

	CİNSİYET EŞİTLİĞİ PLANI	DOKÜMAN KODU:	OMM-PL-CE-000
		YÜRÜRLÜK TARİHİ:	18/01/2022
		REVİZYON NO-TARİHİ:	00-.../.../...
		SAYFA NO:	1 / 11



ODTÜ MEMS MERKEZİ

CİNSİYET EŞİTLİĞİ PLANI

DOKÜMAN NO: OMM-PL-CE-000

TARİH: 18/01/2022

REVİZYON NO/TARİHİ: 00 - .../.../...

İşbu doküman elektronik ortamda KONTROLLÜ KOPYA niteliğinde olup, basıldığında KONTROLSÜZ KOPYA hükmündedir.



	CİNSİYET EŞİTLİĞİ PLANI		DOKÜMAN KODU:	OMM-PL-CE-000
			YÜRÜRLÜK TARİHİ:	18/01/2022
			REVİZYON NO-TARİHİ:	00-.../.../...
			SAYFA NO:	2 / 11

1. AMAÇ VE KAPSAM

İşbu plan, kadın ve erkeklere kariyer gelişimleri doğrultusunda fırsat eşitliği sağlanması, çalışma ortamındaki çeşitliliğin artırılması ve iş – yaşam dengesizliklerinin azaltılmasına yönelik Merkez bünyesinde yürütülecek somut eylemlerin ve öncelikli alanların tanımlamasını yapmaktadır.

Planın kapsamı, tanımlanan öncelikli alanlar ve Merkez personelinin tümü olarak belirlenmiştir.

2. KISALTMALAR, TERİMLER VE TARİFLER

Merkez	: ODTÜ MEMS Merkezi
CEP	: Cinsiyet Eşitliği Planı
CEK	: Cinsiyet Eşitliği Komitesi
İK	: İnsan Kaynakları
KPI	: Anahtar Performans Göstergeleri (Key Performance Indicator)

3. SORUMLULUKLAR

İşbu planın hazırlanması ve kontrolünden Yönetim ve Destek Ofisi, hazırlanan planın Merkez'in gayeleri, stratejik planı ve Kalite Politikası ile uygunluğunu onaylamaktan Merkez Üst Yönetimi sorumludur.

Planın uygulanmasından ise farklı seviye ve fonksiyonlarda çalışan bütün Merkez personeli sorumludur.

4. İLGİLİ DOKÜMANLAR

- Türkiye Cumhuriyeti Anayasası
- Araştırma Altyapıları Mevzuatı (6550 Sayılı Araştırma Altyapılarının Desteklenmesine Dair Kanun Ve Yönetmelikler)

5. UYGULAMA

Merkez, faaliyet gösterdiği alan, sağladığı hizmetler, işgücünü oluşturan personel ve personel arasındaki iletişimin yönetimi aracılığıyla cinsiyet eşitliğini sağlamayı ve sürdürmeyi taahhüt etmektedir. Merkez'in ilk Cinsiyet Eşitliği Planı (CEP) 2022-2027 dönemi için Yönetim Kurulu tarafından onaylanmış, uygulanması ve sürdürülebilirliğinin sağlanmasına yönelik yeterli kaynak (örn. insan kaynağı vb.) sağlanmıştır. Bu doküman, 2021 yılına ait verilerin değerlendirilmesi yoluyla Merkez'e koyulan cinsiyet eşitliği tanısı ile Merkez'in kurumsal kimliğine uygun olacak ve cinsiyet eşitliği kapsamında mevcut yasal zorunlulukları karşılayacak şekilde tasarlanan somut

İşbu doküman elektronik ortamda KONTROLLÜ KOPYA niteliğinde olup, basıldığında KONTROLSÜZ KOPYA hükmündedir.

