



T.C.
BAKIRKÖY BELEDİYE BAŞKANLIĞI
Hukuk İşleri Müdürlüğü

Sayı : 25788464-641.99
Konu : Cinsiyet Eşitliği Planı (2025–2029)

..11.2025

BAKIRKÖY BELEDİYESİ
CİNSİYET EŞİTLİĞİ PLANI
(2025–2029)

1. Giriő

1.1. İlçe  l eğinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin  nemi

Bakırköy, kamusal alanların yoğun kullanımı, kültürel etkinliklerin sürekliliği, ulaşım düğüm noktalarına yakınlığı ve demografik çeőitliliĐiyle İstanbul'un  ne çıkan ilçelerinden biridir. İlçedeki yaőamın temposu; bakım emeği ( ocuk, yaşlı, engelli bakımı), güvenli ulaşım, nitelikli kamusal me  nlara erişim, istihdam fırsatlarına katılım ve kurumsal hizmetlerden yararlanma gibi baőlıklarda toplumsal cinsiyet eşitliğini doğrudan etkiler. Bu nedenle yerel yönetim düzeyinde eşitlik; yalnızca kadınların güçlenmesini değil, tüm yurttaşların hak ve fırsatlara eşit erişimini güvence altına alan kapsayıcı bir yönetiőim anlayıőını ifade eder.

İlçede yürütülen her politika ve hizmet, sosyal yardım, kültür-sanat, spor, istihdam, afet-risk azaltma, kentsel me  nın bakımı ve dijital belediye hizmetleri cinsiyet perspektifi ile planlandığında; güvenlik hissi artar, kamusal me  nlar daha kapsayıcı olur, kurum içi iőleyiő adil ve őeffaőlaőır. Böylece Bakırköy' n yerel demokrasisi güçlenir; kadınların, gençlerin, yaşlıların, çocukların ve engelli bireylerin karar alma süreçlerine katılımı ve kamusal hayata eşit d hiliyeti kalıcılaőır.

1.2. Kurumsal vizyon ve stratejik uyum

Bakırköy Belediyesi, eşitliği bir insan hakkı ve yerel demokrasi standardı olarak benimser. Bu plan, belediyenin stratejik planı, yıllık performans programları ve müdürlük faaliyet planlarıyla bütünleőik biçimde kurgulanmıőtır. Kurum içi (işe alım, terfi,  cretlendirme, çalışma koőulları, iş-yaşam dengesi, eğitim ve farkındalık) ve kurum dıőı (hizmet tasarımı, erişilebilirlik, güvenli kamusal alan, sosyal destek, afet-sonrası hizmetler) süreçlerin tamamına cinsiyet eşitliği anaakımlaştırma yaklaşımı yerleőtirilecektir.

1.3. Meclis kararı ve protokol dayanağı

Bu belge, 08.11.2024 tarih ve 99 sayılı Bakırköy Belediye Meclisi Kararı ile kabul edilen; "Marmara Belediyeler Birliği ile Bakırköy Belediyesi arasında Cinsiyet Eşitliği Planı (CEP) hazırlanması ve uygulanmasına yönelik iş birliği protokolü"ne dayanılarak hazırlanmıştır. Söz konusu karar ile Marmara Belediyeler Birliği'nin 2025–2029 dönemini kapsayan bölgesel planı referans alınmış; kapasite geliştirme, farkındalık, izleme-değerlendirme ve kurumsal mekanizmaların güçlendirilmesi yönünde ilçe ölçeğinde somut taahhütler benimsenmiőtir.

1.4. Planın kapsamı ve hedef kitlesi

Plan, iki düzeyde etki yaratmayı hedefler:

(i) Kurum içi: İnsan kaynakları süreçleri, liyakat ve eşit işe eşit ücret ilkesi; işe alım-terfi-kariyer geliőtimi; liderlikte kadın temsili; iş-yaşam dengesi; cinsel taciz ve mobbing karşıtı kuralları; zorunlu eğitim ve farkındalık.

(ii) Kurum dıőı (hizmetler): Sosyal hizmetler, kültür-sanat, spor, sağlık ve bakım; me  nsal düzenleme

ve güvenli kamusal alan; afet-risk yönetimi; dijital belediyeçilik; Kent Konseyi ve meclisleriyle (çocuk, genç, engelli, yaşlı) katılımcı süreçlerin güçlendirilmesi.

Hedef kitle; belediye çalışanlarının tamamı, ilçe sakinleri ve belediye hizmetlerinden yararlanan tüm paydaşlardır (STK'lar, meslek odaları, üniversiteler, özel sektör ve kamu kurumları).

1.5. Hazırlık yaklaşımı ve paydaş katılımı

Plan; belediye birimlerinden temsilcilerin yer aldığı **Cinsiyet Eşitliği Çalışma Grubu** koordinasyonunda, Marmara Belediyeler Birliği teknik desteğiyle hazırlanmıştır. Süreçte:

- Müdürlüklerden **cinsiyete göre ayrıştırılmış veri** ve mevcut uygulama bilgileri toplanmış,
- Kent Konseyi ve ilgili meclislerin görüşleri alınmış,
- Bilgi İşlem, İnsan Kaynakları, Muhtarlık İşleri, Kültür İşleri, Sağlık, Zabıta, Park ve Bahçeler, Destek Hizmetleri gibi müdürlüklerle **odak toplantıları** yapılmıştır.

Bu yaklaşım; katılımcılık-şeffaflık ve kanıta dayalı politika geliştirme ilkeleriyle uyumludur.

1.6. Kamuya açıklık, hesap verebilirlik ve şeffaflık

Plan; Belediye Başkanı tarafından imzalandıktan sonra **belediyenin resmî internet sayfasında** yayımlanacak ve yılda en az bir kez **“Cinsiyet Eşitliği Yıllık Raporu”** ile kamuoyuna hesap verilecektir. Böylece ilçe halkı, planın ilerlemesini **saydam** biçimde izleyebilecektir.

1.7. Erişilebilirlik ve eşitlikçi dil taahhüdü

Belge ve tüm iletişim materyalleri; **kolay okunur Türkçe**, görsel-metinsel tutarlılık ve ayrımcı ifadelerden kaçınma ilkelerine göre hazırlanacaktır. Dijital içeriklerde **erişilebilirlik standartları** (ör. alternatif metinler) gözetilecek; eğitim ve toplantılar engelsiz mekânlarda, çocuk bakım desteği gibi kolaylaştırıcı düzenlemelerle planlanacaktır. Belediyenin yazılı-görsel tüm mecralarında **eşitlikçi dil ve temsil** benimsenir.

1.8. Varsayımlar, riskler ve risk azaltma

- **Veri bütünlüğü riski:** Müdürlükler arası veri standardı farklılıkları → **Ortak gösterge seti ve tek veri formu** ile giderilecektir.
- **Kaynak kısıtı:** Bütçe ve insan kaynağı sınırlılıkları → **Yıllık bütçede özel kalem** ayrılması, dış fon/iş birliklerinin etkin kullanımı.
- **Kurumsal kültür direnci:** Alışkanlıklar/önyargılar → **Zorunlu eğitim**, mentorluk ve iç iletişim kampanyaları.
- **İzleme sürekliliği:** Yıllık raporlamada aksama → Takvimli **İzleme-Değerlendirme Planı** ve üst yönetim sunumları.

