



CİNSİYET EŞİTLİĞİ PLANI (CEP) 2026 - 2030



Yerel yönetimler, vatandaşın devletle en doğrudan temas kurduğu kamu kurumlarıdır. Bu nedenle, belediyelerimizin sunduğu hizmetler, aldığı kararlar ve oluşturduğu kurumsal kültür toplumsal eşitliğini ya güçlendiren ya da farkında olunmadan yeniden üreten bir etki yaratmaktadır.

Çivril Belediyesi olarak hizmet anlayışımızın merkezine adalet, eşitlik ve kapsayıcılığı aldık. Ancak bu değerlerin kurumsal bir gerçekliğe dönüşmesi, iyi niyetin ötesinde somut adımlar, ölçülebilir hedefler ve kararlı bir kurumsal irade gerektirmektedir. 2026-2030 Cinsiyet Eşitliği Planı, tam da bu iradenin belgesidir.

Planın hazırlık sürecinde gerçekleştirdiğimiz mevcut durum analizi, belediyemizde ve bağlı iştirak şirketlerimizde kadın çalışanların oranının oldukça sınırlı kaldığını, kadınların teknik birimlerde, yönetim kademelerinde ve karar alma mekanizmalarında yeterince yer alamadığını açıkça ortaya koymuştur. Bu tespitlerden kaçmak değil, onlarla yüzleşerek değişimi planlamak, belediyemizin bu belgeyle üstlendiği sorumluluktur.

Plan, kariyer gelişiminde fırsat eşitliği, liderlik kapasitesinin güçlendirilmesi, iş-yaşam dengesi, hizmetlerin cinsiyet duyarlı biçimde tasarlanması ve güvenli çalışma ortamının sağlanması gibi birbirini tamamlayan alanlarda somut eylemler içermektedir. Bu eylemlerin hayata geçirilmesi, belediyemizin hem bir işveren olarak hem de kamu hizmeti sunucusu olarak daha güçlü, daha adil ve daha kapsayıcı bir kuruma dönüşmesine katkı sağlayacaktır.

Planın uygulanmasında emeği geçecek tüm çalışanlarımıza ve bu süreci destekleyen herkese şükranlarımı sunarım.

CİNSİYET EŞİTLİĞİ PLANI (CEP)

YÖNETİCİ ÖZETİ

Çivril Belediyesi olarak, hizmet sunduğumuz her alanda adalet, eşitlik ve kapsayıcılığı temel alan bir yönetim anlayışını benimsiyoruz. Toplumsal cinsiyet eşitliği, bu anlayışın ayrılmaz bir parçası olup, yalnızca bireysel hak ve özgürlükler açısından değil, kamu hizmetlerinin etkinliği ve sürdürülebilirliği açısından da büyük önem taşımaktadır. Bu bilinçle hazırlanan Çivril Belediyesi 2026-2030 Cinsiyet Eşitliği Planı, belediyemizin kurumsal yapısı ve hizmet sunumunda eşitlikçi bir yaklaşımı güçlendirmeyi amaçlamaktadır.

Planın hazırlanma sürecinde, belediyemizin mevcut kurumsal yapısı ve insan kaynağı profili toplumsal cinsiyet perspektifiyle ele alınmıştır. Yapılan değerlendirmeler, kadın çalışanların belediye bünyesindeki temsilinin sınırlı olduğunu, özellikle teknik birimler ile karar alma mekanizmalarında kadınların yeterince yer alamadığını ortaya koymuştur. Bu durum, kariyer gelişimi ve liderlik alanlarında yapısal iyileştirmelere ihtiyaç duyulduğunu açıkça göstermektedir. Cinsiyet Eşitliği Planı, bu tespitlerden hareketle somut ve uygulanabilir eylemler üzerine inşa edilmiştir.

Plan kapsamında, kurumsallaşma ve kapasite geliştirme, kariyer gelişimi ve istihdamda fırsat eşitliği, iş-yaşam dengesi ve sürdürülebilirlik, karar vericilik ve liderlik, cinsiyet boyutunun faaliyet ve projelere entegrasyonu ile kadına karşı şiddet, taciz ve ayrımcılığın önlenmesi başlıkları altında hedefler ve eylemler belirlenmiştir. Bu eylemler, sorumlu birimler, zaman dilimleri ve performans göstergeleriyle birlikte tanımlanarak planın izlenebilir ve hesap verebilir bir çerçevede uygulanması hedeflenmiştir.

Planının uygulanması, Cinsiyet Eşitliği Çalışma Grubu'nun koordinasyonunda yürütülecek olup süreç düzenli izleme ve değerlendirme mekanizmalarıyla desteklenecektir. Bu kapsamda yıllık değerlendirmeler yapılması ve 2028 yılında ara değerlendirme gerçekleştirilmesi öngörülmektedir. Elde edilen sonuçlar doğrultusunda planın güncellenmesi ve geliştirilmesi sağlanacaktır.

Çivril Belediyesi 2026-2030 Cinsiyet Eşitliği Planı, toplumsal cinsiyet eşitliğini kurumsal işleyişin ayrılmaz bir parçası haline getirmeyi, hizmetlerin tüm vatandaşlar için daha kapsayıcı ve adil biçimde sunulmasını sağlamayı ve belediyenin insan kaynağı kapasitesini uzun vadede güçlendirmeyi hedeflemektedir. Bu yönüyle plan, yalnızca eşitlik politikası değil, aynı zamanda kurumsal gelişimi destekleyen bütüncül bir yol haritası niteliği taşımaktadır.