(Handwritten signatures and initials)

	CİNSİYET EŞİTLİĞİ PLANI	DOKÜMAN KODU:	OMM-PL-CE-000
		YÜRÜRLÜK TARİHİ:	18/01/2022
		REVİZYON NO-TARİHİ:	00-.../.../...
		SAYFA NO:	3 / 11

tedbirler setini sunmaktadır. Yaşayan bir belge niteliğinde olan bu plan, fırsat eşitliğini sağlamaya ve kadın – erkek arasındaki farkı azaltmaya yönelik kapsamlı uygulamanın her seviyesindeki zorlukları yansıtmak gerektiğinin bilinci ile, yazılanlar ile sınırlı tutulmayacak, gerektiğinde revize edilecektir.

5.1. Türkiye'deki Yasal Cinsiyet Politikaları Çerçevesi

Türkiye'de, ayrımcılıkla mücadele gereklilikleri ve istihdam ilişkilerinin yasal çerçevesi T.C. Anayasası ve 4857 Sayılı İş Kanunu'na dayanmaktadır. Eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı, 1982 Anayasası'nın 10. Maddesi ile "*Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir*" şeklinde açıklanmaktadır. Kadın ve erkeğin eşit haklara sahip olması ilkesi ise 10. maddeye eklenen "*Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür (Ek fıkra: 7/5/2004-5170/1 md.)*" ve "*Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz (Ek cümle: 7/5/2010-5982/1 md.)*" hükümleriyle anayasal bir zemine kavuşmuştur. İş Kanunu'nun 5/1, 5/3, 5/4 ve 5/5 maddelerinde cinsiyet ayrımcılığına ilişkin özel hükümler yer almaktadır; bu maddelerde ayrımcılık konusu "*İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz*", "*İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz*", "*Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz*" ve "*İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz*" hükümleri ile işlenmektedir.

5.2. ODTÜ MEMS Merkezi'ndeki Mevcut Durum

5.2.1. Merkez Kültürü

Merkez, 6550 sayılı kanun ile finanse edilen bir Ulusal Araştırma Altyapısı olarak, ekosistemine açık ve hem kadın hem de erkeklere aynı imkân, hak ve yükümlülükleri sağlamayı taahhüt eden bir kamu kuruluşudur. Daha önce Merkez'in spesifik olarak cinsiyet eşitliği ile ilgili onaylanmış belirli bir stratejik belgesi (Cinsiyet Eşitliğini Artırıcı Eylem Planı veya Stratejileri gibi) olmamasına rağmen cinsiyet eşitliği ve ilgili temel ilkeler Merkez'in iç süreç ve uygulamaları (örn. işe alım süreci, ücretlendirme süreci vb.) ile bütünleşmiş bir halde bulunmaktaydı. Mevcut kariyer

(Handwritten signatures)

İşbu doküman elektronik ortamda KONTROLLÜ KOPYA niteliğinde olup, basıldığında KONTROLSÜZ KOPYA hükmündedir.

	CİNSİYET EŞİTLİĞİ PLANI		DOKÜMAN KODU:	OMM-PL-CE-000
			YÜRÜRLÜK TARİHİ:	18/01/2022
			REVİZYON NO-TARİHİ:	00-.../.../...
			SAYFA NO:	4 / 11

geliştirme kuralları yalnızca mesleki yeterliliklere dayanmakta ve cinsiyet dengesine vurgu yapılmadan tamamen tarafsız bir tutumla yürütülmektedir.

Merkez'de cinsiyet politikasından sorumlu uzman bir pozisyon/ofis/birim bulunmamaktadır. Merkez'in İK Birimi, iş ilişkilerinin kurulması, değiştirilmesi ve sona erdirilmesinden sorumlu olmasının yanı sıra yasal düzenlemeler uyarınca cinsiyet meselelerinin (örn. ayrımcılık, taciz) takibinden de sorumludur. Bu birim çalışanların görüş, şikâyet, önerilerini toplamaktan ve ilgili tedbirleri Merkez Üst Yönetimi ile görüşmekten de sorumlu olan organdır.