1.9. Uygulama dönemi, gözden geçirme ve güncelleme

Plan dönemi **2025–2029**'dur. Her yılın sonunda **yıllık uygulama raporu** yayımlanır; ara gözden geçirme 2027'de yapılır. Yeni ihtiyaçlar, mevzuat değişiklikleri veya dış koşullardaki (ör. afetler) değişimlere göre **güncelleme** yapılabilir. Plan, belediyenin stratejik planı ve performans programı ile **uyumlu** yürütülür; **kurumsal hedeflere** bağlanmış göstergeler üzerinden izlenir.

1.10. Kurumsal taahhütlerin özeti

- **Eşit işe eşit ücret** ve liyakat esaslı süreçler,
- Yönetim ve karar alma mekanizmalarında **kadın temsili için ölçülebilir hedefler**,
- **İş-yaşam dengesini** destekleyen uygulamalar (esnek modeller, bakım destekleri),
- Tüm personel ve yöneticiler için **zorunlu eğitim** ve **farkındalık** çalışmaları,
- **Cinsel taciz ve mobbing karşıtı politika** ile **gizli-güvenli başvuru hattı**,
- Stratejik plan, bütçe ve performans programında **cinsiyet göstergeleri**,
- **Yıllık kamu raporu** ve web yayınıyla **hesap verebilirlik**.

2. Tanımlar

Bu planda geçen bazı temel kavramlar aşağıda açıklanmıştır:

- **Toplumsal Cinsiyet:** Kadınlar ve erkekler arasındaki biyolojik farklılıklardan değil, toplum tarafından atfedilen roller, sorumluluklar, beklentiler ve ilişkilerden kaynaklanan farklılıkları ifade eder. Toplumsal cinsiyet, değişebilir ve kültürden kültüre farklılık gösterebilir.
- **Toplumsal Cinsiyet Eşitliği:** Kadınların ve erkeklerin, kız çocuklarının ve erkek çocuklarının hayatın tüm alanlarında eşit haklara, fırsatlara ve kaynaklara erişimini; ayrımcılıktan uzak, adil ve kapsayıcı bir şekilde katılım göstermesini ifade eder.
- **Cinsiyet Eşitliği Planı (CEP/GEP):** Kamu kurumları ve kuruluşlarının toplumsal cinsiyet eşitliğini kurumsal yapıya ve hizmet süreçlerine entegre etmek amacıyla hazırladıkları stratejik belgedir. Somut hedefler, ölçülebilir göstergeler, uygulama ve izleme mekanizmaları içerir.
- **Kadınların Güçlenmesi:** Kadınların ekonomik, sosyal, siyasi ve kültürel hayata tam, eşit ve özgür biçimde katılım göstermeleri için gerekli koşulların oluşturulmasını ifade eder. Bu kavram, yalnızca bireysel hakların tanınması değil, aynı zamanda kadınların karar alma ve liderlik süreçlerinde etkin rol almalarının desteklenmesini de kapsar.
- **İş-Yaşam Dengesi:** Çalışanların iş yükümlülükleri ile özel hayatlarındaki sorumluluklarını dengeli biçimde yürütebilmelerini sağlayan düzenlemeler ve politikaları ifade eder. Ebeveynlik izni, esnek çalışma, bakım destekleri gibi uygulamalar iş-yaşam dengesini kolaylaştırır.
- **Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık:** Cinsiyet, toplumsal cinsiyet kimliği, cinsel yönelim, gebelik, doğum veya bakım sorumlulukları gibi nedenlerle bir kişinin farklı veya dezavantajlı muamele görmesidir. Doğrudan ayrımcılık (açık ve kasıtlı) veya dolaylı ayrımcılık (tarafsız gibi görünen düzenlemelerin kadınları/erkekleri dezavantajlı kılması) şeklinde ortaya çıkabilir.
- **Cinsiyete Dayalı Şiddet:** Kadın veya erkeğe, cinsiyeti temel alınarak yöneltilen veya orantısız biçimde kadınları etkileyen, fiziksel, cinsel, psikolojik veya ekonomik zarar verici tüm eylemleri kapsar.
- **Cinsel Taciz:** Bir kişinin onurunu zedeleyen, istenmeyen, cinselliğe dayalı sözlü, fiziksel veya davranışsal eylemleri ifade eder. Cinsel taciz; işyerinde, kamusal alanlarda veya hizmet süreçlerinde meydana gelebilir.
- **Mobbing (Psikolojik Taciz):** İşyerinde sistematik biçimde gerçekleştirilen, bireyi dışlamayı, küçük düşürmeyi veya yıldırma amaçlayan davranışların tümüdür. Bu plan kapsamında, cinsel taciz ile birlikte mobbing de cinsiyete dayalı şiddetin bir türü olarak değerlendirilmiştir.
- **Cinsiyet Anaakımlaştırma (Gender Mainstreaming):** Tüm politika, program ve faaliyetlerin her aşamasında toplumsal cinsiyet perspektifinin sistematik olarak dikkate alınmasıdır. Stratejik plan, bütçe, performans programı, hizmet tasarımı ve değerlendirme süreçlerinin tamamında bu yaklaşım esastır.
- **Pozitif Ayrımcılık / Geçici Özel Önlemler:** Kadınların, kız çocuklarının veya dezavantajlı grupların fiilen eşitliğe ulaşmasını sağlamak amacıyla alınan, geçici ve hedef odaklı önlemleri ifade eder.
- **Eşitlikçi Dil:** Yazılı ve sözlü iletişimde kadınları ve erkekleri kapsayıcı, ayrımcılıktan arındırılmış, önyargı üretmeyen bir dilin kullanılmasını ifade eder.

3. Dayanak ve Yasal Çerçeve

Bakırköy Belediyesi Cinsiyet Eşitliği Planı (2025–2029), ulusal hukuk düzeni, uluslararası yükümlülükler ve yerel düzeyde alınan kararlar temel alınarak hazırlanmıştır. Plan, yalnızca bir politika belgesi değil, aynı zamanda belediyenin yasal sorumluluklarının ve toplumsal taahhütlerinin somut bir yansımasıdır.

3.1. Ulusal Hukuki Dayanaklar

- **Türkiye Cumhuriyeti Anayasası (m.10):** Herkesin, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayrım gözetilmeksizin kanun önünde eşit olduğunu düzenler. Kamu kurumlarının ayrımcılığı önleme ve eşitliği sağlama yükümlülüğünü ortaya koyar.

- **5393 sayılı Belediye Kanunu:** Belediyelerin yerel hizmetlerde eşitlikçi bir yaklaşım benimsemesini, hemşerilik hukuku çerçevesinde dezavantajlı grupları gözetmesini ve sosyal adalet ilkesine dayalı hizmetler sunmasını zorunlu kılar.
- **5355 sayılı Mahalli İdare Birlikleri Kanunu:** Belediyelerin birlikler aracılığıyla ortak politika geliştirmesine ve toplumsal faydaya yönelik işbirlikleri kurmasına olanak sağlar. Marmara Belediyeler Birliği ile işbirliği bu maddeye dayanmaktadır.
- **657 sayılı Devlet Memurları Kanunu:** Kamu görevine girişte ve görev süresince cinsiyet ayrımcılığını yasaklar; iş ve yaşam dengesi ile ilgili hükümler içerir. Doğum izni, süt izni ve benzeri düzenlemeler toplumsal cinsiyet eşitliğinin kurumsal düzeyde desteklenmesine katkı sağlar.
- **4857 sayılı İş Kanunu:** İstihdam ilişkilerinde kadın-erkek eşitliğini güvence altına alır; “eşit işe eşit ücret” ilkesini düzenler. İş yerinde ayrımcılık yasağı ve iş-yaşam dengesi için koruyucu hükümler içerir.
- **5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu (ek öneri):** Kamu kurumlarının performans esaslı bütçeleme sisteminde toplumsal cinsiyet göstergelerinin entegrasyonuna dayanak sağlar.

