



SKA5 - TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ

Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları kapsamında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, dünya genelinde kadınlara ve kız çocuklarına yönelik her türlü ayrımcılığın sona erdirilmesini; çocuk evliliği, zorla evlendirme ve kadın sünneti gibi zararlı uygulamaların tamamen ortadan kaldırılmasını hedefler. Bu amaç doğrultusunda hem kamusal hem de özel alanda insan ticareti ve her türlü sömürü dahil olmak üzere şiddetin önlenmesi; ücretsiz bakım ve ev işlerinin sosyal koruma politikalarıyla tanınarak hane içi sorumluluk paylaşımının teşvik edilmesi temel önceliklerdir. 2030 yılına kadar kadınların siyasi, ekonomik ve sosyal karar alma süreçlerine tam ve etkin katılımının sağlanması ve liderlik kademelerinde eşit fırsatlara sahip olması amaçlanmaktadır. Ayrıca, cinsel sağlık ve üreme haklarına evrensel erişimin güvence altına alınması, kadınların ekonomik kaynaklara, mülkiyet hakkına ve finansal hizmetlere erişimini sağlayan reformların yapılması ve tüm sektörlerde toplumsal cinsiyet eşitliğini güçlendiren kapsayıcı yasaların uygulanması öngörülmektedir.

Bu kapsamda Üsküdar Üniversitesi'nin SDG5 etiketi ile ilgili faaliyetleri aşağıda verilmiştir.

5.2 Birinci nesil kadın öğrenci oranı

5.2.5 Toplam öğrenci sayısı: 15.958

5.2.3 Üniversiteye yeni başlayan öğrencilerin sayısı: 4.242

5.2.4 Birinci nesil öğrencilerin sayısı (ailesinde üniversite eğitimi alan ilk kişi olduğunu beyan eden öğrencilerin sayısı): 2.118

5.2.1 Üniversiteye yeni başlayan kadın öğrencilerin sayısı: 2.900

5.2.2 Birinci nesil kadın öğrencilerin sayısı: 1.615

5.3 Öğrenci erişim ölçütleri

5.3.1 Üniversiteniz bir kurum olarak kadınların başvuru oranını ve kabul veya giriş oranını sistematik olarak ölçüyor/takip ediyor mu?

Kadınların başvuru ve kabul oranlarını ölçmek amacıyla her yıl Öğrenci İşleri Direktörlüğü'nden veri topluyoruz. Bu verileri, ÜSÇÖZÜM web sitesinde yer alan Üsküdar Üniversitesi Kadınların Eğitime Erişimi Takip Çizelgesini güncellemek için kullanıyoruz. Geçen yıldan bu yana, birinci nesil (ailesinde üniversite eğitimi alan ilk kişi) öğrencilerin sayısı ile STEM, tıp ve sanat, beşerî ve sosyal bilimler alanlarında dereceye başlayan öğrencilerin dağılımına ilişkin verilere sahibiz. Çizelge, önceki yılların oranlarını yansıtacak şekilde yıllık olarak güncellenmekte; böylece Üsküdar Üniversitesi'nin kamuoyuna yönelik şeffaflık taahhüdünü ve toplumsal cinsiyet eşitliği eylem planında belirtilen girişimleri desteklemektedir. Bu çizelge, Üsküdar Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı (2022-2026) kapsamındaki hedeflerle uyumlu olarak, kadınların eğitime erişiminin düzenli bir izleyicisi işlevini görmektedir.

Link: <https://uskudar.edu.tr/en/uscozum/access-to-education>

5.3.2 5.3.2 Üniversitenizin bir kurum olarak, kadınların başvurularını, kabul/girişlerini ve üniversiteye katılımını ele alan bir politikası (örneğin bir Erişim ve Katılım planı) var mı?