ODTÜ MEMS Merkezi, tüm yapılanmaların ve görevlendirmelerin liyakate dayalı olması ve aynı zamanda temsil ve katılımı kadın – erkek eşitliğinin sağlanmasını esas alır. Kadın ve erkek personelin özellikle ebeveynlik sürecinde farklı deneyim ve ihtiyaçlarına duyarlı bir anlayışın benimsenmesi, her iki grubun da karar ve sorumluluklara katılımlarını olumlu yönde desteklenmesini amaçlar. İşbu plan her düzeydeki personel için toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda farkındalığın artırılmasını ve toplumsal cinsiyet açısından katılımı, temsilde, atama ve yükseltmelerde eşitlikçi yaklaşımın benimsenmesini amaçlamaktadır.

Merkez'de kadınlar hiçbir ayırım gözetilmeksizin yönetim ve denetim pozisyonlarında çalışmalarına yönelik güçlü bir şekilde desteklenmektedir. Araştırma ekipleri ise cinsiyet açısından kısmen dengeli olması ile birlikte bu dengenin kadınların teknik/araştırma pozisyonlarında yeterince temsil edilmediği bilim ve teknoloji odaklı araştırmalardaki genel durumunu yansıttığı söylenebilir. Mevcut durumda Merkez Üst Yönetimi'nde (Yönetim Kurulu) kadınların sahip olduğu bir pozisyon bulunmamasına rağmen iki Müdür Yardımcılığı pozisyonu kadınlar tarafından yürütülmektedir.

5.2.2. İnsan Kaynaklarının Yönetimi

İş fırsatları adaylara seçilen iletişim kanalları aracılığıyla açık çağrılarla cinsiyete duyarlı ve pozisyon detaylarının cinsiyet ayrımı gözetilmeksizin açıklanacağı şekilde duyurulmaktadır. İşe alım sürecinde adil prosedürler işletilmektedir. Bu süreçte ilgili personel açık, şeffaf ve liyakate dayalı bir süreç izlemektedir. Merkez tarafından duyurulan iş fırsatlarına başvuran adaylar cinsiyet ayrımı gözetilmeksizin mesleki yeterliliklerine göre değerlendirilmekte ve işe alınmaktadır.

Merkez'de cinsiyet dengesi henüz sistematik olarak izlenmemekte, raporlanmamakta ve iç düzenlemeler tarafından zorunlu tutulmamaktadır, ancak cinsiyet istatistiklerine ilişkin kaynak veriler mevcuttur. Genel istihdam verileri içerisinde çekilen cinsiyet istatistikleri, Merkez'in Yıllık



İşbu doküman elektronik ortamda KONTROLLÜ KOPYA niteliğinde olup, basıldığında KONTROLSÜZ KOPYA hükmündedir.

	CİNSİYET EŞİTLİĞİ PLANI	DOKÜMAN KODU:	OMM-PL-CE-000
		YÜRÜRLÜK TARİHİ:	18/01/2022
		REVİZYON NO-TARİHİ:	00-.../.../...
		SAYFA NO:	5 / 11

Faaliyet Raporu için İK Birimi tarafından yasal bir zorunluluk olarak geliştirilmekte ve yayınlanmaktadır.

5.2.3. Ücretlendirme Politikası

Kariyer gelişimi ve ücretlendirme süreçlerinin temelini oluşturan araştırmacıların performansı, basit bir dizi temel performans göstergesi çerçevesinde tarafsız bir şekilde değerlendirilir.

5.2.4. İş – Yaşam Dengesi

Kadın çalışanlar, doğum izinleri süresince desteklenmektedir. İş – yaşam dengesinin korunmasına yönelik tedbirler doğum izni, doğum sonrası kısmi çalışma, evden çalışma ve esnek çalışma saatleri ile sağlanmakta ve bunlar İş Kanunu uyarınca düzenlenmektedir. Ayrıca, COVID-19 krizi sırasında çocuk bakımı için gerekli görülen evden çalışma süreleri devamsızlık olarak değerlendirilmemiştir.