3.2. Uluslararası Dayanaklar

- **CEDAW (Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi):** Türkiye’nin 1985 yılında taraf olduğu sözleşme, kadınlara karşı her türlü ayrımcılığı önlemeyi ve eşitliği sağlamayı taahhüt eder.
- **Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları (SKA 5):** Birleşmiş Milletler tarafından kabul edilen hedefler arasında yer alan “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği” (Amaç 5), kadınların ve kız çocuklarının güçlendirilmesini ve eşit haklara erişimini öngörür.
- **Avrupa Yerel Yaşamda Kadın-Erkek Eşitliği Şartı (CEMR):** Yerel ve bölgesel yönetimlerin toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki taahhütlerini somutlaştıran ve uygulama araçlarını belirleyen çerçeve belgedir.

3.3. Yerel Dayanaklar

- **Marmara Belediyeler Birliği Cinsiyet Eşitliği Planı (2025–2029):** Bölgesel düzeyde toplumsal cinsiyet eşitliği için belirlenmiş stratejik hedefler Bakırköy Belediyesi için referans alınmış, uyarlanarak yerel düzeyde uygulanması sağlanmıştır.
- **İş Birliği Protokolü:** Bakırköy Belediyesi ile Marmara Belediyeler Birliği arasında imzalanan protokol, cinsiyet eşitliği hedeflerinin yerel düzeyde uygulanması için bağlayıcı bir çerçeve oluşturur.

4. Amaç ve İlkeler

4.1. Amaç

Bakırköy Belediyesi Cinsiyet Eşitliği Planı (2025–2029), belediyenin tüm faaliyetlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini anaakımlaştırmayı, kurum içinde fırsat eşitliğini sağlamayı ve hizmetlerden yararlanan tüm yurttaşların eşit erişimini garanti altına almayı amaçlamaktadır.

Plan, hem **kurumsal** hem de **toplumsal** düzeyde hedefler ortaya koymaktadır:

Kurumsal Amaçlar

- Belediyenin insan kaynakları politikalarında fırsat eşitliği sağlamak, işe alım ve terfi süreçlerinde adil ve şeffaf uygulamaları garanti altına almak,
- Yönetim ve karar alma mekanizmalarında kadınların temsilini artırmak,
- Çalışanların iş-yaşam dengesini gözetken kurumsal destek mekanizmaları geliştirmek,
- Belediye personeli için cinsiyet eşitliği ve bilinçsiz önyargılarla mücadele konularında zorunlu eğitimler düzenlemek,
- Cinsiyete dayalı şiddet, taciz ve mobbinge mücadele için güvenli ve erişilebilir başvuru mekanizmaları oluşturmak.

Toplumsal Amaçlar

- İlçede yaşayan kadınların, erkeklerin, çocukların, gençlerin, yaşlıların, engellilerin ve göçmenlerin belediye hizmetlerine eşit erişimini sağlamak,
- Kamusal alanların güvenli, erişilebilir ve kapsayıcı olmasını temin etmek,
- Kültür, sanat, spor, sağlık, sosyal hizmetler ve afet yönetimi alanlarında eşitlikçi uygulamaları hayata geçirmek,
- Kent Konseyi ve ilgili meclisler aracılığıyla tüm yurttaşların eşit katılımını teşvik etmek,
- İlçe genelinde farkındalık çalışmaları yürüterek toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin bilinç düzeyini artırmak.

4.2. İlkeler

Plan, aşağıdaki temel ilkeler doğrultusunda uygulanacaktır:

- **Eşitlik:** Tüm bireylerin cinsiyet, toplumsal cinsiyet kimliği, cinsel yönelim, yaş, engellilik veya sosyo-ekonomik durum ayrımı gözetilmeksizin eşit hak ve fırsatlara sahip olması.
- **Adalet:** Dezavantajlı grupların farklı ihtiyaçlarını gözeterek, kaynakların adil ve dengeli dağılımını sağlayan politikaların geliştirilmesi.
- **Kapsayıcılık:** Kadınların, erkeklerin, çocukların, gençlerin, yaşlıların, engellilerin ve göçmenlerin karar alma ve uygulama süreçlerine aktif biçimde dahil edilmesi.
- **Şeffaflık:** Planın tüm aşamalarının (hazırlık, uygulama, izleme) kamuoyuna açık, erişilebilir ve denetlenebilir olması.
- **Katılımcılık:** Belediye çalışanlarının, sendikaların, sivil toplum kuruluşlarının, meslek odalarının, üniversitelerin ve yurttaşların görüşlerinin sürece dahil edilmesi.
- **Hesap Verebilirlik:** Belirlenen göstergeler, düzenli raporlamalar ve kamuya açıklık yoluyla belediyenin şeffaf biçimde sorumluluk üstlenmesi.
- **Sürdürülebilirlik:** Plan kapsamında alınan önlemlerin ve uygulamaların kalıcı, uzun vadeli ve kurumsallaşmış çözümler üretmesi.
- **Önleyicilik:** Ayrımcılığın, cinsiyete dayalı şiddetin ve önyargıların ortaya çıkmasını engelleyecek yapısal tedbirlerin alınması.
- **Veri Temelli Yaklaşım:** Tüm karar ve uygulamaların cinsiyete göre ayrıştırılmış veriler ve göstergeler üzerinden yapılması.
- **Yerellik:** İlçenin özgün demografik, kültürel ve sosyal yapısını dikkate alan uygulamaların geliştirilmesi.
- **Ortaklık:** Üniversiteler, sivil toplum kuruluşları, meslek odaları ve Marmara Belediyeler Birliği ile işbirliği içinde çalışılması.
- **Eşitlikçi Dil ve Temsil:** Belediyenin yazılı, görsel ve dijital tüm iletişimde ayrımcılıktan uzak, kapsayıcı bir dil ve temsiliyetin benimsenmesi.

5. Durum Analizi (Mevcut Durum ve Sorunlar)

5.1. Demografik ve Sosyo-Ekonomik Yapı

Bakırköy, İstanbul'un merkezi ilçelerinden biri olup 2024 yılı TÜİK verilerine göre yaklaşık **220.000 nüfusa** sahiptir. İlçenin nüfus dağılımı kadınlar lehinedir (%54 kadın, %46 erkek). Yaşlı nüfus oranı İstanbul ortalamasının üzerindedir; 65 yaş üstü nüfus %19'dur. Çocuk ve genç nüfus oranı ise %18 civarındadır.

İlçede eğitim düzeyi Türkiye ortalamasına göre yüksektir: kadınların lise ve üniversite mezunu oranı yüksektir; ancak iş gücüne katılım oranında hâlâ erkeklerle fark vardır. Bakırköy'de kadınların işgücüne katılım oranı yaklaşık %45 iken erkeklerde %65'tir.

Göçmen ve mülteci nüfus ilçede sınırlı sayıdadır, ancak özellikle kadın göçmenlerin sosyal hizmetlere erişimde görünmez engeller yaşadığı bilinmektedir.

