



**ESKİŞEHİR TEKNİK ÜNİVERSİTESİ**  
ESKİŞEHİR TECHNICAL UNIVERSITY



ESKİŞEHİR TEKNİK ÜNİVERSİTESİ KADIN-ERKEK FIRSAT EŞİTLİĞİ (ESTÜKEFE) PLANI

2022-2025

## Kısaltmalar:

ALSD: Araştırma ve Lisansüstü Süreçler Direktörlüğü

BİTEK: Bilim ve Teknolojide Kadın Araştırma ve Uygulama Birimi

ESTÜ: Eskişehir Teknik Üniversitesi

EASM: Eğitim Aile Sağlığı Merkezi

EGM: Emniyet Genel Müdürlüğü

İKGDB: İnsan Kaynakları Gelişimi Destek Birimi

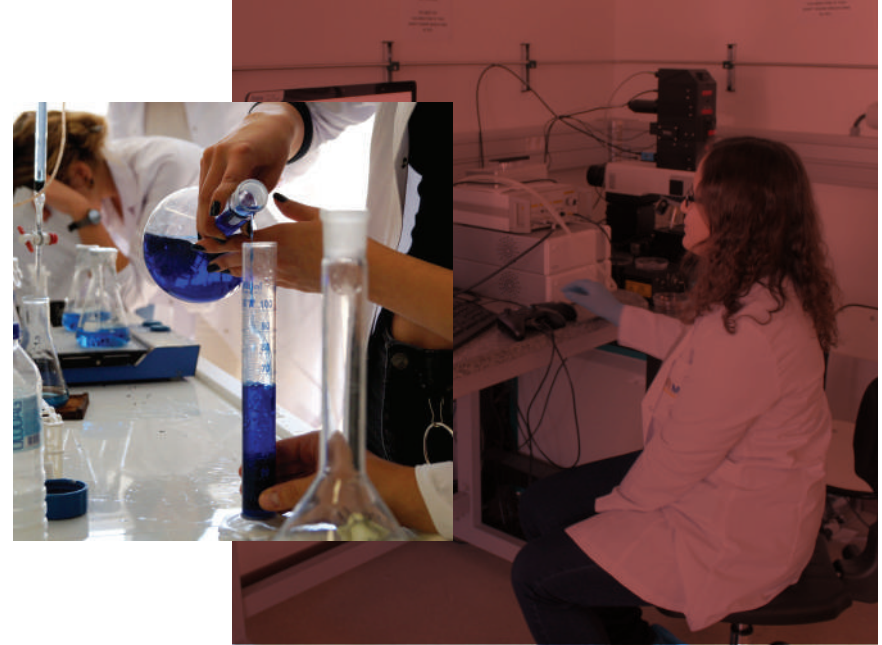
KEFE: Kadın Erkek Fırsat Eşitliği

KGPD: Kurumsal Gelişim ve Planlama Direktörlüğü

MEB: Milli Eğitim Bakanlığı

PDRB: Psikolojik Danışma ve Rehberlik Merkezi

ŞÖNİM: Şiddet Önleme ve İzleme Merkezi



## Önsöz

Üniversitemizin kapsayıcılık temel değerinden aldığımız motivasyonla kadınların ve kız çocuklarının öncelikle bilim ve teknoloji alanında önünü açacak ve fırsat eşitliğini sağlayacak çalışmalar olmak üzere kimsenin kendini geride hissetmediği çalışma, araştırma ve eğitim ortamlarını oluşturmayı hedefleyerek yola çıktık.

Mevcut durumumuzu tespit etmek, iyi uygulamalarımızın sürdürülebilirliğini sağlamak, gelişmeye açık yönlerimizi iyileştirmek üzere kadın erkek fırsat eşitliği alanında ESTÜ olarak ilk planımızı hazırlamaya karar verdik. Yaklaşık iki yıl önce başlayan gönüllü bir ekibin çalışmaları sayesinde konuya ilişkin bir veri tabanı oluşturmak üzere ilk adım atıldı, Bilim ve Teknolojide Kadın Araştırma ve Uygulama Birimi

kuruldu ve KEFE Politika belgesi hazırlandı. Takibinde ise Birim Müdürümüz Prof. Dr. Ferhan Şengür başkanlığında yine odak çalışma ekibinin katkılarıyla ESTÜ-KEFE Planımız hazırlandı.

2021 yılı içerisinde uygulamaya konulan "ESTÜ Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Politika Belgesi" ile de desteklenen Üniversitenin ilk Planında; "Kurum Kültürünün ve Kurumsal Kapasitenin Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Bağlamında Geliştirilmesi", "İstihdam ve Kariyer Olanaklarının Geliştirilmesi", "İş-Yaşam Dengesinin Geliştirilmesi", "Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Temelli Karar Alma Süreçleri", "Liderlik Konusunda Kurumsal Kapasitenin Geliştirilmesi", "Eğitim-Öğretim ve Araştırmada Kadın-Erkek Fırsat Eşitliğinin Geliştirilmesi", "Cinsiyete Dayalı Taciz ve

Şiddetin Önlenmesine Yönelik Kurumsal Kapasitenin Geliştirilmesi" ve "Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Alanında İşbirliklerinin Geliştirilmesi" alt bölümleri kapsamında 42 eylem ve 75 performans göstergesi belirlendi. Bu planın en değerli kısmı ise raporda yer alan eylem ve performans göstergelerinin sorumlu birimler tarafından izlenmesi, koordinatör olarak katkı verecek Birim yönetimi tarafından 6 ayda bir yapılacak gözden geçirme faaliyetleri ile yıllık gözden geçirme ve raporlama faaliyetleri olacaktır. Bu planın hazırlanmasında emeği geçen çalışma ekibine teşekkür ediyor, Üniversitemizin KEFE çalışmalarının gelişmesine ve sürdürülebilirliğine katkı sağlamasını diliyorum.

Prof.Dr. Tuncay Döğeroğlu  
**Eskişehir Teknik Üniversitesi Rektörü**

## Önsöz

Eskişehir Teknik Üniversitesi olarak eşitliği, katılımı ve paylaşımı yalnızca üniversitemizin iç paydaşlarına değil toplumun her kesimine yayma misyonu ile çalışmaktayız. Rektörümüzün çağrısı ile gönüllü katılım yaklaşımı ile başlayan kadın çalışmalarımız 2021 yılında Bilim ve Teknolojide Kadın Araştırma ve Uygulama Birimi – BİTEK'in kuruluşu ve ESTÜKEFE Politika Belgemizin Senatamızda kabulü ile taçlandı. Uzun süredir üzerinde çalıştığımız ESTÜKEFE Planımız da titiz ve katılımcı bir yaklaşımın sonucudur. Bu açıdan emeği geçen herkese gönülden teşekkür ediyorum.

