



SAĞLIK BİLİMLERİ ÜNİVERSİTESİ

KADIN- ERKEK FIRSAT EŞİTLİĞİ EYLEM PLANI (GENDER EQUALITY PLAN- GEP)

2025-2027



İçerik

Giriş 01

Özel Kaynaklar 02

Veri Toplama ve İzleme 02

Eğitim 04

Alan 1: İş-Yaşam Dengesi ve Kurumsal Kültür 05

Alan 2: Liderlik ve Karar Alma Süreçlerinde Fırsat Eşitliği 07

Alan 3: İstihdam ve Kariyer Gelişiminde Fırsat Eşitliği 08

Alan 4: Araştırma ve Eğitim İçeriğine Fırsat Eşitliği Boyutunun Entegrasyonu 09

Alan 5: Fırsat Eşitliğine Yönelik İhlaller ve Önleyici Mekanizmalar 11



Giriş

Sağlık Bilimleri Üniversitesi (SBÜ), kadın-erkek fırsat eşitliğini temel alan bir yaklaşımla “Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Planını oluşturmuştur. Bu planın temel amacı; üniversitemizin güvenli, kapsayıcı ve herkes için eşit akademik gelişim olanakları sunan bir kurum olma hedefini somutlaştırmaktır. Üniversitemiz, eşitlik ve çeşitliliğin bilimsel üretkenliği artıran, akademik başarıyı teşvik eden ve daha kapsayıcı bir çalışma ortamı yaratan temel değerler olduğuna inanmaktadır.

Yükseköğretim ve araştırma alanlarında benimsenen eşitlik politikaları, hem bilim insanlarının potansiyelini en üst düzeye çıkarmakta hem de akademik yetkinliklerin geliştirilmesine katkı sağlamaktadır. Ayrıca, bu politikalar kapsayıcı bir diyalog ve dayanışma kültürünün güçlendirilmesine de önemli ölçüde destek olmaktadır.

Planın çıkış noktası; fırsat eşitliğinin teşvik edilmesi ve üniversitemizin tüm üyeleri için uygulama ve faaliyetlerin sürekli olarak iyileştirilmesidir. Akademik dünyada yürütülen pek çok araştırma, kadınların ve erkeklerin kariyer basamaklarında karşılaşılabildiği kurumsal engellere dikkat çekmektedir. Bu engeller çoğu zaman cinsiyet temelli ayrımcılık, cinsel taciz, iş-özel yaşam dengesinin sağlanmasında yaşanan zorluklar ve profesyonel gelişim fırsatlarına erişimdeki eşitsizlikler şeklinde ortaya çıkmaktadır.

SBÜ bu tür engellerin ortadan kaldırılmasını bilimin ilerlemesi açısından hayati bir sorumluluk olarak görmektedir. Bu doğrultuda; kapsayıcı, güvenli ve eşit bir çalışma-öğrenme ortamı oluşturmak için bütüncül bir bakış açısıyla hareket eden planlar ve uygulamalar hayata geçirilmektedir. Üniversitemiz, tüm mensuplarının potansiyellerini tam olarak gerçekleştirebilecekleri bir akademik iklim oluşturmayı kararlılıkla sürdürmektedir.

Özel Kaynaklar

SBÜ' de fırsat eşitliğini tüm kurumsal süreçlerin merkezine yerleştirme kararlılığındadır. Bu kapsamda, Fırsat Eşitliği Planı'nın etkin bir şekilde uygulanabilmesi için gerekli tüm kaynakların tahsis edilmesini taahhüt etmektedir. Planın uygulanmasını desteklemek ve karşılaşılabilecek olası engelleri bertaraf etmek amacıyla güçlü bir koordinasyon yapısı oluşturulacaktır.

SBÜ yeni kurulmuş bir üniversite olarak fırsat eşitliği konusunda kurumsal bir yapı inşa etme sürecindedir. İlgili birimler, birbirleri ile yakın iş birliği içinde çalışarak; fırsat eşitliği perspektifinin tüm kurumsal politika, prosedür ve karar alma mekanizmalarına entegre edilmesini sağlayacaktır.