5.2. Belediyede Kurumsal Yapı ve Personel Profili

Bakırköy Belediyesi'nde çalışan personelin toplam sayısı yaklaşık 1720'dir. Mevcut tabloda:

- Kadın personel oranı %33,1'dir.
- Kadınlar genellikle idari ve masa başı görevlerde yoğunlaşırken, teknik ve saha işlerinde erkekler ağırlıktadır.
- Belediye meclisinde kadın üye oranı %32,26'dır; bu oran Türkiye ortalamasıyla benzer, ancak AB ortalamalarının altındadır.

Bu tablo, işe alım, terfi ve karar alma mekanizmalarında kadınların temsilini artırmaya dönük özel önlemler alınması gerektiğini göstermektedir.

5.3. İlçede Toplumsal Cinsiyet Eşitsizlikleri

Yerel düzeyde yapılan gözlemler ve Marmara Belediyeler Birliği raporları, Bakırköy'de toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin özellikle şu alanlarda görünür olduğunu göstermektedir:

- **Bakım emeği yükü:** Kadınlar, çocuk, yaşlı ve engelli bakımında birincil sorumlu olarak görülmekte; bu durum iş gücüne katılımı sınırlamaktadır.
- **İş gücü piyasası:** Kadınların istihdam oranı erkeklere göre düşüktür; kadınlar daha çok hizmet sektöründe ve düşük ücretli işlerde çalışmaktadır.
- **Kamusal alan kullanımı:** Gece ulaşımında güvenlik algısı düşük; park ve sahil gibi mekânlarda kadınlar ve gençler zaman zaman dışlayıcı davranışlarla karşılaşmaktadır.
- **Spor ve kültür hizmetleri:** Erkeklerin daha yoğun yararlandığı alanlar iken kadınların katılım oranı daha düşüktür.
- **Şiddet ve taciz:** İstanbul genelinde olduğu gibi, ilçede de aile içi şiddet ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddet vakaları rapor edilmektedir. Kadınların çoğu belediye destek hizmetlerinden haberdar değildir.

5.4. Mevcut Politikalar ve Uygulamalar

Bakırköy Belediyesi bugüne kadar cinsiyet eşitliği alanında çeşitli çalışmalar yürütmüştür:

- Kadın Danışma Merkezi aracılığıyla sosyal ve psikolojik danışmanlık hizmetleri,
- Kadın emeğini destekleyen kültürel ve ekonomik projeler,
- Çocuk ve gençlere yönelik sosyal ve kültürel etkinlikler,
- Marmara Belediyeler Birliği iş birliğiyle "Cinsiyet Eşitliği Planı" hazırlık protokolü (08.11.2024 tarihli 99 sayılı meclis kararı).

Ancak, bu çalışmalar henüz kurumsal ve bütüncül bir plan çerçevesinde yürütülmediği için:

- Müdürlükler arasında veri standardı yok,
- İnsan kaynakları süreçlerinde eşitlik politikaları kurumsallaşmamış,
- Şiddetle mücadelede belediyenin destek mekanizmaları sınırlı kalmış,
- Eğitim ve farkındalık faaliyetleri tüm personele sistematik olarak ulaşmamış durumdadır.

5.5. Sorunlar ve İhtiyaçlar

Yapılan analizler sonucunda, öncelikli sorunlar şu şekilde belirlenmiştir:

1. **Kurumsal düzeyde:**
 - Kadınların üst yönetim ve karar alma mekanizmalarındaki temsil oranı düşük.
 - İnsan kaynaklarında toplumsal cinsiyet odaklı göstergeler kullanılmıyor.
 - Taciz ve mobbinge karşı kurumsal politika eksik.
2. **Hizmet düzeyinde:**
 - Kadınların güvenli ulaşım ve mekân kullanımında sorunlar var.
 - Sosyal hizmetler kadın ve erkeklerin farklı ihtiyaçlarına göre farklılaştırılmamış.
 - Engelli kadınların ve göçmen kadınların hizmetlere erişiminde görünmez engeller mevcut.
3. **Toplumsal düzeyde:**
 - Kadınların iş gücüne katılımı düşük, bakım yükü yüksek.
 - Şiddet ve taciz vakalarında destek mekanizmaları yetersiz biliniyor.
 - Toplumsal farkındalık ve bilinç düzeyi eşitlik hedeflerinin altında.

5.6. Güçlü Yönler ve Fırsatlar

- Marmara Belediyeler Birliği'nin 2025–2029 GEP'inin varlığı (bölgesel uyum).
- İstanbul Büyükşehir Belediyesi'nin eşitlik politikalarıyla uyum imkânı.
- İlçenin yüksek eğitim düzeyi ve aktif sivil toplum kapasitesi (özellikle kadın örgütleri).

5.7. Genel Değerlendirme

Bakırköy Belediyesi, cinsiyet eşitliği alanında güçlü bir toplumsal talep ve kurumsal iradeye sahiptir. Ancak mevcut durum, yapısal sorunlar ve eşitsizlikler nedeniyle sistematik bir planlamaya ihtiyaç göstermektedir. **2025–2029 Cinsiyet Eşitliği Planı**, bu boşluğu kapatmayı ve belediyeyi eşitlikçi yerel yönetişimin öncü kurumlarından biri haline getirmeyi amaçlamaktadır.

6. Kurumsal Yapılanma ve Sorumluluklar

Bakırköy Belediyesi Cinsiyet Eşitliği Planı (2025–2029), kurumun tüm birimlerinde uygulanmak üzere yapılandırılmıştır. Planın etkin biçimde yürütülmesi için aşağıdaki kurumsal yapılanma ve sorumluluklar belirlenmiştir:

6.1. Belediye Başkanı

- Planın en üst düzeyde sahiplenilmesinden ve uygulanmasından nihai olarak sorumludur.
- Planın onaylanması, kamuoyuna açıklanması ve belediye birimlerine duyurulması görevlerini yürütür.
- Planın uygulanmasında birimler arasında koordinasyonu sağlamak için gerekli talimatları verir.

6.2. Hukuk İşleri Müdürlüğü ve Eşitlik Birimi

- Planın koordinasyonundan ve günlük işleyişe entegrasyonundan sorumludur.
- Belediyenin tüm iç süreçlerine (insan kaynakları, bütçe, stratejik planlama) ve dış hizmetlerine (sosyal hizmetler, kültür, spor, sağlık) eşitlik perspektifini entegre eder.
- Müdürlüklerden gelen verileri toplar, analiz eder ve **yıllık izleme-değerlendirme raporu** hazırlar.
- Eğitimler, farkındalık etkinlikleri ve kampanyaları koordine eder.

6.3. Cinsiyet Eşitliği Çalışma Grubu

- Belediyenin tüm müdürlüklerinden temsilcilerden oluşur.
- Planın günlük işleyişe entegrasyonunu sağlar.
- Her müdürlüğün yıllık faaliyetlerini eşitlik perspektifiyle raporlamasını koordine eder.
- Çalışma grubu yılda en az iki kez toplanarak uygulamadaki gelişmeleri değerlendirir.

6.4. Belediyenin Müdürlükleri

- Kendi görev alanlarıyla ilgili olarak planın hedeflerini uygular.
- İnsan kaynakları süreçlerinde, hizmet planlamasında ve yurttaşlara yönelik faaliyetlerde eşitlik perspektifini gözetir.
- Faaliyet raporlarını düzenli olarak Hukuk İşleri Müdürlüğü / Eşitlik Birimi'ne sunar.
- Stratejik Plan ve Performans Programı hazırlıklarında toplumsal cinsiyet göstergelerini dikkate alır.