ESTÜ BİTEK olarak kadın çalışmalarımızın odak noktasını özellikle bilim ve teknolojide, girişimcilikte ve liderlikte kadın temsiliyetinin artırılması ve fırsat eşitliği oluşturmaktadır. ESTÜKEFE Planımızın temel amacı da kadın-erkek fırsat eşitliğini ESTÜ kültürünün ayrılmaz bir parçası haline getirmek ve eğitim-öğretim, araştırma-geliştirme ve topluma hizmet alanlarının tamamına nüfuz edecek şekilde eşitlikçi uygulamaların yapılandırılmış bir şekilde uygulama ve değerlendirilmesine hizmet etmektir. Kadın-erkek fırsat eşitliği eğitimleri, veri ve raporlamaları da içeren Planımızla aynı zamanda kadın liderliğini güçlendirmeyi ve iş-yaşam dengesini geliştirmeyi hedeflemekteyiz.

Tüm faaliyetlerimizde ve istihdamda eşitlikçi koşulları güçlendirirken toplumda kadına yönelik şiddet ve tacizin en aza indirilmesi için de çabalarımız sürecektir. Bu çabalarımızla aynı zamanda ulusal ve uluslararası örgütler, karar alıcılar, sivil toplum kuruluşları, diğer üniversiteler ve toplumun her kesimi ile işbirlikleri yaparak ve karşılıklı etkileşimde bulunarak eşitlikçi bir yaşam konusunda toplumsal değişimin ve dönüşümün öncüsü olma arzusunuz. Planımızın katkıda bulunması dileği ile...

Prof. Dr. Ferhan Şengür  
**Bilim ve Teknolojide Kadın Arş. ve Uyg. Birimi Müdürü**  
**Eskişehir Teknik Üniversitesi**



## Giriş

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 10. Maddesindeki "Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasî düşünce, felsefî inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir." ifadesi ülkemizde toplumsal, kültürel ve ekonomik yaşamın tüm alanlarındaki kadın-erkek fırsat eşitliği konusunu önemle vurgulamaktadır. Ayrıca ülkemizin 11. Kalkınma Planında (2019-2023), toplumda kadının güçlenmesi ve kadın-erkek fırsat eşitliğinin sağlanmasına yönelik önemli düzenlemelerin yapılmasına olan ihtiyaç, açık ve öngörülebilir kamu politikaları ile fırsat eşitliği, erişilebilirlik kolaylığı ve vatandaş odaklılığı açıkça ifade edilmektedir.

Eskişehir Teknik Üniversitesi (ESTÜ), eğitim-öğretim, araştırma ve toplumsal katkı hizmetlerinde, idari ve yönetsel süreçlerinde kadın erkek fırsat eşitliğinin sağlanması konusunda 2021 yılı sonunda yayımlanmış olduğu "Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Politika Belgesi" ile önemli bir çerçeve çizmiştir.

Planımız, "Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları", "Ufuk Avrupa Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Planlama Rehberi" ile "Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele IV. Ulusal Eylem Planı (2021-2025)" rehberliğinde belirlenen temel kriterler doğrultusunda yapılandırılmıştır. Üniversitemizin Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Planının, Stratejik Planımız ve diğer ulusal cinsiyet eşitliği dokümanları ile uyumlu olmasını sağlamak üzere 2022- 2025 yıllarını kapsayacak şekilde hazırlanması; her yıl gözden geçirilerek güncellenmesi öngörülmüştür.



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



1. ESTÜ kurum kültürünün ve kurumsal kapasitesinin kadın-erkek fırsat eşitliği bağlamında geliştirilmesi
2. Çalışma ortamında kadın-erkek fırsat eşitliğinin ve iş-yaşam dengesinin geliştirilmesi
3. Cinsiyete duyarlı iletişim stratejilerinin benimsenmesi
4. Eğitimler aracılığıyla kadın-erkek fırsat eşitliği farkındalığının geliştirilmesi
5. Karar alma ve liderlik mekanizmalarında cinsiyet dengesinin sağlanması
6. Eğitim-öğretim, araştırma geliştirme ve topluma hizmet görevlerimizde kadın-erkek fırsat eşitliğinin geliştirilmesine yönelik uygulamaların benimsenmesi
7. Cinsiyete dayalı taciz ve şiddetin önlenmesi konusunda mevcut kurumsal kapasitenin geliştirilmesi
8. Kadın-erkek fırsat eşitliği alanında farkındalığın geliştirilmesini sağlamaya yönelik faaliyetler için işbirliklerinin geliştirilmesi

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

Bölüm 1.  
Kurum Kültürünün ve Kurumsal Kapasitenin Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Bağlamında Geliştirilmesi

Bölüm 2.  
İstihdam ve Kariyer Olanaklarının Geliştirilmesi

Bölüm 3.  
İş-Yaşam Dengesinin Geliştirilmesi

Bölüm 4.  
Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Temelli Karar Alma Süreçleri ve Liderlik Konusunda Kurumsal Kapasitenin Geliştirilmesi

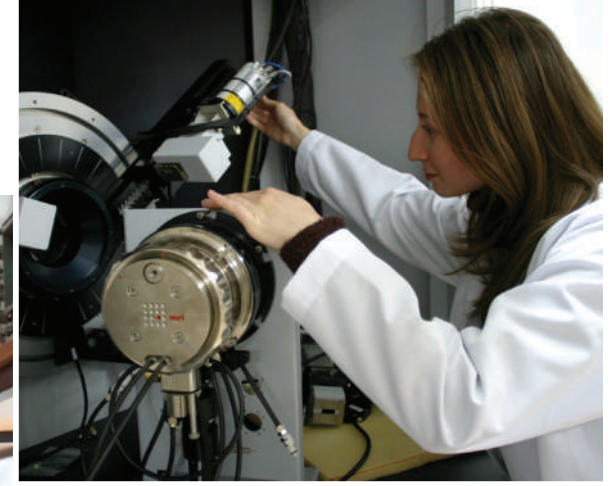
Bölüm 5.  
Eğitim-Öğretim ve Araştırmada Kadın-Erkek Fırsat Eşitliğinin Geliştirilmesi

Bölüm 6.  
Cinsiyete Dayalı Taciz ve Şiddetin Önlenmesine Yönelik Kurumsal Kapasitenin Geliştirilmesi

Bölüm 7.  
Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Alanında İşbirliklerinin Geliştirilmesi