VERİ TOPLAMA VE İZLEME

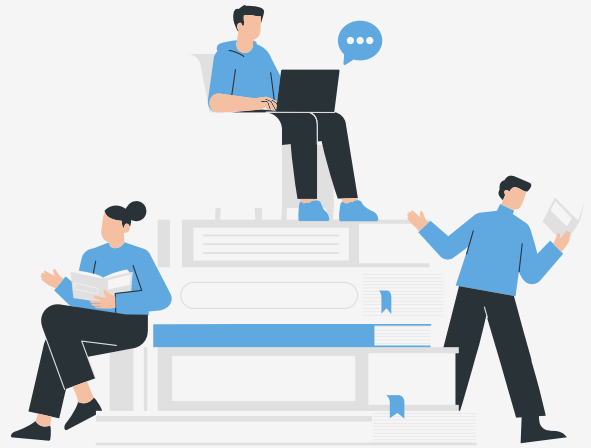
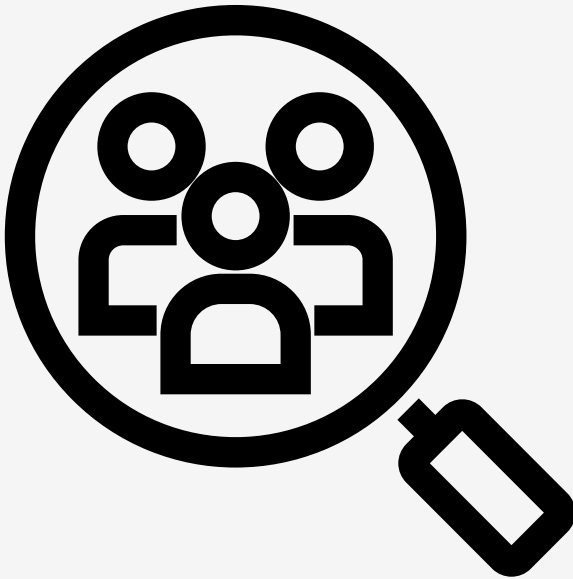
Koordinasyon ve değerlendirme amaçları doğrultusunda, SBÜ bünyesindeki her bölüm ve birimden güvenilir veriler, raporlama ve önlemlerin gelişiminin takibi için sürekli olarak mevcuttur. Her düzeydeki SBÜ üyelerine ilişkin veriler toplanır, analiz edilir ve istatistiksel olarak değerlendirilir. SBÜ' deki mevcut durumu değerlendirmek ve gelişim fırsatlarını belirlemek amacıyla, bu analizde kullanılan veriler çeşitli akademik ve idari birimlerden elde edilmiştir.

SBU Kadın- Erkek Fırsat Eşitliği Eylem Planı, senato tarafından 09.07.2025 tarih ve 17-14 sayılı kararla onaylanmıştır.

Öğrenci İstatistiği (2024-2025 Eğitim-Öğretim Yılı)

Öğrenim Türü	Kadın	Erkek	Toplam
Ön Lisans	4.765	2.267	7.032
Lisans	11.348	5.846	17.194
Yüksek Lisans	394	84	478
Doktora	664	229	893
Toplam	17.171	8.426	25.597

Veri Kaynağı: Öğrenci Bilgi Sistemi Public Stats,
https://obs.sbu.edu.tr/oibs/public_stats/index.aspx#