Üsküdar Üniversitesi'nin toplumsal cinsiyet eşitliği politikası, kadınların toplumdaki dezavantajlı konumlarını belirlemeyi ve ele almayı amaçlayan üniversitenin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı (GEAP) ile ifade edilmektedir. GEAP, ayrımcılıkla mücadele ederken tüm cinsiyetlerin eşit hak ve fırsatlara sahip olmasını sağlamayı amaçlar. Planın kapsamı, toplumsal farkındalığı artırma ve Ar-Ge faaliyetleri yürütme girişimlerinin yanı sıra üniversite öğrencilerini, akademik kadroyu ve tüm



çalışanları kapsar. Bu amacı desteklemek için, Üsküdar Üniversitesi Kadınların Eğitime Erişimi Takip Çizelgesi, farklı alanlarda dereceye başlayan kadın öğrencilerin oranlarını gözlemlememize ve buna göre aksiyon planlamamıza olanak tanır. Üniversite, ayrıca kadınların güvenli ve hakkaniyetli eğitimini sağlamak amacıyla taciz ve ayrımcılığı önlemeye yönelik bir yönergeye sahiptir. Üniversitenin eylem planının yanı sıra, Yükseköğretim Kurulu (YÖK) tarafından yürütülen '34 Yaş Üstü Kadınlar Kontenjanı' projesi de kadınların yükseköğretime erişiminin artırılmasını desteklemektedir.

Link: [Üsküdar Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı.pdf](#)

Politikanın oluşturulma tarihi (yyyy): 2022. Üsküdar Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı 2022 yılında yayımlanmıştır.

Politikanın gözden geçirilme tarihi (yyyy): 2024. Üsküdar Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı, her yıl akademik ve idari birimlerin faaliyetleri ile uygulanmaktadır.

5.3.3 Üniversiteniz bir kurum olarak kadınlara yönelik erişim programları (örneğin mentörlük, burslar veya diğer imkanlar) sağlıyor mu?

Bu rapor, Üsküdar Üniversitesi'nin kadınlara yönelik erişim programları hakkında bilgi sunmaktadır. Raporun içeriğinde mentörlük, burslar, fonlar ve stajlarla ilgili kurumsal ve iş birliğine dayalı düzenlemelere odaklanılmaktadır. Mentörlük programları; öğrencilerin ihtiyaçlarına yanıt veren ve toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda farkındalık yaratmayı amaçlayan akademik etkinlikleri ve söyleşileri, lisans bitirme projelerini, lisansüstü tezleri ve öğrencilerin akademik olmayan sektörlerde kendilerini geliştirmelerini teşvik eden iş birliği etkinliklerini kapsamaktadır. Rapor, her yıl hazırlanmakta, gözden geçirilmekte ve ÜSÇÖZÜM (Üsküdar Üniversitesi Kadın ve Aile Sorunları Uygulama ve Araştırma Merkezi) web sitesine yüklenmektedir. Diğer ilgili bilgiler 5.3.4 ve 5.6.6 numaralı sorularda sunulmuştur.

Link: [Rapor: Mentoring, Supporting Access, and Other Provisions.pdf](#)

5.3.4 Üniversiteniz bir kurum olarak, kadınların az temsil edildiği alanlardaki kadın başvurularını/girişimlerini teşvik ediyor mu?

Raporda sunulan bilgiler önceki soruyu tamamlar niteliktedir ve kadınların yeterince temsil edilmediği alanlardaki başarılarına ve üniversitenin bu alanlardaki desteğine odaklanmaktadır. İçerik iki bölüme ayrılmış olup; kadın öğrencilerin ve personelin 2024-2025 akademik yılına ait ödülleri, araştırma ve geliştirme (Ar-Ge) faaliyetleri ve sporla ilgili başarıları sunulmaktadır. Bu rapor da hazırlanarak ÜSÇÖZÜM'ün web sitesine yüklenmiştir.

Link: [Rapor: Prominent Examples of Üsküdar University's Encouraging Activities in the Fields Where Women Are Underrepresented.pdf](#)