İçindekiler

YÖNETİCİ ÖZETİ	03
ŞEKİLLER	04
TABLolar	04
GİRİŞ	05
ÇİVRİL BELEDİYESİ MEVCUT DURUMU VE KURUMSAL KAPASİTE ANALİZİ	06
CİNSİYET EŞİTLİĞİ EYLEMLERİ	09
Kurumsallaşma ve Kapasite Geliştirme Kapsamında Cinsiyet Eşitliği Çalışma Grubu'nun Kurulması Eylemi	09
Kariyer Gelişiminde ve İstihdamda Fırsat Eşitliğinin Sağlanması Eylemleri	09
İş-Yaşam Dengesi ve Sürdürülebilirlik Eylemleri	10
Karar Vericilik ve Liderlik Eylemleri	10
Kadına Karşı Şiddet, Taciz ve Ayrımcılığın Önlenmesi Eylemler	10
İZLEME, DEĞERLENDİRME VE GÜNCELLEME	10
EYLEM PLANI TABLOLARI	11

ŞEKİLLER

Şekil 1. Personel Cinsiyet Dağılımı	06
Şekil 2. Bağlı Olduğu Kuruma Göre Cinsiyet Dağılımı	06
Şekil 3. Eğitim Durumuna Göre Cinsiyet Dağılımı	07
Şekil 4. Bağlı Olduğu Kuruma Göre Kadın Personel Eğitim Durumu	07
Şekil 5. Bağlı Olduğu Kuruma Göre Erkek Personel Eğitim Durumu	07
Şekil 6. Sözleşme Türlerine Göre Cinsiyet Dağılımı	08
Şekil 7. Hizmet Alanlarına Göre Cinsiyet Dağılımı	08
Şekil 8. Ünvana Göre Cinsiyet Dağılımı	09

TABLolar

Tablo 1. Kariyer Gelişimi ve İstihdam Eylemleri	11
Tablo 2. İş-Yaşam Dengesi ve Sürdürülebilirlik Eylemleri	12
Tablo 3. Karar Vericilik ve Liderlik Eylemleri	13
Tablo 4. Cinsiyet Boyutunun Faaliyetlere ve Projelere Entegrasyonu Eylemleri	14
Tablo 5. Kadına Karşı Şiddet, Taciz ve Ayrımcılığın Önlenmesi Eylemleri	15

CİNSİYET EŞİTLİĞİ PLANI (CEP)

1.GİRİŞ

Cinsiyet eşitliği, kadınlar ve erkeklerin kamusal ve özel yaşamın tüm alanlarında haklara, fırsatlara, kaynaklara ve karar alma süreçlerine eşit biçimde erişebilmesini ifade eden temel bir insan hakkıdır. Bu kavram yalnızca hukuki eşitliği değil, fiili koşulların, kurumsal uygulamaların ve kamu politikalarının eşitliği mümkün kılacak biçimde düzenlenmesini de kapsar. Yerel yönetimler, vatandaşla en doğrudan temas kuran kamu kurumları olarak, cinsiyet eşitliğinin hayata geçirilmesinde belirleyici bir role sahiptir. Belediyelerin sunduğu hizmetler, istihdam politikaları, karar alma süreçleri ve bütçe tercihleri, toplumsal cinsiyet eşitliğini ya güçlendiren ya da farkında olunmadan yeniden üreten sonuçlar doğurabilmektedir. Bu nedenle cinsiyet eşitliği, iyi niyet beyanlarıyla sınırlı bir yaklaşım değil, planlı, ölçülebilir ve izlenebilir kurumsal mekanizmalarla ele alınması gereken bir kamu politikası alanıdır.

Türkiye’de cinsiyet eşitliğine ilişkin yükümlülükler, anayasal ve yasal düzeyde açık biçimde tanımlanmıştır. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası’nın 10. maddesi, herkesin kanun önünde eşit olduğunu hükme bağlamakta, kadınlar ve erkekler arasında eşitliğin sağlanmasını devletin sorumluluğu olarak tanımlamaktadır. Aynı maddede yer alan “bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz” hükmü, kamu kurumlarının cinsiyet eşitliğini sağlamak amacıyla pozitif önlemler almasının anayasal dayanağını oluşturmaktadır. Bu çerçevede, belediyeler açısından cinsiyet eşitliğine yönelik politika geliştirmeyi bir tercih değil, kamusal sorumluluk haline getirmektedir.

Ulusal politika belgeleri de bu anayasal çerçeveyi tamamlayıcı niteliktedir. On İkinci Ulusal Kalkınma Planı (2024-2028), toplumsal refahın artırılmasını kapsayıcılık, fırsat eşitliği ve sosyal adalet ilkeleriyle birlikte ele almakta, kadınların iş gücüne katılımının artırılması, karar alma süreçlerinde temsillerinin güçlendirilmesi ve kamusal hizmetlere erişimde eşitsizliklerin azaltılmasını öncelikli hedefler arasında tanımlamaktadır. Bu yaklaşım, yerel yönetimlerin yalnızca merkezi politikaların uygulayıcısı değil, yerel ölçekte çözüm üreten ve dönüştürücü rol üstlenen aktörler olarak konumlanmasını gerekli kılmaktadır.

Türkiye’nin taraf olduğu Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW) ise cinsiyet eşitliğini uluslararası hukuk düzeyinde güvence altına almakta, ayrımcılığın yalnızca mevzuatta değil, uygulama ve kurumsal yapılar düzeyinde de ortadan kaldırılmasını öngörmektedir. Sözleşme, yerel yönetimler dahil olmak üzere tüm kamu otoritelerine politika geliştirme, ayrıştırılmış veri üretme, izleme ve değerlendirme sorumluluğu yüklemektedir. CEDAW kapsamında hazırlanan ülke raporlarında, yerel düzeyde cinsiyet eşitliğine yönelik sistematik ve kurumsallaşmış mekanizmaların güçlendirilmesi gereği sıklıkla vurgulanmaktadır.

Ulusal düzeyde yürürlükte olan Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı da kadınların eğitim, istihdam, karar alma süreçlerine katılım ve toplumsal yaşamın tüm alanlarında güçlenmesini, sürdürülebilir kalkınmanın ayrılmaz bir parçası olarak ele almaktadır. Bu belge, kamu kurumlarının politika ve hizmet tasarımıyla toplumsal cinsiyet perspektifini bütüncül biçimde dikkate almasını hedeflemektedir. Yerel yönetimlerin bu stratejik çerçeveyi yerel ihtiyaçlar doğrultusunda somutlaştırması, kadınların güçlenmesine yönelik politikaların etkisini artırmaktadır.

