

BAYRAKLI BELEDİYESİ

TOPLUMSAL CİNSİYET

EŞİTLİĞİ EYLEM PLANI

(GENDER EQUALITY PLAN -  
GEP)

2026-2028

## YASAL DAYANAKLAR

2006 yılında başlatılan “Kadın Dostu Kentler Birleşmiş Milletler Ortak Programı” projesi kapsamında yürütülen toplumsal cinsiyet eşitliği temelli çalışmalar doğrultusunda yerel yönetimler yerelde eşitliği sağlamak için “Yerel Eşitlik Eylem Planları” oluşturmaya başlamıştır. CEDAW (Birleşmiş Milletler Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Engellenmesi Sözleşmesi) ve diğer ulusal/uluslararası plan ve belgelere uygun olarak altı başlıkta (eğitim, sağlık, istihdam, yönetim mekanizmalarına katılım, kadına yönelik şiddet ve kentsel hizmetler) hazırlanması öngörülen Yerel Eşitlik Eylem Planları tüm kamu kurum ve kuruluşları ile üniversiteler ve sivil toplum kuruluşları işbirliği ile yürütülen faaliyet planlarıdır. Aynı zamanda Avrupa Yerel Yaşamda Kadın Erkek Eşitliği Şartı’na (CEMR) imza koyan yerel yönetimler, kadın-erkek eşitliği ilkesini hayata geçirmeyi kamusal bir görev kabul etmektedir. CEMR Avrupa’da yerel yönetim özerkliği, yerinden yönetim ve vatandaş katılımının geliştirilmesine katkıda bulunmak amacıyla çalışmalarını tematik alanlar etrafında şekillendirmektedir. Bayraklı Belediyesi Avrupa Yerel Yaşamda Kadın Erkek Eşitliği Şartı’nı 05.11.2021 tarihinde imzalamış ve yürüttüğü faaliyetlerde eşitliği sağlamak için gerekli adımları atmıştır. Bu doğrultuda ilki hazırlanan yerel eşitlik eylem planı hayata geçirilmiş ve 2023-2026 yılları arasında hedeflere uygun faaliyetler yürütülmüştür.

2023-2026 Yerel Eşitlik Eylem Planı kapsamında Kadın ve Aile Hizmetlerine yönelik çalışmalarda kadın güçlenmesi, bilinçlenmesi ve bilgilenmesi odaklı çalışmalar yürütülmüştür. Bu kapsamda;

- Personele yönelik toplumsal cinsiyet eşitliği, ihmal ve istismar durumlarında bildirim yükümlülüğü eğitimleri,
- Anne Çocuk Eğitim Programları,
- Baba Destek Programları,
- Kadınlara yönelik toplumsal cinsiyet eşitliği temelli atölye ve eğitimler,
- Çocuklara yönelik gelişim süreçlerini destekleyici atölye ve eğitim çalışmaları,
- Yaş almış bireylere ve engellilere yönelik psikososyal destek çalışmaları,
- Psikolojik danışmanlık ve hukuki danışmanlık,
- Hobi ve mesleki kurs çalışmaları,
- Ekonomik güçlenmeye yönelik kooperatif faaliyetlerine yönelik çalışmalar yürütülmüştür.

Bu süreçte gerçekleştirilen faaliyetlerin önemli bir kısmı sivil toplum kuruluşları, vakıflar, kamu kuruluşları ve belediyemizin diğer müdürlükleri ile kurulan iş birlikleri çerçevesinde

uygulanmıştır. Böylece hem yerelde eşgüdüm sağlanmış hem de hizmetlerin kapsayıcılığı artırılmıştır. 2023 – 2026 Yerel Eşitlik Eylem Planının tamamlanmasının ardından 2026 – 2028 Yerel Eşitlik Eylem Planı hazırlanarak hayata geçirilmiştir.