5.4 Üst düzey görevlerde çalışan kadın akademik personelin oranı

5.4.4 Toplam çalışan sayısı: 1286

5.4.3 Akademik personelin sayısı: 646

5.4.1 Üst düzey görevlerde çalışan akademik personel sayısı: 293

5.4.2 Üst düzey görevlerde çalışan kadın akademik personel sayısı: 137

5.5 Üniversiteyi bitiren kadın öğrencilerin oranı

5.5.1 Mezunların sayısı: Toplam: 3900



5.5.1.4 Alan bazında mezun sayıları (STEM, Tıp, Sanat ve Beşerî Bilimler / Sosyal Bilimler):
Toplam: 3842

5.5.1.1 Mezun sayısı: STEM: 1058

5.5.1.2 Mezun sayısı: Tıp: 1487

5.5.1.3 Mezun sayısı: Sanat ve Beşerî Bilimler / Sosyal Bilimler: 1297

5.5.2.4 Alan bazlı kadın mezun sayıları (STEM, Tıp, Sanat ve Beşerî Bilimler / Sosyal Bilimler):
Total: 2688

5.5.2.1 Kadın mezunların sayısı: STEM: 511

5.5.2.2 Kadın mezunların sayısı: Tıp: 1209

5.5.2.3 Kadın mezunların sayısı: Sanat ve Beşerî Bilimler / Sosyal Bilimler: 968

5.6 Kadınların ilerleme ölçütleri

5.6.1 Üniversitenizin bir kurum olarak kadınlara yönelik ayrımcılık karşıtı bir politikası var mı?

Üsküdar Üniversitesi, akademik ve profesyonel topluluğu genelinde taciz ve ayrımcılığı önlemek amacıyla kapsamlı bir yönerge benimsemiştir. Bu yönerge; cinsel taciz, psikolojik baskı (*mobbing*) ve ayrımcılığa karşı sıfır tolerans politikası uygulayarak mağdurların korunmasını, gizliliği ve etkili şikâyet prosedürlerini güvence altına alır. Farkındalık ve eğitim programları aracılığıyla toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik ederken, özellikle kadınlar için güvenli ve hakkaniyetli bir ortam yaratmayı amaçlar. Bildirilen vakaları incelemek ve uygun önlemleri almak üzere özel bir komisyon görevlendirilmiştir. Üniversitenin ‘Çözüm Merkezi’, öğrenci ve çalışanların olayları kolayca bildirebilmeleri için gizli bir platform sunmaktadır (<https://cozum.uskudar.edu.tr>). Üsküdar Üniversitesi, ayrıca BM Kadının Güçlenmesi Prensipleri’ni (*WEPS*) imzalayarak toplumsal cinsiyet eşitliğine olan bağlılığını yeniden teyit etmiştir.

Link 1: <https://cozum.uskudar.edu.tr>

Link 2: <https://uskudar.edu.tr/en/new/full-support-from-uskudar-university-to-the-un-in-coping-with-social-discrimination/6445>

Link 3: [Taciz ve Ayrımcılığı Önleme Yönergesi.pdf](#)

Politikanın oluşturulma tarihi (yyyy): 2017. Taciz ve Ayrımcılığı Önleme Yönergesi 2017 yılında oluşturulmuştur.

Politikanın gözden geçirilme tarihi (yyyy): 2020. Taciz ve Ayrımcılığı Önleme Yönergesi 2020 yılında güncellenmiştir.

5.6.2 Üniversitenizin bir kurum olarak trans bireylere yönelik ayrımcılık karşıtı bir politikası var mı?

Üsküdar Üniversitesi Kadın ve Aile Sorunları Uygulama ve Araştırma Merkezi (ÜŞÇÖZÜM), ana faaliyet alanları kapsamında trans haklarını spesifik olarak ele almaktadır. Merkezin amaçlarından biri, ‘lezbiyen, gey biseksüel ve trans (LGBT) bireyleri, cinsel yönelimlerinden bağımsız olarak, toplumun ve bireylerin ruh sağlığı açısından sorun teşkil eden durumlarda birey bazında değerlendirmek ve destek sağlamaktır.’ Merkez, 2023 yılında ana faaliyet alanlarını bu konuyla ilgili akademik makaleler yayımlamayı da kapsayacak şekilde genişletmiştir. Akademik yıl boyunca düzenlenen etkinlikler, seminerler, araştırmalar ve yayınlarda toplumsal cinsiyet eşitliği tartışılmaktadır. ‘Medya ve Toplumsal



Cinsiyet' gibi derslerde queer teorileri ele alınmakta; öğretim üyeleri bu konuda makaleler yayımlamakta (örneğin: <https://cstonline.net/the-intimacy-revolution-heartstopper-and-its-impact-on-queer-storytelling-by-enes-akdag/>) ve lisansüstü öğrencilerin bu alandaki araştırmaları danışmanlar eşliğinde yürütülmektedir (örneğin: <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>).

