awareness of directors in academic and administrative positions | <ul style="list-style-type: none"> • Giving Gender Equality Training to directors in academic and administrative positions • Adding the Gender Equality module to the Training of Trainers Programme for the promotion of academic staff • Preparing Gender Equality Implementation Guide and adding it to the University web page | Responsible Unit <ul style="list-style-type: none"> • Senate Related Units <ul style="list-style-type: none"> • Board of Directors • General Secretariat • HUWRIC • Women and Gender Studies Master's Programme Administrators • Sustainable Teaching and Learning Center • IT Department | 2022-2026 | <ul style="list-style-type: none"> • Appointed directors within the first three months • In 2024, 50% of the directors in academic and administrative positions; 100% to have received gender equality training by 2025 • Preparing Gender Equality Practice Guide and publishing it on the University website (2023) • Gender equality module to Trainers' Training (2022) |

| Planned Actions | Implementation Methods and Strategies | Responsible and Related Units | Period | Monitoring Processes and Methods |
|--|---|--|------------------|--|
| <p>1.7. Empowering/ supporting female employees for leading and managerial positions</p> <p>Sub-objectives:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tackling the problems that prevent women from seeking managerial positions • Reducing gender-based intimidation and violence against women directors and leaders • Transforming the management perception of male-dominated institutional organisation • Adopting management's commitment to gender equality as a key leadership component • Planning consultancy works for women in managerial positions and faculty members; providing training in the areas needed | <ul style="list-style-type: none"> • Representing women employees at the level of the Senate and institutes by creating organisational networks to convey their problems and demands • Sharing experience among female role models • Conducting advocacy activities owned by women leaders within the scope of combating gender-based intimidation and violence • Monitoring and reporting of University Administrative Board and Senate meetings in terms of gender equality by the Gender Equality Commission | <p>Responsible Unit</p> <ul style="list-style-type: none"> • Senate <p>Related Units</p> <ul style="list-style-type: none"> • Board of Directors • General Secretariat • Academic and Administrative Units • HUWRIC • Women and Gender Studies Master's Programme Administrators • Gender Equality Commission | <p>2022-2026</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Establishing a network of female employees (2023) • Conducting experience sharing activities for female role models • Organising activities aimed at preventing gender-based mobbing and violence with the participation of women leaders (at least 1) • Publishing the Gender Equality Monitoring Reports of the Board of Directors and the Senate on the website (annual) |

OBJECTIVE 3: GENDER EQUALITY IN APPOINTMENT AND UPGRADE PROCESSES

Hacettepe University does not have a gender equality resource regarding recruitment and career progression; the commissions in charge do not receive any training on this subject. Detailed data on processes disaggregated by gender equality are not available. In addition, there is a need for mechanisms to which people experiencing discrimination can apply and through which the processes are managed by specialists.

| Planned Actions | Implementation Methods and Strategies | Responsible and Related Units | Period | Monitoring Processes and Methods |
|--|---|--|---|--|
| 1.5. Improving appointment and promotion processes based on gender equality | <ul style="list-style-type: none"> Including gender equality in recruitment and promotion processes in the Gender Equality Implementation Guide Including the recruitment and career advancement processes of academic staff in the Gender Equality Practice Guide Securing the evaluation of problems based on gender inequality in appointment and promotion processes by the Institutional Ethics Committee Adding a Gender Equality Training requirement to the legislation on appointments and promotions (consistent with Action No. 2.6) Excluding that are not related to occupation/duty/job factors (such as gender, marital status, pregnancy, parenthood) in the appointment and promotion processes | Responsible Unit <ul style="list-style-type: none"> Senate Related Units <ul style="list-style-type: none"> General Secretariat Directorate of Personnel Affairs Directorate of Strategy Development Academic Units HUWRIC Sustainable Teaching and Learning Center Corporate Ethics Committee | 2022-2026 2024 2022 2022 | <ul style="list-style-type: none"> Preparation of Gender Equality Implementation Guide (1 time) Gender Equality Monitoring Report (annual) Gender Equality Research Report (1 time) Institutional Ethics Committee (or Mobbing Commission) (annual) Adding a condition for participation in Gender Equality Training to the appointment and promotion legislation |
| 1.6. Raising awareness on the implementation of the appointment and promotion processes in a gender-sensitive manner | <ul style="list-style-type: none"> Seeking Gender Equality Training participation certificate in appointments and promotions (consistent with Action 2.6.) Providing Gender Equality Training to the academic and administrative staff involved in the appointment and promotion processes Ensuring that newly appointed staff members receive Gender Equality Training | Responsible Unit <ul style="list-style-type: none"> Senate Related Units <ul style="list-style-type: none"> Board of Directors General Secretariat Academic Units Directorate of Personnel Affairs Directorate of Strategy Development HUWRIC Sustainable Teaching and Learning Center Distance Education Application and Research Center | 2022-2026 2023 | <ul style="list-style-type: none"> Gender Equality Training (1 time) At least 40% of the appointed and promoted staff members must have attended Gender Equality Training (annual) Number of trainings organised (annual) Number of staff members participating in the training (annual) Training reports (annual) |

