



T.C.
AYDIN ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ SENATOSU
KARAR ÖRNEĞİ

Toplantı Tarihi	Toplantı Sayısı	Karar No
04/2/2026	2026-02	XIX

KARAR XIX

Üniversitemiz Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Çalışma Komisyonunun hazırladığı “Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı”nı görüşüldü.

Üniversitemiz Senatosunun 22/10/2025 tarih ve 2025-21/XI sayılı kararı ile Üniversitemizi cinsel taciz ve saldırılardan arınmış bir akademik ve mesleki ortam haline getirebilmeye yönelik temel ilkeleri belirlemek ve gerekli mekanizmaları tanımlamak amacıyla hazırlanan “**Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Cinsel Tacize ve Cinsel Saldırıya Karşı Destek Komisyonu Yönergesi**” kabul edilmiş ve Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Cinsel Tacize ve Cinsel Saldırıya Karşı Destek Komisyonu oluşturulmuş bulunmaktadır.

Bu kapsamda; üniversitenin tüm akademik ve idari birimlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin kurumsal bir ilke olarak benimsenmesini sağlamak, karar alma süreçlerinden eğitim-öğretim ve araştırma faaliyetlerine kadar tüm alanlara eşitlik perspektifini entegre etmek ve sürdürülebilir bir eşitlik kültürü oluşturmak amacıyla, Üniversitemiz Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Çalışma Komisyonunun hazırladığı “**Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı 2026-2030 Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Planı Bildirgesi**”nin ekteki şekilde kabulüne oy birliği ile karar verildi.(Ek-3)

ASLI GİBİDİR
12/2/2026

Tanfer BİLEGE
Genel Sekreter V.

T.C.

AYDIN ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ
TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ EYLEM PLANI
2026-2030

AYDIN ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ
TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ PLANI BİLDİRGESİ

Toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizlikler, bireylerin eğitim, çalışma ve kamusal yaşama eşit katılımını sınırlayan yapısal bir sorun alanı olarak varlığını sürdürmektedir. Üniversiteler; bilgi üretme, toplumsal dönüşümü destekleme ve eşitlik temelli değerleri yaygınlaştırma sorumlulukları nedeniyle bu alanda öncü kurumlardır. Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Planı (Gender Equality Plan – GEP), Avrupa Birliği Ufuk Avrupa Programı çerçevesinde önerilen ilkeler doğrultusunda hazırlanmıştır.

Bu planın temel amacı; üniversitenin tüm akademik ve idari birimlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin kurumsal bir ilke olarak benimsenmesini sağlamak, karar alma süreçlerinden eğitim-öğretim ve araştırma faaliyetlerine kadar tüm alanlara eşitlik perspektifini entegre etmek ve sürdürülebilir bir eşitlik kültürü oluşturmaktır. Bu kapsamda istihdam, kariyer gelişimi, yönetsel temsil, iş-yaşam dengesi, araştırma ve eğitim içerikleri ile şiddet ve tacizin önlenmesi başlıca müdahale alanları olarak belirlenmiştir.

Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı beş ana stratejik amaç etrafında yapılandırılmıştır:

Amaç 1: İş-yaşam uyumu ve kurumsal iklimin güçlendirilmesi

Amaç 2: Yönetim ve karar alma süreçlerinde cinsiyet dengesi

Amaç 3: İstihdam, atama ve akademik yükseltmelerde eşitlik

Amaç 4: Araştırma, eğitim ve toplumsal katkı faaliyetlerinde toplumsal cinsiyet konularında kanıta dayalı bilginin ve uygulamaların yaygınlaştırılması

Amaç 5: Toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve cinsel tacizin önlenmesi

Plan, Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları ve Avrupa Araştırma Alanı hedefleri ile uyumlu olarak tasarlanmıştır. 2026–2030 yıllarını kapsayan bu eylem planı; hedefler, faaliyetler, sorumlu birimler, zamanlama ve izleme göstergeleri aracılığıyla uygulanacaktır. Üniversite bünyesinde oluşturulacak Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Koordinasyon Birimi ve alt çalışma grupları aracılığıyla planın izlenmesi, değerlendirilmesi ve periyodik olarak güncellenmesi sağlanacaktır.

Bu belge, Aydın Adnan Menderes Üniversitesi'nin toplumsal cinsiyet eşitliğini kurumsal bir sorumluluk ve etik ilke olarak benimsediğini kamuoyuna ilan eden resmi bir eylem planıdır.