6.5. Dış Paydaşlar

- Üniversiteler, sivil toplum kuruluşları, meslek odaları ve Marmara Belediyeler Birliği ile işbirliği yapılır.
- Farkındalık etkinlikleri, araştırmalar, eğitimler ve ortak projelerde paydaşlarla koordinasyon sağlanır.
- İlçedeki Kent Konseyi ve meclisler (Çocuk, Gençlik, Kadın, Engelli, Yaşlı) ile işbirliği içinde yurttaşların görüşleri sürece dahil edilir.

7. Politikalar ve Eylem Alanları (2025–2029)

Bakırköy Belediyesi Cinsiyet Eşitliği Planı (2025–2029), toplumsal cinsiyet eşitliğini belediyenin kurumsal yapısına ve hizmet süreçlerine entegre etmek üzere aşağıdaki politika alanları ve eylem başlıklarını kapsamaktadır.

7.1. İşe Alım ve Kariyer Gelişimi

Amaç: İşe alım, kariyer ve terfi süreçlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak.

Stratejik Hedefler:

- Belediye personelinde kadın-erkek oranının dengelenmesi,
- Kadın çalışanların kariyer gelişiminde desteklenmesi,
- İnsan Kaynakları süreçlerinde eşitlikçi politikaların kurumsallaştırılması.

Faaliyetler:

1. İş ilanlarında eşitlikçi dil kullanımı ve ayrımcı ifadelerin kaldırılması.
2. İşe alım komisyonlarında toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimi almış temsilcilerin bulunması.
3. Kadın çalışanlara yönelik mentorluk, danışmanlık ve liderlik programlarının başlatılması.
4. Her yıl insan kaynakları raporlarında cinsiyete göre ayrıştırılmış verilerin kamuoyuna açıklanması.

Beklenen Sonuçlar:

- Kadınların işe alım sürecinde daha fazla temsil edilmesi,
- Terfi ve üst yönetim pozisyonlarına erişimde fırsat eşitliğinin sağlanması,
- Belediye çalışanlarının kariyer gelişiminde eşit koşullardan yararlanması.

Göstergeler:

- İşe alınan kadın/erkek oranı,
- Terfi eden kadın/erkek sayısı,
- Mentorluk programına katılan kadın çalışan sayısı.

Sorumlu Birimler: İnsan Kaynakları Müdürlüğü, Hukuk İşleri Müdürlüğü/Eşitlik Birimi.

Zamanlama: 2025'ten itibaren sürekli, raporlama yıllık.

7.2. Liderlik ve Karar Alma Süreçlerinde Eşitlik

Amaç: Belediye yönetiminde kadınların karar alma mekanizmalarına katılımını güçlendirmek.

Stratejik Hedefler:

- Üst düzey yönetim kadrolarında %40 kadın temsil hedefi,
- Belediye Meclisi komisyonlarında kadın temsiline artırılması,
- Kadın çalışanların yöneticilik pozisyonlarına erişiminin desteklenmesi.

Faaliyetler:

1. Kadınlara yönelik liderlik geliştirme eğitimleri düzenlenmesi.
2. Belediye Meclisi komisyonlarında kadın temsiline artırmaya yönelik düzenlemeler.
3. Yönetim kademelerinde kadın oranlarının yıllık raporlarla izlenmesi.
4. Kadınların karar alma süreçlerine aktif katılımını teşvik eden iç düzenlemelerin yapılması.

Beklenen Sonuçlar:

- Kadınların yönetim ve karar alma süreçlerinde daha görünür olması,
- Belediye politikalarının kadınların ihtiyaçlarını daha fazla gözetmesi,
- Kurumsal karar alma süreçlerinde eşitlik kültürünün yerleşmesi.

Göstergeler:

- Yönetici pozisyonlarında kadın oranı,
- Belediye Meclisi komisyonlarında kadın üye oranı,
- Liderlik eğitimine katılan kadın çalışan sayısı.

Sorumlu Birimler: Hukuk İşleri Müdürlüğü/Eşitlik Birimi, İnsan Kaynakları Müdürlüğü.

Zamanlama: 2025–2029 yılları arasında kademeli uygulama, yıllık izleme.

7.3. İş–Yaşam Dengesi ve Kurumsal Kültür

Amaç: Çalışanların iş yükümlülükleri ile özel yaşam sorumluluklarını dengeleyebilmeleri için kurumsal destek mekanizmaları oluşturmak.

Stratejik Hedefler:

- Çalışan ebeveynler için bakım desteklerinin geliştirilmesi,
- Esnek çalışma modellerinin uygulanması,
- İş yerinde eşitlikçi, kapsayıcı ve güvenli bir kültür oluşturulması.

Faaliyetler:

1. Belediyeye bağlı kreş/bakım hizmetlerinin kapasitesinin artırılması.
2. Esnek çalışma modellerinin (uzaktan çalışma, kısmi zamanlı çalışma) uygulanması.
3. Çalışanlara yönelik iş–yaşam dengesi anketleri yapılması.
4. Kurum içi iletişimde eşitlikçi dilin kullanımına ilişkin rehber hazırlanması.

Beklenen Sonuçlar:

- Çalışanların iş ve özel yaşam sorumluluklarını daha dengeli yürütebilmesi,
- Kurum içinde memnuniyetin ve verimliliğin artması,
- Ebeveyn çalışanların desteklenmesiyle eşit fırsatların sağlanması.

Göstergeler:

- Esnek çalışma modeli uygulanan personel sayısı,
- Kreş hizmetinden yararlanan personel sayısı,
- İş–yaşam dengesi memnuniyet anket sonuçları.

Sorumlu Birimler: İnsan Kaynakları Müdürlüğü, Destek Hizmetleri Müdürlüğü.

Zamanlama: 2026'ya kadar esnek çalışma ve kreş hizmetlerinin yaygınlaştırılması.

7.4. Eğitim ve Farkındalık Çalışmaları

Amaç: Belediye çalışanları, yöneticiler ve yurttaşlar için toplumsal cinsiyet eşitliği bilincini artırmak.

Stratejik Hedefler:

- Tüm çalışanlara toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimi verilmesi,
- Yöneticiler için önyargılarla mücadele eğitimlerinin zorunlu hale getirilmesi,
- Yurttaşlara yönelik farkındalık kampanyalarının düzenlenmesi.

Faaliyetler:

1. Tüm belediye personeli için yılda en az bir kez eşitlik eğitimi düzenlenmesi.
2. Yeni işe başlayan personele eşitlik modülünün oryantasyona dahil edilmesi.
3. İlçe genelinde 8 Mart, 25 Kasım gibi günlerde farkındalık etkinlikleri yapılması.
4. Toplumun farklı gruplarına (çocuklar, gençler, yaşlılar, engelliler) yönelik atölyeler düzenlenmesi.

Beklenen Sonuçlar:

- Kurumda eşitlik bilincinin yerleşmesi,
- Yurttaşların cinsiyet eşitliği konusundaki farkındalığının artması,
- Önyargılardan arındırılmış bir kurumsal kültürün oluşması.

Göstergeler:

- Eğitim alan personel sayısı (kadın/erkek ayrımıyla),
- Düzenlenen farkındalık etkinliği sayısı,
- Eğitime katılan yurttaş sayısı.

Sorumlu Birimler: Hukuk İşleri Müdürlüğü/Eşitlik Birimi, Kültür ve Sosyal İşler Müdürlüğü.

Zamanlama: 2025'ten itibaren her yıl düzenli eğitim ve etkinlik.