| Planned Actions | Implementation Methods and Strategies | Responsible and Related Units | Period | Monitoring Processes and Methods |
|--|--|---|-----------|---|
| 1.7. Taking measures to support women in appointment and promotion processes | <ul style="list-style-type: none"> Identifying areas where women are under-represented, carrying out positive discrimination studies in these areas (priority recruitment, quota, target setting for the number of women/men, incentive obligation in applications, prohibition of discrimination, etc.) Using standardised CV formats in the appointment and promotion processes and the evaluation of applications independent of non-task-related issues Developing gender equality support programmes in the fields of Science, Technology, Engineering and Mathematics (STEM) Encouraging female undergraduate students to apply to master's and doctoral programmes Supporting female academic staff at their career start Providing training to female administrative staff in the fields of career development and management Bringing gender equality references in appointments or promotions | <p>Responsible Unit</p> <ul style="list-style-type: none"> Senate <p>Related Units</p> <ul style="list-style-type: none"> Directorate of Personnel Affairs Academic Units Directorate of Strategy Development Directorate of Health, Culture and Sports Career Development Application and Research Center Relevant Student Societies General Secretariat Sustainable Teaching and Learning Center | 2022-2026 | <ul style="list-style-type: none"> Analysis with Gender Equality Research Report (1 time) Number of people who are subject to positive discrimination based on merit (annual) Standardised CV formats (annual) Number of Gender Equality Scholarships (annual) Number of Gender Equality Trainings (annual) Number of appointments and promotions that emphasise gender equality (annual) |

OBJECTIVE 4: INTEGRATION OF THE GENDER EQUALITY DIMENSION IN RESEARCH AND EDUCATIONAL CONTENT

Between 2018 and 2021, 54.3% of the executives of TÜBİTAK projects are women; 49.4% of the total project budgets were carried out by women researchers. In HT-TTM projects, women executives received 61.5% of the total budget with 57%. 5.6% of 18 national patent documents belong to women. On gender equality, there are 90 articles scanned in WoS as Hacettepe University publication, 30 articles scanned in Scopus (24 in partnership with WoS), 30 articles scanned in Turkish Academic Network and Information Center (ULAKBİM), and also 31 thesis studies. Throughout the university, there were 8 elective courses at the undergraduate level in the 2021-2022 Spring semester, and 4 elective courses, which are planned to be opened in the 2022-2023 Fall Semester. There are 55 graduate courses and 15 doctorate courses, 24 of which are within the scope of the “Women and Gender Studies Master’s Programme (with Thesis)”.

| Planned Actions | Implementation Methods and Strategies | Responsible and Related Units | Period | Monitoring Processes and Methods |
|--|--|--|-----------|---|
| 1.1. Supporting research and projects related to gender equality | <ul style="list-style-type: none"> Supporting projects on gender equality and/or impacts on gender equality in terms of results Increasing the number of theses on gender equality Organising workshops to present research on gender equality Reserving space for gender equality related research in the Gender Equality Database Putting gender equality related studies on the University website Adding an additional clause in Scientific Research Projects Coordination Unit application forms stating that there is no discrimination based on gender equality Bringing the requirement of taking Gender Equality Training to the coordinators of projects funded by Scientific Research Projects Coordination Unit | <p>Responsible Unit</p> <ul style="list-style-type: none"> Scientific Research Projects Coordination Unit <p>Related Units</p> <ul style="list-style-type: none"> Academic Units Women and Gender Studies Master’s Programme Administrators Sustainable Teaching and Learning Center Library and Documentation Department IT Department Directorate of Press and Public Relations | 2022-2026 | <ul style="list-style-type: none"> Number of projects supported by Scientific Research Projects Coordination Unit on gender equality (annual) Number of theses on gender equality (annual) Workshops on gender equality (annual) Gender Equality Database University website Additional clause to be added to Scientific Research Projects Coordination Unit application forms against gender-based discrimination Number of participants in Gender Equality Training (annual) |