Link 1:<https://cstonline.net/the-intimacy-revolution-heartstopper-and-its-impact-on-queer-storytelling-by-enes-akdag/>

Link 2: <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>

Link 3: <https://uskudar.edu.tr/uscozum>

Politikanın oluşturulma tarihi (yyyy): 2016. ÜSÇÖZÜM'ün temel amaçlarının bir parçası olan bu politika, ilk olarak 2016 yılında belirlenmiştir.

Politikanın gözden geçirilme tarihi (yyyy): 2024. Kadın ve Aile Sorunları Uygulama ve Araştırma Merkezi (ÜSÇÖZÜM), 2023 yılında ana faaliyet alanlarını LGBT meseleleri üzerine akademik makaleler yayımlamayı da kapsayacak şekilde güncellemiştir. Her yıl, belirlenen amaçlar doğrultusunda yeni akademik faaliyetler planlanmaktadır.

5.6.3 Üniversitenizin bir kurum olarak, kadınların katılımını destekleyen bir annelik politikası var mı?

4857 sayılı İş Kanunu, bu kanuna tabi tüm kurumlar için zorunlu olan ücretli ve ücretsiz doğum izni ile emzirme iznine ilişkin resmi düzenlemeleri ana hatlarıyla belirlemektedir. Türkiye mevzuatı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın doğum izni veya ücretsiz izin sonrası kısmi süreli çalışmaya (yarı zamanlı çalışma) ilişkin düzenlemelerini de içermektedir. Çalışanların 16 haftalık ücretli doğum izni, emzirme izni (günlük 1,5 saat), kısmi süreli çalışma ve 6 aya kadar ücretsiz izin kullanma hakları bulunmaktadır. Üsküdar Üniversitesi'nin annelik politikası bu düzenlemelere dayanmaktadır. İnsan Kaynakları Direktörlüğü, gerektiğinde bu konuyla ilgili haklar konusunda tüm çalışanlara danışmanlık yapmaktadır. Bakanlığın '50 Soruda Kadın İşçilere Özel Çalışma Koşulları' başlıklı kitapçığı, kadın çalışanların doğum izni sırasında ve sonrasında yararlanabileceği hak ve faydaları özetlemektedir.

Link 1: [50 Soruda Kadın İşçilere Özel Çalışma Koşulları.pdf](#)

Link 2:

chrome-extension://efaidnbmnnnibpajpcgleclfindmkaj/https://uskudar.edu.tr/assets/uploads/sayfa/527/file/akademik-ve-idari-personel-atama-ve-isleyis-prosedurleri-.pdf

Politikanın oluşturulma tarihi (yyyy): 2016. Doğum izni, emzirme izni ve kısmi süreli çalışmaya (yarı zamanlı çalışma) ilişkin mevcut düzenlemeler 2016 yılında yürürlüğe girmiştir.

Politikanın gözden geçirilme tarihi (yyyy): 2024. Doğum izni, emzirme izni ve kısmi süreli çalışmaya ilişkin düzenlemeler halihazırda yürürlükte.

5.6.4 Üniversitenizin bir kurum olarak, yeni anne olmuş öğrencilerin üniversite derslerine katılmasına olanak sağlayan erişilebilir çocuk bakım imkanları var mı?

Kanıtlar, Üsküdar Üniversitesi'nde yeni anne olmuş öğrencilere sağlanan kapsamlı desteği göstermektedir. Öğitmenlerin ve danışmanların rehberliğinin yanı sıra, anneler ve çalışan öğrenciler için özelleştirilmiş çevrim içi öğrenme olanakları ders katılımında esneklik sağlamaktadır. STIX ve ALMS (üniversitenin öğrenme yönetim sistemi) gibi platformlar; profesörlerle iletişimi, ders içeriklerine, kayıtlı derslere ve duyurulara erişimi ve ödev gönderimini kolaylaştırarak akademik sürekliliği güvence



altına almaktadır. Ayrıca, kampüs bünyesindeki bebek bakım odaları, çocuk bakımı sorumluluğu olan öğrenciler için pratik bir ortam sunmaktadır. Üniversitenin kapsayıcı yaklaşımı, çocuk bakım sorumluluğu olan öğrencilerin akademik katılımını ve esenliğini destekleme konusundaki kararlılığını yansıtmaktadır.

Link: [Yeni Anne Olmuş Öğrenciler İçin İmkanlar.pdf](#)

5.6.5 Üniversitenizin bir kurum olarak, personel ve öğretim üyeleri için çocuk bakım imkanları var mı?