## Eskişehir Teknik Üniversitesi Bilim ve Teknolojide Kadın Araştırma ve Uygulama Birimi

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



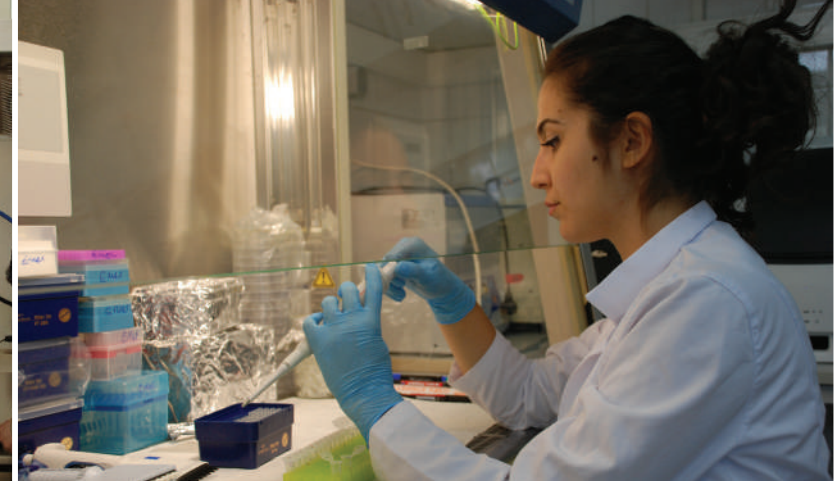
# Eskişehir Teknik Üniversitesi

## Bilim ve Teknolojide Kadın Araştırma ve Uygulama Birimi



### Birimin Amaçları

Birimin amacı; kadınların bilim ve teknoloji alanında daha fazla üretebilmelerini teşvik etmek üzere çalışmalar yapmak, bilim ve teknolojide kadına yönelik disiplinler arası bilimsel araştırma ve uygulama faaliyetlerinde bulunmak, yapılmakta olan ve yapılacak çalışmalara katkıda bulunmak ve eğitimler düzenlemektir.





# Eskişehir Teknik Üniversitesi

## Bilim ve Teknolojide Kadın Araştırma ve Uygulama Birimi

### Birimin Faaliyet Alanları

- a) Fen bilimleri, mühendislik, teknoloji, tasarım, sosyal ve beşeri bilimler, spor ve sanat dallarında kadın-erkek fırsat eşitliğini sağlamak amacıyla araştırma ve incelemeler yapmak, bu konuda toplumsal bilinci artırmak, konuyla ilgili uygulamalar izlemek, veri tabanı ve göstergelerin geliştirilmesini ve denetlenmesini sağlamak,
- b) Kadınların ve erkeklerin nüfustaki paylarına orantılı olarak tüm çalışma alanlarına, projelere veya programlara eşit katılımın sağlanması için bakanlıklar, diğer üniversitelerdeki merkezler/ birimler ve sivil toplum kuruluşları ile iş birliği yapmak ve kadın girişimciliğini güçlendirmek amacıyla çalışmalar yapmak,
- c) Birimin çalışma alanına yönelik yurt içi ve yurt dışındaki üniversitelerle, merkezlerle, birimlerle ve

- kuruluşlarla proje iş birliği yapmak, öğrenci/öğretim elemanı değişim programları, eğitim programları, sertifika programları oluşturmak ve bilimsel toplantılar düzenlemek,
- ç) Birimin faaliyet alanları ile ilgili elde edilen sonuçların üniversite ve sivil toplum etkileşim ağları içinde paylaşılmasına, uygulayıcılara aktarılmasına, değerlendirilmesine ve geliştirilmesine katkıda bulunmak,
- d) Üniversitede, kadın-erkek fırsat eşitliği konusunda mevcut sorunları belirlemek için araştırmalar yapmak, kurumsal dönüşümün gerçekleştirilmesi için personel gelişimini sağlamak, kadın-erkek fırsat eşitliği ile ilgili programlar ve dersler açılmasını teşvik etmek,
- e) Yapılan çalışma ve araştırma sonuçlarının

- kullanılarak rapor, bülten, proje, kitap, dergi ve benzeri yayınlar yapmak,
- f) Ulusal veya uluslararası fonlar ve destekler aracılığı ile projeler gerçekleştirmek,
- g) Fen bilimleri, mühendislik, teknoloji, tasarım, sosyal ve beşeri bilimler, spor ve sanat eğitiminin kadın-erkek fırsat eşitliği farkındalığıyla verilmesine, eğitim kaynaklarının, araştırma ve yayınların kadın-erkek fırsat eşitliği farkındalığıyla hazırlanmasına katkıda bulunmak,
- ğ) Kuruluşların istihdam ve staj konusundaki kadın-erkek fırsat eşitliği farkındalıklarının geliştirilmesine katkıda bulunmak, karar alma mekanizmalarında ve yönetsel görevlerde yer almalarını teşvik etmek,
- h) Birimin faaliyet alanları içinde üniversitenin yetkili organlarıca verilecek diğer çalışmalar yapmak.

## Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları (SKA) (Gündem 2030)



SKA'nın ESTÜ KEFE Planındaki Karşılığı

## ESTÜ Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Politika Belgesi

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

- Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği konusunda farkındalık geliştirmek amacıyla çalışmalar yapar, bu kültürün tüm paydaşlarca benimsenmesi için planlı çalışmalar gerçekleştirir ve yaptığı çalışmalarını toplumla paylaşır.
- Kadın-Erkek Fırsat Eşitliğini geliştirme çalışmalarını üst yönetimin liderliğinde gerçekleştirmeyi taahhüt eder.
- Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği ile kapsayıcılık ilkesinin eğitim-öğretim, araştırma-geliştirme, topluma hizmet olarak tanımladığımız temel faaliyetlerimizde ve tüm yönetsel süreçlerimiz için

yol gösterici olduğunu taahhüt eder.

- Kadın-erkek tüm çalışanlarına kapsayıcı, saygın ve geliştirici bir çalışma ortamı sunmayı taahhüt eder.
- Tüm öğrencilerine kapsayıcı ve fırsat eşitliğine dayanan bir eğitim-öğretim ve araştırma ortamı sunmayı taahhüt eder.
- İnsan kaynakları süreçlerinde kadın ve erkek çalışanlar arasında ayırım yapmaz, eşit işe eşit ücret ve şeffaflık prensiplerini benimser. Tüm çalışanlarına kariyer gelişimleri kapsamında destek vermeyi taahhüt eder.
- Kadınların cam tavan sendromunu aşmaları konusunda destek verir, yönetimde kadın liderliğini destekler.
- Kadınların yeterince temsil edilmedikleri alanlarda tüm paydaşlarımızın başvurularını teşvik eder. Bu amaçla danışmanlık/mentörlük desteği sağlar.
- Çalışan ve öğrencilerin iş-özel yaşam dengesini kurması ve anne-babalık görevlerini yerine getirmeleri konularında onları destekler.