Cinsiyet eşitliğinin kalıcı ve etkili biçimde hayata geçirilmesi, yalnızca politika belgeleriyle değil, bütçe süreçleriyle de doğrudan ilişkilidir. Kamu kaynaklarının hangi alanlara, kimler için ve hangi önceliklerle tahsis edildiği, eşitliğin en somut göstergelerinden biridir. Bu kapsamda toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme yaklaşımı, belediyelerin planlama ve bütçe uygulamalarında hizmetlerin kadınlar ve erkekler üzerindeki farklı etkilerini dikkate almasını, kaynak kullanımında şeffaflığı ve hesap verebilirliği güçlendirmesini amaçlamaktadır.

Bu çerçevede hazırlanan Çivril Belediyesi 2026-2030 Cinsiyet Eşitliği Planı, anayasal hükümler, ulusal kalkınma hedefleri ve uluslararası yükümlülüklerle uyumlu biçimde, belediyenin kurumsal yapısında ve hizmet sunumunda toplumsal cinsiyet eşitliğini güçlendirmeyi hedefleyen stratejik bir politika belgesi olarak kurgulanmıştır.

CİNSİYET EŞİTLİĞİ PLANI (CEP)

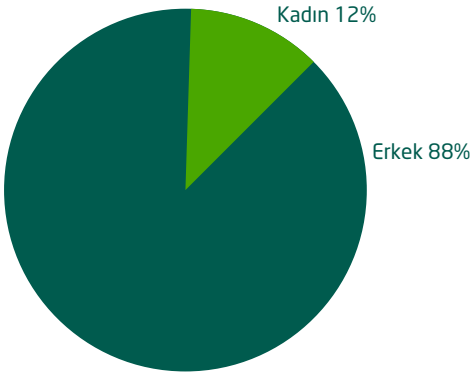
3.ÇİVRİL BELEDİYESİ MEVCUT DURUMU VE KURUMSAL KAPASİTE ANALİZİ

Çivril Belediyesi, geniş kırsal yerleşim ağı, tarım ve hayvancılık temelli yerel ekonomi yapısı ve ilçenin sosyal ihtiyaçları doğrultusunda çok boyutlu kamu hizmetleri yürüten bir yerel yönetim birimidir. Belediye, altyapı, çevre, sosyal hizmetler, kültürel faaliyetler ve idari hizmetler başta olmak üzere, farklı nüfus gruplarının günlük yaşamına doğrudan etki eden görev ve sorumlulukları yerine getirmektedir. Bu görev ve sorumlulukların bir bölümü, belediye iştirakleri olan Kent Hizmetleri A.Ş. ve Personel A.Ş. aracılığıyla yürütülmekte olup söz konusu şirketler kurumun toplam insan kaynağı yapısının önemli bir bölümünü oluşturmaktadır.

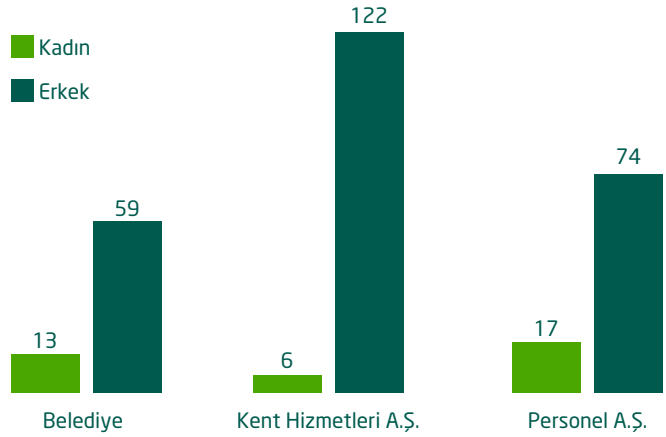
Belediye hizmetlerinin planlanması ve sunulmasında toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifi, hem kurumsal işleyişin güçlendirilmesi hem de hizmetlerin kapsayıcılığının artırılması açısından önemli bir çerçeve sunmaktadır. Bu süreçte belediyenin kurumsal ve insan kaynağı yapısı ile karar alma mekanizmaları belirleyici bir rol oynamaktadır.

Hazırlanan 2024-2029 Stratejik Plan'da da cinsiyet eşitliğine yönelik "adalet ve eşitlik" ilkesi temel bir yaklaşım olarak tanımlanmakta, belediye hizmetlerinin tüm vatandaşlara adil ve eşit biçimde sunulması kurumsal bir misyon olarak benimsenmektedir. Bu yaklaşım, belediyenin planlama, uygulama ve karar alma süreçlerinde eşitlik ilkesinin gözetilmesini gerekli kılmaktadır.

Ne var ki mevcut insan kaynakları verileri, bu ilkenin henüz kurumsal yapıya yansımadığını ortaya koymaktadır. İnsan kaynakları analizlerine göre belediye ve bağlı şirketlerinde toplamda 290 personelin görev yaptığı ve bu personelin yalnızca %12'sinin kadın personel olduğu görülmektedir (Şekil 1). Kurumlar bazında incelendiğinde (Şekil 2) kadın temsil oranının Belediye'de %18,3, Personel A.Ş.'de %18,7 iken Kent Hizmetleri A.Ş.'de %4,7'ye gerilediği görülmektedir. Söz konusu veriler, cinsiyet eşitsizliğinin kurumun genelinde yapısal bir nitelik taşıdığını ve iştirakler özelinde daha da derinleştiğini ortaya koymaktadır. Bu durum kapsamlı ve kuruma özgü bir cinsiyet eşitliği planlaması ihtiyacını zorunlu kılmaktadır.



