



ISTANBUL MEDİPOL UNIVERSITY

GENDER EQUALITY ACTION PLAN

December 2021

13 Ekim 2022

T.C.
Beykoz 2. Noterliği
Kavacak Mahallesi Orhan Veli Kanık Cad.
Mihrabat İş Merkezi No: No:84 K.1
Beykoz - İSTANBUL
T:0216 537 81 60 Fax:0216 537 81 61

Istanbul Medipol University adopts it as its responsibility to strengthen and mainstream gender equality values and perspective within the institution, to ensure that academic and administrative staff benefit from equal opportunities regardless of gender discrimination, to realize equal opportunities and gender balance in managers and senior administrative staff, and to create a working and educational environment that allows individuals to realize their potential and respects diversity and differences. In this context, the institution aims to eliminate all kinds of behaviors and attitudes that undermine equality between genders within the institution and to make the egalitarian perspective an integrated part of the horizontal and vertical institutional structure. In line with this goal, 'Istanbul Medipol University Gender Action Plan' has been prepared. The plan specifies the main goals for the establishment of a gender equality perspective within the institution with a holistic approach and the steps to be taken to achieve these goals.

Main objectives

1. To place and strengthen the values and perspectives of gender equality in the horizontal and vertical institutional structure within the institution, and to support the awareness of administrative and academic staff and students on this issue.
2. To increase career opportunities for female administrative and academic staff within the institution, to strengthen the principle of equal opportunities, to produce policies that support the implementation of gender equality in senior academic and administrative positions.
3. To develop and strengthen a zero-tolerance policy against gender-based discrimination and violence, harassment and abuse.
4. To support the integration of a gender equality perspective into research and education curricula.
5. To place a gender equality perspective in Corporate Social Responsibility projects.

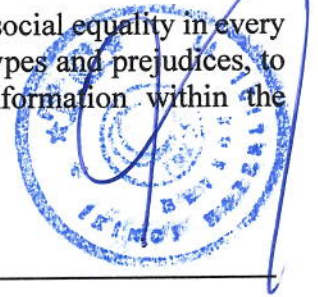
1. To embed and strengthen the values and perspectives of gender equality in horizontal and vertical institutional structuring, and to support the awareness of administrative and academic staff and students on this issue.

- To determine the persons responsible for the organization, supervision, coordination and information sharing of the measures to be taken and the planned actions to be taken in order to implement the gender equality action plan in all administrative and academic units of the University; to create a non-hierarchical horizontal structure from the administrative and academic staff responsible for the implementation of the action plan.
- To encourage the use of a non-discriminatory language that supports social equality in every unit of the university, to raise awareness for the breaking of stereotypes and prejudices, to produce information on these issues and to disseminate this information within the institution.

BEYKOZ TERCÜME ve DANIŞMANLIK
HİZMETLERİ LTD.ŞTİ.

Kavacak Mh. Orhan Veli Kanık Cd. No:84/2 Beykoz-İST
Tel: 0216 693 01 46 Beykoz KD: 187 114 2267
Tic. Sic. No: 245875-5 Mersis No: 8187 1142 2678 0001

TERCÜMESİ İSTENİLEN ve
TERCÜMESİ YAPILAN İŞBU
YABANCI EVRAKIN APOSTİLİ ve
KONSOLOSLUK ONAYI
BULUNMAMAKTADIR.

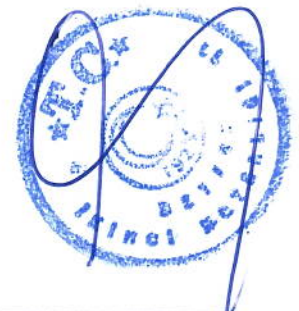


Göztepe Mahallesi, Atatürk Caddesi, No 40/16, Beykoz / İSTANBUL

Tel: (216) 681 1500 Fax: (212) 531 7555



- To raise awareness of managers, academic and administrative staff about their questions and duties in the establishment of gender equality values within the institution, to support them for the realization of these values, to share information on this issue within the institution.
 - To integrate the values and perspective of gender equality with the goals and objectives of administrative units, faculties and departments, to produce policies on this subject and to ensure that existing good examples are disseminated within the institution.
 - To encourage the establishment of student clubs aiming to spread the perspective and values of gender equality within the institution and to support such student activities.
- 2. To increase career opportunities for female administrative and academic staff within the institution, to strengthen the principle of equal opportunity, to produce policies that support the implementation of gender equality in senior academic and administrative positions.**
- To conduct due diligence on the distribution of men and women among the academic and administrative staff within the institution.
 - To develop and implement policies that encourage the increase in the number of female staff, researchers and students in administrative and academic units where the number of women is low.
 - Develop policies to support the increase in the number of female administrative and academic staff working in executive positions .
 - To strengthen the application of the principle of 'equal pay for equal work' between male and female staff performing the same work.
 - To produce political substitutes that support women academics and research students in areas where the number of women researchers and women academics is low.
 - To produce policies that support the participation of male academics and research students in areas where the number of male researchers and academic staff is low.
- 3. To develop and strengthen a zero-tolerance policy against gender-based discrimination and violence, harassment and abuse.**
- To share information within the institution in order to raise awareness of academic, administrative staff and students on gender-based violence, harassment and abuse.
 - To establish policies to combat gender discrimination, violence, harassment and abuse within the institution.
 - To promote the university's zero-/tolerance policy against gender-based discrimination and violence, harassment and abuse among university staff and students.
 - To share information about mobbing to raise the awareness of academic and administrative staff and to produce and implement policies against actions involving *mobbing*.
- 4. To support research and education curricula in terms of gender equality.**
- To encourage the opening of courses on gender equality in the university elective course pool.