- Şiddet, cinsel taciz, saldırı veya zorbalığın hiçbir türüne müsamaha göstermez. Herhangi bir paydaşına yönelik fiziksel, duygusal, sözlü veya sözsüz, raporlanan veya bildirilen her türlü tutum ve davranışı araştırmayı ve gerektiğinde müdahale etmeyi taahhüt eder. Bildirim/geribildirim mekanizmaları oluşturur ve bu mekanizmaların tüm paydaşlar tarafından bilinmesini sağlar. Bildirim sahibinin herhangi bir ayrımcılığa maruz kalmayacağını taahhüt eder ve korur.
- Tüm iletişim faaliyetlerinde ve tüm iletişim araçlarında eşitlik ve kapsayıcılığın güçlenmesini sağlayacak bir dil kullanır, bu dilin tüm paydaşlar tarafından benimsenmesi için çaba sarf eder. Bu amaçla eğitim ve geliştirme programlarını uygulamaya koyarak tüm paydaşlarına temel farkındalık sağlar.
- Toplumda Kadın-Erkek Fırsat Eşitliğinin gelişimi için sivil toplum kuruluşları, üniversiteler, kamu ve özel sektörle birlikte çalışır.





**ESKİŞEHİR TEKNİK ÜNİVERSİTESİ**  
**REKTÖRLÜĞÜ**

**ESTÜ KEFE PLANININ ANA BÖLÜMLERİ**





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

### BÖLÜM 1

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

Temel Alan	Eylem	Planlama Dönemi				Sorumlu Birim	İşbirliği Yapılacak Birimler	Performans Göstergesi
		2022	2023	2024	2025			
Kurumsal Kapasite	1.1 Tüm kurumsal doküman, süreç ve prosedürlerin kadın-erkek eşitliği bakış açısına göre gözden geçirilmesi ve gerekli iyileştirmelerin yapılması	X	X			<ul style="list-style-type: none"><li>BİTEK,</li><li>KGPD</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Tüm Birimler</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Raporun hazırlanması</li></ul>
	1.2 Üniversitenin Stratejik Planının kadın-erkek fırsat eşitliği ile uyumlanması	X				<ul style="list-style-type: none"><li>KGPD,</li><li>Rektörlük</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>BİTEK</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>ESTÜ Stratejik Planında yıllık eylem planlarına gerekli eklemelerin yapılması</li></ul>
Veri Toplama ve İzleme	1.3 Veri toplama, izleme ve değerlendirme amacıyla kullanılmak üzere web tabanlı bir bilgi sisteminin geliştirilmesi	X	X			<ul style="list-style-type: none"><li>Bilgi İşlem DB,</li><li>KGPD</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>BİTEK,</li><li>İKGDB,</li><li>Öğrenci İşleri DB,</li><li>Öğrenci Dekanlığı,</li><li>ALSD,</li><li>Enstitüler,</li><li>Dekanlıklar,</li><li>YO Müdürlükleri</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Web tabanlı bir bilgi sistemi geliştirilmesi</li></ul>
	1.4 Kadın-erkek fırsat eşitliği kapsamında sistematik veri toplama, izleme, değerlendirme ve raporlama yapılması	X	X	X		<ul style="list-style-type: none"><li>BİTEK,</li><li>KGPD,</li><li>İKGDB,</li><li>ALSD,</li><li>Enstitüler,</li><li>Dekanlıklar,</li><li>YO Müdürlükleri,</li><li>Personel DB</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Tüm Birimler</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Yıllık raporlamalarda verilerin kadın/erkek sayısı şeklinde sunulması</li></ul>

Temel Alan	Eylem	Planlama Dönemi				Sorumlu Birim	İşbirliği Yapılacak Birimler	Performans Göstergesi
		2022	2023	2024	2025			
İletişim	1.5 Yıllık rapor dönemi sonunda Kadın-erkek fırsat eşitliği konusunda analizlerin yapılması ve düzeltici önlemlerin tanımlanması ve uygulanması			X	X	<ul style="list-style-type: none"> <li>Genel Sekreterlik,</li> <li>Rektörlük,</li> <li>KGPD</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>BİTEK</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Değerlendirme ve gözden geçirme raporunun hazırlanması ve sunulması</li> <li>Düzeltilici önleyici faaliyet sayısı</li> </ul>
	1.6 Kadın-erkek fırsat eşitliğine duyarlı İletişim Rehberinin hazırlanması		X			<ul style="list-style-type: none"> <li>BİTEK</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>İKGDB,</li> <li>Öğrenci Dekanlığı</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kadın-Erkek eşitliğine Duyarlı İletişim Rehberi kabulü ve yayını</li> </ul>
Eğitim ve Farkındalık	1.7 Bilim ve Teknolojide kadın ve kız çocukları, kadınların ekonomik konumunun güçlendirilmesi, kadın sağlığı ve kadın girişimciliği başta olmak üzere kadın-erkek fırsat eşitliği farkındalığı konusunda eğitim, seminer, çalıştay vb. etkinliklerin planlanması ve uygulanması	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> <li>İKGDB,</li> <li>BİTEK,</li> <li>Öğrenci Dekanlığı,</li> <li>ÖGEB,</li> <li>EASM</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>KGPD,</li> <li>Tüm Birimler</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Yüz yüze ya da uzaktan yapılan eğitim, seminer, çalıştay vb. etkinlik sayısı</li> <li>Eğitime katılan kişi sayısı (kadın - erkek, idari ve akademik personel, öğrenci sayısı)</li> <li>Akademide kadın buluşmaları etkinliği sayısı</li> </ul>
	1.8 Üniversite öğrenci konseyinde kadın temsiline artırılması ve eşit temsiline sağlanmasına yönelik çalışmalar gerçekleştirilmesi	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rektörlük,</li> <li>Genel Sekreterlik,</li> <li>Mevzuat Komisyonu</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>BİTEK</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kadın öğrenci temsiliyetinin artırılması için özendirici faaliyet sayıları</li> </ul>
Kurumsal Kapasite	1.9 Kadın-erkek fırsat eşitliğine katkı çalışmalarının tanınırlığının, sürdürülebilirliğinin ve prestijinin artırılmasını sağlamak üzere araştırma, eğitim öğretim ve toplumsal katkı faaliyetlerinin teşvik edilmesi	X	X			<ul style="list-style-type: none"> <li>Rektörlük,</li> <li>ALSD,</li> <li>BİTEK</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Kadın-erkek fırsat eşitliğine katkı için kurum içi ve dışı bir ödül mekanizmasının oluşturulması</li> <li>Akademik yükseltme kriterlerinde cinsiyet çalışmalarına katkının (komisyon üyeliği, proje vs.) puanla ödüllendirilmesi</li> </ul>
Kurumsal Kapasite	1.10 Tüm birimlerden akademik, idari personel ve öğrencilerden birer kadın-erkek fırsat eşitliği temsilcisinin seçilmesi ile bir Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Konseyi oluşturulması ve belli aralıklarla toplantılar yapılması	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rektörlük,</li> <li>Genel Sekreterlik,</li> <li>Öğrenci Dekanlığı,</li> <li>Öğrenci Kulüpleri</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Konsey temsilcilerinin belirlenmesi</li> <li>Yapılan toplantı sayısı</li> </ul>