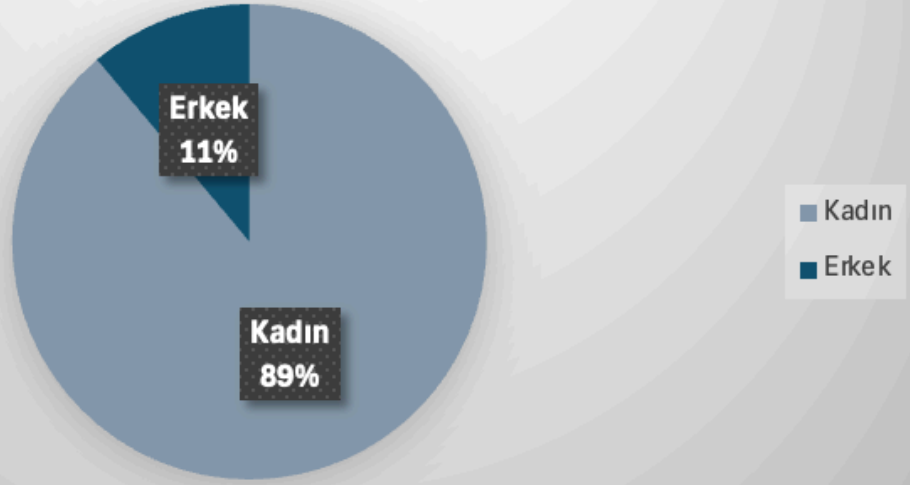
Eğitim

SBÜ mevcut eğitim olanaklarını geliştirmek amacıyla genel olarak fırsat eşitliği ve özellikle fırsat eşitliğine duyarlı araştırma ve öğretim konularında eğitim planını gözden geçirecektir. Fırsat eşitliğini gözeterek öğretim faaliyetleri, ayrımcılığın önlenmesi ve akademide fırsat eşitliği bilincinin artırılmasına yönelik eğitimler düzenlenecektir.

Üniversite; araştırma, öğretim, bilgi transferi ve yönetime odaklanarak, eşit fırsatlar alanındaki güncel gelişmeleri paylaşan atölye çalışmaları ve seminerler organize edecektir. Bu eğitim programları, katılımcılarda farkındalık yaratmayı ve araştırma ile öğretimde kapsayıcılığı teşvik etmeyi hedeflemektedir.

Personel İstatistiği (31.12.2024 Tarihi İtibarıyla)			
	Kadın	Erkek	Toplam
Akademik Personel	2.001	2.235	4.236
İdari Personel	409	593	1.002
Toplam	2.410	2.828	5.238
Veri Kaynağı: SBÜ 2024 Yılı İdare Faaliyet Raporu https://sgdb.sbu.edu.tr/uploads/63a61b0d-2177-74b6-6ea2-3a0814c8ac90/sbu2024fr.pdf			

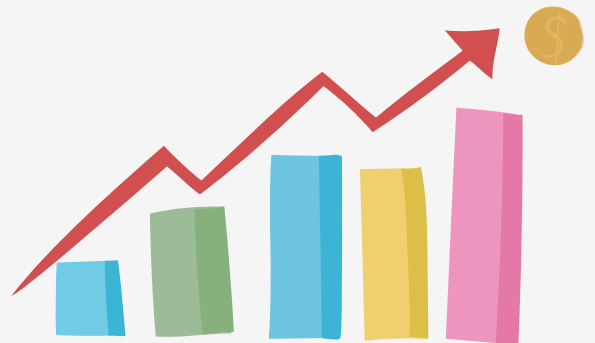
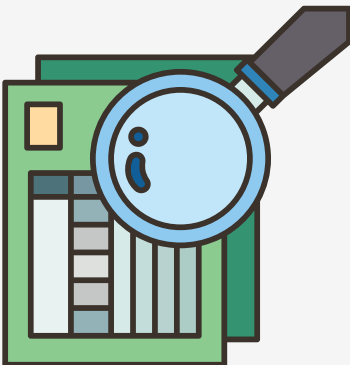
Hamidiye Külliyesi Fakülte Dekanlarının Cinsiyet Dağılımı



Alan 1: İş-Yaşam Dengesi ve Kurumsal Kültür

SBÜ tüm çalışanlarının ve öğrencilerinin iş ve özel yaşamlarını dengeleyebilecekleri bir ortamın sağlanmasını öncelikli bir hedef olarak benimser. İş-yaşam dengesine yönelik politikalar; akademik ve idari kadrolarda görev yapan bireylerin profesyonel yükümlülükleri ile kişisel sorumluluklarını uyum içinde sürdürebilmeleri için geliştirilir. Kurumsal kültür, çeşitliliğe saygılı, kapsayıcı ve adil bir yapı üzerine inşa edilmekte; tüm paydaşların aktif katılımını teşvik eden bir ortam oluşturulmaktadır. Bu kapsamda, esnek çalışma modelleri, aile dostu uygulamalar ve stres yönetimi programları gibi destekleyici mekanizmalar hayata geçirilmektedir.

