



Linking Research & Innovation for
Gender Equality

Yaşar Üniversitesi
CALİPER Projesi
Yaşar Üniversitesi
Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Planı
2021

Doç. Dr. Gökay ÖZERİM

Güldan KALEM

Burcu KİPER

İçindekiler

1	Giriş.....	3
2	Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Planı ve Temel Öncelik Alanları	4
3	İnsan Kaynakları.....	6
3.1	İşe Alım ve Seçme	6
3.2	Kariyer Gelişimi.....	7
4	Kurumsal Yönetişim	9
4.1	Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Organları	9
4.2	Karar verme süreçlerinde cinsiyet dengesi.....	11
5	Araştırma.....	13
5.1	Araştırma İçerik ve Yöntemleri	13
6	Eğitim/Öğretim	16
6.1	Cinsiyete Duyarlı Öğretim.....	16
7	Kurumsal İletişim	18
7.1	Cinsiyete Duyarlı Kurumsal İletişim	18
8	Cinsel Taciz	20
8.1	Cinsiyete Dayalı/Cinsel Taciz	20
9	İşbirliği faaliyetleri	22
10	Gantt Şeması	24



1 Giriş

Yaşar Üniversitesi (YU) Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Planı, bir yandan bilimsel kariyerde eşitliği ve karar alma süreçlerinde cinsiyet dengesini sağlamayı desteklerken diğer yandan akademide araştırma ve yeniliğe cinsiyet boyutunun entegrasyonunu iyileştirmek amacıyla kurum içi cinsiyet eşitliği politikalarını teşvik etmeyi amaçlamaktadır.

Bu belge, Horizon 2020 Programı kapsamında finanse edilen CALIPER projesi kapsamında geliştirilmiştir. Kurum içinde ve kurumun bulunduğu yenilik ekosisteminde toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin mevcut durumun kapsamlı bir değerlendirmesini yapmak amacıyla Yaşar Üniversitesi CALIPER proje ekibi tarafından kapsamlı bir kurum içi ve dışı mevcut durum analizi gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda masa başı araştırmalar, politika analizi, mülakatlar, anketler ve odak grup çalışmaları gerçekleştirilmiştir. **Üniversitemizin çeşitli akademik ve idari bölümlerinden toplam 125 kişi çevrimiçi anket çalışmasına katılmış (%34'ü erkek, %66'sı kadın), mülakatlar kapsamında 4 üst düzey yönetici ve 6 orta düzey yönetici dahil olmak üzere 14 görüşme gerçekleştirilmiş, ayrıca orta kademe yönetimden 4 katılımcı ile bir odak grup çalışması yapılmıştır.** Cinsiyet eşitliği ile ilişkili kurumsal nicel veriler için İnsan Kaynakları Müdürlüğü, Öğrenci İşleri Müdürlüğü, Kütüphane ve Bilgi Merkezi, BTTO ve PDO birimlerinden destek alınmıştır.

Kurum içinde ve kurumun bulunduğu yenilik ekosisteminde toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin mevcut durumun kapsamlı bir değerlendirmesini yapmak amacıyla gerçekleştirilen **iç ve dış analize dayalı olarak üç düzeyde (minimum, orta ve maksimum düzey) kurumsal stratejik değişim senaryoları geliştirilmiştir.** Bu analiz ve senaryo geliştirme süreci, ulusal bağlamı da dikkate alarak Üniversitemize özgü Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Planı belgesini geliştirirken göz önünde bulundurulması gereken ana alanları ortaya koymuştur.

Araştırma ve analizler sonucu oluşturulan taslak belge, diyalog toplantıları aracılığıyla kurumun hem üst hem de orta düzey yönetimi ve paydaşlarıyla paylaşılmıştır. **Cinsiyet Eşitliği Çalışma Grubu** üyeleri de bu sürece dahil olmuş ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Planı'nın geliştirilmesini ve uygulanmasını desteklemektedirler.

