



CİNSİYET EŞİTLİĞİ PLANI 2022 - 2025



İÇİNDEKİLER

Şekillerin Dizini	2
Tabloların Dizini	2
Önsöz	3
Giriş	4
1. BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ CİNSİYET EŞİTLİĞİ POLİTİKASI	5
2. BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ CİNSİYET EŞİTLİĞİ PLANI HEDEFLERİ.....	5
Hedef 1. Akademik Personel İçin Cinsiyet Eşitliği Sağlayan	
Çalışma Ortamları Oluşturma.....	6
Hedef 2. İdari Personel İçin Cinsiyet Eşitliği Sağlayan	
Çalışma Ortamları Oluşturma	6
Hedef 3. Öğrenciler için Cinsiyet Eşitliği Sağlayan	
Öğrenme Ortamları Oluşturma.....	6
Hedef 4. Üst Yönetimde Cinsiyet Eşitliğinin Sağlanması	
Karar Alma Süreçleri	7
3. BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ DURUM ANALİZİ	7
3.1. Bursa Uludağ Üniversitesi'nde Çalışan ve Okuyan Kadın ve Erkeklerin	
Dağılımı.....	12
4. BOYUTLAR VE EYLEMLER	13
4.1. İş-Yaşam Dengesi ve Organizasyon Kültürü	13
4.2. Liderlik ve Karar Almada Cinsiyet Dengesi.....	14
4.3. İşe Alım ve Kariyer Gelişiminde Cinsiyet Eşitliği.....	15
4.4. Cinsiyet Boyutunun Araştırma ve Öğretim İçeriğine Entegrasyonu.....	16
4.5. Cinsiyete Dayalı Şiddete Karşı Eylemler	16



Şekillerin Dizini

Şekil 1. Akademik İdari Personel (Ünvana Göre).....	9
Şekil 2. Ulusal Patent Kayıtlarında Mucitlerin Cinsiyet Dağılımı.....	12

Tabloların Dizini

Tablo 1. Akademik İdari Personel.....	7
Tablo 2. İdari Yönetim Personeli.....	8
Tablo 3. Koordinasyon Ofislerinde Çalışan Yönetim Personeli.....	8
Tablo 4. Fakülte Akademik/İdari/Diğer Personel.....	9
Tablo 5. Meslek Yüksekokulu Akademik/İdari/Diğer Personel.....	10
Tablo 6. Enstitü Akademik/İdari/Diğer Personel Genel.....	10
Tablo 7. Fakülteye Kayıtlı Öğrenciler.....	11
Tablo 8. Kurumlarda Kayıtlı Öğrenciler.....	11
Tablo 9. Meslek Yüksekokuluna Kayıtlı Öğrenciler.....	11
Tablo 10. Annelik/Babalık İznini Alan Kadın ve Erkeklerin Dağılımı.....	12
Tablo 11. 2023 Proje Koordinatörlerinin Kadın ve Erkeklerle Göre Dağılımı.....	12
Tablo 12. Cinsiyet Eşitliği Stratejik Eylem Planı.....	14
Tablo 13. Cinsiyet Dengesi ve Liderlik Geliştirme Eylem Planı.....	15
Tablo 14. Kariyer Gelişiminde ve İşe Alma Eylem Planında Cinsiyet Eşitliği.....	15
Tablo 15. BUU Cinsiyet Eşitliği Planı: Araştırma ve Eğitim Kapasitesinin Geliştirilmesi.....	16
Tablo 16. BUU'da Cinsiyete Dayalı Şiddete Karşı Eylemler ve Stratejiler.....	17



Önsöz

Bursa Uludağ Üniversitesi'nde, toplumsal cinsiyet eşitliğini temel bir değer ve misyonumuzun ayrılmaz bir parçası olarak görüyoruz. Eğitim, araştırma ve toplumsal katkı alanında mükemmelliği hedefleyen bir kurum olarak, kapsayıcı ve eşitlikçi bir ortam yaratmanın kurumsal başarı ve toplumun genel gelişimi için kritik olduğuna inanıyoruz. Toplumsal cinsiyet eşitliği bir toplumsal adalet gereksinimidir ve tüm bireylerin potansiyellerini gerçekleştirmeleri için elzemdir. Aynı zamanda, eğitim ve araştırma kalitesinin iyileştirilmesi, kurumsal performansın iyileştirilmesi ve toplumsal gelişime katkıda bulunulması açısından büyük önem taşımaktadır.

Cinsiyet eşitliğine olan bağlılığımız, Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri (SDG'ler) ile uyumludur, özellikle cinsiyet eşitliğini hedefleyen SDG 5 ile. Ayrıca eşitsizlikleri azaltmayı amaçlayan SDG 10 ve adaletin sağlanmasını destekleyen SDG 16 gibi diğer hedeflerle de bağlantılıdır. Üniversitemizin Cinsiyet Eşitliği Planı, cinsiyete bakılmaksızın tüm bireylerin eşit fırsatlara sahip olduğu adil bir akademik ve profesyonel ortam yaratmayı amaçlamaktadır. Bu plan, yönetimden işe alıma, kariyer gelişiminden araştırmaya ve öğrenci desteğine kadar tüm süreçlerimize cinsiyet eşitliğini entegre etme taahhüdümüzü yansıtmaktadır. Bu yaklaşımla sorumluluklarımızı yerine getiriyor ve daha adil ve sürdürülebilir bir dünya için küresel çabalara katkıda bulunuyoruz.

Prof. Dr. Ferudun Yılmaz
Rector



Giriş¹

Cinsiyet eşitliği, üniversitemizin değerlerini ve misyonunu derinlemesine şekillendiren temel bir ilkedir. Eğitim, araştırma ve toplum katılımında mükemmelliğe adanmış bir kurum olarak, çeşitli ve kapsayıcı bir ortamın teşvik edilmesinin yalnızca daha geniş hedeflerimize ulaşmak için değil, aynı zamanda toplumun genel ilerlemesi için de hayati önem taşıdığını kabul ediyoruz. Cinsiyet eşitliği, tüm bireylerin tam potansiyellerine ulaşmalarını sağlayan bir sosyal adalet ve insan hakları meselesidir. Ayrıca, eğitim ve araştırma kalitesini artırmada, kurumsal performansı iyileştirmede ve hizmet verdiğimiz toplulukların sosyal ve ekonomik gelişimine önemli ölçüde katkıda bulunmada kritik bir faktördür.