Tam zamanlı çalışan tüm personelin ücretli izin koşulları aynıdır ve tümüne cinsiyetten bağımsız olarak İş Kanunu'na göre ücret ödenir.

5.2.5. Cinsiyete Dayalı Personel İstatistikleri

Tablo 1, 2021 Yılı Aralık Ayı sonu itibarıyla Merkezin cinsiyete dayalı personel istatistiklerini göstermektedir. Kadınlar (26 personel) toplam işgücünün %33,3'ünü oluştururken, erkekler (50 personel) %66,7'sini oluşturmaktadır. İşgücünün personel gruplarına göre dağılımına bakıldığında, kadınlar araştırma personelinin %37,8'ini oluşturduğu, idari personelin ise %63,6'sını oluşturduğu görülmektedir. Yalnızca Teknik destek grubunda kadın personel bulunmamaktadır. Ancak bu kadronun yöneticisi kadın olup, yönetim grubuna yazılmıştır. Bu rakamlar kadınların yönetsel ve idari alanlarda önemli ölçüde iyi temsil edildiğini gösterse de cinsiyet eşitliğinin ve çeşitliliğin her düzeyde iyileştirilmesi gerektiği sonucuna varılabilir.



İşbu doküman elektronik ortamda KONTROLLÜ KOPYA niteliğinde olup, basıldığında KONTROLSÜZ KOPYA hükmündedir.

	CİNSİYET EŞİTLİĞİ PLANI		DOKÜMAN KODU:	OMM-PL-CE-000
			YÜRÜRLÜK TARİHİ:	18/01/2022
			REVİZYON NO-TARİHİ:	00-.../.../...
			SAYFA NO:	6 / 11

Tablo 1: Birimlere ve cinsiyete dayalı personel istatistikleri

Kadro	Kadın Personel	Kadrodaki Kadın Personel/ Kadro Toplamı %	Kadrodaki Kadın Personel/Toplam Kadın Personel %	Erkek Personel	Kadrodaki Erkek Personel/ Kadro Toplamı %	Kadrodaki Erkek Personel/ Toplam Erkek Personel %	Toplam
Araştırmacı	17	37,78%	65,38%	28	62,22%	53,85%	45
İdari	7	63,64%	26,92%	4	36,36%	7,69%	11
Teknik Destek		0,00%	0,00%	20	100,00%	38,46%	20
Yönetim	2	100,00%	7,69%		0,00%	0,00%	2
Toplam	26	33,33%		52	66,67%		78

Akademik dereceye göre dağılım da (bkz. Tablo 2) bazı önemli farklılıkları ortaya koymaktadır. Aşağıdaki tablo incelendiğinde, doktora derecesine sahip personelin %42,86'sını ve yüksek lisans derecesine sahip personelin %43,48'ini kadınların oluşturduğu görülmektedir. Göreceli olarak bakıldığında veriler daha da dikkat çekicidir. Kadın personelin %11,5'i doktora derecesine sahipken, erkek personelde bu oran %7,6'dır. Ayrıca, kadın personelin %38'ü yüksek lisans derecesine sahipken, erkek personelin yalnızca %25'i yüksek lisans derecesine sahiptir ve bu yüksek akademik dereceli grupların daha fazla sayıda kadına yoğunlaştığını göstermektedir.

Tablo 2: Akademik dereceye ve cinsiyete dayalı personel istatistikleri

Derece	Kadın Personel	%	Erkek Personel	%	Toplam
Doktora	3	42.86%	4	57.14%	7
Yüksek Lisans	10	43.48%	13	56.52%	23
Lisans	10	35.71%	18	64.29%	28
Ön lisans	1	10.00%	9	90.00%	10
Lise	2	22.22%	7	77.78%	9
Orta Öğretim	0	0.00%	1	100.00%	1
Toplam	26	33.33%	52	66.67%	78

(Handwritten signatures and initials)