Katılımcı bir yaklaşımla hazırlanan özelleştirilmiş bu kurumsal belge, altı ana alanda uygulanacak önlemlerin yanı sıra sorumlu kurumsal yapıları ve zaman çerçevesini de ortaya koymaktadır. Belirlenen öncelik alanları şunlardır: **İnsan Kaynakları, Kurumsal Yönetişim, Araştırma, Eğitim-Öğretim, Kurumsal İletişim ve Cinsel Taciz.** Belge ayrıca Üniversitemizin içinde yer aldığı yenilik ekosistemindeki diğer paydaşlar ile gerçekleştireceği **İşbirliği Faaliyetleri'ne** de yer vermektedir.

Bu belge, ilk taslak olup süreç iki uygulama aşamasından ve ikisi arasında bir gözden geçirme ve yeniden tasarım aşamasından oluşmaktadır.



2 Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Planı ve Temel Öncelik Alanları

Yaşar Üniversitesi'nin toplumsal cinsiyet politikalarına bağlılığını güçlendirmek amacıyla üzerinde çalışmayı planladığı **altı temel öncelik alanı** bulunmaktadır (bkz. Şekil 1). Bu stratejik alanlar ve bu alanlara ilişkin önerilen önlemler, uzun iç ve dış analiz süreçlerinin ardından özenle seçilmiş ve üst ve orta yönetim kademeleri ile tartışılmıştır.

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

Yaşar Üniversitesi, **kurumsal yönetimde** toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak için toplumsal cinsiyet eşitliği biriminin (YUKAM) kurulmasını tamamlamıştır ve üst düzey yönetimin karar alma süreçlerinde toplumsal cinsiyet dengesine ilişkin farkındalığını artıracak etkinlikler düzenleyecektir. Yaşar Üniversitesi ayrıca genç kadın araştırmacıları desteklemek için bir güçlendirme programı geliştirecek ve uygulayacaktır. Ayrıca, karar alma süreçlerinde Üniversitenin toplumsal cinsiyet eşitliğine bağlılığını göstermeyi amaçlayan bir 'niyet beyanı' belgesi hazırlanacaktır.

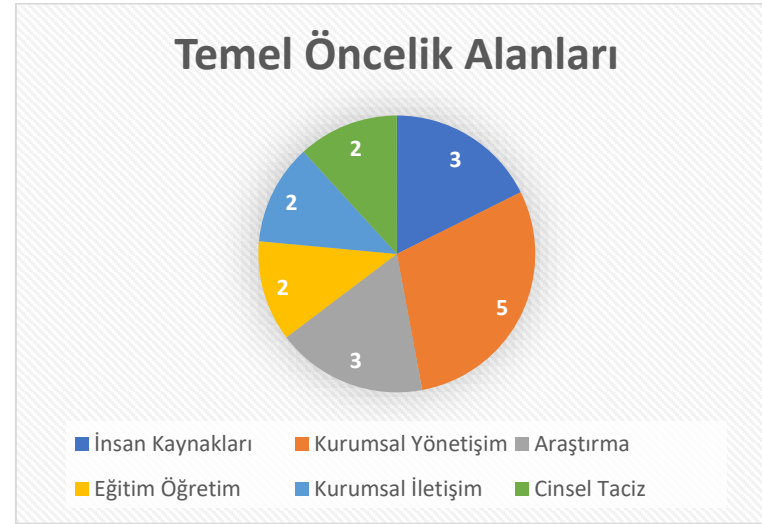
Araştırma alanında, toplumsal cinsiyeti kurumsal stratejik plana ve kurumsal finansman mekanizmalarına dahil etmeye yönelik tedbirler ve toplumsal cinsiyet analizi ve toplumsal cinsiyet boyutunun araştırmaya uygulanmasına ilişkin farkındalık artırma faaliyetleri uygulanacaktır. Ayrıca bir Toplumsal Cinsiyet Araştırmaları Grubu kurulacaktır.