Temel Alan	Eylem	Planlama Dönemi				Sorumlu Birim	İşbirliği Yapılacak Birimler	Performans Göstergesi
		2022	2023	2024	2025			
Kurumsal Kapasite	1.11 Kadın-erkek fırsat eşitliği ile ilgili ağlar, çalıştay, sempozyum ve seminerlerde aktif olarak yer alacak öğrenci/personel sayısının artırılması	X	X	X	X	• BİTEK	• Tüm Birimler	• Etkinliklere katılım sayısı
	1.12 ESTÜ BİTEK'in kurumsal yapısının ve fiziksel olanaklarının güçlendirilmesi	X	X	X	X	• Rektörlük, • Genel Sekreterlik, • BİTEK	• KGPD	• BİTEK'te çalışan toplam personel sayısı • BİTEK'e ait bir sekreteryaya oluşturulması • BİTEK için çalışma mekânı oluşturulması • Bütçe tahsisi sağlanması
Fiziksel Olanaklar	1.13 Herkes için güvenli kampüs oluşturulması için gerekli çalışmalara başlanması	X	X	X	X	• Genel Sekreterlik, • Kampüs Güvenlik Amirliği, • Rektörlük, • İKGDB, • Dekanlıklar	• BİTEK	• İlgili komisyonun kurulması • Mevcut emniyet ve güvenlik durumunun tespiti için araştırmanın tamamlanması ve bu konuda bir rapor hazırlanması • Mekânsal düzenlemelere yönelik düzeltici önlem sayısı • Kurumsal bir WhatsApp hattı oluşturulması





## İSTİHDAM VE KARIYER OLANAKLARININ GELİŞTİRİLMESİ

### BÖLÜM 2

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

Temel Alan	Eylem	Planlama Dönemi				Sorumlu Birim	İşbirliği Yapılacak Birimler	Performans Göstergesi
		2022	2023	2024	2025			
Veri Toplama ve İzleme	2.1 İşe alım ve kariyer ilerlemesi ile ilgili cinsiyete göre ayrılmış sistematik bir veri toplama çalışmasının bilgi yönetim sistemine entegre edilmesi	X				<ul style="list-style-type: none"><li>İKGDB,</li><li>Personel Daire Başkanlığı</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>BİTEK</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Bir veri toplama aracının bilgi yönetim sistemine entegre edilmesi</li></ul>
	2.2 Değerlendirme Komitelerinde kadın-erkek temsiliyet oranının dengelenmesini sağlamak üzere tüm birimlerde ve alt birimlerde bu konuda azami çaba gösterilmesi	X		X		<ul style="list-style-type: none"><li>Genel Sekreterlik,</li><li>İKGDB,</li><li>Personel Daire Başkanlığı</li></ul>		<ul style="list-style-type: none"><li>Değerlendirme komitelerinde kadın-erkek temsiliyet oranı</li></ul>
Eğitim ve Farkındalık	2.3 Personel ve öğrenciye yönelik oryantasyon eğitimlerinin içeriğine kadın-erkek fırsat eşitliği konusunun dahil edilmesi	X	X			<ul style="list-style-type: none"><li>İKGDB,</li><li>Personel Daire Başkanlığı,</li><li>Öğrenci Dekanlığı</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>BİTEK</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Eğitim sayısı</li><li>Eğitim süresi (kişi saat)</li></ul>
	2.4 Öğrencilerin eğitimden ayrılma nedenlerinin sistematik olarak analiz edilmesi ve periyodik olarak raporlanması	X	X	X		<ul style="list-style-type: none"><li>Öğrenci Dekanlığı</li><li>Öğrenci İşleri DB</li></ul>		<ul style="list-style-type: none"><li>Yıllık raporların hazırlanması</li></ul>