AMAÇ 1: İş-Yaşam Uyumu ve Kurumsal Kültürün Geliştirilmesi

Hedef	Eylem ve Stratejiler	Sorumlu Birimler	Dönem	İzleme Göstergeleri
1.1. Kadın ve erkek çalışanların bakım sorumluluklarını dengeli biçimde paylaşmalarını destekleyen izin ve çalışma düzenlemelerinin yaygınlaştırılması	Esnek çalışma, uzaktan çalışma ve bakım izni uygulamalarına ilişkin kurumsal düzenlemelerin geliştirilmesi	Personel Daire Başkanlığı, Akademik ve İdari Birimler	2026-2030	Esnek çalışma uygulamalarından yararlanan personel oranı
	Erkek çalışanların ebeveynlik ve bakım izinlerini kullanmalarını teşvik edici bilgilendirme çalışmaları	Personel Daire Başkanlığı	2026-2030	Erkek personelin kullandığı bakım izni sayısı
1.2. Kampüs ortamında bakım emeğini azaltmaya yönelik fiziksel ve kurumsal olanakların artırılması	Emzirme ve süt sağma odalarının oluşturulması	Yapı İşleri ve Teknik Daire Başkanlığı	2026-2030	Oluşturulan oda sayısı
	Çocuk bakım hizmetlerine erişimi destekleyecek düzenlemelerin hayata geçirilmesi	İdari ve Mali İşler Daire Başkanlığı	2026-2030	Kreş ve bakım hizmetlerinden yararlanan personel
1.3. Toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamında iş-yaşam uyumuna ilişkin farkındalığın artırılması	Yöneticilere ve personele yönelik eşitlik temelli zaman yönetimi eğitimleri	Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Koordinasyon Birimi (Kadın ve Aile Çalışmaları Uygulama ve Araştırma Merkezi bünyesinde)	2026-2030	Düzenlenen eğitim sayısı ve katılımcı oranı

AMAÇ 2: Yönetim ve Karar Alma Süreçlerinde Toplumsal Cinsiyet Dengesi

Hedef	Eylem ve Stratejiler	Sorumlu Birimler	Dönem	İzleme Göstergeleri
2.1. Yönetim kademelerinde kadın ve erkek temsilinin dengeli biçimde artırılması	Yönetim ve komisyon üyeliklerinde cinsiyet dağılımının düzenli olarak izlenmesi	Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı Personel Daire Başkanlığı	2026-2030	Yönetici pozisyonlarındaki cinsiyet oranları
2.2. Karar alma mekanizmalarında toplumsal cinsiyet eşitliği duyarlılığının güçlendirilmesi	Karar verici konumundaki personele yönelik farkındalık ve önyargı azaltma eğitimleri	Sürekli Eğitim Merkezi	2026-2030	Eğitime katılan yönetici sayısı

AMAÇ 3: İstihdam, Atama ve Kariyer Gelişiminde Eşitlik

Hedef	Eylem ve Stratejiler	Sorumlu Birimler	Dönem	İzleme Göstergeleri
3.1. İşe alım ve yükseltme süreçlerinde toplumsal cinsiyet eşitliği ilkesinin güçlendirilmesi	İşe alım ve terfi süreçlerinde eşitlik ilkesine dayalı uygulamaların izlenmesi	Personel Daire Başkanlığı	2026-2030	Kadın ve erkek personel istihdam oranları
3.2. Kadın çalışanların akademik ve idari kariyer gelişimlerinin desteklenmesi	Mentörlük ve kariyer destek programlarının oluşturulması	Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Koordinasyon Birimi (Kadın ve Aile Çalışmaları Uygulama ve Araştırma Merkezi bünyesinde)	2026-2030	Programa katılan kadın personel sayısı

AMAÇ 4: Araştırma, eğitim ve toplumsal katkı faaliyetlerinde toplumsal cinsiyet konularında kanıta dayalı bilginin ve uygulamaların yaygınlaştırılması