Toplumsal cinsiyete duyarlı **öğretim** uygulamalarının sağlanması için toplumsal cinsiyet boyutunun müfredat ve öğretime entegrasyonuna ilişkin kılavuzlar hazırlanacak ve her fakülteden bir bölümde pilot eğitim ve uygulama gerçekleştirilecektir.

Toplumsal cinsiyete duyarlı **kurumsal iletişim** kılavuzunun geliştirilmesi ve uygulanması ile ilgili personelin toplumsal cinsiyete duyarlı kurumsal iletişim konusunda eğitilmesi önlemleri, toplumsal cinsiyete duyarlı iletişimi teşvik ederek toplumsal cinsiyet eşitliğini temel bir değer ve kurumsal kimliğin bir parçası olarak dahil etmeyi amaçlamaktadır.

Son olarak, Yaşar Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Planı, cinsiyete dayalı ayrımcılığın, şiddetin ve **cinsel tacizin önlenmesine** yönelik kararlılığı gösteren önlemleri içerecektir. Bu amaçla kurumsal bir politika belgesi hazırlanacak ve cinsiyete dayalı ayrımcılık, şiddet ve cinsel tacizin önlenmesine yönelik bir destek birimi oluşturulacaktır.





Şekil 1- Temel Öncelik Alanları



3 İnsan Kaynakları

3.1 İşe Alım ve Seçme

N.	Önlemler/Eylemler	Amaç	Faaliyetler	İlgili Bölümler/Birimler	Uygulama Dönemi
1	Cinsiyete duyarlı işe alım prosedürleri	İdari personel için cinsiyete duyarlı işe alım prosedürlerinin geliştirilmesi ve uygulanması	<ul style="list-style-type: none"> • Kurumsal cinsiyete duyarlı işe alım prosedürleri oluşturmaya yönelik uygulama esaslarının kabul edilmesi • İşe alım yönetmeliğine cinsiyete duyarlı işe alım maddesi eklenmesi • Yönetmeliğin Mütevelli Heyet tarafından onaylanması • İşe alım süreçlerinde yer alan tüm akademik ve idari personel için eğitimler düzenlenmesi • Cinsiyete duyarlı işe alım prosedürlerinin uygulanması ve izlenmesi 	<ul style="list-style-type: none"> • Rektörlük • İnsan Kaynakları 	Ocak 2022 – Haziran 2022



3.2 Kariyer Gelişimi

N.	Önlemler/Eylemler	Amaç	Faaliyetler	İlgili Bölümler/Birimler	Uygulama Dönemi
1	İdari personel terfi kriterlerinin revize edilmesi	İdari personelin terfisi için şeffaf ve esnek kriterler belirlenmesi	<ul style="list-style-type: none"> İdari personelin terfisi için şeffaf ve esnek kriterlerin geliştirilmesi Kriterlerin mevcut insan kaynakları yönetmeliklerine entegre edilmesi Cinsiyete duyarlı işe alım kılavuzunun geliştirilmesi Terfi ve performans değerlendirme süreçlerinde yer alan tüm akademik ve idari personel için eğitimler düzenlenmesi Uygulama, izleme ve değerlendirme 	<ul style="list-style-type: none"> Rektörlük İnsan Kaynakları 	Ocak 2022 – Haziran 2022



2	Kurumsal düzeyde yeterince temsil edilmeyen cinsiyete yönelik destek önlemleri	Kurumsal düzeyde yeterince temsil edilmeyen cinsiyetin kariyer ilerlemesini desteklemek için önlemlerin oluşturulması	<ul style="list-style-type: none"> • Üst ve orta yönetim ve İnsan Kaynakları Müdürlüğü ile diyalog toplantıları düzenlenmesi • Kadın araştırmacılar için kurumsal mentörlük programlarının geliştirilmesine yönelik işbirliği geliştirme faaliyetlerinin başlatılması • Kadın araştırmacılar ve çalışanlar için kariyer gelişimi mentörlük programları geliştirilmesi ve mentörlük ve eğitimler verilmesi 	<ul style="list-style-type: none"> • Rektörlük • Akademik İşlerden Sorumlu Rektör Yardımcılığı • İnsan Kaynakları 	Ocak 2022 – Haziran 2022
---	--	---	--	--	--------------------------