Üsküdar Üniversitesi, kampüs bünyesindeki çocuk bakım imkanlarını sürdürmenin yanı sıra, çevredeki eğitim kurumları ve anaokullarıyla resmi iş birliği protokolleri imzalamıştır. İstanbul'daki merkezi konumu sayesinde üniversite, personeli için çocuk bakımı desteğinde hem erişilebilirliği hem de kaliteyi güvence altına alan bu ortaklıklardan stratejik olarak yararlanmaktadır. Üniversite, bu anlaşmalı kurumları web sitesi üzerinden kamuoyuna duyurmaktadır (<https://kariyer.uskudar.edu.tr/anlasmali-kurumlar>). Bu anlaşmalar önemli indirimler sağlamak ve üniversite personelinin çocuklarını kampüs yakınındaki güvenilir kurumlara rahatça yerleştirmesine olanak tanımaktadır. Ek olarak üniversite, çocuk bakımı sorumluluğu olan personeline park önceliği ve esnek ders saatleri sağlamaktadır. Üniversite ayrıca personel ve öğrenci olan bakım verenlere kampüslerinde özel bebek bakım odaları sunmaktadır. 5.6.4 numaralı soruya ilişkin kanıtlar, bu çocuk bakım düzenlemelerine dair detaylı bilgileri ve destekleyici belgeleri içermektedir.

Link 1: [Üsküdar Üniversitesi İdari ve Akademik Personel İçin Çocuk Bakım İmkanları.pdf](#)

Link 2: <https://kariyer.uskudar.edu.tr/anlasmali-kurumlar>

5.6.6 Üniversitenizin bir kurum olarak, kadın öğrencilerin en az %10'unun katılım sağladığı kadınlara yönelik mentorluk programları var mı?

2024-2025 akademik yılında, Üsküdar Üniversitesi bünyesinde mentorluk programlarının sağlanması ve takibi için ana birim olarak Toplumsal Katkı Koordinatörlüğü kurulmuştur. Bu yenilik, Koordinatörlüğün görev ve faaliyetlerinin mentorlukla ilgili mekanizmaları merkezileştirmesi ve üniversitenin diğer akademik ve idari birimleri arasında iş birliğine dayalı bir ağ oluşturması bakımından büyük önem taşımaktadır. Buraya yüklenen rapor; Toplumsal Katkı Koordinatörlüğü'nü hedefleri, görevleri ve faaliyet alanları açısından tanıtmaktadır. Buna ek olarak, hem toplumsal cinsiyet ve kadın çalışmalarına doğrudan odaklanan hem de kadın öğrencilerin eğitsel ve bireysel ihtiyaçlarına destek olan önemli bir merkez olan ÜSÇÖZÜM (Kadın ve Aile Sorunları Uygulama ve Araştırma Merkezi) hakkındaki bilgilere de yer verilmiştir. Merkez; eşitliğin teşvik edilmesi, kadın ve LGBTQI+ öğrencilerin görünürlüğünün artırılması üzerine özel bir odakla, her türlü ayrımcılıkla mücadele ilkesini savunmaktadır.

Link: [Rapor: Mentoring Schemes and Social Contribution Coordination.pdf](#)

5.6.7 Üniversitenizin bir kurum olarak, kadınların mezun olma olasılığını erkeklerinkine kıyasla ölçen/takip eden bir sistemi ve varsa aradaki farkı kapatmaya yönelik programları var mı?

Kadın ve Aile Sorunları Uygulama ve Araştırma Merkezi (ÜSÇÖZÜM), kadınların kayıt ve mezuniyet oranlarına ilişkin yıllık verileri derleyen 'Kadınların Eğitime Erişimi Takip Çizelgesi' aracılığıyla kadınların yükseköğretime katılımını sistematik olarak izlemektedir. Bu araç; STEM, tıp, sanat, beşerî ve sosyal bilimler dahil olmak üzere farklı disiplinlerde yeni kabul edilen ve mezun olan kadınların sayıları ve oranları hakkında ayrıntılı istatistikler sunar. Merkez, kayıt ve mezuniyet rakamları arasındaki tutarsızlıkları analiz ederek kadınların eğitimsel başarısını değerlendirmekte ve mezuniyetin önündeki yapısal veya bağlamsal engelleri tespit etmektedir. Bu girişim, üniversitenin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği



Eylem Planı'nın (GEAP) bir parçasını oluşturur ve ÜSÇÖZÜM web sitesi üzerinden kamuya açık bir şekilde erişilebilir durumdadır.