Hedef	Eylem ve Stratejiler	Sorumlu Birimler	Dönem	İzleme Göstergeleri
4.1. Toplumsal cinsiyet konulu araştırma ve projelerin teşvik edilmesi	Toplumsal cinsiyet konulu proje ve yayınların desteklenmesi	Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinatörlüğü (BAP)	2026-2030	Desteklenen proje ve yayın sayısı
4.2. Toplumsal cinsiyet ile ilgili konularda veri toplama ve izleme	Personel ve öğrencilere ilişkin cinsiyet/toplumsal cinsiyete göre ayrıştırılmış verilerin toplanması ve izlenmesi	Personel Daire Başkanlığı, Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Birimi	2026-2030	Veri setleri, Raporlar
4.3. Eğitim programlarında toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinin yaygınlaştırılması	Ön lisans, lisans ve lisansüstü düzeylerde seçmeli derslerin açılması	Kalite koordinatörlüğü, Eğitim Komisyonu	2026-2030	Açılan ders sayısı
4.4. Üniversite destekli Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinatörlüğü (BAP) projelerinin değerlendirilmesinde cinsiyet dağılımına dikkat edilmesi	BAP projelerinde cinsiyet dağılımının gözetilmesi	Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinatörlüğü (BAP)	2026-2030	Cinsiyet dağılımının adaletli olması

AMAÇ 5: Toplumsal Cinsiyete Dayalı Şiddet ve Cinsel Tacizin Önlenmesi

Hedef	Eylem ve Stratejiler	Sorumlu Birimler	Dönem	İzleme Göstergeleri
5.1. Şiddet ve tacizle mücadelede kurumsal mekanizmaların güçlendirilmesi	Başvuru, destek ve yönlendirme süreçlerini tanımlayan yönergelerin hazırlanması	Rektörlük, Genel Sekreterlik ve Hukuk Müşavirliği	2026-2030	Yönerge ve başvuru mekanizmalarının oluşturulması
5.2. Öğrenci ve çalışanlara yönelik farkındalık ve önleyici çalışmaların yürütülmesi	Eğitim, seminer ve kampanya faaliyetlerinin düzenlenmesi	Psikolojik Danışma ve Rehberlik Uygulama ve Araştırma Merkezi, Kadın ve Aile Çalışmaları Uygulama ve Araştırma Merkezi	2026-2030	Düzenlenen etkinlik ve katılımcı sayısı
5.3. Toplumsal cinsiyete dayalı şiddet, eşit olmayan güç ilişkileri olan durumlar için kurumsal işlem basamaklarının netleştirilmesi; öğrencilere ve öğretim elemanlarına eğitim/seminer verilmesi	Eğitim, seminer ve kampanya faaliyetlerinin düzenlenmesi	Psikolojik Danışma ve Rehberlik Uygulama ve Araştırma Merkezi, Kadın ve Aile Çalışmaları Uygulama ve Araştırma Merkezi	2026-2030	Düzenlenen etkinlik ve katılımcı sayısı

Bu eylem planı, Aydın Adnan Menderes Üniversitesi'nde toplumsal cinsiyet eşitliğinin kurumsal düzeyde güçlendirilmesine yönelik yol haritası niteliğindedir.



T.R.

AYDIN ADNAN MENDERES UNIVERSITY

GENDER EQUALITY ACTION PLAN

2026-2030

AYDIN ADNAN MENDERES UNIVERSITY

DECLARATION OF THE GENDER EQUALITY PLAN

Gender-based inequalities persist as a structural problem area that limits equal participation of individuals in education, employment, and public life. Universities are pioneer institutions in this field due to their responsibilities in generating knowledge, supporting social transformation, and disseminating equality-based values. Aydın Adnan Menderes University Gender Equality Plan (GEP) has been prepared in accordance with the principles recommended within the framework of the European Union Horizon Europe Program.

The main objective of this plan is to ensure that gender equality is adopted as an institutional principle in all academic and administrative units of the university, to integrate an equality perspective into all areas from decision-making processes to educational, instructional, and research activities, and to create a sustainable culture of equality. In this regard, employment, career development, managerial representation, work-life balance, research and education content, and the prevention of violence and harassment have been identified as the main areas of intervention.

Aydın Adnan Menderes University Gender Equality Action Plan is structured around five main strategic objectives:

Objective 1: Strengthening work-life balance and institutional climate

Objective 2: Gender balance in management and decision-making processes

Objective 3: Equality in employment, appointments, and academic promotions

Objective 4: Disseminating evidence-based knowledge and practices on gender issues in research, education, and community service activities

Objective 5: Preventing gender-based violence and sexual harassment

The plan is designed in line with the United Nations Sustainable Development Goals and the European Research Area objectives. This action plan, covering the years 2026–2030, will be implemented through objectives, activities, responsible units, timelines, and monitoring indicators. The Gender Equality Coordination Unit and sub-working groups to be established within the university body will ensure the monitoring, evaluation, and periodic updating of the plan.

This document is an official action plan declaring to the public that Aydın Adnan Menderes University has adopted gender equality as an institutional responsibility and ethical principle.