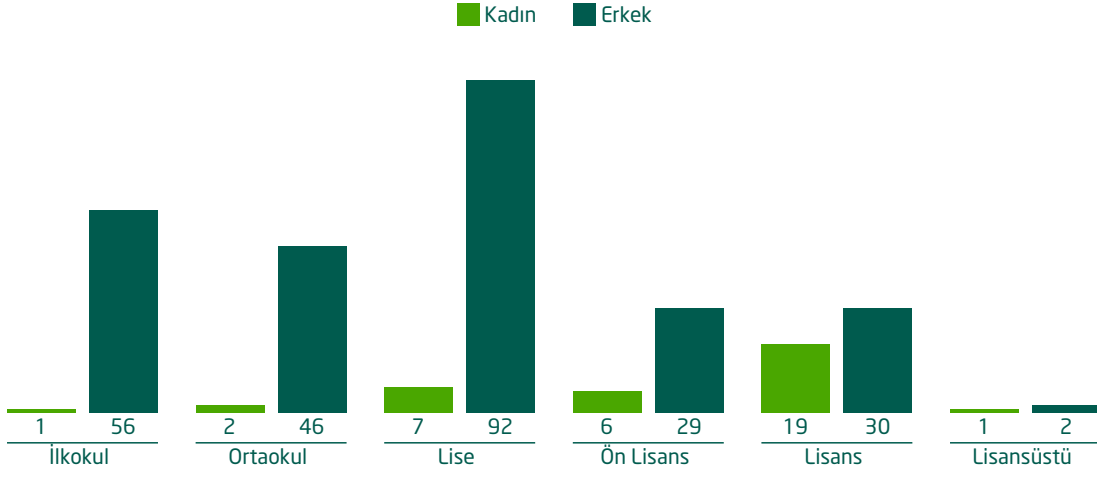
Şekil 1. Personel Cinsiyet Dağılımı



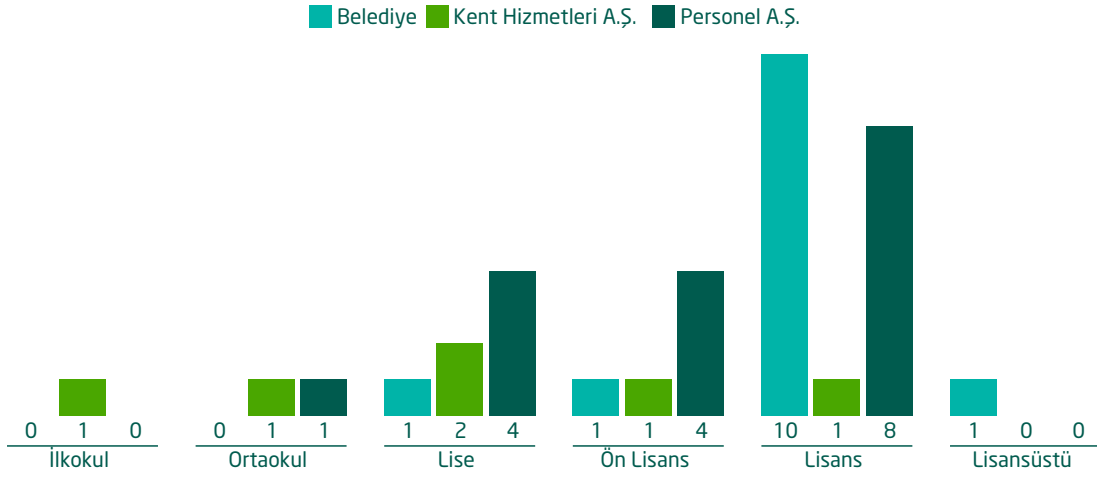
Şekil 2. Bağlı Olduğu Kuruma Göre Cinsiyet Dağılımı

Eğitim durumu açısından değerlendirildiğinde (Şekil 3), erkek personelin ağırlıklı olarak lise mezunu olduğu, kadın personelin ise lisans mezunu olduğu görülmektedir. Kurumlar ayrı ayrı incelendiğinde (Şekil 4 ve Şekil 5) bu tablonun daha belirgin bir hal aldığı dikkat çekmektedir. Belediye bünyesindeki kadın personelin büyük çoğunluğu lisans mezunu iken erkek personelinde lise ve ön lisans mezunlarının ağırlıklı olduğu görülmektedir. İştirak şirketlerinde ise cinsiyet ve eğitim düzeyi arasındaki ilişki daha keskin biçimde ortaya çıkmakta olup erkek personelin yoğunlaştığı ilkokul ve lise kademelerinde kadın personel neredeyse hiç yer almamaktadır. Bu bulgular, işe alım süreçlerinde eğitim düzeyi ile cinsiyet arasında yapısal bir örüntünün varlığına işaret etmektedir.

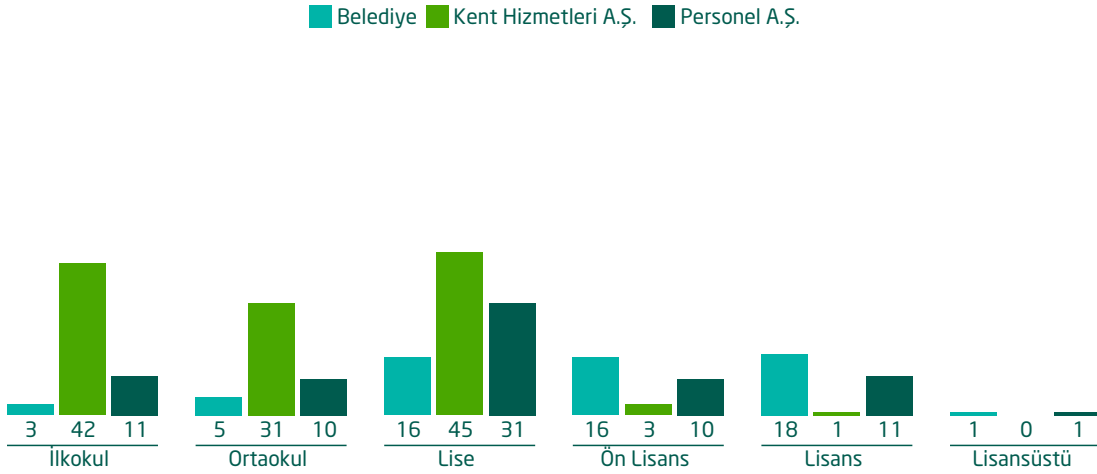
CİNSİYET EŞİTLİĞİ PLANI (CEP)