Cinsiyet eşitliğine olan bağlılığımız, özellikle cinsiyet eşitliğini sağlamaya ve tüm kadınları ve kızları güçlendirmeye odaklanan SDG 5 olmak üzere BM Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri (SDG'ler) ile uyumludur. Ancak yaklaşımımız daha geniştir ve SDG 5'in ülkeler içinde ve arasında eşitsizlikleri azaltmayı amaçlayan SDG 10 ve barışçıl ve kapsayıcı toplumları teşvik eden, herkes için adalete erişim sağlayan ve etkili, hesap verebilir ve kapsayıcı kurumlar inşa eden SDG 16 gibi diğer hedeflerle olan iç içe geçmişliğini kabul eder. Bu hedefleri benimseyerek, cinsiyet eşitliğinin izole bir konu olmadığını, daha adil ve eşitlikçi bir dünya yaratma yönündeki daha geniş çabalarla derinlemesine iç içe olduğunu kabul ediyoruz.

Üniversitemizin Cinsiyet Eşitliği Planı (GEP), cinsiyete bakılmaksızın tüm bireylerin başarılı olmak ve katkıda bulunmak için eşit fırsatlara sahip olduğu eşitlikçi bir akademik ve profesyonel ortamı teşvik etmek için dikkatlice tasarlanmıştır. Bu plan, cinsiyet eşitliğini kurumumuzun yapısına entegre etme ve üniversite yaşamının her alanına nüfuz etmesini sağlama konusundaki derin bağlılığımızı yansıtır. Yönetim ve işe alımdan kariyer geliştirmeye, araştırma uygulamalarına, müfredat tasarımına ve öğrenci destek hizmetlerine kadar, GEP'imiz cinsiyet eşitliğini kurumsal yapılarımıza ve süreçlerimize yerleştirmeyi amaçlamaktadır.

GEP'imizi bu uluslararası çerçeveler ve hedeflerle uyumlu hale getirerek, yalnızca bir yüksek öğrenim kurumu olarak sorumluluklarımızı yerine getirmekle kalmıyoruz, aynı zamanda daha adil ve daha sürdürülebilir bir geleceğe doğru küresel harekete de katkıda bulunuyoruz. Planımız, üniversite topluluğumuzun tüm üyelerine fayda sağlayan bir saygı, kapsayıcılık ve adalet kültürü oluşturma taahhüdümüzü göstermektedir. Bu plan aracılığıyla, eğitimin toplumsal değişimi yönlendirme ve cinsiyetten bağımsız olarak herkesin gelişme fırsatına sahip olduğu bir dünya yaratma gücünü göstererek örnek olarak liderlik etmeyi amaçlıyoruz.

¹ Bu rapor, 2022-2024 raporunun güncellenmiş versiyonudur. 2025 yılı itibarıyla yeni rapor, yeni bir eylem planıyla yayınlanacaktır.



1. BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ CİNSİYET EŞİTLİĞİ POLİTİKASI

2017 yılında Üye Devletler, Birleşmiş Milletler tarafından 2015 yılında kabul edilen Sürdürülebilir Kalkınma için 2030 Gündemi'ne AB'nin yanıtının çerçevesini oluşturan "Dünyamız, geleceğimiz, onurumuz" başlıklı Avrupa Kalkınma Mutabakatı'na ulaştı. BM'nin 2030 Gündemi, 17 Sürdürülebilir Kalkınma Hedefi'ni (SKH) ortaya koyuyor; 169 hedefi ve 195 ülke, dünyayı daha iyi hale getirebilecekleri konusunda anlaştı. AB, hem iç hem de dış politikalarında SKH'leri uygulamaya ve SKH'lere doğru ilerlemeyi en üst düzeye çıkarmada aktif rol oynamaya kararlıdır.

Sürdürülebilir Kalkınma Hedefi 5 (SDG 5), "Cinsiyet eşitliğini sağlamak ve tüm kadınları ve kızları güçlendirmek" resmi ifadesiyle cinsiyet eşitliğiyle ilgilidir. Cinsiyet eşitsizliğinin yerel, ulusal ve küresel olarak önemli bir sorun olduğu gerçeğine dayanarak, hem toplumda hem de çalışma ortamlarında cinsiyet eşitliği politikaları hayati ilgiyi hak ediyor.

Evrensel bilgi üretme, nitelikli öğrenciler yetiştirerek topluma katkıda bulunma, kaliteli hizmet sunma ve sanayi kenti Bursa ile bütünleşme vizyonuyla Bursa Uludağ Üniversitesi (BUÜ), kampüste toplumsal cinsiyet eşitliğine sahip bir çalışma ortamı yaratmayı hedefliyor. BUÜ Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Planı, BUÜ kampüsünde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasını öncelik olarak belirliyor.

Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Komisyonu'nun Cinsiyet Eşitliği Politikası yaklaşımını izleyen BUÜ Cinsiyet Eşitliği Politikası, tüm BUÜ paydaşları, akademik personel, idari personel ve öğrenciler için ortak bir politika içerir. Buradaki fikir, kadınların ve erkeklerin endişelerini ve deneyimlerini, politikaların ve programların tasarımı, uygulanması, izlenmesi ve değerlendirilmesinin ayrılmaz bir boyutu haline getirmek ve bunu üniversitedeki tüm faaliyetlerde yapmaktır, böylece kadınlar ve erkekler eşit şekilde faydalanır ve böylece eşitsizliğin devam etmemesi sağlanır. Kadınların insan haklarının korunması ve kadınlara karşı ayrımcılığın ortadan kaldırılması, planın temel mantığıdır. Nihai hedef, cinsiyet eşitliğini sağlamaktır.

2. BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ CİNSİYET EŞİTLİĞİ PLANI HEDEFLERİ

Avrupa Komisyonu'nun araştırma ve inovasyon politikasında cinsiyet eşitliğine ilişkin stratejisinin temelinde üç hedef bulunmaktadır:

- (i) Bilimsel kariyerlerde eşitliğin teşvik edilmesi.
- (ii) Karar alma süreçlerinde ve organlarda cinsiyet dengesinin sağlanması.
- (iii) Araştırma ve inovasyon içeriğine cinsiyet boyutunun entegre edilmesi.