OBJECTIVE 1: Strengthening Work-Life Balance and Institutional Climate

Objective	Action and Strategies	Responsible Units	Period	Monitoring Indicators
1.1. Disseminating paid leave and work arrangements that support balanced sharing of care responsibilities between male and female employees	Developing institutional arrangements regarding flexible working, remote working, and care leave practices	Department of Personnel, Academic and Administrative Units	2026-2030	Ratio of staff benefiting from flexible working arrangements
	Information campaigns to encourage male employees to use parental and care leave	Department of Personnel	2026-2030	Number of care leave days used by male staff
1.2. Increasing physical and institutional resources to reduce care work in the campus environment	Establishing breastfeeding and milk pumping rooms	Department of Construction and Technical Affairs	2026-2030	Number of rooms created
	Implementing arrangements to support access to childcare services	Department of Administrative and Financial Affairs	2026-2030	Staff benefiting from daycare and childcare services
1.3. Increasing awareness regarding work-life balance in the context of gender equality	Equality-based time management training for administrators and personnel	Gender Equality Coordination Unit (within the body of Women and Family Studies Implementation and Research Center)	2026-2030	Number of trainings organized and participator ratio

OBJECTIVE 2: Gender Balance in Management and Decision-Making Processes

Objective	Action and Strategies	Responsible Units	Period	Monitoring Indicators
2.1. Increasing balanced representation of women and men in managerial positions	Regular monitoring gender distribution in management and committee memberships	Department of Strategy Development Department of Personnel	2026-2030	Gender ratio in managerial positions
2.2. Strengthening gender equality sensitivity in decision-making mechanisms	Trainings of awareness and reducing bias for the personnel in decision-making positions	Continuing Education Center	2026-2030	Number of administrators participating in trainings

OBJECTIVE 3: Equality in Employment, Appointments, and Academic Promotions

Objective	Action and Strategies	Responsible Units	Period	Monitoring Indicators
3.1. Strengthening the principle of gender equality in recruitment and promotion processes	Monitoring practices based on the principle of equality in recruitment and promotion processes	Department of Personnel	2026-2030	Employment rates of female and male staff
3.2. Supporting the academic and administrative career development of female employees	Preparing mentoring and career support programs	Gender Equality Coordination Unit (within the body of Women and Family Studies Implementation and Research Center)	2026-2030	Number of female staff participating in the program

OBJECTIVE 4: Disseminating Evidence-Based Knowledge and Practices on Gender Issues in Research, Education, and Community Service Activities

Objective	Action and Strategies	Responsible Units	Period	Monitoring Indicators
4.1. Encouraging research and projects on gender issues	Supporting projects and publications on gender issues	Scientific Research Projects Coordination Office	2026-2030	Number of supported projects and publications
4.2. Data collection and monitoring on gender-related issues	Collection and monitoring gender-disaggregated data on staff and students	Department of Personnel, Department of Student Affairs, Gender Equality Unit	2026-2030	Data sets, Reports
4.3. Disseminating a gender equality perspective in educational programs	Opening selective courses at associate, undergraduate and postgraduate levels	Quality Coordination, Commission of Education	2026-2030	Number of courses offered
4.4. Paying attention to gender distribution in the evaluation of university-supported Scientific Research Projects Coordination projects	Considering gender distribution in Scientific Research Projects Coordination projects	Scientific Research Projects Coordination Office	2026-2030	Equal gender distribution

OBJECTIVE 5: Preventing Gender-Based Violence and Sexual Harassment

Objective	Action and Strategies	Responsible Units	Period	Monitoring Indicators
5.1. Strengthening institutional mechanisms in fighting violence and harassment	Preparing guidelines defining application, support, and directing processes	Rectorate, General Secretariat, and Office of Legal Counsellor	2026-2030	Establishing guidelines and application mechanisms
5.2. Conducting awareness and preventive work for students and staff	Organizing training, seminars, and campaign activities	Psychological Counseling and Guidance Implementation and Research Center, Women and Family Studies Implementation and Research Center	2026-2030	Number of events organized and participants
5.3. Clarifying institutional procedural steps for situations with unequal power relations in gender-based violence; providing training/seminars to students and faculty members	Organizing training, seminars, and campaign activities	Psychological Counseling and Guidance Implementation and Research Center, Women and Family Studies Implementation and Research Center	2026-2030	Number of events organized and participants

This action plan serves as a roadmap for strengthening gender equality at the institutional level at Adnan Menderes University.