Bu kapsamda yürütülecek faaliyetlerde cinsiyet eşitliğinin öncelenmesi söz konusu olup, ulusal ve uluslararası yasal dayanaklar dikkate alınarak Bayraklı Belediyesi Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı (2026-2028) hazırlanmıştır. Hazırlanan bu eylem planı ile eşit, güvenli, şeffaf, her türlü ayrımcılık ve şiddetten arındırılmış bir çalışma ortamı oluşturulması hedeflenmiştir. Bu plan Avrupa Birliği'nin "Cinsiyet Eşitliği Planlarına İlişkin Ufuk Avrupa Rehberi" izlenerek aşağıda özetlenen hedefleri gerçekleştirmek üzere hazırlanmıştır. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı (GEP);

1. Sistematik ve cinsiyete göre ayrıştırılmış veri toplama, izleme ve değerlendirme için kurumsal bir yapının oluşturulmasını,
2. Memur – işçi – sözleşmeli memur personel arasındaki cinsiyet dengesinin iyileştirilmesini,
3. Çalışanlar, yöneticiler ve Belediye Meclis Üyeleri arasında toplumsal cinsiyet eşitliği farkındalık çalışmalarının artırılmasını,
4. Cinsiyete duyarlı bir iletişim dili stratejisinin uygulanmasını,
5. Tüm birimlerde uygulanabilecek bir iş yaşam dengesi stratejisi oluşturulmasını,
6. Cinsel tacizin, toplumsal cinsiyete dayalı şiddetin ve ayrımcılığın önlenmesi için mevcut mekanizmaların iyileştirilmesini hedeflemektedir.

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı (GEP) , altı bölüm halinde düzenlenmiştir.

I – Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Kurumsallaştırılması

II – İşe Alım ve Kariyer Gelişimi

III – İş – Yaşam Dengesi

IV – Toplumsal Cinsiyet Boyutunun Araştırma ve Eğitim İçeriklerine Entegrasyonu

V – Kadına Yönelik Şiddet, Cinsel Taciz ve Ayrımcılıkla Mücadele

## **BÖLÜM I**

### **Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Kurumsallaştırılması**

Bayraklı Belediyesi, Cinsiyet Eşitliği Eylem Planının uygulanması için Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Sorumlusu (GEO), Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Görev Gücü ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği (GEP) Komitesini oluşturmayı taahhüt eder.

### 1. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Sorumlusu (GEO):

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Sorumlusu olarak Kadın ve Aile Hizmetleri Birim Sorumlusu Belediye Başkanı tarafından atanır.

Görevleri:

- Toplumsal cinsiyet eşitliği alanlarında çalıştaylarda ve deneyim paylaşım toplantılarında aktif rol almak.
- Cinsiyet eşitliği bilinçsiz önyargı ve cinsiyete duyarlı dil konularında eğitim programları tasarlamak ve koordine etmek.
- Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı (GEP) ile ilgili farkındalığı artırmak amacıyla personelin katılımı ile toplantılar düzenlemek.
- Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı (GEP) ile ilgili tüm verileri Toplumsal Cinsiyet Eşitliği komitesine sunmak.
- Kıyaslama içeren yıllık durum tespiti raporlarını yayımlamak.
- Toplumsal cinsiyet eşitliği kapsamında sistematik veri toplanmasını sağlamak.
- Veri toplama, izleme, analiz etme aracı oluşturmak.
- Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı (GEP)'ndeki faaliyetlerin uygulanmasını koordine etmek ve kolaylaştırmaktır.

### 2. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komitesi

Yılda en az 2 kez toplanır. Başkanlığını Sosyal Hizmetler Müdürlüğü'nün bağlı olduğu Belediye Başkan Yardımcısı yapar. Komite üyeleri, Sosyal Hizmetler Müdürü, Kadın ve Aile Hizmetleri Birim Sorumlusu ve ilgili birimlerde görev yapan en az 2 meslek elemanının katılımından oluşur.

Görevleri;

- Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planının izlenme çalışmalarını yürütmek,
- Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planının uygulamasının işleyişini belirlemek,
- Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Görev Gücü üyelerinin raporlarını değerlendirip eylemlere karar vermektir.

### 3. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Görev Gücü

Yılda en az 2 kez toplanır. Kadın ve Aile Hizmetleri Biriminde görevli meslek elemanlarından oluşur.