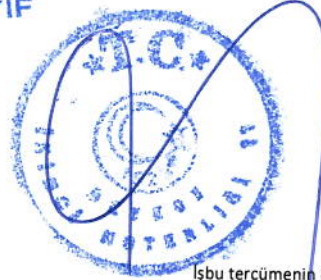


- To encourage academic staff to open courses in departments on gender equality and the relations of gender equality with different fields.
- To support collaborations between different departments and faculties in order to include courses on gender equality in curricula.
- To encourage academic staff to establish a gender equality perspective in the courses included in the educational curricula of the departments, to disseminate good examples, to support the sharing of knowledge and experience among academic staff in this regard.
- To ensure the reduction of practices that cause gender-based discrimination in applied courses, to support the increase of practices that emphasize equality and respect for differences, to spread good examples.
- To encourage academic studies and research on gender equality and its relations with different fields, to support gender to be an integrated part of research.

5. To establish and strengthen the perspective of gender equality in social responsibility projects.

- To carry out studies to integrate gender equality perspectives and values into the social responsibility projects of the university.
- To establish collaborations with external stakeholders (municipalities, NGOs, companies, state institutions and international organizations) for the establishment of gender equality throughout society, to produce joint studies.

BEYKOZ 2. NOTERİ
YUNUS TUTAR
YERİNE 2. DERECE
YETKİLİ KATİP
SEDA ZAYIF



İşbu belge tarafımdan *Tercüme* dilindeki
aslından/fotokopisinden *Yunus Tutar* diline tam ve doğru bir şekilde
tercüme edilmiştir.
I have translated this document from the original/photocopy in
..... into *Eng* fully and accurately.
Abidin Büyükköse
Yeminli Tercüman/Certified Translator

İşbu tercümenin dairemiz yeminli tercümanı Abidin
Büyükköse tarafından yapıldığını onaylıyorum.
Beykoz 2. Noter
Yunus Tutar
I hereby certify that this document has been translated by
Abidin Büyükköse, a sworn translator of our office.
Beykoz 2nd Notary
Yunus Tutar

13 Ekim 2022

İSTANBUL MEDİPOL ÜNİVERSİTESİ

TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ EYLEM PLANI

Aralık 2021

İstanbul Medipol Üniversitesi, toplumsal cinsiyet eşitliği değerleri ve bakış açısının kurum içerisinde güçlendirilmesi ve ana akımlaştırılmasını, akademik ve idari personelin cinsiyet ayrımı gözetmeksizin eşit fırsatlardan yararlanmasını, yönetici ve üst düzey idari kadrolarda fırsat eşitliğinin ve cinsiyet dengesinin hayata geçirilmesini, bireylerin potansiyellerini gerçekleştirmeye olanak sağlayan, çeşitlilik ve farklılıklara saygı duyan bir çalışma ve eğitim ortamının oluşturulmasını sorumluluğu olarak kabul etmektedir. Bu bağlamda kurum içerisinde cinsiyetler arasında eşitliği zedeleyen her türlü davranış ve tutumun ortadan kaldırılmasını ve eşitlikçi bakış açısının yatay ve dikey kurumsal yapılanmanın bütünleşik bir parçası haline getirilmesini hedeflenmektedir. Bu hedef doğrultusunda 'İstanbul Medipol Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet Eylem Planı' hazırlanmıştır. Plan, bütüncül bir yaklaşım ile toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısının kurum içerisinde yerleşmesi için ana hedefleri ve bu hedeflere ulaşmak için atılacak adımları belirtmektedir.

Ana hedefler

1. Kurum içerisinde toplumsal cinsiyet eşitliği değer ve bakış açısını yatay ve dikey kurumsal yapılanmaya yerleştirmek ve güçlendirmek, bu konuda idari ve akademik personel ile öğrencilerde toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik farkındalık oluşmasını desteklemek.
2. Kurum içerisinde kadın idari ve akademik personel için kariyer olanaklarını arttırmak, fırsat eşitliği ilkesini güçlendirmek, üst düzey akademik ve idari pozisyonlarda cinsiyet eşitliğinin hayata geçirilmesini destekleyen politikalar üretmek.
3. Cinsiyet temelli ayrımcılık ve şiddet, taciz ve istismara karşı sıfır-tolerans politikası geliştirilmek ve güçlendirmek.
4. Araştırmalara ve eğitim müfredatlarına toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısının entegre edilmesini desteklemek.
5. Kurumsal Sosyal Sorumluluk projelerine toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısını yerleştirmek.