7.5. Belediyenin Faaliyetlerine Cinsiyet Perspektifinin Entegrasyonu

Amaç:

Belediyenin tüm politika, program ve hizmetlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini sistematik biçimde dikkate almak; stratejik planlama, bütçeleme ve uygulama süreçlerinde kadınların, erkeklerin ve farklı toplumsal grupların ihtiyaçlarının dengeli biçimde karşılanmasını sağlamak.

Stratejik Hedefler:

- Stratejik plan, performans programı ve bütçelerde toplumsal cinsiyet eşitliği göstergelerinin kurumsal olarak yerleştirilmesi.
- Belediyenin temel hizmet alanlarında (sosyal yardım, sağlık, kültür-sanat, spor, çevre, ulaşım, afet-risk yönetimi, dijital belediye) cinsiyet etkisi analizlerinin yapılması.
- Yerel inovasyon, iklim politikaları ve dijitalleşme alanlarında toplumsal cinsiyet perspektifinin entegrasyonu.
- Cinsiyete göre ayrıştırılmış verilerle karar alma süreçlerinin güçlendirilmesi.

Faaliyetler:

- Stratejik Plan ve Performans Programı hazırlıklarında toplumsal cinsiyet etki analizlerinin zorunlu hale getirilmesi.
- Belediyenin tüm hizmetleri için “**Toplumsal Cinsiyet Etki Analizi Kılavuzu**” hazırlanması ve tüm müdürlüklere uygulanması.
- Kültür, spor, sosyal hizmetler, sağlık, çevre, ulaşım ve afet yönetimi projelerinde “kadın-erkek, genç-yaşlı, engelli-bakım sorumluluğu taşıyan” grupların farklı ihtiyaçlarının değerlendirilmesi.
- Dijital belediyecilik ve iklim odaklı projelerde toplumsal cinsiyet boyutunun sistematik analizi (örneğin, afet sonrası kadın ve çocuk odaklı güvenli alanlar, e-belediye hizmetlerinde erişim eşitsizliklerinin giderilmesi).
- Her yıl “**Toplumsal Cinsiyet Etki Analizi Raporu**” hazırlanması ve kamuya açıklanması.
- Hizmetlerde eşitlikçi uygulamaları yaygınlaştırmak için AB projeleri ve fonlarıyla ortak çalışmalar yapılması.

Beklenen Sonuçlar:

- Belediye hizmetlerinin farklı toplumsal gruplar için eşit ve kapsayıcı hale gelmesi.
- Planlama, bütçe ve uygulama süreçlerinde eşitlikçi yaklaşımın kurumsallaşması.
- Dijitalleşme, iklim politikaları ve afet yönetimi gibi alanlarda yenilikçi eşitlik uygulamalarının hayata geçirilmesi.
- Yurttaşların farklı ihtiyaçlarının daha adil biçimde karşılanması ve hizmetlere erişimde eşitsizliklerin azalması.

Göstergeler:

- Stratejik planda yer alan toplumsal cinsiyet göstergelerinin sayısı ve kapsamı.
- Hazırlanan etki analizi raporu sayısı.
- Belediyenin hizmetlerinden yararlanan kadın/erkek/engelli/genç/yaşlı oranları.
- Dijital hizmetlere erişimde cinsiyete göre ayrıştırılmış veri analizi.
- AB fonları veya ulusal fonlarla desteklenen toplumsal cinsiyet odaklı proje sayısı.

Sorumlu

Mali Hizmetler Müdürlüğü, Hukuk İşleri Müdürlüğü/Eşitlik Birimi, Bilgi İşlem Müdürlüğü, Muhtarlık İşleri Müdürlüğü, ilgili tüm müdürlükler.

Birimler:

Zamanlama:

2025–2029 dönemi boyunca yıllık raporlama ve izleme ile sürekli uygulama.

8. Kaynaklar ve Bütçe

Bakırköy Belediyesi Cinsiyet Eşitliği Planı (2025–2029), yalnızca kurumsal iradeye değil, aynı zamanda somut kaynaklara dayanarak uygulanacaktır. Kaynakların etkin ve şeffaf biçimde kullanılması, planın sürdürülebilirliğinin temel güvencesidir.

8.1. İnsan Kaynakları

Amaç: Planın yürütülmesinde uzmanlık, koordinasyon ve görev paylaşımını güvence altına almak.

Faaliyetler:

1. **Eşitlik Birimi / Hukuk İşleri Müdürlüğü** planın koordinatör birimi olacaktır.
2. Her müdürlükte bir “**Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Temsilcisi**” görevlendirilecektir.

3. Belediyede mevcut personel arasından en az bir “**Cinsiyet Eşitliği Uzmanı**” görevlendirilecek; gerekirse dış uzmanlardan danışmanlık alınacaktır.
4. İzleme-değerlendirme çalışmalarına katkı sunmak üzere **istatistik ve veri analizi konusunda uzman personel** görevlendirilecektir.

Beklenen Sonuçlar:

- Planın yürütülmesinde net sorumluluk zinciri,
- Uzmanlık desteği ile kurumsal kapasitenin güçlenmesi.

Göstergeler:

- Görevlendirilen temsilci sayısı,
- Atanan uzman personel sayısı,
- Eşitlik birimi/temsilcileriyle yapılan koordinasyon toplantısı sayısı.

Sorumlu Birimler: Hukuk İşleri Müdürlüğü/Eşitlik Birimi, İnsan Kaynakları Müdürlüğü.

8.2. Mali Kaynaklar

Amaç: Planın faaliyetlerini sürdürülebilir bir mali çerçeveye oturtmak.

Faaliyetler:

1. Belediyenin yıllık bütçesinde “**Cinsiyet Eşitliği Planı Uygulama Kalemi**” oluşturulacaktır.
2. Eğitimler, farkındalık etkinlikleri, veri toplama ve raporlama için özel mali kaynak ayrılacaktır.
3. Ulusal fonlar (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, TÜBİTAK vb.) ve uluslararası fonlar (AB, UN Women, Marmara BB ortak projeleri) için proje başvuruları yapılacaktır.
4. Kadın ve dezavantajlı gruplara yönelik projeler için sponsorluk ve özel sektör işbirlikleri değerlendirilecektir.

Beklenen Sonuçlar:

- Planın uygulama maliyetinin sürdürülebilir hale gelmesi,
- Eşitlik projelerinin fon kaynakları ile desteklenmesi,
- Belediye bütçesinde eşitlikçi bir yaklaşımın yerleşmesi.

Göstergeler:

- Yıllık ayrılan bütçe miktarı,
- Harcanan bütçenin faaliyet alanlarına dağılımı,
- Fon başvurusu ve kabul edilen proje sayısı.

Sorumlu Birimler: Mali Hizmetler Müdürlüğü, Hukuk İşleri Müdürlüğü/Eşitlik Birimi.

8.3. Kurumsal Kaynaklar

Amaç: Planın uygulanmasında belediyenin mevcut imkânlarını eşitlik perspektifiyle kullanmak.

Faaliyetler:

1. Belediye bünyesindeki **kültür merkezleri, sosyal tesisler ve spor alanları**, eğitim ve farkındalık çalışmalarında kullanılacaktır.
2. Belediyenin **web sitesi ve dijital platformları** planın tanıtımı ve raporların kamuoyuna açıklanması için etkin biçimde kullanılacaktır.
3. Belediye basın-yayın organlarında **eşitlikçi dil** kullanımı ve farkındalık kampanyaları yürütülecektir.
4. Belediye hizmet binaları **erişilebilirlik standartlarına** göre düzenlenecektir (engelli erişimi, kadın-erkek eşit kullanım imkânı).