Kategori	Planlanan Eylem	Sorumlu Birim	Gösterge	Zaman Çizelgesi		
				2026	2027	2028
Veri Toplama ve İzleme	Tüm kurumsal belgeleri ve prosedürleri toplumsal cinsiyet perspektifinden gözden geçirmek ve değişiklikler önermek	Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Sorumlusu (GEO), Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Görev Gücü	Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komitesine Sunulacak Rapor	X	X	X
	Cinsiyet eşitliği ile ilgili sistematik veri toplama, izleme ve analiz yapma	Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Sorumlusu (GEO), Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Görev Gücü, İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürlüğü	Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komitesine Sunulacak Rapor	X	X	X
Toplantı ve Eğitim	GEP hakkında farkındalığı artırmak ve sahiplenmeyi teşvik etmek amacıyla kurum personellerine ve Belediye Meclis Üyelerine yönelik yıllık toplantılar düzenleme	Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Sorumlusu (GEO), Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Görev Gücü, Dış İlişkiler Müdürlüğü, İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürlüğü	Her toplantıya çalışanların en az %20'sinin katılımı	X	X	X

## BÖLÜM II

### İşe Alım ve Kariyer Gelişimi

Bayraklı Belediyesi çalışanlar arasında cinsiyet dengesinin yeterli olması konusuna titizlikle yaklaşmaktadır. Mevcut durumda memur personelin %38'i, KHK'lı personelin ise %31'i kadın personelden oluşmaktadır.

Toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısı ile işe alım süreçlerinden kariyer gelişimine kadar her aşamada cinsiyet eşitliği ilkesine dayalı ve kadınların yönetim kademelerinde yer almasının teşvik edilmesi yönünde politikalar oluşturulması hedeflenmektedir. Bu stratejiler kadın çalışanların kurumsal yapıda daha fazla söz sahibi olmasını sağlamak, kariyer yollarını açmak ve cinsiyet dengesizliklerini ortadan kaldırmak amacıyla tasarlanmıştır.

Kategori	Planlanan Eylem	Sorumlu Birim	Gösterge	Zaman Çizelgesi		
				2026	2027	2028
Veri Toplama ve İzleme	İşe alım ve kariyer gelişimi ile ilgili sistematik bir cinsiyete göre ayrıştırılmış veri toplama aracı geliştirme	Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Sorumlusu (GEO), Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Görev Gücü, İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürlüğü	Geliştirilmiş veri toplama aracı	X	X	X
Toplantı ve Eğitim	Yeni işe başlayan personellere yönelik toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimleri verilmesi	Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Sorumlusu (GEO), Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Görev Gücü, İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürlüğü	Verilen eğitim sayısı	X	X	X
Kariyer Gelişimi	Performans değerlendirmelerinde kadın personellerin izin (doğum veya diğer bakım izinleri) dönemlerinin göz önünde bulundurulması	İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürlüğü	Uygulanan tedbirler	X	X	X

### BÖLÜM III

#### İş – Yaşam Dengesi

Bayraklı Belediyesi doğum iznine ilişkin düzenlemelerde 4857 sayılı İş Kanunu'na tam olarak uymaktadır. Bu Kanun ile, kadınların ve erkeklerin doğum izinleri, kadınların doğum sonrası emzirmeye yönelik izinleri, kadınların ve erkeklerin çocukları okul çağına gelene kadar yarı zamanlı çalışma hakkı gibi konuları düzenlemektedir. Özellikle kadınların bakım yükü nedeniyle mesleki ve kişisel hedeflerine ulaşmakta daha fazla zorluk çektikleri bilinmektedir. Bu dezavantaj kadınların tatmin edici bir profesyonel kariyere sahip olmalarının da önünde engel olabilmektedir. Bu nedenle iş – yaşam dengesinin sağlanması son derece önem kazanmaktadır.

Kategori	Planlanan Eylem	Sorumlu Birim	Gösterge	Zaman Çizelgesi		
				2026	2027	2028
Veri Toplama ve İzleme	Çalışanlar arasında iş-yaşam dengesiyle ilgili veri toplamak amacıyla anket gerçekleştirmek	Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Sorumlusu (GEO), Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Görev Gücü, İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürlüğü	Çalışanların en az %40'ının iş yaşam dengesi anketine katılımının sağlanması	X	X	X
Toplantı ve Eğitim	Çalışanlar arasında dengeli iş yükü dağılımı sağlanması için şeffaf ve adil bir iş yükü modeli oluşturulması	Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komitesi, Tüm Müdürlüklerin Müdürleri	Oluşturulan Model	X	X	X
	Toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamında iş yaşam dengesinin kurulmasına ilişkin farkındalık artırma faaliyetlerinin düzenlenmesi	Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Sorumlusu (GEO), Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Görev Gücü, İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürlüğü	Verilen Eğitim	X	X	X