4 Kurumsal Yönetişim

4.1 Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Organları

N.	Önlemler/Eylemler	Amaç	Faaliyetler	İlgili Bölümler/Birimler	Uygulama Dönemi
1	Cinsiyet Eşitliği Birimi	Cinsiyet eşitliği yapısının oluşturulması	<ul style="list-style-type: none"> Cinsiyet eşitliği biriminin kurulması Yönetmeliğin Mütevelli Heyet tarafından kabul edilmesi ve Resmi Gazete’de yayımlanması Yürütme kurulu ve merkez sekreteryasının atanması Araştırma ve bilinçlendirme faaliyetlerinin düzenlenmesi 	<ul style="list-style-type: none"> Rektörlük Mütevelli Heyeti 	Haziran 2021-Aralık 2021



	Cinsiyete göre ayrıştırılmış veri toplama	Cinsiyete göre ayrıştırılmış veri toplama prosedürlerinin oluşturulması	<ul style="list-style-type: none"> • Toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik ilerlemeyi izlemek için toplumsal cinsiyete göre ayrıştırılmış veri toplama prosedürlerinin ve toplumsal cinsiyete özgü göstergelerin geliştirilmesi • Veri toplamadan sorumlu personelin belirlenmesi • Cinsiyete göre ayrıştırılmış verilerin sistematik olarak toplanması • Altışar aylık faaliyet raporlarında toplanan verilerin izlenmesi ve değerlendirilmesi ve stratejik planın uygulanması • Toplanan verilere dayalı ek toplumsal cinsiyet eşitliği düzenlemelerinin planlanması 	<ul style="list-style-type: none"> • Rektörlük • Tüm Akademik Birimler • Tüm İdari Birimler 	Ocak 2022 – Haziran 2022
--	---	---	---	--	--------------------------



4.2 Karar verme süreçlerinde cinsiyet dengesi

N.	Önlemler/Eylemler	Amaç	Faaliyetler	İlgili Bölümler/Birimler	Uygulama Dönemi
1	Farkındalık artırma faaliyetleri	Üst düzey yönetimin karar alma süreçlerinde cinsiyet dengesine ilişkin farkındalığının artırılması	<ul style="list-style-type: none"> • Üst yönetimle toplantılar, toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimleri ve webinarlar gibi farkındalık artırma faaliyetlerinin planlanması, geliştirilmesi, uygulanması, izlenmesi ve raporlanması 	<ul style="list-style-type: none"> • Mütevelli Heyeti • Rektörlük 	Ocak 2022- Aralık 2022
2	Destekleme programı	Genç kadın araştırmacıları desteklemek için bir destekleme programı geliştirme ve uygulama	<ul style="list-style-type: none"> • Akademik ve idari birimlerin katılımıyla işbirlikçi bir yaklaşımla destekleme programının geliştirilmesi • Pilot uygulama aşamasının gerçekleştirilmesi • Pilot uygulamanın izlenmesi ve değerlendirilmesi • Programın revize edilmesi/zenginleştirilmesi ve uygulanmaya devam edilmesi 	<ul style="list-style-type: none"> • Rektörlük • Tüm Akademik Birimler • Tüm İdari Birimler 	Ekim 2021 – Aralık 2022



3	Karar almada cinsiyet eşitliği için niyet beyanı	Karar organlarında toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik niyet beyanının hazırlanma ve uygulanması	<ul style="list-style-type: none">• Beyanın içeriği hakkında üst yönetim ile istişare toplantıları düzenlenmesi• Beyanın ilk taslağının hazırlanması• Mütevelli heyeti tarafından beyanın yayınlanması	<ul style="list-style-type: none">• Mütevelli Heyeti• Rektörlük	Ocak 2022- Aralık 2022
---	--	--	--	--	------------------------