Şekil 3. Eğitim Durumuna Göre Cinsiyet Dağılımı



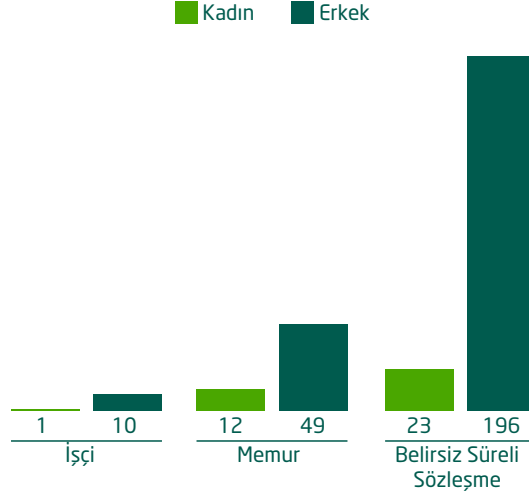
Şekil 4. Bağlı Olduğu Kuruma Göre Kadın Personel Eğitim Durumu



Şekil 5. Bağlı Olduğu Kuruma Göre Erkek Personel Eğitim Durumu

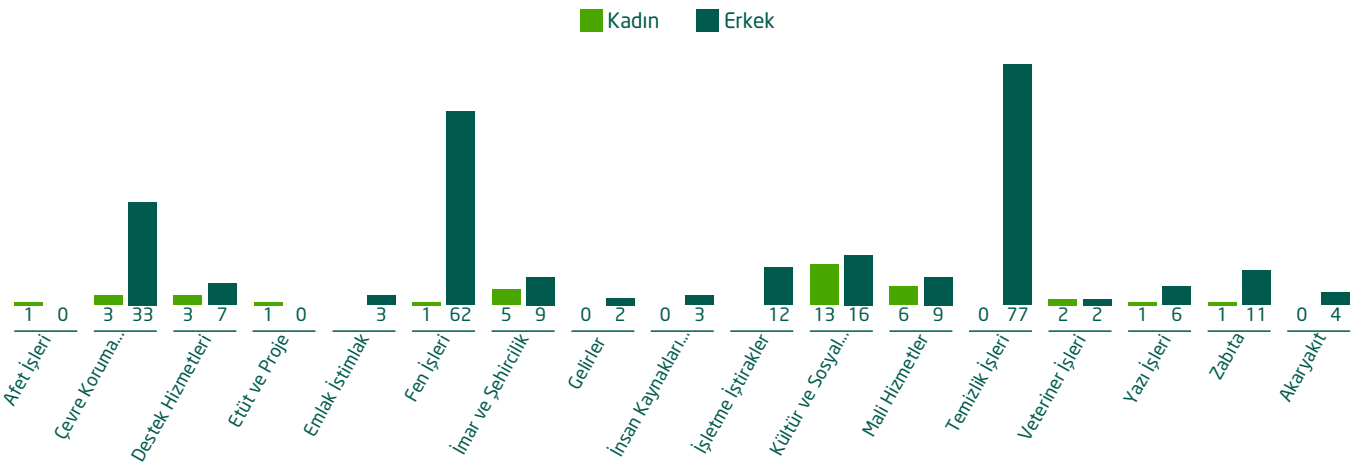
CİNSİYET EŞİTLİĞİ PLANI (CEP)

Sözleşme türüne göre cinsiyet dağılımı incelendiğinde (Şekil 6), her üç istihdam biçiminde de erkek personelin kadın personele kıyasla belirgin biçimde fazla olduğu görülmektedir. Bu eşitsizlik, özellikle belirsiz süreli sözleşmeli çalışanlarda çarpıcı bir boyut kazanmakta olup söz konusu kategoride erkek personel sayısı kadın personel sayısının yaklaşık sekiz katına ulaşmaktadır. Memur kadrosunda oran görece daha dengeli olmakla birlikte erkek ağırlığı yine sürmektedir. İşçi statüsünde ise her iki cinsiyetin de temsili son derece sınırlıdır. Belirsiz süreli sözleşmeli pozisyonların iştiraklerdeki işgücünün büyük bölümünü oluşturduğu göz önünde bulundurulduğunda, bu kategorideki derin cinsiyet uçurumunun kurumun genel istihdam yapısını doğrudan şekillendirdiği anlaşılmaktadır.