Komisyonun stratejisi doğrultusunda BUÜ Cinsiyet Eşitliği Planı, hem bilimsel hem de idari iş süreçlerinde cinsiyete eşit bir çalışma ortamının sağlanmasına yönelik aşağıdaki hedefleri içermektedir:



Hedef 1. Akademik personel için cinsiyete eşit çalışma ortamları yaratmak

Hedef 1.1. Bilimsel kariyerlerde cinsiyet eşitliğinin izlenmesi

Hedef 1.2. BUU'da cinsiyet eşitliği araştırmalarını desteklemek

Hedef 1.3. Akademik personelin BUU'nun cinsiyet eşitliği planı/politikası/hedefleri/eylemleri konusunda bilgi sahibi olmasını sağlamak

Hedef 1.4. Akademik kadroda toplumsal cinsiyet eşitliğinin ilgili boyutlara dayalı olarak zamanında kanıt sağlanması (bkz. 4. Boyutlar ve Eylemler).

Hedef 1.5. İlgili eylemleri uygulamak, izlemek ve sonuçları raporlamak (bkz. 4. Boyutlar ve Eylemler).

Hedef 2. İdari personel için cinsiyete eşit çalışma ortamları yaratmak

Hedef 2.1. İdari kariyerlerde cinsiyet eşitliğinin izlenmesi

Hedef 2.2. İdari personelin BUU'nun cinsiyet eşitliği planı/politikası/hedefleri/eylemleri hakkında bilgi sahibi olmasını sağlamak

Hedef 2.3. İdari personel arasında cinsiyet eşitliğine ilişkin ilgili boyutlara dayalı olarak zamanında kanıt sağlanması (bkz. 4. Boyutlar ve Eylemler).

Hedef 2.4. İlgili eylemleri uygulamak, izlemek ve sonuçları raporlamak (bkz. 4. Boyutlar ve Eylemler).

Hedef 3. Öğrenciler için cinsiyet eşitliğine sahip öğrenme ortamları oluşturmak

Hedef 3.1. Öğrenme ortamlarında cinsiyet eşitliğinin izlenmesi

Hedef 3.2. BUU'da cinsiyet eşitliği eğitimini desteklemek

Hedef 3.3. Öğrencilerin BUU'nun cinsiyet eşitliği planı/politikası/hedefleri/eylemleri hakkında bilgi sahibi olmalarını sağlamak

Hedef 3.4. Öğrenciler arasında toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin ilgili boyutlara dayalı olarak zamanında kanıt sağlanması (bkz. 4. Boyutlar ve Eylemler).

Hedef 3.5. İlgili eylemleri uygulamak, izlemek ve sonuçları raporlamak (bkz. 4. Boyutlar ve Eylemler).



Hedef 4. Üst düzey yönetim karar alma süreçlerinde cinsiyet eşitliğinin sağlanması

Hedef 4.1. Üst düzey yönetim kadrosunda cinsiyet dengesinin izlenmesi

Hedef 4.2. Üst yönetimin BUU'nun cinsiyet eşitliği planı/politikası/hedefleri/eylemleri hakkında bilgi sahibi olmasını sağlamak

Hedef 4.3. Üst düzey yönetim kadrosunda cinsiyet eşitliğine ilişkin ilgili boyutlara dayalı olarak zamanında kanıt sağlanması (bkz. 4. Boyutlar ve Eylemler).

Hedef 4.4. İlgili eylemleri uygulamak, izlemek ve sonuçları raporlamak (bkz. 4. Boyutlar ve Eylemler).

3. BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ DURUM ANALİZİ

Yukarıda ana çerçevesi çizilen BUU Cinsiyet Eşitliği Planı, her türlü cinsiyete dayalı ayrımcılığı, eylemi ve davranışı önlemek amacıyla oluşturulmuştur. Bu planda belirtilen sorunlar ve çözümler, veri ve durum analizine dayanmaktadır. BUU GEP, yürütme ilkesi, bilgi ve ilerleme ayrıntılarını içerir. Giriş çalışması için, bir cinsiyet eşitliği anketi zaten tamamlanmıştır. Bu bölümde, cinsiyet eşitliği ve çeşitliliğiyle ilgili veriler tanıtılmaktadır. Bu bilgiler her yıl yenilenecektir. Bir not olarak, cinsiyet eşitliği anketinin erken sonuçları, kampüs sayı ortalamaları içindeki cinsiyet dengesine dair kanıt sağlamaktadır. Bu verilere dayanarak, üniversitemizde öğrenci sayısı ve akademik ve idari personel açısından cinsiyet dengesi zaten sağlanmıştır. Daha ileri çalışmalar için, eylemlere algı analizi ve çok daha derin anketler dahil edilmiştir (bkz. 4. Boyutlar ve Eylemler). Burada sunulan tüm verilerin Ağustos 2024'e dayandığını unutmayın.

