

TOCEK

2024-2026

CİNSİYET EŞİTLİĞİ PLANI

Acibadem Üniversitesi
2024-2026 Dönemi Cinsiyet
Eşitliği Raporu



ACIBADEM
ÜNİVERSİTESİ

ACIBADEM MEHMET ALİ AYDINLAR ÜNİVERSİTESİ

TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ RAPORU

2024-2026

Giriş

Acıbadem Mehmet Ali Aydınlar Üniversitesi (ACU), kuruluşundan bu yana farklılıklara ve çeşitliliğe saygıyı temel değerlerinden biri olarak benimsemiştir. Toplumsal cinsiyet eşitliği, ACU'nun eşitlik ve kapsayıcılık ilkeleri doğrultusunda vazgeçilmez bir unsur ve akademik mükemmeliyetin ayrılmaz bir parçası olarak kabul edilmektedir. Üniversite, toplumsal cinsiyet eşitliği bilincini tüm paydaşlarına yansıtmayı ve bu anlayışı kurum kültürüne köklü bir şekilde yerleştirmeyi hedeflemektedir.

ACU'nun cinsiyet eşitliğine olan bağlılığı yalnızca kurumsal politika düzeyinde kalmamış, üniversite topluluğunun tamamını kapsayan bütüncül bir yaklaşıma dönüşmüştür. Üniversite; eğitim, araştırma ve idari süreçlerinin merkezine toplumsal cinsiyet eşitliğini yerleştirerek; tüm paydaşlarına yönelik kapsamlı eğitimler sunmayı, altyapısal iyileştirmeler gerçekleştirmeyi ve sürdürülebilir bir toplumsal cinsiyet politikası yürütmeyi amaçlamaktadır. Söz konusu politika, gelişen ihtiyaçlar ve güncel dinamikler doğrultusunda düzenli olarak güncellenerek sürdürülebilir ve dinamik bir şekilde uygulanmaktadır.

Güncel Durum

ACU, 2022 yılında ilk Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Planı'nı (CEP) yayımlamış; bu planda belirlenen göstergelerin titizlikle izlenmesini ve geliştirilmesini sağlamıştır. İlk iki yıllık süreçte hayata geçirilen uygulamalar, üniversite genelinde toplumsal cinsiyet eşitliğine dair kurumsal farkındalığın artmasına önemli katkılar sunmuştur. Bu dönemde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komitesi (TOCEK), yalnızca CEP'in hazırlanmasında değil, aynı zamanda uygulanmasında ve belirlenen göstergelerinin

takibinde de öncü bir rol üstlenmiştir. Komite üyelerinin sayısı ve temsil ettikleri akademik/idari alanların çeşitliliği artırılarak kapsayıcılık güçlendirilmiş; paydaşlara yönelik farkındalık artırıcı faaliyetlerin sürekliliği için etkin bir çaba gösterilmiştir.

2022 yılında CEP'in ilan edilmesini takiben üniversite bünyesinde Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Dil Tutum Belgesi" ile "Toplumsal Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık, Şiddet ve Cinsel Tacizi Önleme ve Destek Politikası" hazırlanmış ve Senato tarafından kabul edildikten sonra üniversitenin web sayfasında kamuoyuyla paylaşılmıştır. Bu belgeler, üniversitenin toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik kararlılığının somut birer göstergesidir.

Üniversite Rektörlüğü ve TOCEK, toplumsal cinsiyete ilişkin verilerin düzenli olarak toplanması konusunda kararlılığını sürdürmektedir. Akademik ve idari işe alımlarda, lisans ve lisansüstü programlardaki öğrenci sayılarında, kurul ve komisyon görevlendirmelerinde cinsiyet dağılımı yakından takip edilmektedir. Ayrıca iki yılda bir; tüm öğrenci, akademik ve idari personelin katılımına açık, anonim toplumsal cinsiyet eşitliği anketleri düzenlenmekte, elde edilen veriler raporlanarak paydaşlarla paylaşılmaktadır.

Acıbadem Üniversitesi, kaynaklarını kapasite artırımı ve eğitsel faaliyetleri desteklemek amacıyla sürdürülebilir bir şekilde kullanmaktadır. Bu kapsamda; çalışanlara yönelik toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimleri, cinsel taciz ve saldırıların önlenmesine dair bilgilendirici broşür çalışmaları ve tüm paydaşlara açık seminerler düzenlenmektedir. Müfredatta toplumsal cinsiyet odaklı derslerin yer almasına ve farklı bölümlerden öğrencilerin bu seçmeli derslere erişebilmesine hassasiyet gösterilmektedir.