| Planned Actions | Implementation Methods and Strategies | Responsible and Related Units | Period | Monitoring Processes and Methods |
|---|---|---|-----------------------------------|--|
| 1.2. Supporting female academic staff in the field of research projects | <ul style="list-style-type: none"> Examining projects funded by Scientific Research Projects Coordination Unit in terms of gender equality Providing training to female academic staff on project development and execution to encourage project application Identifying the barriers to research processes of female academic staff | <p>Responsible Unit</p> <ul style="list-style-type: none"> Scientific Research Projects Coordination Unit Related Units <p>Related Units</p> <ul style="list-style-type: none"> Academic Units Project Support Office Hacettepe Technopolis Technology Transfer Center Sustainable Teaching and Learning Center Volunteer Faculty Members | 2022-2026 | <ul style="list-style-type: none"> Gender Equality Monitoring Report (annual) Number of trainings on project development and execution (annual) Number of academic staff participating in the training (annual) Gender Equality Research Report (annual) |
| 1.3. Supporting social responsibility projects on gender equality | <ul style="list-style-type: none"> Supporting social responsibility projects related to gender equality in student societies | <p>Responsible Unit</p> <ul style="list-style-type: none"> Directorate of Health, Culture and Sports <p>Related Units</p> <ul style="list-style-type: none"> Student Societies | 2022-2026 | <ul style="list-style-type: none"> Number of supported social responsibility projects (annual) |
| 1.4. Encouraging projects on gender equality | <ul style="list-style-type: none"> Organising a project competition on gender equality; giving awards to successful project owners Introducing national and international scholarships, financial support mechanisms and project applications related to gender equality | <p>Responsible Unit</p> <ul style="list-style-type: none"> Scientific Research Projects Coordination Unit <p>Related Units</p> <ul style="list-style-type: none"> Technopolis Hacettepe Technopolis Technology Transfer Center Project Support Office Faculties and Institutes Directorate of Press and Public Relations | 2022-2026 | <ul style="list-style-type: none"> Number of proposed projects and awards (annual) Number of national and international scholarship, financial support and project applications announced (annual) |
| 1.5. Opening compulsory or elective gender equality courses in associate and undergraduate programmes | <ul style="list-style-type: none"> Including gender equality courses in the programmes Making “Gender Awareness in Higher Education” module compulsory in the UNI-101 course | <p>Responsible Unit</p> <ul style="list-style-type: none"> Education Commission <p>Related Units</p> <ul style="list-style-type: none"> Academic Units Elective Courses Coordination Unit Student Affairs Department Sustainable Teaching and Learning Center | <p>2022-2026</p> <p>2022-2023</p> | <ul style="list-style-type: none"> Number of courses opened on gender equality Making the “Gender Awareness in Higher Education” module compulsory Number of students taking the “Gender Awareness in Higher Education” module |

| Planned Actions | Implementation Methods and Strategies | Responsible and Related Units | Period | Monitoring Processes and Methods |
|--|---|---|-----------|--|
| 1.6. Ensuring that academic staff conduct their curriculum in a gender-sensitive manner | <ul style="list-style-type: none"> Preparing a Gender Equality-Based Teaching Methods Guide and delivering the guide to academic staff | Responsible Unit <ul style="list-style-type: none"> Programme Coordinators Related Units <ul style="list-style-type: none"> Academic Units Sustainable Teaching and Learning Center HUWRIC | 2022-2026 | <ul style="list-style-type: none"> Gender Equality-Based Teaching Methods Guide |
| 1.7. Promoting the advancement of female students in Science, Technology, Engineering and Mathematics (STEM) | <ul style="list-style-type: none"> Organising trainings for female students in the fields of Science, Technology, Engineering and Mathematics (STEM) | Responsible Unit <ul style="list-style-type: none"> Sustainable Teaching and Learning Center Related Unit <ul style="list-style-type: none"> Academic Units | 2022-2026 | <ul style="list-style-type: none"> Number of students attending the trainings (annual) |
| 1.8. Strengthening access to gender equality resources | <ul style="list-style-type: none"> Enriching the library resources on gender equality | Responsible Unit <ul style="list-style-type: none"> Library and Documentation Department Related Units <ul style="list-style-type: none"> HUWRIC Women and Gender Studies Master's Programme Administrator | 2022-2026 | <ul style="list-style-type: none"> Number of resources on gender equality added to library collections (annual) |

OBJECTIVE 5: MEASURES AGAINST GENDER-BASED VIOLENCE AND SEXUAL HARASSMENT

Applications on sexual harassment and sexual violence at the University since 2019 have been reported by “Hacettepe University Protection and Support Commission against Sexual Harassment and Sexual Assault”. Planned actions for the next period are presented here to maintain the progress made in the last 10 years.