Hedef	Eylemler
1. Üniversite genelinde fırsat eşitliği farkındalığını artırmak	- Fırsat eşitliği temalı seminer, çalıştay ve paneller düzenlemek
2. Akademik ve idari personelin eşitlik politikaları konusunda eğitimi	- Personel için fırsat eşitliği ve kapsayıcılık eğitim programları oluşturmak
3. Öğrenciler arasında farkındalık oluşturmak	- Oryantasyon programlarına fırsat eşitliği modülünü entegre etmek
4. Kurumsal iletişimde fırsat eşitliği vurgusunu güçlendirmek	- Web sitesi, sosyal medya ve bültenlerde fırsat eşitliği temalı içerikler paylaşmak
5. Güvenli kampüs ortamını desteklemek	- Fırsat eşitliğine yönelik olumsuz davranışların önlenmesine ilişkin farkındalık oluşturmak



Alan 2: Liderlik ve Karar Alma Süreçlerinde Fırsat Eşitliği

Üniversitemiz, liderlik ve karar alma mekanizmalarında fırsat eşitliğinin sağlanmasına büyük önem verir. Yönetim kademelerinde ve stratejik karar süreçlerinde, farklı bakış açılarını yansıtan kapsayıcı bir temsil anlayışı benimsenir. Bu amaçla, liyakat ve adalet ilkelerine dayalı bir yükselme sistemi uygulanır; liderlik pozisyonlarına erişimde şeffaf ve eşitlikçi kriterler geliştirilir. Ayrıca, liderlik gelişim programları ile potansiyel yöneticilerin yetkinliklerini artırmalarına olanak tanınır. Böylece, yönetsel süreçlerde farklı grupların katkısını güçlendiren sürdürülebilir bir yapı hedeflenir.

Hedef	Eylemler
1. Liderlik pozisyonlarında fırsat eşitliğini teşvik etmek	- Yönetsel kadrolarda fırsat eşitliğini destekleyen politika ve yönergeler oluşturmak
2. Karar alma mekanizmalarında fırsat eşitliğini artırmak	- Karar organlarında farklı grupların temsilini artıracak yapısal düzenlemeler yapmak
3. Liderlik geliştirme programları başlatmak	- Potansiyel yöneticiler için fırsat eşitliği temalı liderlik eğitim programları tasarlamak
4. Terfi süreçlerinde şeffaflığı sağlamak	- Akademik ve idari terfiler için açık, ölçülebilir ve adil değerlendirme kriterleri
5. Liderlikte fırsat eşitliği farkındalığını artırmak	- Liderlik pozisyonlarındaki yöneticilere fırsat eşitliği odaklı eğitimler vermek

Alan 3: İstihdam ve Kariyer Gelişiminde Fırsat Eşitliği

SBÜ işe alım, terfi ve kariyer planlama süreçlerinde fırsat eşitliğini sağlamak için kapsamlı politikalar uygular. Akademik ve idari kadroların oluşturulmasında objektif, şeffaf ve adil ölçütler esas alınır. Üniversitemiz, tüm çalışanların ve öğrencilerin yeteneklerini geliştirebilecekleri, eşit erişim imkanları sunan bir ortam yaratmayı amaçlar. Mentorluk programları, kariyer danışmanlığı ve sürekli eğitim olanakları ile profesyonel gelişimi destekleyen stratejiler hayata geçirilir. Bu yaklaşım, hem bireysel başarıyı teşvik etmekte hem de kurumsal verimliliği artırmaktadır.