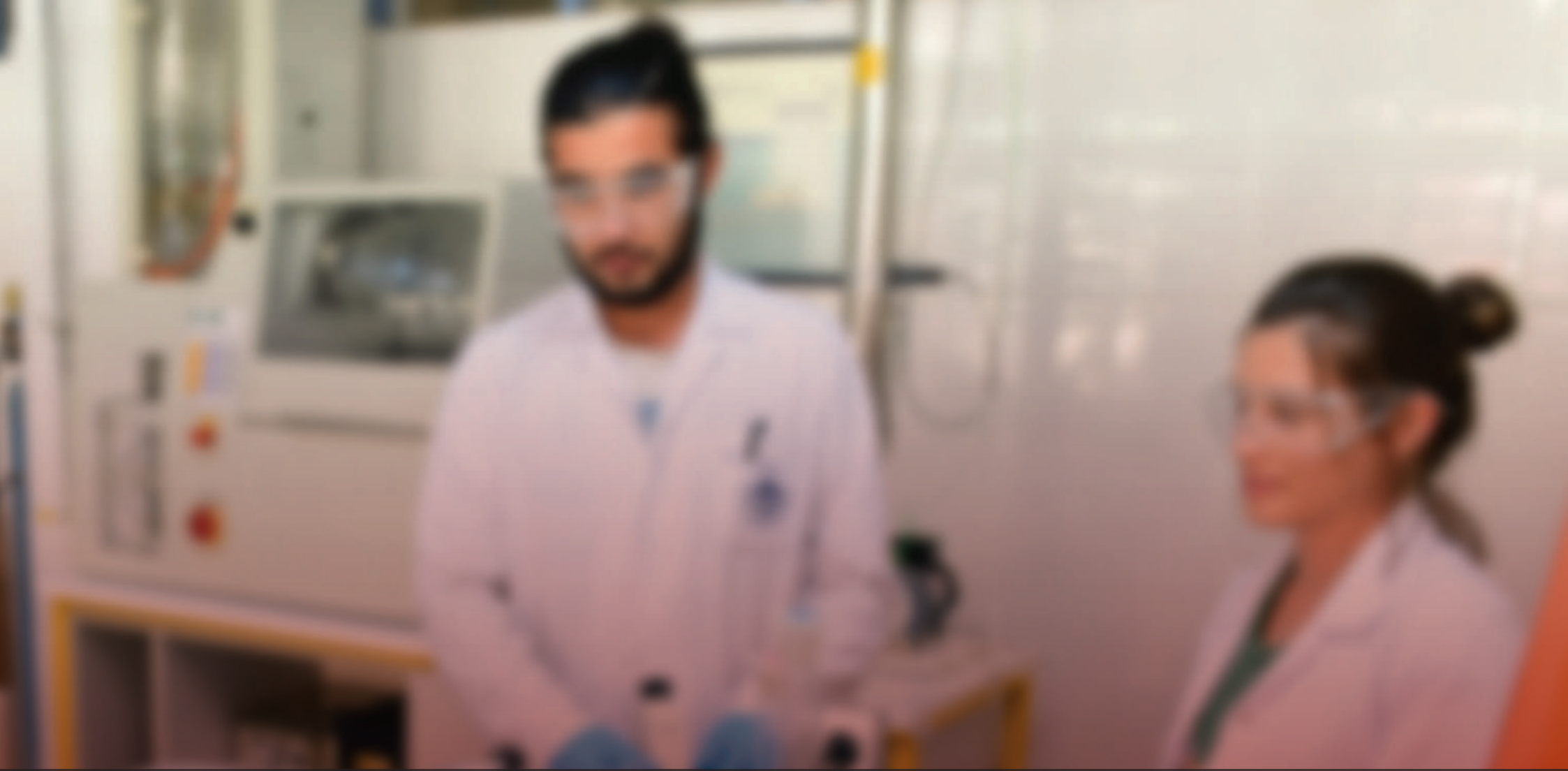
## İŞ-YAŞAM DENGESİNİN GELİŞTİRİLMESİ

### BÖLÜM 3

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

Temel Alan	Eylem	Planlama Dönemi				Sorumlu Birim	İşbirliği Yapılacak Birimler	Performans Göstergesi
		2022	2023	2024	2025			
Çalışma Koşulları	3.1 Çalışma hayatı koşullarında iş yaşam dengesinin sağlanması konusunda cinsiyete bağlı olarak engel teşkil eden sorunların tespiti	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> <li>İKGDB,</li> <li>KGPD,</li> <li>BİTEK,</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Kadın-erkek fırsat eşitliği ve iş-yaşam dengesi konusunda personele anket/görüşme temelli bir araştırma yapılması</li> <li>Ankete katılan idari ve akademik personel sayısı</li> </ul>
	3.2 İş -yaşam dengesini geliştirmeye yönelik düzeltici ve önleyici faaliyetlerin planlanması ve uygulanması	X	X			<ul style="list-style-type: none"> <li>Rektörlük,</li> <li>Genel Sekreterlik,</li> <li>İKGDB,</li> <li>Personel Daire Başkanlığı,</li> <li>SKSDB</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>BİTEK,</li> <li>Tüm Birimler</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Anket sonuçlarına göre yapılan düzeltici faaliyet sayısı</li> <li>Hem kadın hem erkek personele iş-yaşam dengesi farkındalığı konusunda verilen eğitim sayısı</li> <li>Eğitime katılan personel sayısı</li> <li>Eğitim sonrasında anket sonuçlarına göre gelişme gösterdiğini ifade eden personel sayısı</li> </ul>
Destek Mekanizmaları	3.3 Akademik ve idari çalışanlar için açık ve şeffaf bir iş yükü takip sistemi ve uygulaması geliştirilmesi	X	X			<ul style="list-style-type: none"> <li>İKGDB,</li> <li>Personel Daire Başkanlığı,</li> <li>Rektörlük,</li> <li>Genel Sekreterlik</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tüm Birimler</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sistemin geliştirilmesi ve uygulamaya alınması</li> </ul>
	3.4 Üniversite bünyesinde çocuğu olan personele ve öğrencilere destek verecek bir kreş oluşturulması		X			<ul style="list-style-type: none"> <li>Rektörlük,</li> <li>Genel Sekreterlik,</li> <li>SKS Dairesi</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Kreşin faaliyete geçmesi</li> <li>Kreşten yararlanan personel ve öğrenci sayısı</li> </ul>






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

### BÖLÜM 4

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

Temel Alan	Eylem	Planlama Dönemi				Sorumlu Birim	İşbirliği Yapılacak Birimler	Performans Göstergesi
		2022	2023	2024	2025			
Karar Alma ve Liderlik	4.1 Üniversitede yönetsel kademelerde kadın temsiliyeti kapsamında mevcut durum analizinin yapılması	X				<ul style="list-style-type: none"> <li>İKGDB,</li> <li>Personel Daire Başkanlığı,</li> <li>Genel Sekreterlik</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>BİTEK,</li> <li>Tüm birimler</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>İdari, Yönetim ve akademik kadro açısından durum analizi çalışmasının gerçekleştirilmesi ve yıllık bazda izlenmesi</li> </ul>
	4.2 Kadınların yönetsel kademelerde yer alması için destekleyici mekanizmaların oluşturulması		X			<ul style="list-style-type: none"> <li>Rektörlük,</li> <li>Genel Sekreterlik,</li> <li>İKGDB,</li> <li>Personel Daire Başkanlığı,</li> <li>ALSD</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>BİTEK,</li> <li>Tüm birimler</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Destekleyici faaliyet sayısı</li> <li>Her kademedeki kadın temsiliyetinin artış oranı</li> </ul>
	4.3 Yükseköğretimde kadın liderliğini geliştirmek amacıyla eğitim ve mentörlük programlarının düzenlenmesi	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> <li>BİTEK,</li> <li>ÖGEB,</li> <li>İKGDB,</li> <li>Personel Daire Başkanlığı</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tüm birimler</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Düzenlenen eğitim sayısı</li> <li>Eğitime katılan kişi sayısı</li> </ul>



## EĞİTİM-ÖĞRETİM VE ARAŞTIRMADA CİNSİYET EŞİTLİĞİNİN GELİŞTİRİLMESİ

### BÖLÜM 5

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

Temel Alan	Eylem	Planlama Dönemi				Sorumlu Birim	İşbirliği Yapılacak Birimler	Performans Göstergesi	
		2022	2023	2024	2025				
Eğitim ve Farkındalık	5.1	Tüm programları kapsayacak şekilde Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği derslerinin sürdürülebilirliğinin sağlanması	X	X			• Ortak Dersler Bölümü	• BİTEK	• Açılan ders sayısı • Dersi alan öğrenci sayısı
	5.2	Tüm programlarda kadın-erkek fırsat eşitliği ve ilgili Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları (SKA) konularında programa özel farkındalık faaliyetlerinin düzenlenmesi (seminer, sempozyum, kongre vb.)	X	X	X	X	• Rektörlük, • Enstitüler, • Dekanlıklar ve • YO Müdürlükleri	• BİTEK	• Etkinlik sayısı • Katılımcı sayısı
Cinsiyet ve Araştırma	5.3	Personelin araştırma süreçlerindeki durumunun ve sorunlarının tespiti ve iyileştirmeye yönelik düzeltici önlemlerin alınması	X	X	X	X	• ALSD	• BİTEK	• Durum tespiti çalışmasının yapılması ve her yıl tekrarlanması (cinsiyet, birim ve unvana göre)
	5.4	Araştırma süreçlerinde cinsiyet dengesinin güvence altına alınması için mekanizmalar oluşturulması	X	X			• ALSD	• BİTEK	• Kadın akademisyenlerin yürütücü/ araştırmacı olarak yer aldığı proje sayısındaki artış oranı (%)