Şekil 6. Sözleşme Türlerine Göre Cinsiyet Dağılımı

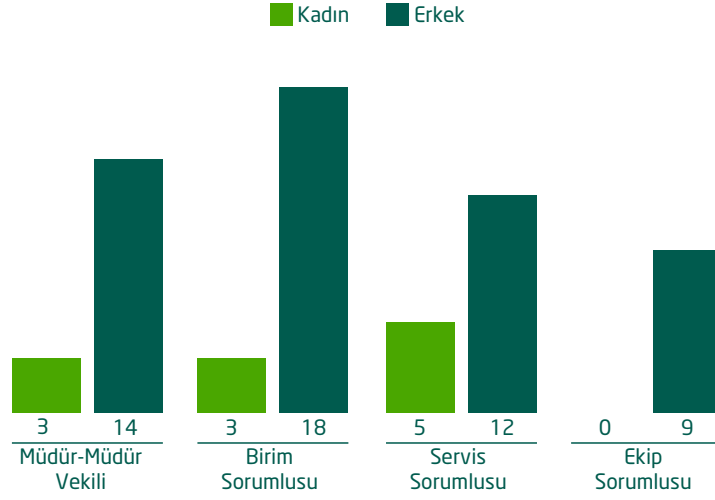
Belediye müdürlüklerindeki mevcut cinsiyet dağılımı Şekil 7’de özetlenmiştir. 14 birimin 3’ünde (Emlak İstimlak, İşletme İştirakleri, Temizlik İşleri) ve akaryakıt istasyonlarında hiç kadın personel bulunmamaktadır. Kadın personelin yoğunlaştığı birimler ise Çevre Koruma, Destek Hizmetleri ile Kültür ve Sosyal İşler gibi geleneksel olarak “kadına uygun” görülen alanlardır. Buna karşın, Fen İşleri ve İmar ve Şehircilik gibi teknik müdürlüklerde kadın temsili son derece sınırlı olup Temizlik İşleri gibi yoğun fiziksel saha çalışması gerektiren pozisyonlarda kadınların neredeyse hiç yer almadığı görülmektedir. Bu tablo, cinsiyete dayalı mesleki ayrışmanın belediye bünyesinde hem teknik hem de saha hizmetleri alanında belirgin biçimde sürdüğüne işaret etmektedir.



Şekil 7. Hizmet Alanlarına Göre Cinsiyet Dağılımı

CİNSİYET EŞİTLİĞİ PLANI (CEP)

Ünvanlara göre cinsiyet dağılımı incelendiğinde (Şekil 8), eşitsizliğin hiyerarşinin tüm basamaklarında ortaya çıktığı görülmektedir. Müdür-Müdür Vekili düzeyinde 14 erkek personele karşılık 3 kadın personel görev yaparken, Birim Sorumlusu kademesinde de aynı oran korunmaktadır. Servis Sorumlusu düzeyinde kadın temsili görece artmakla birlikte azınlık konumu sürmektedir. Ekip Sorumlusu kademesinde ise kadın personel hiç bulunmamaktadır. Bu tablo, kadınların kariyer ilerlemesinin önündeki engellerin belirli bir eşikte değil, sürecin başından itibaren devreye girdiğine işaret etmektedir. Maaşlarda ise kadın-erkek ayrımı yapılmaksızın eşit işe eşit ücret politikası ile ödeme yapılmaktadır.



Şekil 8. Ünvana Göre Cinsiyet Dağılımı

4. CİNSİYET EŞİTLİĞİ EYLEMLERİ

4.1. Kurumsallaşma ve Kapasite Geliştirme Kapsamında Cinsiyet Eşitliği Çalışma Grubu'nun Kurulması Eylemi

Hedef doğrultusunda gerçekleştirilecek ilk eylem bu planın uygulanmasını, koordinasyonunu ve gözetimini denetlemek üzere Cinsiyet Eşitliği Çalışma Grubu kurulması olacaktır. Çalışma grubu;

- Tüm alt hedeflerde belirtilen faaliyet ve projelerin hayata geçirilmesinden,
- Verilerin oluşturulmasından, izlenmesinden ve raporlanmasından,
- Her yılın Aralık ayında bir sonraki yılın faaliyet planını hazırlamaktan sorumlu olacaktır.

Çalışma grubu üyeleri içerisinde belediye çalışanları içerisinde Başkanlık tarafından belirlenecek ve bildirilecektir. Çalışma grubu içerisinde İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürlüğü ile Mali Hizmetler Müdürlüğü'nden ve her bir iştirak şirketinden en az bir temsilci yer alacaktır. Çalışma grubu, 3 ayda bir toplantı gerçekleştirecek ve 6 ayda bir Başkanlık makamına raporlama yapacaktır.

4.2. Kariyer Gelişiminde ve İstihdamda Fırsat Eşitliğinin Sağlanması Eylemleri

Çivril Belediyesi'nde kadın-erkek ayrımı olmaksızın tüm memurlar her yıl 1 kıdem ile 1 kademe veya 1 derece terfisi almaktadır. Ancak, mevcut durum analizinde de görüldüğü gibi yönetici terfileri ağırlıklı olarak erkek personele yönelik yapılmaktadır. Bu durum, kariyer gelişiminde fırsat eşitliği sağlanmasını zorunlu hale getirmektedir. Benzer şekilde, kadın-erkek personel sayısı arasındaki büyük farkın kapatılmasına yönelik eylemler de zorunluluk olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu doğrultuda, Tablo 1'de verilen eylemler hayata geçirilecektir.

CİNSİYET EŞİTLİĞİ PLANI (CEP)

4.3. İş-Yaşam Dengesi ve Sürdürülebilirlik Eylemleri

Çivril Belediyesi Stratejik Planı'nda da bahsedildiği gibi çalışan kadınların kurumsal aidiyetini ve memnuniyetini artırmak amacıyla iş-yaşam dengesinin sağlanması ve sürdürülebilirliğinin sağlanması amacıyla Tablo 2'de belirtilen eylemler planlanmıştır. Bununla birlikte, Çivril Belediyesi tüm çalışanların 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda (DMK) ve 4857 sayılı İş Kanunu'nda tanımlanan haklarını koruma, bu hakların eksiksiz bir şekilde desteklenmesini ve etkin bir şekilde uygulanmasını sağlamayı taahhüt eder.

4.3. Karar Vericilik ve Liderlik Eylemleri

Karar vericilik ve liderlik, belediyelerin politika üretme, kaynak tahsisi ve hizmet sunumuna ilişkin önceliklerini belirleyen temel alanlardan biridir. Bu nedenle, toplumsal cinsiyet eşitliğinin yalnızca istihdam düzeyinde değil, liderlik ve karar alma mekanizmalarına erişim boyutunda da ele alınması önem taşımaktadır. Çivril Belediyesi mevcut durum analizinde ortaya çıkan, kadınların karar vericilik mekanizmasındaki oranı bu alanın geliştirilmesini gerekli kılmaktadır. Bu kapsamda belirlenen eylemler Tablo 3'te yer almaktadır.