1. **Kurum içerisinde toplumsal cinsiyet eşitliği değer ve bakış açısını yatay ve dikey kurumsal yapılanmaya yerleştirmek ve güçlendirmek, bu konuda idari ve akademik personel ile öğrencilerde toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik farkındalık oluşmasını desteklemek.**

Üniversitenin tüm idari ve akademik birimlerinde toplumsal cinsiyet eşitliği eylem planının hayata geçirilmesi amacıyla alınacak önlemlerin ve planlanan eylemlerin organizasyonu, denetimi, koordinasyonu ve bilgi paylaşımından sorumlu kişileri belirlemek; eylem planının hayata geçirilmesinden sorumlu idari ve akademik personelden hiyerarşik olmayan yatay bir yapılanma oluşturmak.

- Üniversitenin her biriminde toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleyen ve ayrımcılık yapmayan bir dilin kullanılmasını teşvik etmek, stereotiplerin ve önyargıların kırılması

(Handwritten signatures and stamps)

için farkındalık oluşturmak, bu konularda bilgi üretmek ve kurum içerisinde bu bilgileri yaygınlaştırmak.

- Yöneticilerin, akademik ve idari personelin toplumsal cinsiyet eşitliği değerlerinin kurum içerisinde yerleşmesindeki sorumluluk ve görevleri konusunda farkındalıklarını arttırmak, bu değerlerin hayata geçirilmesi için onları desteklemek, bu konuda kurum içi bilgi paylaşımında bulunmak.
- Toplumsal cinsiyet eşitliği değerlerini ve bakış açısını idari birimlerin, fakültelerin ve bölümlerin hedef ve amaçları ile bütünleşik hale getirmek, bu konuda politikalar üretmek ve mevcut iyi örneklerin kurum içerisinde yaygınlaştırılmasını sağlamak.
- Toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısı ve değerlerinin kurum içerisinde yaygınlaştırılmasını hedefleyen öğrenci kulüplerinin kurulmalarını teşvik etmek, bu türde öğrenci faaliyetlerini desteklemek.

2. Kurum içerisinde kadın idari ve akademik personel için kariyer olanaklarını arttırmak, fırsat eşitliği ilkesini güçlendirmek, üst düzey akademik ve idari pozisyonlarda cinsiyet eşitliğinin hayata geçirilmesini destekleyen politikalar üretmek.

- Kurum içerisinde akademik ve idari personel arasında kadın erkek dağılımına yönelik durum tespiti yapmak.
- Kadın sayısının az olduğu idari ve akademik birimlerde kadın personel, araştırmacı ve öğrenci sayılarının artmasını teşvik eden politikalar geliştirmek ve uygulamak.
- Yönetici pozisyonlarında çalışan kadın idari ve akademik personel sayılarının artmasını desteklemek amacıyla politikalar geliştirmek.
- Aynı işi yapan kadın ve erkek personel arasında 'eşit işe eşit ücret' ilkesinin uygulanmasını güçlendirmek.
- Kadın araştırmacı ve kadın akademisyen sayısının az olduğu alanlarda kadın akademisyenleri ve araştırmacı öğrencileri destekleyen politikalar üretmek.
- Erkek araştırmacı ve akademik personel sayılarının az olduğu alanlarda erkek akademisyenlerin ve araştırmacı öğrencilerin yer almalarını destekleyen politikalar üretmek.

3. Cinsiyet temelli ayrımcılık ve şiddet, taciz ve istismara karşı sıfır-tolerans politikası geliştirmek ve güçlendirmek.

- Cinsiyet temelli şiddet, taciz ve istismar konularında akademik, idari personel ile öğrencilerin farkındalığını yükseltmek amacıyla kurum içerisinde bilgi paylaşımında bulunmak.
- Kurum içerisinde cinsiyet temelli ayrımcılık, şiddet, taciz ve istismarla mücadele için politika oluşturmak.
- Üniversitenin cinsiyet temelli ayrımcılık ve şiddet, taciz ve istismara karşı sıfır-tolerans politikasını üniversite personeli ve öğrencileri arasında yaygınlaştırmak.
- *Mobbing* hakkında akademik ve idari personelin farkındalığını yükseltici bilgi paylaşımlarında bulunmak ve *mobbing* içeren eylemlere karşı politika üretmek ve uygulamak.

4. Araştırmalara ve eğitim müfredatlarına toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısının entegre edilmesini desteklemek.

- Üniversite seçmeli ders havuzunda toplumsal cinsiyet eşitliği üzerine derslerin açılmasını teşvik etmek.