Hedef	Eylemler
1. İşe alım süreçlerinde fırsat eşitliğini güçlendirmek	- Tüm işe alım ilanlarında fırsat eşitliği ilkesinin vurgulanmasını sağlamak
2. Terfi ve yükselme süreçlerinde adalet ve şeffaflığı sağlamak	- Kariyer ilerleme kriterlerini açık ve ölçülebilir standartlara dayandırmak
3. Profesyonel gelişim için eşit erişim fırsatları sunmak	- Tüm çalışanlar için mentorluk ve kariyer danışmanlığı programları başlatmak
4. İş-yaşam dengesine duyarlı kariyer politikaları geliştirmek	- Esnek çalışma modelleri ve aile dostu uygulamaları içeren yönergeler hazırlamak

Alan 4: Araştırma ve Eğitim İçeriğine Fırsat Eşitliği Boyutunun Entegrasyonu

Araştırma ve öğretim faaliyetlerinde fırsat eşitliği boyutunun dikkate alınması, Sağlık Bilimleri Üniversitesi'nin temel ilkelerinden biridir. Müfredat geliştirme süreçlerinde, çeşitli grupların ihtiyaçlarını ve farklılıklarını gözeten kapsayıcı içerikler hazırlanır. Araştırma projelerinde ise, toplumsal çeşitliliğin etkilerini yansıtan analizler ve eşitliği destekleyen metodolojilerin kullanımı teşvik edilir. Bu yaklaşım, bilimsel bilginin daha kapsayıcı bir perspektifle üretilmesine ve öğrencilerin çok boyutlu bir bakış açısı kazanmalarına katkı sağlar.

Hedef	Eylemler
1. Araştırma projelerinde kapsayıcı yaklaşımları teşvik etmek	- Araştırma başvuruları ve değerlendirmelerinde fırsat eşitliği perspektifinin göz önünde bulundurulması
2. Akademisyenler için farkındalık ve kapasite geliştirme çalışmaları yürütmek	- Eğitimler, atölyeler ve seminerlerle öğretim elemanlarının kapsayıcı içerikler üretmesine destek olmak
3. Araştırma ve eğitim süreçlerinde fırsat eşitliği izleme mekanizması kurmak	- Araştırmacı ve araştırma çıktılarında fırsat eşitliği entegrasyonuna ilişkin yıllık değerlendirme raporları hazırlamak
4. Kadınların ekonomik güçlenmesi, sağlık ve girişimcilik alanlarında desteklenmesi gibi öncelikli konular başta olmak	-Yapılan proje başvurularının izlenmesi

Alan 5: Fırsat Eşitliğine Yönelik İhlaller ve Önleyici Mekanizmalar

Üniversitemiz, fırsat eşitliğine yönelik ihlalleri önlemek amacıyla kapsamlı politikalar ve uygulamalar geliştirmektedir. Tüm paydaşların güvenliğini sağlamak için; ayrımcılık, mobbing, taciz ve benzeri her türlü olumsuz davranışa karşı sıfır tolerans ilkesi benimsenmiştir. Bu kapsamda; farkındalık eğitimleri, bilgilendirme kampanyaları ve güçlü bir bildirim/şikâyet mekanizması oluşturulmuştur. Kurum içi rehberlik ve destek hizmetleri ile olası mağduriyetlerin önlenmesi ve gerekli durumlarda hızlı müdahale edilmesi sağlanmaktadır. Bu politikalar, Sağlık Bilimleri Üniversitesi'nin kapsayıcı ve güvenilir bir çalışma-öğrenme ortamı yaratma vizyonunun bir parçasıdır.

Hedef	Eylemler
1. Taciz ve şiddetin önlenmesine ilişkin kurumsal politika oluşturmak	- Taciz, mobbing ve her türlü şiddeti kapsayan kurumsal bir politika ve prosedür rehberi hazırlamak
2. Farkındalık artırıcı eğitim ve seminerler düzenlemek	- Tüm personel ve öğrencilere yönelik "Güvenli Kampüs ve Fırsat Eşitliği" temalı eğitim programları başlatmak
3. Bildirim ve şikâyet mekanizmaları oluşturmak	- Güvenilir, erişilebilir ve gizlilik esaslı bir şikâyet başvuru sistemi kurmak
4. Tüm paydaşların taciz ve şiddetin önlenmesine ilişkin farkındalık düzeyini yükseltmek ve duyarlılığı artırmak amacıyla bilgilendirmek	Cinsiyete dayalı taciz ve şiddetle topyekûn mücadele için farkındalık ve duyarlılığın artırılması eğitimlerinin düzenlenmesi