Tablo 1. Akademik İdari Personel

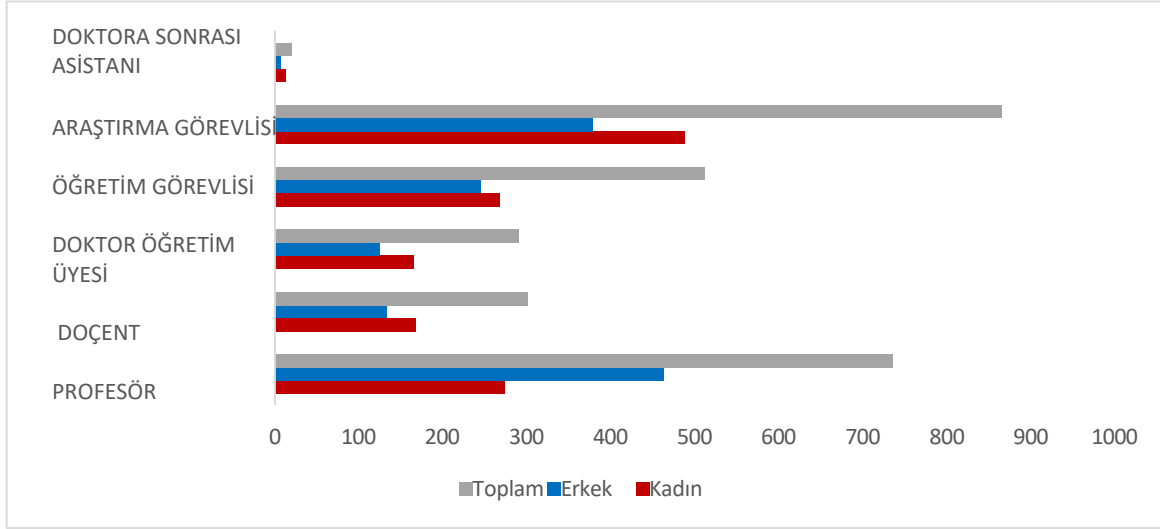
YÖNETİM GÖREVİ	Kadın	Erkek	Toplam
Rektör	-	1	1
REKTÖR YARDIMCISI	-	3	3
REKTÖRLÜĞE BAĞLI BÖLÜM BAŞKANI	1	3	4
DEKAN	4	11	15
DEKAN YARDIMCISI	15	15	30
ENSTİTÜ MÜDÜRÜ	1	3	4
ENSTİTÜ MÜDÜR YARDIMCISI	3	2	5
BÖLÜM BAŞKANI	117	180	297
SANAT BÖLÜM BAŞKANI	1	-	1
KONSERVATUVAR MÜDÜR YARDIMCISI	1	-	1
KONSERVATUVAR MÜDÜRÜ	-	1	1
MERKEZ MÜDÜR YARDIMCISI	11	15	26
MERKEZ MÜDÜRÜ	3	20	23
MESLEK YÜKSEKOKULU MÜDÜR YARDIMCISI	9	20	29
MESLEK YÜKSEKOKUL MÜDÜRÜ	1	14	15
PROGRAM BAŞKANI	46	41	87
ULUTEK GENEL MÜDÜRÜ	-	1	1
YÜKSEKOKUL MÜDÜR YARDIMCISI	1	1	2
YÜKSEKOKUL MÜDÜRÜ	-	1	1
Toplam	214	332	546

Tablo 2. İdari Yönetim Personeli

YÖNETİM GÖREVİ	Kadın	Erkek	Toplam
BİLGİ İŞLEM DAİRE BAŞKANI	-	1	1
ÇİFTLİK MÜDÜRÜ	-	1	1
ENSTİTÜ SEKRETERİ	2	3	5
FAKÜLTE SEKRETERİ	3	12	15
GENEL SEKRETER	-	1	1
GENEL SEKRETER YARDIMCISI	1	-	1
HASTANE MÜDÜR YARDIMCISI	2	3	5
HASTANE MÜDÜRÜ	1	-	1
HUKUK DANIŞMANI	-	1	1
İDARİ VE MALİ İŞLER DAİRE BAŞKANI	-	1	1
KÜTÜPHANE DOKÜMANTASYON DAİRE BAŞKANI	-	2	2
ÖĞRENCİ İŞLERİ DAİRE BAŞKANI	1	-	1
PERSONEL DAİRE BAŞKANI	-	1	1
SAĞLIK, KÜLTÜR VE SPOR DAİRE BAŞKANI	-	1	1
STRATEJİ GELİŞTİRME DAİRE BAŞKANI	-	1	1
ŞUBE MÜDÜRÜ	10	21	31
ÜNİVERSİTE HASTANELERİ BAŞMÜDÜRÜ	-	1	1
İNŞAAT VE TEKNİK DAİRE BAŞKANI	-	1	1
YÜKSEKOKUL SEKRETERİ	5	13	18
Toplam	25	64	89

Tablo 3. Koordinasyon Ofislerinde Çalışan Yönetim Personeli

YÖNETİM GÖREVİ	Kadın	Erkek	Toplam
AR-GE KORDİNATÖR YARDIMCISI	1	3	4
AR-GE KOORDİNATÖRÜ	1		1
BİLİMSEL ARAŞTIRMA PROJELERİ (BAP) KOORDİNATÖRÜ	1		2
BUU YLSY KOORDİNATÖRÜ		1	1
ENGELLİ ÖĞRENCİ BİRİMİ KOORDİNATÖRÜ		1	1
ERASMUS KOORDİNATÖRÜ		1	1
FARABİ KURUM KOORDİNATÖRÜ		1	1
HUKUK KOORDİNATÖRÜ		1	1
İÇ KONTROL KOORDİNATÖRÜ	1		1
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KOORDİNATÖRÜ		1	1
KOORDİNATÖR (1416)		1	1
KURUMSAL İLETİŞİM KOORDİNATÖRÜ		1	1
MESLEK YÜKSEKOKULLARI KOORDİNATÖRÜ		1	1
MEVLANA KURUM KOORDİNATÖRÜ		1	1
ORHUN KOORDİNATÖRÜ	1		1
OYP KOORDİNATÖRÜ		1	1
SECONDOS KOORDİNATÖRÜ	1		1
SPOR KOORDİNATÖRÜ		1	1
TEKNOFEST KURUM KOORDİNATÖRÜ		1	1
ULUSLARARASI AKADEMİK İLİŞKİLER KOORDİNATÖRÜ		1	1
ULUYÖS KOORDİNATÖRÜ	1		1
Toplam	8	17	25



Şekil 1. Akademik Kadro (Ünvan Bazlı)