4.5. Cinsiyet Boyutunun Faaliyetlere ve Projelere Entegrasyonu Eylemleri

Belediye faaliyetleri ve projeleri, toplumsal yaşamın farklı alanlarına doğrudan temas eden ve kadınlar ile erkekler üzerinde farklı etkiler yaratabilen uygulamalardır. Bu nedenle, cinsiyet boyutunun proje ve faaliyetlere entegrasyonu, yalnızca eşit temsilin sağlanmasıyla sınırlı olmayıp ihtiyaçların doğru tespit edilmesini, hizmetlerin kapsayıcı ve etkili biçimde tasarlanmasını ve kamu kaynaklarının adil kullanımını da içermektedir. Tablo 4'te belirlenen eylemler ile eşitliği gözetilen uygulamaların Çivril Belediyesi için kurumsal bir refleks haline gelmesi amaçlanmaktadır.

4.6. Kadına Karşı Şiddet, Taciz ve Ayrımcılığın Önlenmesi Eylemler

Kadına karşı şiddet, taciz ve ayrımcılık yalnızca bireysel davranışlardan kaynaklanan sorunlar değil, kurumsal yapıların ve işleyişlerin de doğrudan etkili olduğu toplumsal olgulardır. Belediyeler, hem bir işveren hem de kamu hizmeti sunucusu olarak, güvenli ve ayrımcılıktan arındırılmış bir çalışma ve hizmet ortamı sağlama sorumluluğu taşımaktadır. Bu kapsamda, kadına karşı şiddet, taciz ve ayrımcılığın önlenmesine yönelik yaklaşımlar yalnızca müdahale etmeyi değil, önleyici mekanizmaların kurulmasını, yönlendirme süreçlerinin kurumsal olarak tanımlanmasını, farkındalığın artırılmasını ve kurumsal reflekslerin güçlendirilmesini de içermelidir. Çivril Belediyesi, bu alanda eşitlikçi, kapsayıcı ve güvenli bir kurumsal ortamın oluşturulmasını temel bir ilke olarak benimsemektedir. Tablo 5'te bu alanda planlanan eylemler listelenmektedir.

5. İZLEME, DEĞERLENDİRME VE GÜNCELLEME

Çivril Belediyesi 2026-2030 Cinsiyet Eşitliği Planı'nın etkin ve sürdürülebilir biçimde uygulanabilmesi amacıyla izleme ve değerlendirme süreci, kurumsal bir yaklaşım çerçevesinde yürütülecektir. Bu süreç, plan kapsamında belirlenen hedef ve eylemlerin hayata geçirilme düzeyinin takip edilmesini, uygulamada karşılaşılan ihtiyaç ve güçlüklerin tespit edilmesini ve gerekli iyileştirmelerin zamanında yapılmasını amaçlamaktadır.

Planın izlenmesi ve değerlendirilmesi, Cinsiyet Eşitliği Çalışma Grubu'nun koordinasyonunda gerçekleştirilecektir. Çalışma Grubu, eylem planlarında tanımlanan performans göstergeleri doğrultusunda ilgili birimlerden sağlanan verileri kullanarak yıllık değerlendirmeler hazırlayacaktır. Bu değerlendirmeler, üst yönetime sunulacak ve belediyenin yıllık faaliyet raporlarında yer alacaktır.

Planın uygulanma sürecinde, 2028 yılında ara değerlendirme yapılması öngörülmektedir. Ara değerlendirme kapsamında, 2026-2027 döneminde elde edilen sonuçlar gözden geçirilecek, hedeflere ulaşma durumu, uygulamaların etkinliği ve ortaya çıkan yeni ihtiyaçlar dikkate alınarak gerekli görülen güncellemeler yapılabilecektir.

CİNSİYET EŞİTLİĞİ PLANI (CEP)

6. EYLEM PLANI TABLOLARI

Tablo 1. Kariyer Gelişimi ve İstihdam Eylemleri

Faaliyet Alanı	Eylem Adı	Zaman Dilimi	Sorumlu Birim	İş Birliği Yapılacak Birimler	Performans Göstergeleri
İstihdam politikaları	Belediyede kadın çalışan sayısını artırmaya yönelik işe alım politikalarının revize edilmesi	2026 - 2028	Üst Yönetim Cinsiyet Eşitliği Çalışma Grubu	İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürlüğü	-Yeni veya güncellenmiş işe alım politika dokümanının oluşturulması ve yürürlüğe alınması -Belediyede çalışan kadın personel oranının yıllık olarak izlenmesi -Yeni işe alınan personel içinde kadın çalışan oranındaki değişim
Sorumluluk alanları	Proje sorumlulukları, geçici görevlendirmeler ve temsil görevlerinin kadın ve erkek çalışanlar arasında dengeli biçimde dağıtılmasının izlenmesi.	2026 - 2030	Cinsiyet Eşitliği Çalışma Grubu	İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürlüğü	-Proje ve görevlendirmelerde kadın/erkek oranları -Yıllık izleme raporlarında yer alan değerlendirmeler
Kariyer Gelişimi	Belediyede çalışan kadınların mesleki gelişimlerini, kurumsal aidiyetlerini ve görünürlüklerini artırmaya yönelik proje ve etkinliklerin planlanması ve uygulanması	2026 - 2030	Cinsiyet Eşitliği Çalışma Grubu	İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürlüğü	-Yıllık olarak düzenlenen proje ve etkinlik sayısı -Proje ve etkinliklere katılan kadın çalışan sayısı ve toplam kadın çalışanlara oranı -Mesleki gelişim odaklı faaliyetlere (eğitim, deneyim paylaşımı, atölye vb.) katılım oranı -Yıl sonunda gerçekleştirilen faaliyetlere ilişkin kısa değerlendirme ve geri bildirim notlarının hazırlanması