5 Araştırma

5.1 Araştırma İçerik ve Yöntemleri

N.	Önlemler/Eylemler	Amaç	Faaliyetler	İlgili Bölümler/Birimler	Uygulama Dönemi
1	Toplumsal cinsiyetin kurumsal stratejik plana ve kurumsal finansman mekanizmalarına entegrasyonu	Toplumsal cinsiyet konularının kurumsal stratejik plana ve kurumsal finansman mekanizmalarına entegre edilmesi	<ul style="list-style-type: none"> • YU'nin kurumsal stratejisine toplumsal cinsiyete ilişkin önlem ve hedeflerin eklenmesi. • Stratejinin Mütevelli Heyeti tarafından kabul edilmesi. • YU'nin kurumsal finansman programına cinsiyetin öncelikli bir konu olarak eklenmesi 	<ul style="list-style-type: none"> • Mütevelli Heyeti • Rektörlük • Araştırma ve Yenilikçilikten Sorumlu Rektör Yardımcılığı 	Eylül 2021- Haziran 2022



2	Farkındalık faaliyetleri yaratma	Toplumsal cinsiyet analizinin ve toplumsal cinsiyet boyutunun araştırmaya uygulanması konusunda bilinçlendirme faaliyetlerinin (çalıştaylar, eğitimler) düzenlenmesi	<ul style="list-style-type: none"> • Farkındalık artırma faaliyetlerinin tasarlanması ve içeriklerinin geliştirilmesi. • Her fakülte için toplumsal cinsiyet konusunu araştırma gündemlerine entegre etme konusunda en az bir çalıştay düzenlenmesi • YU'de lisansüstü öğrencilerine toplumsal cinsiyet konusunu araştırma gündemlerine entegre etme konusunda seminerler düzenlenmesi • Cinsiyet araştırmaları için uluslararası finansman programları hakkında webinarlar düzenlenmesi 	<ul style="list-style-type: none"> • Rektörlük • Tüm Akademik Birimler • Tüm İdari Birimler 	Ocak 2022 – Haziran 2022
---	----------------------------------	--	--	--	--------------------------



3	Cinsiyet Araştırmaları Grubu	Üniversitede bir Toplumsal Cinsiyet Araştırmaları Grubunun kurulması	<ul style="list-style-type: none"> • Toplumsal cinsiyet araştırmacıları grubunun yapısının, halihazırda toplumsal cinsiyet konuları üzerinde çalışan mevcut araştırmacılar ve farkındalık artırma faaliyetleri sonucunda bu gruba üye olmak isteyen potansiyel araştırmacılardan yola çıkarak tasarlanması • Toplumsal cinsiyet araştırmacıları grubu için hedeflerin ve alt çalışma gruplarının belirlenmesi • Grubun araştırma faaliyetlerinin planlanması • Araştırma projelerinin uygulanması 	<ul style="list-style-type: none"> • Rektörlük • Araştırma ve Yenilikçilikten Sorumlu Rektör Yardımcılığı 	Ocak 2022 – Haziran 2022
---	------------------------------	--	---	---	--------------------------