Tablo 4. Fakülte Akademik/İdari/Diğer Personel

FAKÜLTE	Akademik			İdari			Diğer			Genel Toplam		
	Kadın	erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
DEVLET	16	14	30	5	3	8	5	1	6	26	18	44
KONSERVATUVARI	11	5	16	6	5	11	5	4	9	22	14	36
DİŞ HEKİMLİĞİ	107	71	178	9	10	19	11	7	18	127	88	215
EĞİTİM	113	112	225	15	16	31	15	7	22	143	135	278
FEN VE EDEBİYAT	16	9	25	5	3	8	4	4	8	25	16	41
GÜZEL SANATLAR	28	28	56	4	5	9	5	5	10	37	38	75
HUKUK	63	82	145	6	17	23	18	7	25	87	106	193
İKTİSADİ & İDARİ BİLİMLER	16	78	94	7	23	30	6	6	12	29	107	136
İLAHİYAT	8	12	20	6	6	12	4	2	6	18	20	38
İNEGÖL İŞLETME	23	5	28	5	4	9		4	4	28	13	41
MİMARLIK	79	144	223	11	13	24	23	14	37	113	171	284
MÜHENDİSLİK	28	4	32	6	5	11	4	1	5	38	10	48
SAĞLIK BİLİMLERİ	10	14	24	3	4	7	4	4	8	17	22	39
SAĞLIK BİLİMLERİ	594	502	1096	11	9	20	5	3	8	610	514	1124
SPOR BİLİMLERİ	50	67	117	10	21	31	21	28	49	81	116	197
TIP	58	67	125	11	27	38	18	26	44	87	120	207
VETERİNER HEKİMLİĞİ												
ZİRAAT												
Toplam	1220	1214	2434	120	171	291	148	123	271	1488	1508	2996

Tablo 5. Meslek Yüksekokulu Akademik/Yönetimsel/Diğer Personel

MESLEK YÜKSEKOKULU	Akademik			Yönetimsel			Diğer			Genel Toplam		
	Kadın	Erkek	toplam	kadın	erkek	toplam	kadın	erkek	Toplam	kadın	erkek	Toplam
BÜYÜKORHAN	3	5	8	2	1	3	3	4	7	8	10	18
GEMLİK ASIM KOCABIYIK	11	9	20	4	8	12	6	2	8	21	19	40
HARMANCIK	4	8	12		4	4	6	4	10	10	16	26
İNEGÖL	13	19	32	5	13	18	4	10	14	22	42	64
İZNİK	10	6	16	2	3	5	6	3	9	18	12	30
KELES SCHOOL	6	4	10	2	1	3	3	5	8	11	10	21
MENNAN PAŞINLI	1	4	5	1	2	3	1	3	4	3	6	9
MUSTAFAKEMALPAŞA	9	5	14	4	7	11	2	5	7	15	17	32
ORHANELİ	8	4	12	2	7	9	2	3	5	12	14	26
ORHANGAZİ YENİKÖY	2	15	17		7	7	3	2	5	5	24	29
ASİL ÇELİK												
SAĞLIK HİZMETLERİ	11	2	13	2	5	7	4	1	5	17	8	25
BEŞERİ BİRİMLER	14	17	31	3	11	14	5	6	11	22	34	56
SPOR BİRİMLERİ	10	14	24	3	4	7	4	4	8	17	22	39
TEKNİK BİRİMLER	24	36	60	7	15	22	9	3	12	40	54	94
YABANCI DİLLER YÜKSEK	64	30	94	4	3	7	5	4	9	73	37	110
OKULU												
YENİŞEHİR İBRAHİM	11	12	23		7	7	6	2	8	17	21	38
ORHAN												
TOPLAM	201	190	391	41	98	139	70	61	131	312	349	661

Tablo 6. Enstitü Akademik/Yönetimsel/Diğer Personel Genel

ENSTİTÜ	Akademik			Yönetimsel			Diğer			Genel Toplam		
	Kadın	Erkek	Toplam	kadın	erkek	toplam	Kadın	erkek	Toplam	kadın	erkek	Toplam
EĞİTİM BİLİMLERİ	2		2	2	5	7	2	1	3	6	6	12
FEN BİLİMLERİ	6	5	11	5	4	9	1	2	3	12	11	23
SAĞLIK BİLİMLERİ	1	1	2	3	4	7	3		3	7	5	12
SOSYAL BİLİMLER	29	13	42	6	2	8	6	2	8	41	17	58
TOPLAM	38	19	57	16	15	31	12	4	17	66	39	105

Tablo 7. Fakültelerde Kayıtlı Öğrenciler

FAKÜLTE	Kadın	Erkek	Toplam
DEVLET KONSERVATUVARI	40	39	79
DIŞ HEKİMLİĞİ FAKÜLTESİ	108	97	205
EĞİTİM FAKÜLTESİ	1968	1028	2996
FEN EDEBİYAT FAKÜLTESİ	2123	1337	3460
GÜZEL SANATLAR FAKÜLTESİ	178	65	243
HUKUK FAKÜLTESİ	421	380	801
İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ	2269	3284	5553
İLAHİYAT FAKÜLTESİ	1271	925	2196
İNEGÖL İŞLETME FAKÜLTESİ	504	586	1090
MİMARLIK FAKÜLTESİ	235	170	405
MÜHENDİSLİK FAKÜLTESİ	942	2909	3851
SAĞLIK BİLİMLERİ FAKÜLTESİ	613	202	815
SPOR BİLİMLERİ FAKÜLTESİ	171	395	566
TIP FAKÜLTESİ	459	559	1018
VETERİNERLİK FAKÜLTESİ	474	396	870
ZİRAAT FAKÜLTESİ	705	758	1463
TOTAL	12481	13130	25661