Üniversite, iş ve özel yaşam dengesinin korunması adına gerekli girişimlerde bulunmakta ve 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerine tam uyum sağlamaktadır. Kampüs içerisinde emzirme odası bulunmakta ve çalışanların süt izni hakları korunmaktadır. Ayrıca, çalışanların çocukları için kreş olanakları yaratmak amacıyla yerel yönetimler ve özel kurumlarla iş birlikleri geliştirilmektedir. Kampüs ortamında hem çalışanların hem de öğrencilerin esenliğini (well-being) destekleyecek spor olanakları ve kültürel faaliyetler sunulmaktadır.

Türkiye genelinde kadınların iş gücüne katılımı, diğer OECD ülkelerine kıyasla halen oldukça düşüktür¹. Üniversitelerdeki kadın temsiline bakıldığında ise kadın öğrencilerin pek çok alanda

¹ https://www.oecd.org/en/publications/oecd-economic-surveys-turkiye-2025_d01c660f-en/full-report/removing-the-barriers-to-female-labour-market-participation_e6095292.html

erkek öğrencilerle sayısal eşitliğe ulaştığı görülmektedir. 2025 yılı itibarıyla Türkiye'deki üniversitelerde araştırma görevlilerinin %55'i, öğretim görevlilerinin %52'si kadınlardan oluşurken; profesör kadrolarında bu oran %35, doçentlerde %43 ve doktor öğretim üyelerinde %48 düzeyindedir².

Üniversite işe alım, atama ve yükseltmelerde tamamen adayın yüksek vasıflarına bağlı bir değerlendirme yapmaktadır. İş başvurusunda bulunan adayın cinsiyeti, cinsel yönelimi ve cinsiyet kimliğine dair ayrımcılığa neden olacak bir ifade kullanılmamaktadır.

2026 yılı itibarıyla Acıbadem Üniversitesi'nde çalışan kadın araştırma görevlilerinin oranı %65, öğretim görevlilerinin oranı %66, doktor öğretim üyelerinin oranı %64, doçentlerin oranı %57 ve profesörlerin oranı %45'tir. Üniversite ortalaması, Türkiye ortalamasının anlamlı biçimde üzerindedir. Rektör yardımcılığı, Senato üyeliği ile enstitü ve araştırma merkezi müdürlükleri gibi farklı üst düzey yönetici pozisyonlarında 12 kadın akademisyen görev almaktadır. İdari personelin %58'ini kadın çalışanlar oluşturmakta; karar alıcı pozisyonlarda ise 10 kadın müdür, 6 kadın müdür yardımcısı, 1 kadın koordinatör ve 20 kadın sorumlu bulunmaktadır. Öğrenciler arasında kadınların oranı doktora düzeyinde %72, yüksek lisans düzeyinde %81 ve lisans düzeyinde %74'tür. Kadınların karar alıcı pozisyonlardaki temsili özellikle idari birimlerde yüksek seyrederken, akademik birimlerde henüz hedeflenen düzeye ulaşmamıştır.

Mart-Nisan 2025 döneminde gerçekleştirilen "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Anketi" verilerine göre öğrencilerin %68'i, akademik personelin %84'ü, idari personelin %67'si üniversitedeki eğitim ve çalışma ortamının toplumsal cinsiyet eşitliğini desteklediğini belirtmiştir. 2022 yılındaki ilk ankette bu oranlar sırasıyla %60, %87 ve %69 olarak kaydedilmiştir. Paydaşların genel değerlendirme puanlarına bakıldığında (10 üzerinden); öğrenciler ortalama 7, akademik ve idari personel ise 8 puan vermiştir. 2022 yılındaki puanlar öğrenciler için 8, akademik personel için 9 ve idari personel için 8 olarak hesaplanmıştır.

Ankette dikkat çeken bir diğer bulgu ise kurumsal mekanizmaların bilinirliğine ilişkindir. 2022 yılında "Üniversitede toplumsal cinsiyet eşitliğine aykırı bir davranışla karşılaştığınızda ne yapacağınızı biliyor musunuz?" sorusuna akademik personelin %62'si, idari personelin ise %49'u "Hayır" yanıtını vermiştir. 2025 yılı anketinde ise "Hayır" diyenlerin oranı akademik personelde

² <https://www.yok.gov.tr/index.php/en/news/womens-access-to-higher-education-and-their-academic-presence-on-rise-8bQhU>

%66'ya, idari personelde ise %89'a yükselmiştir. Bu veriler; cinsiyet temelli ayrımcılık ve cinsel tacizle mücadele mekanizmaları konusunda, daha sistematik bilgilendirme ve farkındalık çalışmalarına ihtiyaç duyulduğunu açıkça ortaya koymaktadır.