#### BÖLÜM IV --

##### Toplumsal Cinsiyet Boyutunun Araştırma ve Eğitim İçeriklerine Entegrasyonu

Bayraklı Belediyesi tüm çalışanlarında insan haklarına duyarlı, insan onuruna saygılı ve cinsiyet ayrımcılığına yer vermeyen bir toplumsal cinsiyet eşitliği anlayışını temel alan sosyal devlet ilkesini benimsemektedir. Kadın ve erkek fırsat eşitliği bakış açısı ile şekillenmiş bir kurum kültürünü benimseyen ve bu anlayışı tüm kademelerinde yaygınlaştırmayı hedefleyen stratejilere önem vermektedir. Toplumsal ihtiyaçların karşılanması amacıyla hazırlanan bütçede tüm alanlarda cinsiyete duyarlı bütçeleme hedefi ile planlama yapılmaktadır.

Kategori	Planlanan Eylem	Sorumlu Birim	Gösterge	Zaman Çizelgesi		
				2026	2027	2028
Veri Toplama ve İzleme	Alo 153 merkezine (ÇÖZMER) yapılan vatandaş şikayet, dilek ve önerilere yönelik başvuruların cinsiyete dayalı izlenmesi ve bu sayede toplumsal cinsiyet temelli ihtiyaçlara yönelik veri tabanı oluşturulması	Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Sorumlusu (GEO), Basın Yayın ve Halkla İlişkiler Müdürlüğü, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Görev Gücü	Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komitesine Sunulacak Rapor	X	X	X
Eğitim	Cinsiyete duyarlı bütçeleme konusunda ilgili birim çalışanlarının bilgi düzeyinin ve farkındalığının artırılması	Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komitesi, İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürlüğü	Çalışanların en az %20'sinin katılımının sağlanması	X	X	X
	Çalışanlara, yöneticilere ve Belediye Meclis Üyelerine toplumsal cinsiyet eşitliği farkındalık eğitimleri verilmesi	Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Sorumlusu (GEO), Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Görev Gücü, İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürlüğü	Verilen Eğitim	X	X	X

## BÖLÜM V

### Kadına Yönelik Şiddet, Cinsel Taciz ve Ayrımcılıkla Mücadele

İlgili ulusal kanunlar ve uluslararası sözleşmeler kadına yönelik şiddet, cinsel taciz ve ayrımcılık konularında gerekli tanımlamaları ve yaptırımları düzenlemiştir. Ancak yine de iş yerlerinde yaşanan şiddet, ayrımcılık ve taciz konuları ile ilgili farkındalık çalışmalarının yürütülmesi bir zorunluluk olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu kapsamda Bayraklı Belediyesi Yerel Eşitlik Eylem Planında Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele başlığı altında bu alanda yürütülecek çalışmaları yürütmeyi taahhüt etmiştir. Kurum politikalarında da toplumsal cinsiyet eşitliği anlayışını geliştirmek amacıyla yürütülecek çalışmalar bu planda hedeflenmiştir.

Kategori	Planlanan Eylem	Sorumlu Birim	Gösterge	Zaman Çizelgesi		
				2026	2027	2028
Veri Toplama ve İzleme	Mobbing, cinsel taciz, şiddet ve ayrımcılığa maruz kalanlarla ilgili verilerin gizlilik ilkesine dikkat edilerek toplanması	Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Görev Gücü, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Sorumlusu (GEO), Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komitesi, İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürlüğü	Ayrıştırılmış verilerin raporlanması	X	X	X
Eğitim	Taciz ve ayrımcılıkla mücadele noktasında bildirim yükümlülüğüne ilişkin eğitim çalışmaları yürütülmesi	Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Sorumlusu (GEO), Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Görev Gücü, İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürlüğü	Yürütülen eğitim çalışması	X	X	X
	Kadına yönelik şiddet, şiddet türleri ve şiddetle mücadele mekanizmaları, Mobbing, cinsel taciz ve ayrımcılıkla ilgili farkındalık oluşturulması için tüm personele yönelik bilgilendirme çalışmaları yürütülmesi	Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Sorumlusu (GEO), Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Görev Gücü, İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürlüğü	Çalışanların en az %50'sinin katılımının sağlanması	X	X	X
	Cinsiyete duyarlı bir iletişim dili stratejisinin uygulanması	Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Sorumlusu (GEO), Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Görev Gücü, İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürlüğü	Yürütülen eğitim çalışması	X	X	X