Tablo 8. Kurumlarda Kayıtlı Öğrenciler

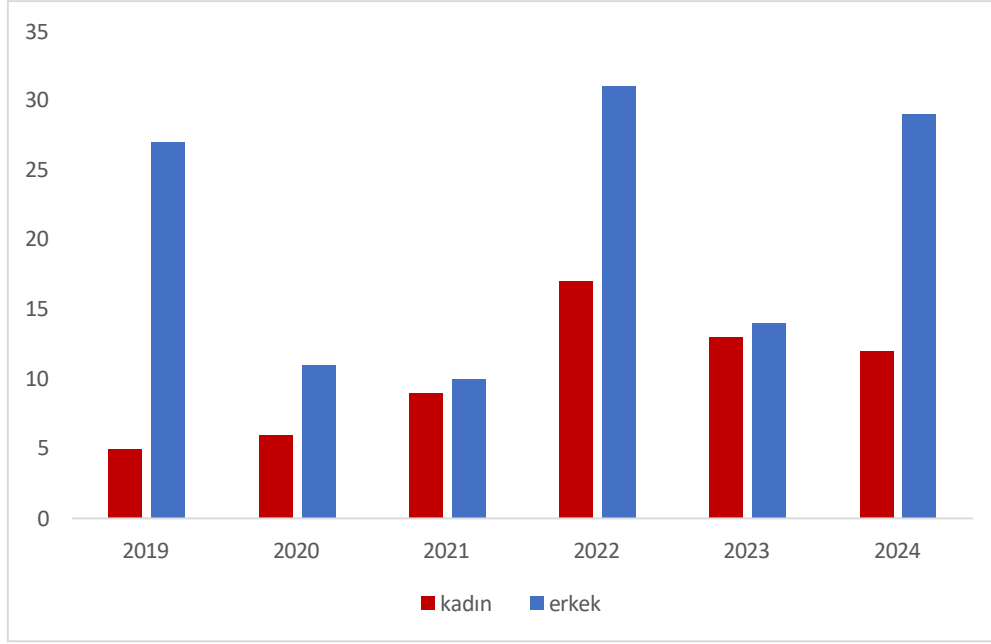
ENSTİTÜ	Kadın	Erkek	Toplam
EĞİTİM BİLİMLERİ	473	858	1331
FEN BİLİMLERİ	1584	1085	2669
SAĞLIK BİLİMLERİ	156	282	438
SOSYAL BİLİMLER	1571	1807	3378
TOPLAM	3784	4032	7816

Tablo 9. Meslek Yüksekokulunda Kayıtlı Öğrenciler

MESLEK YÜKSEKOKULLARI	Kadın	Erkek	Toplam
SAĞLIK HİZMETLERİ MESLEK YÜKSEKOKULU	869	369	1238
TEKNİK BİLİMLER YÜKSEKOKULU	1663	4644	6307
SOSYAL BİLİMLER MESLEK YÜKSEKOKULU	2306	2839	5145
MUSTAFAKEMALPAŞA MESLEK YÜKSEKOKULU	336	357	693
KARACABEY MESLEK YÜKSEKOKULU	600	760	1360
İNEGÖL MESLEK YÜKSEKOKULU	1266	1275	2541
İZNİK MESLEK YÜKSEKOKULU	506	366	872
YENİŞEHİR İBRARİM ORHAN MESLEK YÜKSEKOKULU	767	643	1410
ORHANGAZİ YENİKÖY ASİL ÇELİK MESLEK YÜKSEKOKULU	140	637	777
GEMLİK ASIM KOCABIYIK MESLEK YÜKSEKOKULU	447	838	1285
ORHANELİ MESLEK YÜKSEKOKULU	270	101	371
KELES MESLEK YÜKSEKOKULU	372	292	664
HARMANCIK MESLEK YÜKSEKOKULU	242	221	463
BÜYÜKORHAN MESLEK YÜKSEKOKULU	152	257	409
MENNAN PASİNLİ MESLEK YÜKSEKOKULU	63	71	134
Toplam	9999	13670	23669

Tablo 10. Doğum İzni Kullanan Kadın ve Erkeklerin Dağılımı

	Kadın	Erkek	Toplam
AKADEMİK	7	1	8
İDARİ	29	1	30
Toplam	36	2	38

**Şekil 2.** Ulusal Patent Kayıtlarındaki Buluşların Cinsiyet Dağılımı**Tablo 11.** 2023 Yılında Proje Koordinatörlerinin Kadın ve Erkeklerle Göre Dağılımı

Proje türü	Kadın Koordinatör Sayısı	Kadın Koordinatör Bütçesi (Euro)	Erkek Koordinatör Sayısı	Erkek Koordinatör Bütçesi(Euro)
EU	12	1,156,475	11	951,132
TÜBİTAK	43	940,194.12	87	4,872,598
BAP (SRP)	116	987,008.42	95	1,570,181
Toplam	171	3,083,677.54	193	7,393,911.24

Not: Bütçe, 2023 yılı için ortalama döviz kuru bazında raporlanmıştır.

1.1. Bursa Uludağ Üniversitesi'nde Çalışan ve Eğitim Gören Kadın ve Erkeklerin Dağılımı

BUU'nun akademik ve idari personelinin (Tablo 1, Tablo 2) incelenmesinde, üst düzey pozisyonlarda çalışan erkek akademik personel sayısı 332, kadın personel sayısı ise 214'tür. 89 idari yönetim personelinin 25'i kadındır, 64'ü ise erkektir. Koordinatörlükler (Tablo 3) incelendiğinde, 25 koordinatörden 8'i kadın, 17'si erkektir. Üniversitede çalışan 2721 akademik personelin 1372'si kadın, 1349'u erkektir.



Erkek (Şekil 1). Fakültelerde çalışan 2434 akademik personelin 1220'si kadın, 1214'ü erkektir (Tablo 4); meslek yüksekokullarında çalışan 391 akademik personelin 201'i kadın, 190'ı erkektir (Tablo 5); ve enstitülerde çalışan 57 akademik personelin 38'i kadın, 19'u erkektir (Tablo 6). Veriler, BUU'daki kadın akademik ve idari personel oranının, erkek personel oranına neredeyse eşit olduğunu, kadınların %0,5'lik bir avantajı olduğunu göstermektedir.

BUU fakültelerindeki toplam lisans öğrencisi sayısı 25.661'dir. Bu sayının 12.481'i kadın, 13.130'u ise erkektir (Tablo 7). Enstitülerde öğrenim gören kadın öğrenci sayısı 3784, erkek öğrenci sayısı ise 4032'dir (Tablo 8). Meslek yüksekokullarındaki toplam öğrenci sayısı 23.669 olup, bunun 9999'u kadın, 13.670'i erkektir (Tablo 9). Babalık izni kullanan personel incelendiğinde, yalnızca iki erkek personelin babalık izni kullandığı görülmektedir (Tablo 10).

Şekil 2'de gösterildiği gibi, yıllara göre ulusal patent buluşlarının sayısı incelendiğinde, 2018 ile 2024 yılları arasında yapılan en fazla buluşun erkek fakülte üyeleri tarafından yapıldığı görülmektedir. 2022-2023 yıllarında dört ulusal tasarım kaydı yapılmış olup, bu kayıtlar sadece erkek fakülte üyeleri tarafından gerçekleştirilmiştir. Yedi faydalı model kaydını 15 fakülte üyesi yapmış, buluşçulardan 12'si erkek, 3'ü ise kadındır.