	CİNSİYET EŞİTLİĞİ PLANI		DOKÜMAN KODU:	OMM-PL-CE-000
			YÜRÜRLÜK TARİHİ:	18/01/2022
			REVİZYON NO-TARİHİ:	00-.../.../...
			SAYFA NO:	7 / 11

6. Cinsiyet Eşitliği Planı

6.1. Amaçlar

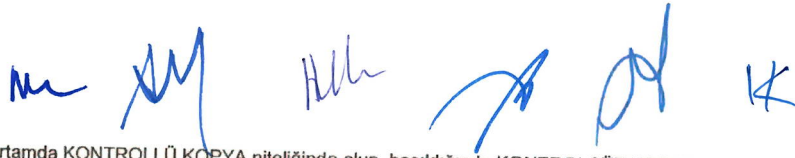
ODTÜ MEMS Merkezi, tüm faaliyetlerinde eşitliği teşvik etmeyi ve ayrımcılığı önlemeyi taahhüt eder. Merkez tarafından hazırlanan Cinsiyet Eşitliği Planı aşağıdaki ana hedeflerden oluşmaktadır:

- Merkez bünyesinde her seviyede cinsiyet eşitliği ve çeşitliliğinin sürekli iyileştirilmesini desteklemek,
- Merkez'in cinsiyet eşitliği ile ilgili hedeflerini izlemek, sürdürmek ve değerlendirmek için kurumsal mekanizmaları optimize etmek,
- Cinsiyet eşitliği boyutunu tüm stratejik dokümanlara dâhil etmek,
- Personellerin çalışma saatleri ile iş – yaşam dengesinin sağlandığını garanti altına almak,
- Merkez'i kadınlar için cazip bir iş yeri haline getirmek,
- Genç kadın araştırmacıların ve öğrencilerin Merkez'e katılmalarını sağlamak,
- Kadroda yer alan kadın personel oranını artırmak,
- Cinsiyet farkı gözetmeksizin tüm personele eşit kariyer gelişim fırsatı sağlamak,
- Kadın personelleri liderlik etme ve karar merci olan pozisyonlarda çalışmalarına yönelik motive etmek ve teşvik etmek,
- İşyerinde tacizi önlemek ve tespit edilmesi halinde müdahale etmek,
- Eşit, kapsayıcı ve cinsiyetçi olmayan bir iletişim politikası benimsemek.

6.2. Temel Alanlar

Merkez'in Cinsiyet Eşitliği Planı, öncelikli olarak 8 ana müdahale alanına odaklanmıştır:

- Toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin kurumsal kültür
- İşe alım ve kariyer gelişimine eşit erişim
- Liderlik etme ve karar vermede cinsiyet dengesi
- Cinsiyet eşitliği ile bilim, araştırma ve öğretim alanlarının bütünleştirilmesi
- Cinsel/cinsiyete dayalı taciz ve mobbing dâhil cinsiyet odaklı şiddete karşı önlemler
- Kişisel hayat, aile hayatı ve iş hayatı dengesi
- İç / dış bilgi ve iletişim
- Cinsiyet eşitliğine yönelik göstergelerinin sürekli izlenmesi



İşbu doküman elektronik ortamda KONTROLLÜ KOPYA niteliğinde olup, basıldığında KONTROLSÜZ KOPYA hükmündedir.

	CİNSİYET EŞİTLİĞİ PLANI		DOKÜMAN KODU:	OMM-PL-CE-000
			YÜRÜRLÜK TARİHİ:	18/01/2022
			REVİZYON NO-TARİHİ:	00-.../.../...
			SAYFA NO:	8 / 11

6.3. İnsan Kaynakları Gelişimi ve İnsan Kaynakları'na Yönelik Anahtar Performans Göstergeleri (KPI)

Merkez, 2022-2027 döneminde (Araştırma Altyapılarının Desteklenmesine Dair Kanun (6550) kapsamında gerçekleştirilen ikinci destek dönemi çalışmaları ile) insan kaynağının gelişimi için yıllık olarak ulaşılması ve değerlendirilmesi gereken KPI'ları tanımlamıştır. Tablo 3, Merkez personelinin sayısı ile bağlantılı olarak planlanan kadın personel sayısını göstermektedir.