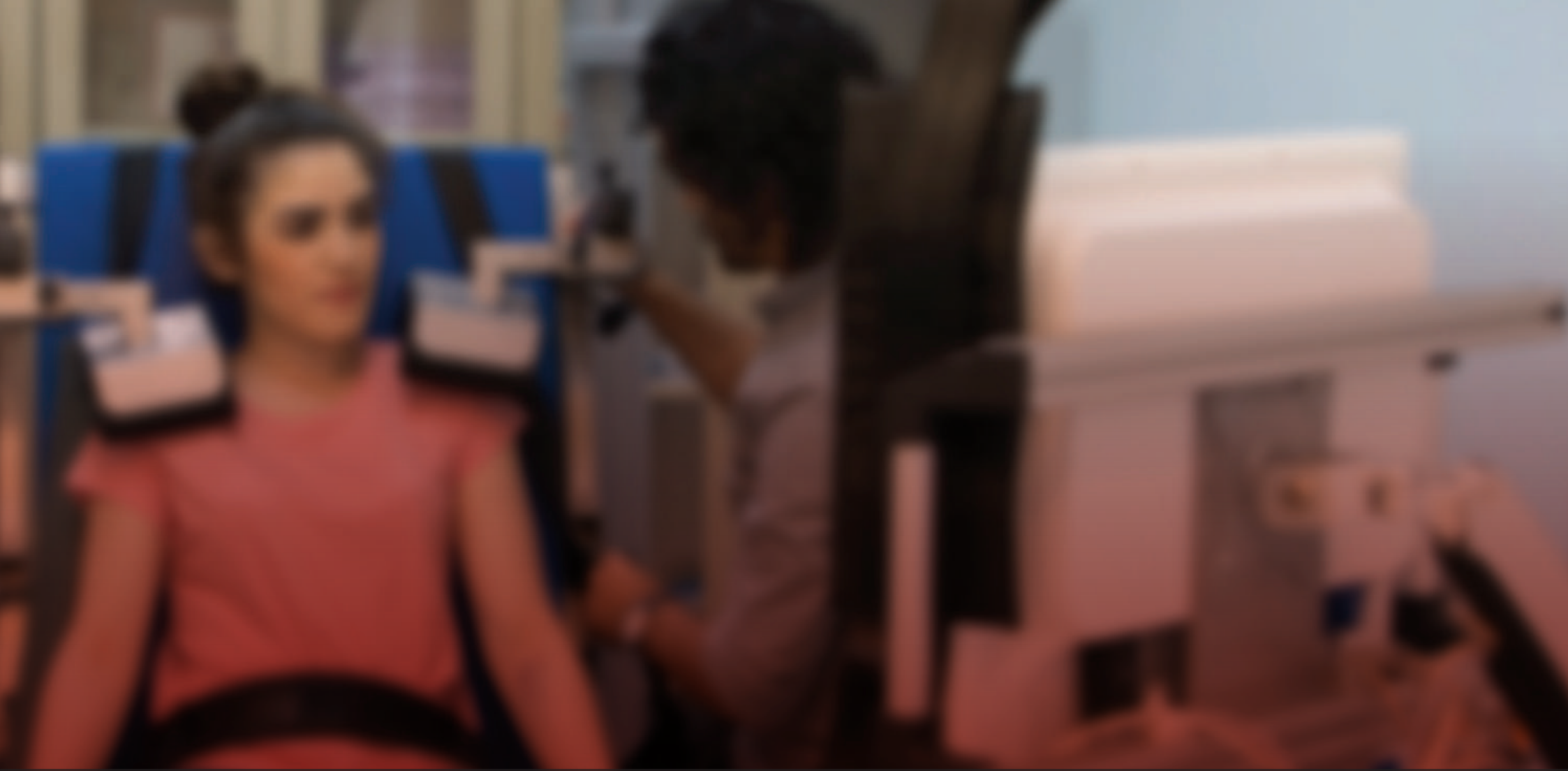


## CİNSİYETE DAYALI TACİZ VE ŞİDDETİN ÖNLENMESİNE YÖNELİK KURUMSAL KAPASİTENİN GELİŞTİRİLMESİ

### BÖLÜM 6

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

Temel Alan	Eylem	Planlama Dönemi				Sorumlu Birim	İşbirliği Yapılacak Birimler	Performans Göstergesi
		2022	2023	2024	2025			
Cinsiyete Dayalı Taciz ve Şiddetle Mücadele	6.1 Cinsiyete dayalı taciz ve şiddetle mücadele ve danışma amacıyla bir komisyon oluşturulması ve çalışmalarına başlaması	X	X	X		<ul style="list-style-type: none"> <li>Rektörlük,</li> <li>Genel Sekreterlik,</li> <li>KGPD</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hukuk Müşavirliği,</li> <li>İKGDB,</li> <li>Öğrenci Dekanlığı,</li> <li>PDRB,</li> <li>BİTEK</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Komisyonun kurulması ve çalışma usul ve esaslarının belirlenmesi</li> <li>Komisyon faaliyetlerinin duyurulması amacıyla tanıtım faaliyeti sayısı</li> <li>Danışan sayısı</li> </ul>
	6.2 Üniversite öğrencilerinin kadına yönelik taciz ve şiddete ilişkin tutum ve algılarını ölçülmesi ve izlenmesi			X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> <li>BİTEK,</li> <li>KGPD,</li> <li>İKGDB</li> <li>Personel Daire Başkanlığı, PDRB</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ŞÖNİM,</li> <li>MEB</li> </ul>
Mağdurların Güçlendirilmesi	6.3 Cinsiyete dayalı taciz ve şiddetle topyekûn mücadele için farkındalık ve duyarlılığın artırılması eğitimlerinin düzenlenmesi	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> <li>BİTEK,</li> <li>KGPD,</li> <li>İKGDB,</li> <li>Personel Daire Başkanlığı,</li> <li>PDRB</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ŞÖNİM,</li> <li>EGM,</li> <li>Baro, vd.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ŞÖNİM ve diğer paydaşlarla (Emniyet Müdürlüğü, baro vb.) ile işbirliği içerisinde cinsiyete dayalı şiddetle mücadele için düzenlenen farkındalık semineri sayısı</li> <li>Eğitim alan kadın - erkek personel, öğrenci sayısı</li> </ul>
	6.4 Cinsiyet eşitsizliği sebebiyle psikolojik olarak zarar görmüş kişilere psikolojik destek verilmesi			X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> <li>PDRB</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>BİTEK</li> </ul>