BUU Projeleri (Tablo 11) incelendiğinde, 2023 yılında toplam projelerin 171'i kadın liderler tarafından, 193'ü ise erkek liderler tarafından gerçekleştirilmiştir. 2024 yılının ilk altı ayında ise 99 proje lideri kadın, 148 proje lideri ise erkektir.

2. BOYUTLAR VE EYLEMLER

Avrupa Komisyonu'nun 2020-2025 Cinsiyet Eşitliği Stratejisi'ne uygun olarak, BUU Cinsiyet Eşitliği Planı, içerik için önerilen beş tematik alanı takip etmektedir. Plan, 2022-2024 dönemi için BUU kampüsündeki her bir boyutun geliştirilmesine yönelik planlanan eylemleri içermektedir. Planlanan eylemler için sorumluluklar şu şekilde belirlenmiştir:

- Rektör
- BUU Kadın ve Aile Çalışmaları Uygulama ve Araştırma Merkezi (UKAM)
- BUU Sürdürülebilirlik Ofisi
- BUU Kariyer Uygulama ve Araştırma Merkezi (KARMER)
- BUU Sürekli Eğitim Uygulama ve Araştırma Merkezi (ULUSEM)

2.1. İş-Yaşam Dengesi ve Organizasyonel Kültür

Cinsiyet eşitliğine inanıp desteklemesine rağmen, BUU'nun cinsiyet eşitliği programını geliştirecek, denetleyecek ve kontrol edecek bir organizasyonu bulunmamaktadır. Bu gerekliliği sağlamak amacıyla, BUU, BUU Genel Sekreterliği'ne bağlı olarak "Kadın ve Aile Çalışmaları Uygulama ve Araştırma Merkezi (UKAM)"'nı kurmuştur. Üyeleri, akademik personel, idari personel ve öğrencilerden temsilcilerden oluşmaktadır. UKAM, GEP'nin ilerlemesini tartışmak için düzenli olarak toplanacaktır. Komite üyelerinin, cinsiyet eşitliği programı hakkında yeterli bilgiye sahip olmaları gerekmektedir.



Komite üyelerinin cinsiyet eşitliği konusunda yeterli bilgiye sahip olmaları gerekmektedir; tercihen, bu alanda daha önce çalışmış olmaları beklenmektedir. UKAM tarafından yürütülen tüm çalışmalar ve toplantılar, üniversite yönetimine rapor edilmelidir.

Tanı: BUU, cinsiyetle ilgili sorunları analiz etmek için bazı temel verilere sahiptir. Ancak, ilerleme kaydetmek ve cinsiyet eşitliğini sağlayan bir üniversite topluluğu oluşturmak için BUU'nun daha fazla veri toplaması ve bir veri toplama süreci oluşturması gerekmektedir. Veri toplama süreci, UKAM'ın çalışmalarını gerektirmektedir. Bu veri toplama süreci, personel (akademik ve idari) ve öğrenciler hakkında cinsiyet ayırımına dayalı verileri içermeli ve yıllık raporlama, belirli göstergelere dayanarak yapılmalıdır.

İzleme ve Değerlendirme: GEP ile ilgili tüm çalışmalar ve faaliyetler, Üniversite Yıllık Raporu'na dahil edilmeli ve BUU Rektörlüğü'ne sunulmalıdır..

Tablo 12. Cinsiyet Eşitliği Stratejik Eylem Planı

Boyut	Tematik Alan	Amaç	Planlanan Eylemler	Zaman Planlaması	Sorumluluk	Performans Göstergesi / Ölçütü
Organizasyonel Kültür	liderlik	Cinsiyet eşitliği eylemleri için sorumlu mekanizmaların belirlenmesi	Cinsiyet Eşitliği Komitesi'nin (GEC) Kurulması	2025	Rektör	UKAM'ın eylem raporları
İş-Yaşam Dengesi	Veri Toplama Süreci	BUÜ'de (Bursa Uludağ Üniversitesi) cinsiyet eşitliğiyle ilgili kanıt sağlama	Kampüste cinsiyet eşitliği konusunda kapsamlı anketler düzenleme	2022-2025	UKAM Sürdürülebilirlik ofisi	Anket sonuçları
Organizasyonel Kültür	Cinsiyet Eşitliği Farkındalığı	Cinsiyet eşitliği farkındalığını yaygınlaştırma	Belirli cinsiyet eşitliği konularına adanmış çalışma ekipleri oluşturma	2025	UKAM	En az 3 çalışma ekibinin kurulması

² Cinsiyet Eşitliği Komitesi (GEC) henüz kurulmamıştır. Ancak, UKAM cinsiyet eşitliği ile ilgili konularda görev almıştır.

2.2. Liderlik ve karar alma süreçlerinde cinsiyet dengesi

Tanı: BUÜ'deki karar alma süreçlerinde kadınların yeterince temsil edilmediği, şu analiz sonuçlarıyla kanıtlanmıştır:

- Yönetim Kurulu'nun %26'sı kadın temsilcilerden oluşmaktadır
- Senato'nun %18'i kadın temsilcilerden oluşmaktadır

Kadınların karar alma süreçlerinde ve pozisyonlarında yeterince temsil edilmemesinin sebepleri belirlenmeli ve kadınların karar alma süreçlerinde adil bir şekilde temsil edilmesini destekleyecek mekanizmalar sağlanmalıdır.

Tablo 13. Cinsiyet Dengesi ve Liderlik Gelişimi Eylem Plan

Boyut	Tematik alan	Amaç	Planlanan eylemler	Zaman planlaması	Sorumluluk	Performans göstergesi/ölçütü
Karar alma süreçlerinde cinsiyet dengesi	LİDERLİK	Karar alma süreçlerinde cinsiyet dengesini iyileştirme	Cinsiyet dengesinin korunmasını sağlama	2022-2025	Rektör	Tüm komisyonların en az %40 kadın üyesi olması
Liderlik ve karar alma süreçlerinde cinsiyet dengesi	EĞİTİM	Üst yönetim kadrosunun cinsiyet eşitliği konusundaki bilgi açığını azaltma	Üst yönetim kadrosu için cinsiyet eşitliği eğitim programlarının planlanması	2025	UKAM Sürdürülebilirlik ofisi ULUSEM	Üst yönetim kadrosunun en az %50'sinin eğitime katılması

2.3. İşe alım ve kariyer ilerlemede cinsiyet eşitliği

Tanı: İşe alım ve kariyer ilerlemede cinsiyet eşitliğiyle ilgili veriler BUÜ'de sağlanmamıştır. Veriler, ampirik kanıt olarak toplanmalı, üst yönetim bilgilendirilmeli ve kariyer ilerlemede cinsiyet eşitliğini iyileştirmek için tavsiyeler sunulmalıdır.