2024-2026 Cinsiyet Eşitliği Planı (CEP)

Raporun hazırlık sürecinde TOCEK; akademik ve idari insan kaynakları, öğrenci işleri, bölümler, fakülteler ve üniversite yönetimi gibi pek çok farklı birimle iş birliği içinde çalışmış; gösterge takibini bu birimlerden gelen veriler doğrultusunda sürdürmüştür.

2024-2026 yıllarını kapsayan ikinci CEP dönemi, üniversiteyi toplumsal cinsiyet eşitliği alanında daha ileriye taşımak amacıyla altı temel başlık altında yapılandırılmıştır:

1. Yönetim ve Karar Alma: Mekanizmalarda dengeli toplumsal cinsiyet temsili sağlamak ve kadınların temsil oranlarını artırmak.
2. İşe Alım ve Kariyer: İşe alım ve kariyer gelişiminde cinsiyet eşitliğini sağlamak ve sürdürmek; akademik kariyerlerinin başındaki genç kadın akademisyenleri güçlendirmek.
3. Eğitim ve Farkındalık: Toplumsal cinsiyet duyarlılığını geliştiren ders içerikleri oluşturmak ve akademik programlarda bu konunun etkin şekilde ele alınmasını sağlamak; Üniversite paydaşlarının tamamına yönelik farkındalık etkinlikleri düzenlemek.
4. Araştırma ve İnovasyon: Araştırma projelerinde toplumsal cinsiyet boyutunun sistematik şekilde dahil edilmesini teşvik etmek ve yenilikçi projeleri desteklemek.
5. İş-Yaşam Dengesi: İş ve yaşam dengesinin güçlendirilmesi ile kadınların üniversite ekosistemine tam entegrasyonunu desteklemek.
6. Ayrımcılık ve Tacizle Mücadele: Cinsiyet temelli ayrımcılık ve cinsel tacizle mücadele politikalarını güçlendirmek; Farkındalık ve önleyici faaliyetleri yaygınlaştırmak.

Bu hedeflere ulaşmak amacıyla, gerçekleştirilen ve planlanan etkinliklerin ölçülmesi için veri temelli izleme ve değerlendirme mekanizmaları oluşturulmuştur. Üniversite, bu mekanizmalar aracılığıyla hem şeffaflığı hem de sürekli iyileştirme prensibini garanti altına almayı hedeflemektedir.

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Planı (2024-2026) Eylem Tabloları

Amaç 1: Yönetim ve Karar Alma				
Hedef	Eylem	Başarı göstergesi	Zaman süresi	Sorumlu
Karar verici pozisyonlardaki kadınların desteklenmesi	Karar verici pozisyonlarda kadın personel yüzdesinin sürdürülebilir olarak korumak	Karar verici pozisyonlarda kadın personel yüzdesinin bir sonraki dönemde azalmaması	2024-2026	Rektörlük
Üniversite kurul ve komisyondaki kadın ve erkek üye sayısının dengelenmesi	Üniversite kurul ve komisyondaki kadın üye sayısının erkek üyelerle dengeli olması	Üniversite kurul ve komisyondaki kadın üye sayısının artırılması	2024-2026	Rektörlük, Fakülteler

Amaç 2: İşe Alım ve Kariyer				
Hedef	Eylem	Başarı göstergesi	Zaman süresi	Sorumlu
İdari birimlerde çalışan kadın personel sayısını korumak	İdari birimlerde çalışan sayısının cinsiyet açısından takip edilmesi	Kadın erkek çalışan oranının korunması	2025-2026	İdari İK, TOCEK, Rektörlük
Akademik birimlerde çalışan kadın personel sayısını korumak	Akademik birimlerde çalışan sayısının cinsiyet açısından takip edilmesi	Kadın erkek çalışan oranının korunması	2025-2026	Akademik İK, TOCEK, Rektörlük
Kadın doktora öğrencilerinin akademide devam etmesini desteklemek	Kadın doktora öğrencilerine 1-1 mentörlük programı düzenlemek	Programın düzenli işlemeye başlaması	2026	Lisans Üstü Eğitim Enstitüleri, TOCEK