6 Eğitim/Öğretim

6.1 Cinsiyete Duyarlı Öğretim

N.	Önlemler/Eylemler	Amaç	Faaliyetler	İlgili Bölümler/Birimler	Uygulama Dönemi
1	Cinsiyet boyutunun müfredat ve öğretime entegrasyonuna ilişkin kılavuz	Cinsiyet boyutunu müfredata ve öğretime entegre etmek için kılavuz ilkelerin geliştirilmesi ve benimsenmesi	<ul style="list-style-type: none"> Kılavuzun Hazırlanması Yönergenin üniversitenin yetkili birimi tarafından onaylanması 	<ul style="list-style-type: none"> Rektörlük Akademik İşlerden Sorumlu Rektör Yardımcılığı 	Ocak 2022 – Haziran 2022
2	Eğitimler ve pilot uygulama	Akademik personelin cinsiyete duyarlı öğretim konusunda eğitilmesi ve müfredatın her fakülteden bir bölümde cinsiyet boyutuyla pilot uygulaması	<ul style="list-style-type: none"> Eğitim içeriklerinin hazırlanması Eğitim takviminin planlanması Müfredatın pilot uygulama olarak revize edilmesi (her fakülteden bir bölüm). Sürecin izlenmesi ve değerlendirilmesi 	<ul style="list-style-type: none"> Rektörlük Akademik İşlerden Sorumlu Rektör Yardımcılığı 	Ocak 2022 – Haziran 2022



3	Toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili ders sayısının artırılması	Daha fazla öğrencinin toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda bilgi sahibi olması	<ul style="list-style-type: none">• Üniversite seçmeli ders havuzuna toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili en az 2 ders eklenmesi	<ul style="list-style-type: none">• Rektörlük• Akademik İşlerden Sorumlu Rektör Yardımcılığı• İlgili Fakülte Dekanlıkları ve Bölüm Başkanlıkları	Ocak 2022 – Haziran 2022
---	---	---	--	--	--------------------------



7 Kurumsal İletişim

7.1 Cinsiyete Duyarlı Kurumsal İletişim

N.	Önlemler/Eylemler	Amaç	Faaliyetler	İlgili Bölümler/Birimler	Uygulama Dönemi
1	Cinsiyete duyarlı kurumsal iletişim kılavuzu	Cinsiyete duyarlı kurumsal iletişim kılavuzunun geliştirilmesi ve uygulanması	<ul style="list-style-type: none"> • Toplumsal cinsiyete duyarlı kurumsal iletişim üzerine araştırma süreci • İlgili tüm akademik ve idari birimlerle iş birliği yoluyla kurumsal cinsiyete duyarlı iletişim kılavuzunun geliştirilmesi • Kılavuzun üst yönetime sunulması ve belgenin resmi olarak onaylanması • Kılavuzun uygulanması, sürecin izlenmesi ve değerlendirilme 	<ul style="list-style-type: none"> • Rektörlük • Kurumsal İletişimden Sorumlu Genel Sekreter Yardımcılığı • Medya İlişkileri Koordinatörlüğü 	Temmuz 2021 – Aralık 2022



2	Cinsiyete duyarlı kurumsal iletişim eğitimleri	İlgili personelin toplumsal cinsiyete duyarlı kurumsal iletişim konusunda eğitimi	<ul style="list-style-type: none">• Eğitim içeriklerinin hazırlanması• Eğitim takviminin planlanması• Eğitimlerin uygulanması• Sürecin değerlendirilmesi ve izlenmesi	<ul style="list-style-type: none">• Rektörlük• Kurumsal İletişimden Sorumlu Genel Sekreter Yardımcılığı• Tüm Akademik ve İdari Birimler	Mart 2022 - Aralık 2022
---	--	---	--	---	-------------------------



8 Cinsel Taciz

8.1 Cinsiyete Dayalı/Cinsel Taciz

N.	Önlemler/Eylemler	Amaç	Faaliyetler	İlgili Bölümler/Birimler	Uygulama Dönemi
1	Kurumsal bir politika belgesinin oluşturulması	Cinsiyetçilik ve cinsel tacize karşı bir politika belgesinin oluşturulması ve kabulü	<ul style="list-style-type: none"> • Cinsiyetçilik ve cinsel tacize karşı bir politika belgesinin oluşturulması • Politika belgesinin resmi olarak kabulü ve onaylanması 	<ul style="list-style-type: none"> • Rektörlük • YUKAM 	Temmuz 2021- Haziran 2022