## KADIN-ERKEK FIRSAT EŞİTLİĞİ KONUSUNDA İŞBİRLİKLERİNİN GELİŞTİRİLMESİ

### BÖLÜM 7

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

Temel Alan	Eylem	Planlama Dönemi				Sorumlu Birim	İşbirliği Yapılacak Birimler	Performans Göstergesi
		2022	2023	2024	2025			
Eğitim ve Farkındalık	7.1 Bilim ve teknolojiye kadın ve kız çocukları, kadınların ekonomik konumunun güçlendirilmesi, kadın sağlığı ve kadın girişimciliği konuları başta olmak üzere kadın - erkek fırsat eşitliği konularında toplumun çeşitli kesimlerine farkındalık seminerleri verilmesi	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> <li>BİTEK,</li> <li>Sosyal Sorumluluk ve Bilimi Sevdirme Komisyonu,</li> <li>PDRB ,</li> <li>EASM</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tüm birimler</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Farkındalık seminerinin sayısı</li> <li>Seminer katılımcı sayısı (kadın, erkek)</li> </ul>
İşbirlikleri	7.2 Bilim ve Teknolojiye kadın ve kız çocukları, kadınların ekonomik konumunun güçlendirilmesi, kadın sağlığı ve kadın girişimciliği konuları başta olmak üzere kadın- erkek fırsat eşitliğini geliştirecek bilimsel ve toplumsal projeler içerisinde yer alınması	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> <li>BİTEK,</li> <li>ALSD,</li> <li>Proje Birimi,</li> <li>ARİNKOM,</li> <li>EASM</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tüm birimler</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Proje başvuru sayısı</li> <li>İşbirliği yapılan kurum sayısı</li> </ul>
	7.3 Diğer üniversitelerin Kadın Araştırma Merkezleri, Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğü, ŞÖNİM, merkezi, yerel idareler ve kamu kuruluşları, eğitim kurumları, STK'lar ve diğer ilgili kuruluşlarla işbirliklerinin ve ortak çalışmaların güçlendirilmesi	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rektörlük,</li> <li>BİTEK</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Genel Sekreterlik,</li> <li>KGPD</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Yapılan toplantı ve komisyon katılımı sayısı</li> <li>Yapılan işbirliği protokolü sayısı</li> </ul>
Mentörlük	7.4 Kariyer gelişimi, kadın liderliği, girişimcilik konularında mentörlük sistemleri kurulması ve desteklenmesi			X	X	<ul style="list-style-type: none"> <li>BİTEK,</li> <li>Öğrenci Dekanlığı Enstitüleri,</li> <li>Dekanlıklar,</li> <li>YO Müdürlükleri ,</li> <li>İKGDB,</li> <li>Personel Daire Başkanlığı</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Mentörlük sistemi sayısı</li> <li>Mentör sayısı</li> <li>Menti sayısı</li> </ul>



## ESTÜ KEFE Planının İzlenmesi ve Değerlendirilmesi

Eskişehir Teknik Üniversitesinin 2022-2025 dönemi Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Planı (ESTÜKEFE) çalışmaları, "Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları", "Ufuk Avrupa Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Planlama Rehberi" ile "Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele IV. Ulusal Eylem Planı (2021-2025)" rehberliğinde belirlenen temel kriterlere uygun olarak yapılmıştır.

2021 yılı içerisinde Eskişehir Teknik Üniversitesi Senatosunda onaylanarak uygulamaya konulan "ESTÜ Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Politika Belgesi" ile de desteklenen Üniversitenin ilk Planında; "Kurum Kültürünün ve Kurumsal Kapasitenin Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Bağlamında Geliştirilmesi", "İstihdam ve Kariyer Olanaklarının Geliştirilmesi", "İş-Yaşam Dengesinin Geliştirilmesi", "Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Temelli Karar Alma Süreçleri", "Liderlik Konusunda Kurumsal Kapasitenin Geliştirilmesi",

"Eğitim-Öğretim ve Araştırmada Kadın-Erkek Fırsat Eşitliğinin Geliştirilmesi", "Cinsiyete Dayalı Taciz ve Şiddetin Önlenmesine Yönelik Kurumsal Kapasitenin Geliştirilmesi" ve "Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Alanında İşbirliklerinin Geliştirilmesi" alt bölümleri kapsamında 42 eylem ve 75 performans göstergesi belirlenmiştir.

Oluşturulan Planda, eylemler için "sorumlu birim/ler" belirlenmiştir. Sorumlu birimin koordinasyonunda eylemlerin gerçekleştirilmesine destek vermesi amacıyla eylemler birim düzeyinde ilişkilendirilmiştir.

İzleme ve değerlendirme süreci kapsamında, Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Planı yürürlüğe girdikten sonra eylemler 6 ayda bir "Durum Tespiti ve İhtiyaç Analizi" başlığı altında detaylandırılan analizlerle izlenecek ve performans göstergesi

sonuçları yıllık olarak değerlendirilecektir. Değerlendirme sonucunda oluşturulan rapor Bilim ve Teknolojide Kadın Araştırma ve Uygulama Birimi (BİTEK) tarafından Rektöre sunulacaktır. İzleme ve Değerlendirme sürecinde; Bilim ve Teknolojide Kadın Araştırma ve Uygulama Birimi ve Kurumsal Gelişim ve Planlama Direktörlüğü koordinasyonunda tüm sorumlu birimler aktif rol üstleneceklerdir.

ESTÜKEFE Planında yer alan tüm performans göstergelerinin etkin bir şekilde izlenebilmesi ve yönetilmesi amacıyla "web tabanlı bir bilgi sisteminin geliştirilmesi" kurulumu çalışmaları devam etmektedir. Söz konusu sistemin geliştirilmesi ile performans sonuçlarının izlenmesi-değerlendirilmesi sahiplendirmeye bağlı olarak en alt birimler düzeyinden kurumsal düzeye kadar sistem üzerinden takip edilecektir.

# ESTÜ KEFE Planının İzlenmesi ve Değerlendirilmesi

Rektör

Bilim ve Teknolojide  
Kadın Araştırma ve  
Uygulama Birimi

Kurumsal  
Gelişim ve Planlama  
Direktörlüğü

Sorumlu Birimler

İlişkili Birimler