| Planned Actions | Implementation Methods and Strategies | Responsible and Related Units | Period | Monitoring Processes and Methods |
|---|--|--|-----------|---|
| 1.1. Evaluating the University in terms of sexual harassment and sexual assault | <ul style="list-style-type: none"> Updating 2015 Sexual Harassment and Sexual Assault Survey | Responsible Unit <ul style="list-style-type: none"> Commission for Protection and Support Against Sexual Harassment and Sexual Assault Related Units <ul style="list-style-type: none"> HUWRIC Scientific Research Projects Coordination Unit | 2022-2026 | <ul style="list-style-type: none"> Sexual Harassment and Sexual Assault Survey Report |
| 1.2. Strengthening the Commission for Protection and Support Against Sexual Harassment and Sexual Assault | <ul style="list-style-type: none"> Employing a permanent secretariat and social worker Developing grievance/recourse mechanisms Establishing an emergency telephone line and determining the emergency code (purple code) | Responsible Unit <ul style="list-style-type: none"> Commission for Protection and Support Against Sexual Harassment and Sexual Assault Related Units <ul style="list-style-type: none"> Academic Units General Secretariat | 2022-2024 | <ul style="list-style-type: none"> Employment of a secretariat and social worker (2023) Establishment of an emergency hotline (2023) Establishment of complaints/application unit (2024) |
| 1.3. Creating awareness training on sexual harassment and sexual assault | <ul style="list-style-type: none"> Planning education Digital content production | Responsible Unit <ul style="list-style-type: none"> Commission for Protection and Support Against Sexual Harassment and Sexual Assault Related Units <ul style="list-style-type: none"> General Secretariat Academic Units Directorate of Strategy Development Sustainable Teaching and Learning Center | 2022-2026 | <ul style="list-style-type: none"> Sexual Harassment and Sexual Assault Awareness Training (annual) |

| Planned Actions | Implementation Methods and Strategies | Responsible and Related Units | Period | Monitoring Processes and Methods |
|--|--|--|-----------|---|
| 1.4. Disseminating Sexual Harassment and Sexual Assault Awareness Training among staff and students | <ul style="list-style-type: none"> Putting the participation in Sexual Harassment and Sexual Assault Awareness Training as an appointment and promotion criteria Adding Sexual Harassment and Sexual Assault Awareness module to the content of UNI 101 course | <p>Responsible Unit</p> <ul style="list-style-type: none"> Commission for Protection and Support Against Sexual Harassment and Sexual Assault <p>Related Units</p> <ul style="list-style-type: none"> Academic Units Directorate of Strategy Development Sustainable Teaching and Learning Center Student Affairs Department UNI 101 Course Administrators | 2022-2026 | <ul style="list-style-type: none"> Number of training participants (annual) Feedback results on trainings |
| 1.5. Introducing the Commission on Protection and Support Against Sexual Harassment and Sexual Assault | <ul style="list-style-type: none"> Promoting the Commission's duties among new students and newly appointed staff members Introducing the Commission to academic and administrative unit directors | <p>Responsible Unit</p> <ul style="list-style-type: none"> Commission for Protection and Support Against Sexual Harassment and Sexual Assault <p>Related Unit</p> <ul style="list-style-type: none"> Sustainable Teaching and Learning Center | 2022-2026 | <ul style="list-style-type: none"> Number of promotional events Feedback results on events |
| 1.6. Including the concepts of sexual harassment in gender equality courses | <ul style="list-style-type: none"> Identifying and eliminating deficiencies Adding the concepts to the Gender Equality-Based Teaching Methods Guide | <p>Responsible Unit</p> <ul style="list-style-type: none"> Commission for Protection and Support Against Sexual Harassment and Sexual Assault <p>Related Unit</p> <ul style="list-style-type: none"> Academic Units | 2022-2024 | <ul style="list-style-type: none"> Gender Equality-Based Teaching Methods Guide |
| 1.7. Taking measures to create a safe environment for women against sexual harassment and sexual assault | <ul style="list-style-type: none"> Identifying and illuminating the spaces that are requested to be illuminated in the campus Increasing the number of ring services for safer transportation Ensuring the circulation of security staff members, including women, within the campus by mobile vehicles Creating notification or emergency call services to security units when needed (purple call) | <p>Responsible Unit</p> <ul style="list-style-type: none"> Commission for Protection and Support Against Sexual Harassment and Sexual Assault <p>Related Units</p> <ul style="list-style-type: none"> General Secretariat Directorate of Construction and Technical Works Directorate of Protection and Security | 2022-2024 | <ul style="list-style-type: none"> Review of on-campus lighting (2022) Establishing a secure on-campus transportation network (2023) Increased number of ring services by 20% (2023) |
| 1.8. Evaluating the work of the Protection and Support Commission against Sexual Harassment and Sexual Assault | <ul style="list-style-type: none"> Preparing annual report | <p>Responsible Unit</p> <ul style="list-style-type: none"> Commission for Protection and Support Against Sexual Harassment and Sexual Assault | 2022-2026 | <ul style="list-style-type: none"> Number of reports |