Link: <https://uskudar.edu.tr/en/uscozum/access-to-education>

5.6.8 Üniversitenizin bir kurum olarak, ayrımcılığı bildiren kişileri eğitim veya istihdam açısından dezavantajlı duruma düşmekten koruyan bir politikası var mı?

Üsküdar Üniversitesi'nin temel politika çerçevesi hem eğitim hem de istihdam ortamlarında tüm öğrenci ve personelin her türlü ayrımcılık veya tacize karşı korunmasını sağlayan Taciz ve Ayrımcılığı Önleme Yönergesi ile ana hatlarıyla belirlenmiştir. Ek olarak üniversite; öğrenci ve çalışanların bireysel tercihlerine göre anonim olarak veya kimliklerini belirterek soru, şikâyet veya bildirimlerini iletebilecekleri, gizli ve bağımsız bir kanal sağlayan çevrim içi bir platform olan Çözüm Merkezi'ni işletmektedir (<https://cozum.uskudar.edu.tr/>). Dahası, Kadın ve Aile Sorunları Uygulama ve Araştırma Merkezi (ÜSÇÖZÜM); ÜSÇÖZÜM Personel Takip Sistemi (<https://uskudar.edu.tr/en/uscozum/uu-employees>) aracılığıyla Üsküdar Üniversitesi'nde istihdam edilen kadın sayısına ilişkin verileri kamuoyuyla paylaşarak kurumsal şeffaflığı ve hesap verebilirliği teşvik etmektedir. Bu girişim, istihdamdaki toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizliklere karşı önleyici bir tedbir görevi görmektedir.

Link: [Taciz ve Ayrımcılığı Önleme Yönergesi.pdf](#)

Politikanın oluşturulma tarihi (yyyy): 2017. Taciz ve Ayrımcılığı Önleme Yönergesi 2017 yılında oluşturulmuştur.

Politikanın gözden geçirilme tarihi (yyyy): 2020. Taciz ve Ayrımcılığı Önleme Yönergesi 2020 yılında güncellenmiştir.

5.6.9 Üniversitenizin bir kurum olarak, biyolojik olarak doğum yapmayan ebeveynlerin çocuk bakımı sorumluluklarına katılımını sağlayarak kadınların katılımını destekleyen bir babalık politikası var mı?

Üsküdar Üniversitesi'nin babalık izni düzenlemeleri, kurumun toplumsal cinsiyet eşitliğini ve iş-yaşam dengesini teşvik etme kararlılığını yansıtabilecek şekilde 4857 sayılı İş Kanunu hükümleriyle tam uyumludur. Yasal babalık iznine ek olarak üniversite; çocuk bakım hizmetlerine erişim sağlayarak, doğum yapmayan ebeveynler ve bakım verenler için kapsayıcı destek önlemleri sunmaktadır. Bu kapsamda, kampüs içi tesislerin yanı sıra yerel anaokulları ve eğitim kurumlarıyla yapılan iş birlikleri de yer almaktadır. Ayrıca üniversite, her cinsiyetten ebeveyn olan öğrenciler için derslere ve katılım düzenlemelerine hakkaniyetli erişim sağlamak ve destekleyici, aile dostu bir akademik ortam yaratmak amacıyla kampüsleri genelinde bebek bakım odaları bulundurmaktadır. İnsan Kaynakları birimi personel için gerekli bilgileri sağlamak, Akademik ve İdari Personel Oryantasyon Kitapçığı ise izin süreçlerine yardımcı olmaktadır.

Link: <https://uskudar.edu.tr/assets/uploads/file/ikoryantasyon.pdf>

Politikanın oluşturulma tarihi (yyyy): 2015. 4857 Sayılı Kanun'da yapılan değişiklikle birlikte, babalık izni 2015 yılında yürürlüğe girmiştir.

Politikanın gözden geçirilme tarihi (yyyy): 2024. Doğum yapmayan ebeveynlere ilişkin politika yürürlükte kalmaya devam etmektedir.