Amaç 3: Eğitim ve Farkındalık				
Hedef	Eylem	Başarı göstergesi	Zaman süresi	Sorumlu
Toplumsal Cinsiyet Eşitliği dersinin müfredatta alınması	TCE 101 Üniversite seçmeli dersi hazırlanması	TCE 101 Üniversite seçmeli ders programında yer alması	2025-2026	Öğrenci işleri, Rektörlük, TOCEK
Tıp fakültesi öğrencilerinde TCE konusunda farkındalık yaratmak	Tıp fakültesi eğitim müfredatın TCE ile ilgili derstlerin eklenmesi	“Bridging the Gap: Gender Awareness” ve “Sex- and Gender-Based Medicine” derstlerinin müfredata eklenmesi	2025-2026	Öğrenci işleri, Rektörlük, TOCEK
Üniversitenin çalışanlarının iş yaşamında TCE konusunda bilinç ve farkındalığının artırılması	Üniversite çalışanlarına işe giriş sonrası TCE ile ilgili bilgilendirme yapılması	Akademik Personel El Kitabı TCE açısından güncellenmesi İdari Personel El Kitabı hazırlanması	2024-2026	TOCEK, Akademik ve İdari İK
Tüm paydaşların TCE konusunda bilinç ve farkındalığının artırılması	Belirlenen tarihlerde TCE seminerlerinin yapılması	Her akademik dönemde en az iki etkinlik yapılması.	2024-2026	TOCEK
Üniversiteye yeni başlayan öğrencilerin TCE konusunda bilinç ve farkındalığının artırılması	Toplumsal cinsiyete duyarlı dil kullanımının desteklenmesi TCE kavramlarının açıklanması ve TOCEK’in tanıtılması	Dil+ Hapı’nın dağıtılması Her Güz döneminde oryantasyon programında TCE ve TOCEK’in tanıtılması	2024-2026	TOCEK

Amaç 4: Araştırma ve İnovasyon				
Hedef	Başarı göstergesi	Eylem	Zaman süresi	Sorumlu
Üniversitenin araştırma fonlarına toplumsal cinsiyet (TC) içerikli projelere teşvik ve özendirme	Postöral projeler için çağrıya çıkılması	projelerin desteklenmesi	2026	TTO ve Rektörlük
TC içerikli araştırmaların sayısının artırılması	TC temalı bir ulusal/uluslararası araştırma projesi geliştirmek ve/veya projede yer almak	Başvurulan proje sayısı	2026	TOCEK, TTO, SBD Editör Kurulu
TC içerikli yüksek lisans ve doktora tezlerine destek verilmesi	Sağlık Bilimleri Dergisi TCE Özel Sayısı hazırlanması	Derginin basılması	2025-2026	TTO, Rektörlük ve TOCEK
TC içerikli yüksek lisans ve doktora tezleri için destek programı oluşturulması	TC temalı yüksek lisans ve doktora tezleri için destek programı oluşturulması	Tez desteği için ilana çıkılması	2025-2026	TTO, Rektörlük ve TOCEK
TC içerikli AB ve uluslararası/ulusal projelere başvuru yapılması	TOCEK içinde araştırmalar çalışma grubu kurulması	Çalışma etkinlikleri	2025-2026	TOCEK

Amaç 5: İş-Yaşam Dengesi				
Hedef	Eylem	Başarı göstergesi	Zaman süresi	Sorumlu
Kreş/Gündüz Bakımevi desteklerinin artırılması	Üniversite mensuplarının yararlanması için kreş ve gündüz bakımevleriyle iş birlikleri	Farklı kreş ve gündüz bakımevleriyle ile sözleşme imzalanması	2024-2026	Rektörlük
Emziren çalışanların iş yerinde desteklenmesi	Doğum izninden dönen çalışanların kullanımına uygun bir alan oluşturulması	Emzirme odasının kullanıma açılması ve bakımının yapılması	2024-2026	Rektörlük, İşletme müdürlüğü

Amaç 6: Ayrımcılık ve Tacizle Mücadele				
Hedef	Eylem	Başarı göstergesi	Zaman süresi	Sorumlu
Üniversitede toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin ve cinsel tacizin önlenmesi konusunda yetkili bir merci belirlenmesi	Başvuruculara destek ve çözüm sağlayabilecek bir ofisin açılması ve bir uzmanın belirlenmesi	Üniversitede Toplumsal Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık ve Cinsel Tacizi Önleme ve Destek Biriminin (ACU-Act) çalışmaya başlaması	2025-2026	Rektörlük, İdari İK, TOCEK
Üniversitede TC ve cinsel tacize dair öğrenci ve çalışanlara dair durum tespiti yapmak	Toplumsal Cinsiyet Eşitliği anket formlarının paydaşlara dağıtılması	Toplanan verinin analizi ve raporlanması	2025	TOCEK
Üniversite paydaşlarının güncel durum hakkında bilgilendirilmesi	Raporun paydaşlarla paylaşılması	Raporun intranet (Bademnet) üzerinden erişime açılması.	2025	TOCEK



ACIBADEM
ÜNİVERSİTESİ



www.acibadem.edu.tr



+90 0216 500 44 44



<https://www.instagram.com/acibademuniversitesi>