Tablo 3: Cinsiyet eşitliğine yönelik İK planlaması

Merkez'deki İK gelişimi	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Personel Sayısı	97	118	134	143	155	160
Kadın Personel Sayısı	32	41	51	57	65	72
Kadroda yer alan kadın personel oranı (%)	%33	%35	%38	%40	%42	%45

6.4. Eylem Planının Çerçevesi

Bu plan, 2022-2027 dönemi için alınması gereken aksiyonları içermektedir. Uygulanacak tüm eylemler, cinsiyet eşitliği perspektiflerini Merkez faaliyetlerinin tüm seviyeleri ve tüm alanları ile birleştirmeyi amaçlamaktadır.

6.5. Cinsiyet Eşitliği Komitesinin Kurulması

Cinsiyet Eşitliği Komitesi, Merkez faaliyetlerinin tüm seviyeleri ve tüm alanlarında fırsat eşitliğinin sağlanması ve ayrımcılık yapılmaması ilkelerine uyumu kolaylaştırmak için Yönetim Kurulu tarafından atanmıştır.

6.5.1. Ana Görev ve Sorumluluklar

- Cinsiyet Eşitliği Planı'nın uygulanmasını koordine etmek ve izlemek,
- Yeni koşullara uyum sağlanmasına yönelik uygun olduğunda söz konusu planda değişiklikler önermek,
- Personelden görüş, şikâyet ve önerilerini toplamak ve bunları Merkez Üst Yönetimine iletmek,
- Araştırma ve idari birimler bünyesinde oluşturulan gruplarla düzenli toplantılar düzenlemek.



İşbu doküman elektronik ortamda KONTROLLÜ KOPYA niteliğinde olup, basıldığında KONTROLSÜZ KOPYA hükmündedir.

	CİNSİYET EŞİTLİĞİ PLANI	DOKÜMAN KODU:	OMM-PL-CE-000
		YÜRÜRLÜK TARİHİ:	18/01/2022
		REVİZYON NO-TARİHİ:	00-.../.../...
		SAYFA NO:	9 / 11

6.5.2. Komite Temsilcileri

Eşitlik Komitesi, organizasyondan beş temsilciden oluşacaktır ve ilgili detaylar aşağıda verilmektedir:

- Derya Sivri -Komite Başkanı (İnsan Kaynakları Sorumlusu)
- Dr. Selçuk Özer-Üye (Baş Araştırmacı)
- Gülşah Demirhan Aydın-Üye (Uzman Araştırmacı)
- Prof. Dr. Haluk Külâh-Üye (Yönetim Kurulu Üyesi)
- Aysun Ataoğlu-Üye (İdari ve Mali İşler Müdür Yardımcısı)

6.6. Komitenin İşleyişi

- Komite, periyodik olarak 6 ayda bir, komisyon üyelerinden herhangi birinin talep etmesi durumunda ise en az 15 gün önceden haber vermek suretiyle toplanacaktır.
- Komitenin sekretaryası İnsan Kaynakları Birimi tarafından yürütülecektir.
- Komite kararları oy çokluğu ile alınacak ve nihai kararlar Yönetim Kurulu onayına sunulacaktır.
- Tüm toplantılar tutanaklar ile kayıt altına alınacaktır.
- Komitenin tüm üyeleri, toplantıların içeriğini gizli tutmakla yükümlüdür.





CİNSİYET EŞİTLİĞİ PLANI

DOKÜMAN KODU: OMM-PL-CE-000

YÜRÜRLÜK TARİHİ: 18/01/2022

REVİZYON NO-TARİHİ: 00-.../.../...