	Toplumsal Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık, Şiddet ve Cinsel Tacizi Önleme Destek Birimi	Toplumsal Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık, Şiddet ve Cinsel Tacizi Önleme Destek Birimi kurulması	<ul style="list-style-type: none"> • Toplumsal Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık, Şiddet ve Cinsel Tacizi Önleme Destek Birimi kurulması • Toplumsal Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık, Şiddet ve Cinsel Tacizi Önleme Destek Birimi altında taciz vakalarını ele alacak bir komisyonun kurulması • Toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılık, şiddet ve cinsel tacizi önleme konusunun tüm oryantasyon eğitimi programlarına entegre edilmesi (lisans, lisansüstü, tüm akademik ve idari kadro) 	<ul style="list-style-type: none"> • Rektörlük • YUKAM 	Temmuz 2021 – Haziran 2022
--	---	---	---	--	----------------------------



9 İşbirliği faaliyetleri

N.	Ortam Eylem	İlgili Alan	Faaliyetler	İlgili Paydaşlar	Uygulama Dönemi
1	Ortak araştırma ve projeler	Araştırma	<ul style="list-style-type: none"> • Cinsiyet araştırma grubunun kurulması • Paydaşlarla düzenli işbirlikçi araştırma ve proje geliştirme toplantılarının düzenlenmesi • Araştırma sonuçlarının yayınlanması (raporlar/makaleler vb.) • Ortaklaşa geliştirilen projelerle mevcut hibe çağrılarına başvuruların yapılması 	<ul style="list-style-type: none"> • Araştırma ve Uygulama Merkezleri • PDO, BTTO • Üniversiteler, kamu kuruluşları, belediyeler 	Eylül 2021-Ağustos 2023
2	Bilinçlendirme ve kapasite geliştirme eğitimleri	Cinsel Taciz, Kurumsal İletişim	<ul style="list-style-type: none"> • Eğitim ihtiyacı ve mevcut durum analizinin yapılması • Eğitim gündemi ve içeriğinin geliştirilmesi • Eğitimlerin organizasyonu • Eğitimlerin izlenmesi ve değerlendirilmesi 	<ul style="list-style-type: none"> • Araştırma ve Uygulama Merkezleri • PDO, BTTO • STK'lar, meslek kuruluşları, üniversiteler, kamu kuruluşları 	Ocak 2022- Ağustos 2023



3	İnovasyonda Kadın Etkinlikleri (Women in Innovation-WIn event)	Araştırma Eğitim/Öğretim Öğrenci Hizmetleri	<ul style="list-style-type: none"> • Yıllık İnovasyonda Kadın Etkinlikleri (WIn event) etkinlik programının geliştirilmesi • Kadın girişimcilerin ve iş kadınlarını davet edilmesi • İl Milli Eğitim Müdürlüğü aracılığı ile liseler ile irtibata geçilmesi • Yerel ve ulusal liselerde İnovasyonda Kadın etkinliklerinin tanıtılması • Her yıl üniversite tercih ve kayıt dönemi öncesinde İnovasyonda Kadın etkinliklerinin düzenlenmesi 	<ul style="list-style-type: none"> • Üniversiteler, iş sektörü, meslek kuruluşları, kamu kuruluşları, okullar 	Eylül 2021– Ağustos 2023
---	--	---	---	--	--------------------------



10 Gantt Şeması

Alan	Önlem no	M18	M19	M20	M21	M22	M23	M24	M25	M26	M27	M28	M29	M30	M31	M32	M33	M34	M35	M36	M37	M38	M39	M40	M41	M42	M43	M44
İnsan Kaynakları	1																											
	2																											
	3																											
Kurumsal Yönetişim	1																											
	2																											
	3																											
	4																											
	5																											
Araştırma	1																											
	2																											
	3																											
Eğitim/Öğretim	1																											
	2																											
Kurumsal İletişim	1																											
	2																											
Cinsel Taciz	1																											
	2																											
İşbirlikli faaliyetler	1																											
	2																											
	3																											