Beklenen Sonuçlar:

- Belediyenin mevcut kapasitesinin eşitlik politikaları için etkin biçimde kullanılması,
- Hizmet binalarında erişilebilirlik ve kapsayıcılığın artırılması,
- Dijital ve görsel iletişim araçlarıyla planın görünürlüğünün sağlanması.

Göstergeler:

- Plan kapsamında kullanılan tesis/merkez sayısı,
- Web sitesi ve sosyal medyada yayımlanan rapor ve içerik sayısı,

- Erişilebilirlik düzenlemeleri yapılan belediye binası sayısı.

Sorumlu Birimler: Kültür ve Sosyal İşler Müdürlüğü, Basın Yayın Müdürlüğü, Bilgi İşlem Müdürlüğü, Destek Hizmetleri Müdürlüğü.

9. İzleme, Değerlendirme ve Raporlama

Bakırköy Belediyesi Cinsiyet Eşitliği Planı (2025–2029), şeffaflık ve hesap verebilirlik ilkeleri doğrultusunda düzenli olarak izlenecek, değerlendirilecek ve kamuoyuna raporlanacaktır. Bu süreç, planın etkisini artırmak, aksayan alanlarda iyileştirmeler yapmak ve eşitlikçi politikaların kurumsallaşmasını sağlamak amacıyla yürütülecektir.

9.1. İzleme Mekanizması

Amaç: Planın uygulama sürecinin sürekli takip edilmesi ve hedeflerle uyumunun değerlendirilmesi.

Uygulama:

1. Her belediye müdürlüğü, kendi faaliyet alanları kapsamında toplumsal cinsiyet eşitliği uygulamalarını yıllık rapor halinde hazırlayacaktır.
2. Bu raporlar, **Hukuk İşleri Müdürlüğü/Eşitlik Birimi** tarafından toplanacak, analiz edilecek ve konsolide edilecektir.
3. **Cinsiyet Eşitliği Çalışma Grubu**, yılda en az iki kez toplanarak uygulamaları gözden geçirecektir.
4. İzleme sürecinde **katılımcılık** esas alınacak; sivil toplum kuruluşları, meslek odaları, üniversiteler ve Kent Konseyi'nin görüşleri alınacaktır.
5. Belediyede toplanan veriler, **cinsiyete göre ayrıştırılmış** şekilde işlenecek ve değerlendirilecektir.

Sorumlu Birimler: Hukuk İşleri Müdürlüğü/Eşitlik Birimi, İnsan Kaynakları Müdürlüğü, tüm müdürlükler.

9.2. Değerlendirme ve Göstergeler

Amaç: Planın somut etkilerinin ölçülmesi, hedeflere ulaşıp ulaşılmadığının analiz edilmesi.

Uygulama:

- Yılda bir kez tüm göstergeler üzerinden kapsamlı bir değerlendirme yapılacaktır.
- Göstergeler hem **nicel (sayısal veriler)** hem de **nitel (memnuniyet, algı, etki analizleri)** unsurları içerecektir.
- Gerektiğinde bağımsız uzmanlar ve akademisyenlerden dış değerlendirme desteği alınacaktır.

Ana Göstergeler:

1. **İstihdam ve kariyer:**
 - İşe alımlarda kadın/erkek oranı,
 - Yönetim kademelerinde kadın temsil oranı,
 - Terfi eden kadın/erkek sayısı.
2. **Kurumsal kapasite:**
 - Eğitim alan personel sayısı (kadın/erkek ayrımıyla),
 - Düzenlenen farkındalık etkinliği sayısı,
 - Katılımcı sayısı.
3. **İş–yaşam dengesi:**
 - Esnek çalışma modeli kullanan personel sayısı,
 - Kreş/bakım hizmetinden yararlanan çalışan sayısı.
4. **Hizmetlerde eşitlik:**
 - Belediye hizmetlerinden yararlanan kadın/erkek oranı,
 - Yıllık toplumsal cinsiyet etki analizi raporu sayısı.
5. **Şiddet ve tacizle mücadele:**
 - Cinsel taciz/mobbing başvuru sayısı,

- Sonuçlandırılan başvuru oranı,
- Şiddetle mücadele alanında yapılan eğitim ve etkinlik sayısı.

9.3. Raporlama

Amaç: İzleme ve değerlendirme sonuçlarının şeffaf biçimde kamuoyuna duyurulması.

Uygulama:

1. Bu rapor, belediyenin resmi web sitesinde yayımlanarak kamuoyunun erişimine açılacaktır.
2. Raporlarda yalnızca başarılar değil, karşılaşılan zorluklar ve alınacak önlemler de yer alacaktır.
3. Planın uygulanmasına dair özet bilgiler, belediyenin **faaliyet raporu** ve **stratejik plan güncellemeleri** içinde de yer alacaktır.
4. Her yılın sonunda elde edilen bulgular, bir sonraki yılın uygulamalarına yön verecek ve gerekirse planın revizyonu yapılacaktır.

Sorumlu Birimler: Hukuk İşleri Müdürlüğü/Eşitlik Birimi (rapor koordinasyonu), Basın Yayın ve Halkla İlişkiler Müdürlüğü (kamuya duyuru).

9.4. Şeffaflık ve Katılım

- Tüm izleme raporları kamuoyuna açık olacak ve herkesin erişimine sunulacaktır.
- Sivil toplum kuruluşları, yurttaşlar ve akademisyenlerin planın değerlendirme süreçlerine katılımı sağlanacaktır.
- Yılda en az bir kez kamuya açık “**Cinsiyet Eşitliği İzleme Çalıştayı**” düzenlenecektir.

10. Yürürlük ve İmzalar

10.1. Yürürlük

Bakırköy Belediyesi Cinsiyet Eşitliği Planı (2025–2029), Başkanlık Olur'u ile kabul edilmiştir. Plan, Belediye Başkanı tarafından imzalanarak yürürlüğe girmiştir.

Bu plan, kabul edildiği tarihten itibaren geçerli olup, 2025–2029 dönemini kapsamaktadır. Planın uygulanması; belediyenin stratejik planı, performans programı ve yıllık faaliyet raporları ile uyum içinde yürütülecektir.

10.2. Sorumluluk

Planın uygulanmasından ve koordinasyonundan Bakırköy Belediye Başkanlığı sorumludur.

- Tüm belediye müdürlükleri, kendi görev alanları çerçevesinde planın hedef ve eylemlerini hayata geçirmekle yükümlüdür.
- Hukuk İşleri Müdürlüğü/Eşitlik Birimi, uygulamaların izlenmesi, raporlanması ve koordinasyonundan sorumlu merkez birim olarak görevlendirilmiştir.

10.3. İmza ve Onay

Bu plan, Bakırköy Belediye Başkanı Doç. Dr. Ayşegül Özdemir Ovalıoğlu tarafından imzalanarak yürürlüğe girmiştir.