SAYFA NO: 10 / 11

Temel Alanlar	No	Eylem	2022	2023	2024	2025	2026	2027	Ana Sorumlu
1. Toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin kurumsal kültür	1.1	CEP için yaygınlaştırma kampanyası (çalıştaylar ve duvar panosu, x bilgilendirici e-postalar, broşürler vb. araçların kullanımı)	x	x	x	x	x	x	CEK
	1.2	Cinsiyet eşitliği ve çeşitlilik konularında Merkez içi etkinlikler, eğitimler, çalıştaylar	x	x	x	x	x	x	İK Birimi
	1.3	Eşitlik ve çeşitlilik taahhüdünü tüm politika ve uygulamalara yerleştirmek	x	x	x	x	x	x	Yönetim
	2.1	İşe alım ve terfiye yönelik prosedürlerin revize edilmesi	x	x	x	x	x	x	Yönetim, İK Birimi
	2.2	Temsilinde yetersiz kalan cinsiyetleri teşvik etmek için seçim sürecinde kotalar uygulanması	x	x	x	x	x	x	Yönetim, İK Birimi
	2.3	Takım liderleri için "İşe alım ve terfiye bilinçsiz önyargılar" çalıştay	x	x	x	x	x	x	Yönetim, İK Birimi
	3.1	Ekip liderlerinde eşitlik	x	x	x	x	x	x	CEK
	3.2	Kadın ve erkeklerin karar alma süreçlerine dengeli katılımını sağlama tedbir alma	x	x	x	x	x	x	Yönetim, İK Birimi
	4.1	Üniversite aktiviteleri	x	x	x	x	x	x	Yönetim
	4.2	"MEMS Alanında Kadınlar" gününün organize edilmesi	x	x	x	x	x	x	CEK
	5.1	İşyerinde taciz durumlarını önleme ve bunlara müdahale etmeye yönelik prosedürlerinin dokümanite edilmesi	x	x	x	x	x	x	CEK
	5.2	İşyerinde tacizi ele alan protokollerini özerteyen broşürlerin dağıtılması	x	x	x	x	x	x	Yönetim, İK Birimi, CEK
	6.1	İzin ve çalışma saatlerine ilişkin prosedür ve uygulamaların revize edilmesi	x	x	x	x	x	x	CEK
	6.2	Uzlaşma aksiyonlarını detaylandırarak bir el kitabının oluşturulması ve dağıtılması	x	x	x	x	x	x	Yönetim
	6.3	İş-yaşam dengesi farkındalığı, araçları, uygulamaları vb.'ne yönelik eğitimler/çalıştaylar/seminerler organize edilmesi	x	x	x	x	x	x	CEK
	7.1	Kapsamlı bir iletişim kılavuzunun oluşturulması	x	x	x	x	x	x	Yönetim, İK Birimi
	7.2	Web sitesinde cinsiyet eşitliğine yönelik politikalar hakkında bilgi içeren bir bölümün eklenmesi	x	x	x	x	x	x	İK Birimi, Kurumsal İletişim Birimi
	7.3	Cinsiyet eşitliği odaklı etkinliklere aktif katılım sağlanması	x	x	x	x	x	x	Yönetim, İK Birimi, Kurumsal İletişim Birimi
	8.1	Çeşitlilik ve cinsiyet eşitliği üzerine işlevsel veri tabanı	x	x	x	x	x	x	Yönetim, İK Birimi
	8.2	Ücretlendirmeye yönelik tüm personel maaşlarının yıllık periyotlarla izlenmesi	x	x	x	x	x	x	Yönetim, İK Birimi

bu şekilde

18

18

	CİNSİYET EŞİTLİĞİ PLANI	DOKÜMAN KODU:	OMM-PL-CE-000
		YÜRÜRLÜK TARİHİ:	18/01/2022
		REVİZYON NO-TARİHİ:	00-.../.../...
		SAYFA NO:	11 / 11

7. DAĞITIM

Bu planın dağıtım hedefi, ODTÜ MEMS Merkezi Üst Yönetimidir.

[Handwritten signatures in blue ink]