Table 14. Kariyer İlerlemesi ve İşe Alımda Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı

Boyut	Tematik alan	Amaç	Planlanan eylemler	Zaman planlaması	Sorumluluk	Performans göstergesi/ölçütü
Kariyer ilerlemesinde cinsiyet eşitliği	Zaman sınırlı durum	Erkekler ve kadınlar arasındaki kariyer ilerlemesini dengeleme	Akademik personel ile ilgili olarak kadınlar ve erkeklerin kariyer ilerlemesindeki zaman sınırlı durumlarının belirlenmesi	2025	Rektörlük	- Anket sonuçları - Üst yönetime tavsiyeler
İşe alımda cinsiyet eşitliği	Cinsiyet dengesi	Erkekler ve kadınlar arasındaki işe alımı dengeleme	İşe alımda cinsiyet eşitliği	2025	Rektörlük	- Survey results -Advice to top management

2.4. Cinsiyet boyutunun araştırma ve öğretim içeriğine entegrasyonu

Tanı:BUÜ araştırmacılarının cinsiyetle ilgili alanlarda değerli çalışmaları olmasına rağmen, sistematik veri toplama henüz sağlanmamıştır. BUÜ araştırmacılarının cinsiyetle ilgili araştırmalar yapmaları için desteklenmesi ve teşvik edilmesi gerekmektedir. BUÜ GEP'in hedeflerinden biri, BUÜ akademik personelinin cinsiyet eşitliği konusundaki araştırma kapasitesine katkı sağlamaktır. BUÜ'deki araştırmacılar, cinsiyetle ilgili araştırma alanlarında desteklenecektir. Cinsiyet boyutunun öğretime entegrasyonu için yapılacak faaliyetler, tüm müfredatlarda cinsiyet farkındalığının yaygınlaştırılmasını ve cinsiyet ve seks analizinin ilgili olduğu alanlarda öğrencilere ve araştırmacılara yeni bilgi ve eğitim yöntemlerinin geliştirilmesini içerecektir.

Table 15. BUU Gender Equality Plan: Enhancing Research and Education Capacity

Boyut	Tematik alan	Amaç	Planlanan eylemler	Zaman planlaması	Sorumluluk	Performans göstergesi/ölçütü
Öğretim içeriğine entegrasyon	Eğitim	Akademik personelin cinsiyet eşitliği konusundaki bilgi açığını azaltma	Akademik personel için cinsiyet eşitliği eğitim programlarının planlanması	2025	UKAM Sürdürülebilirlik Ofisi Kalite Koordinasyon Birimi	Akademik personelin en az %50'sinin eğitime katılması
Araştırma içeriğine entegrasyon	Veri toplama	BUÜ'nün cinsiyetle ilgili konulardaki araştırma kapasitesinin belirlenmesi	BUÜ araştırmacıların dan cinsiyetle ilgili çalışmalarına dair veri toplama	2025	Rektörlük	BUÜ Cinsiyetle İlgili Konular Araştırma Raporu
Araştırma içeriğine entegrasyon	Araştırma	BUÜ'de cinsiyet eşitliği araştırmalarının teşvik edilmesi	Cinsiyet eşitliği üzerine araştırma atölyeleri düzenlenmesi	2025	UKAM Sürdürülebilirlik ofisi	En az 100 araştırmacının atölyelere katılması
Öğretim içeriğine entegrasyon	Müfredat	Öğretim içeriğine cinsiyet eşitliği konularının entegrasyonu	Cinsiyet eşitliği eğitimi için müfredat sağlanması	2025	UKAM Sürdürülebilirlik ofisi Tüm Fakülteler	En az 50 akademisyenin müfredatı öğretim içeriklerine dahil etmesi

2.5. Cinsiyete dayalı şiddete karşı eylemler

Tanı: BUÜ'de cinsiyete dayalı şiddetle ilgili sistematik veri toplama sağlanmamıştır. Cinsiyete dayalı şiddete karşı bireysel eylemler sunabilmek için hem akademik hem de idari BUÜ personeli için farkındalık ve eğitim faaliyetleri düzenlenmelidir.

Tablo 16. BUÜ'de Cinsiyete Dayalı Şiddete Karşı Eylemler ve Stratejiler

Boyut	Tematik alan	Amaç	Planlanan eylemler	Zaman planlaması	sorumluluk	Performans göstergesi/ölçütü
Cinsiyete dayalı şiddet	Veri toplama	BUU çalışanlarının cinsiyete dayalı şiddet algılarının belirlenmesi	BUÜ'nün akademik ve idari personelinin algılarına ilişkin anket yoluyla veri toplanması	2022-2025	UKAM Sürdürülebilirlik ofisi	-Anket sonuçları -BUU Cinsiyete Dayalı Şiddet Raporu
Cinsiyete dayalı şiddet	farkındalık	Toplumsal cinsiyete dayalı şiddet konusunda farkındalığın artırılması	Toplumsal cinsiyete dayalı şiddete ilişkin çevrimiçi içeriklerin hazırlanması	2022-2025	UKAM Sürdürülebilirlik ofisi	Sosyal medya içerik paylaşımında en az 1000 etkileşim alınması Çevrimiçi içeriklerin sosyal medya hesapları üzerinden sunulması
Cinsiyete dayalı şiddet	eğitim	Toplumsal cinsiyete dayalı şiddete ilişkin bilgi açığının azaltılması	Toplumsal cinsiyet eşitliği eğitim programlarına toplumsal cinsiyete dayalı şiddet konusunun dahil edilmesi	2022-2025	UKAM Sürdürülebilirlik ofisi ULUSEM	Akademik personelin en az %50'si eğitimlere katılıyor