İmza:

Doç. Dr. Ayşegül ÖZDEMİR OVALIOĞLU

Bakırköy Belediye Başkanı

11. Ekler

Ek-1: Gösterge Tablosu

Göstergeler: Başlangıç, Yıllık ve Nihai Hedefler

1. İşe alım ve kariyer gelişiminde eşitliği sağlamak

Faaliyet	Gösterge	2025	2026	2027	2028	2029 Hedef
İş ilanlarında eşitlikçi dil kullanımı	%100 eşitlikçi ilan oranı	%75	%85	%90	%95	%100
İşe alım komisyonlarında toplumsal cinsiyet eğitimi almış üye	%100 oranında uygulanması	%60	%80	%90	%95	%100
Kadın çalışanlara mentorluk programı	Yılda en az 30 katılımcı	15	30	30	35	40

2. Liderlik ve karar alma süreçlerinde eşitliği güçlendirmek

Faaliyet	Gösterge	2025	2026	2027	2028	2029 Hedef
Kadınlara liderlik eğitimi	Yılda 2 eğitim, 50 kadın çalışan	20	35	50	50	50
Yönetici pozisyonlarında kadın oranını artırmak	%40 kadın yönetici oranı	%20	%25	%30	%35	%40

3. İş-yaşam dengesi ve kurumsal kültürü geliştirmek

Faaliyet	Gösterge	2025	2026	2027	2028	2029 Hedef
Belediye kreş kapasitesini artırmak	Yıllık +%20 kapasite artışı	%10	%20	%30	%40	%50

4. Eğitim ve farkındalık çalışmalarını yaygınlaştırmak

Faaliyet	Gösterge	2025	2026	2027	2028	2029 Hedef
Tüm personele yıllık eşitlik eğitimi	Katılım oranı %90	%50	%70	%80	%85	%90
İlçede farkındalık kampanyaları (8 Mart, 25 Kasım)	Yılda en az 5 kampanya	3	4	5	5	5

5. Belediye hizmetlerine cinsiyet perspektifini entegre etmek

Faaliyet	Gösterge	2025	2026	2027	2028	2029 Hedef
Her proje için toplumsal cinsiyet etki analizi	%100 uygulama	%30	%50	%70	%85	%100
Yıllık toplumsal cinsiyet etki raporu hazırlamak	Yılda 1 rapor	1	1	1	1	1

6. Şiddet ve tacizle mücadeleyi güçlendirmek

Faaliyet	Gösterge	2025	2026	2027	2028	2029 Hedef
Gizli ve güvenli başvuru hattı kurulması	1 hat/merkez	1	1	1	1	1
Taciz/mobbing farkındalık eğitimi	Yılda 1 eğitim, tüm personel	1	1	1	1	1

7. İzleme ve raporlama

Faaliyet	Gösterge	2025	2026	2027	2028	2029 Hedef
Yıllık Cinsiyet Eşitliği Raporu yayımlamak	Yılda 1 rapor	1	1	1	1	1
Kamuya açık İzleme Çalıştay	Yılda 1 çalıştay	1	1	1	1	1

Ek-2: Eğitim Programı Taslakları

1. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Temel Eğitimi

- **Hedef Kitle:** Tüm belediye çalışanları
- **Amaç:** Çalışanların toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda temel bilgi ve farkındalık kazanmasını sağlamak.
- **İçerik:**
 - Toplumsal cinsiyet kavramı ve ayrımcılık türleri
 - Ulusal ve uluslararası eşitlik politikaları (Anayasa m.10, CEDAW, SKA 5)
 - Belediyelerde eşitlikçi hizmet üretimi örnekleri
 - Bakırköy Belediyesi'nin eşitlik taahhütleri
- **Yöntem:** Sunum, grup çalışması, vaka analizi
- **Süre:** 1 gün
- **Değerlendirme:** Katılımcı anketi + kısa bilgi testi

2. Bilinçsiz Önyargı ile Mücadele Eğitimi

- **Hedef Kitle:** Yönetici kadro (başkan yardımcıları, müdürler, şefler)
- **Amaç:** Karar alma süreçlerinde önyargıların fark edilmesi ve azaltılması.
- **İçerik:**
 - Bilinçsiz önyargı nedir, nasıl işler?
 - Yönetim süreçlerinde önyargıların etkileri
 - Vaka incelemeleri (işe alım, terfi, görev dağılımı örnekleri)
 - Çözüm yolları ve iyi uygulamalar
- **Yöntem:** Etkileşimli sunum, vaka tartışması, rol canlandırma
- **Süre:** Yarım gün
- **Değerlendirme:** Rol canlandırma sonrası geri bildirim + bireysel farkındalık ölçeği

3. Cinsel Taciz ve Mobbing Farkındalık Eğitimi

- **Hedef Kitle:** Tüm belediye personeli
- **Amaç:** İş yerinde güvenli ortamın sağlanması ve başvuru mekanizmalarının tanıtılması.
- **İçerik:**
 - Taciz ve mobbing tanımı

- Belediyede uygulanacak gizli ve güvenli başvuru mekanizması
- Hukuki çerçeve (4857 İş Kanunu, 657 DİM)
- Koruyucu ve önleyici politikalar
- **Yöntem:** Uzman sunumu + örnek olay inceleme
- **Süre:** 1 gün
- **Değerlendirme:** Katılım belgesi + kurumsal politika rehberinin imzalı teslimi

4. Kadın Liderliği ve Karar Alma Eğitimi

- **Hedef Kitle:** Kadın çalışanlar (özellikle orta kademe yöneticiler ve adaylar)
- **Amaç:** Kadınların liderlik becerilerini geliştirmek ve karar alma süreçlerine etkin katılımlarını sağlamak.
- **İçerik:**
 - Liderlik stilleri ve iletişim becerileri
 - Kurumsal karar alma süreçlerinde etkin rol alma
 - Mentorluk ve rol model uygulamaları
 - Başarılı kadın liderlerden örnekler
- **Yöntem:** Atölye çalışması, mentorluk eşleştirmeleri, interaktif oturumlar
- **Süre:** 2 gün
- **Değerlendirme:** Eğitim sonrası mentorluk programına yönlendirme

5. İş-Yaşam Dengesi ve Kurumsal Destek Mekanizmaları Atölyesi

- **Hedef Kitle:** Ebeveyn çalışanlar ve bakım sorumluluğu taşıyan personel
- **Amaç:** Çalışanların iş-yaşam dengesini kurabilmeleri için farkındalık ve destek sağlamak.
- **İçerik:**
 - Esnek çalışma modelleri
 - Belediye kreş ve bakım destekleri
 - İyi uygulama örnekleri
 - Katılımcıların ihtiyaç ve önerilerinin toplanması
- **Yöntem:** Atölye çalışması, grup tartışmaları
- **Süre:** Yarım gün
- **Değerlendirme:** Katılımcı geri bildirim raporu

Ek-3: İlgili Belgeler

1. **08.11.2024 tarih ve 99 sayılı Bakırköy Belediye Meclisi Kararı**
 - a. "Marmara Belediyeler Birliği ile Cinsiyet Eşitliği Planı hazırlanması ve uygulanmasına yönelik iş birliği protokolü"nın kabulü.
2. **Marmara Belediyeler Birliği ile İmzalanan İş Birliği Protokolü (08.11.2024)**
 - a. Bölgesel GEP (2025-2029) ile uyumlu taahhütler.
3. **Bakırköy Belediyesi Stratejik Planı (2025-2029)**
 - a. Toplumsal cinsiyet eşitliği göstergelerinin yer aldığı bölümler.
4. **Bakırköy Belediyesi Performans Programı (2025-2029)**
 - a. Yıllık faaliyetlerde eşitlik perspektifinin entegrasyonu.
5. **Uluslararası Referans Belgeler:**
 - a. CEDAW (Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi)
 - b. SKA 5 (Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları – Toplumsal Cinsiyet Eşitliği)
 - c. Avrupa Yerel Yaşamda Kadın-Erkek Eşitliği Şartı (CEMR)