CİNSİYET EŞİTLİĞİ PLANI (CEP)

Tablo 2. İş-Yaşam Dengesi ve Sürdürülebilirlik Eylemleri

Faaliyet Alanı	Eylem Adı	Zaman Dilimi	Sorumlu Birim	İş Birliği Yapılacak Birimler	Performans Göstergeleri
İş-Yaşam Dengesi	Kadın çalışanların iş-yaşam dengelerini desteklemek amacıyla bakım sorumlulukları, doğum sonrası işe dönüş süreci ve aile-iş uyumunu gözeten tamamlayıcı uygulamaların hayata geçirilmesi	2026-2030	Üst Yönetim Cinsiyet Eşitliği Çalışma Grubu	İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürlüğü	-Doğum sonrası işe dönüş sürecine yönelik destekleyici uygulamaların tanımlanması - Kadın çalışanların iş-yaşam dengesiyle ilgili ihtiyaç ve geri bildirimlerinin periyodik olarak değerlendirilmesi -Kadın çalışanların iş-yaşam dengesini destekleyici uygulamalardan yararlanma oranı -Uygulamalara ilişkin yıllık değerlendirme notlarının hazırlanması
Sürdürülebilirlik	Belediyede kurumsal sürdürülebilirliği güçlendirmek amacıyla, insan kaynağı planlaması ve çalışma koşullarının uzun vadeli kurumsal kapasiteyi destekleyecek şekilde gözden geçirilmesi ve iyileştirilmesi	2026-2030	Üst Yönetim Cinsiyet Eşitliği Çalışma Grubu	İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürlüğü	- İnsan kaynağına ilişkin mevcut durum ve risklerin (personel devri, uzun süreli izinler, iş yükü dağılımı vb.) değerlendirilmesi -Kurumsal sürdürülebilirliği destekleyici uygulamaların (bilgi aktarımı, deneyim paylaşımı, kurumsal hafıza) tanımlanması -Kurum içi görev sürekliliğini destekleyen uygulamaların hayata geçirilmesi -İnsan kaynağına ilişkin göstergelerin yıllık olarak izlenmesi ve faaliyet raporlarında yer alması

CİNSİYET EŞİTLİĞİ PLANI (CEP)

Tablo 3.Karar Vericilik ve Liderlik Eylemleri

Faaliyet Alanı	Eylem Adı	Zaman Dilimi	Sorumlu Birim	İş Birliği Yapılacak Birimler	Performans Göstergeleri
Terfi, görevlendirme ve vekâlet süreçleri	Terfi, görevlendirme ve vekâlet süreçlerine ilişkin kriterlerin yazılı ve erişilebilir hale getirilmesi, bu süreçlerde cinsiyet temelli ayrışmaların izlenmesi	2026-2027	Üst Yönetim Cinsiyet Eşitliği Çalışma Grubu	İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürlüğü	-Yazılı terfi ve görevlendirme kriterlerinin oluşturulması -Terfi ve görevlendirmelerde kadın/erkek oranlarının yıllık olarak raporlanması
Karar Vericilik ve Liderlik mekanizmalarının izlenmesi	Belediye bünyesindeki komisyon, çalışma grubu, proje ekibi ve geçici karar alma mekanizmalarında kadın temsiline kademeli olarak artırılması, kadın çalışanların bu yapılarda daha dengeli biçimde yer almasının sağlanması ve izlenmesi	2026-2030	Cinsiyet Eşitliği Çalışma Grubu	Tüm Birimler	-Komisyon, çalışma grubu, proje ekibi ve geçici karar alma mekanizmalarının yıllık envanterinin oluşturulması -Bu yapılarda yer alan personelin cinsiyete göre dağılımının yıllık olarak izlenmesi -Kadın temsiline ilişkin yıllık değişimin faaliyet raporlarında yer alması -Temsil dengesini artırmaya yönelik alınan önlemlerin ve iyi uygulama örneklerinin raporlanması
Yöneticilik kapasitesinin geliştirilmesi	Kadın çalışanların liderlik ve karar alma pozisyonlarına hazırlıklarını desteklemek amacıyla, yönetsel beceriler ve temsil yetkinliklerine odaklanan kapasite geliştirici faaliyetlerin planlanması ve uygulanması	2026-2030	Üst Yönetim Cinsiyet Eşitliği Çalışma Grubu	İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürlüğü	-Liderlik ve yönetsel becerilere yönelik düzenlenen eğitim ve gelişim faaliyetlerinin sayısı -Bu faaliyetlere katılan kadın çalışan sayısı -Liderlik hazırlığına yönelik faaliyetlere ilişkin yıllık değerlendirme notlarının hazırlanması

CİNSİYET EŞİTLİĞİ PLANI (CEP)

Tablo 4.Cinsiyet Boyutunun Faaliyetlere ve Projelere Entegrasyonu Eylemleri

Faaliyet Alanı	Eylem Adı	Zaman Dilimi	Sorumlu Birim	İş Birliği Yapılacak Birimler	Performans Göstergeleri
Planlama Aşamasında Cinsiyet Boyutu	Belediye tarafından planlanan faaliyet ve projelerde, hedef kitlelerin kadınlar ve erkekler üzerindeki olası farklı ihtiyaç ve etkilerinin planlama aşamasında dikkate alınması	2026-2030	Tüm Birimler	Cinsiyet Eşitliği Çalışma Grubu	-Planlanan faaliyet ve projelerde hedef kitle analizinin yapılması -Cinsiyet boyutunun dikkate alındığı proje ve faaliyet sayısı -Yıllık faaliyet raporlarında bu kapsamdaki uygulamalara yer verilmesi
Uygulama Aşamasında Cinsiyet Boyutu	Belediye faaliyet ve projelerinin uygulanması sürecinde, kadınların ve erkeklerin hizmetlere ve imkânlara eşit erişimini destekleyici uygulamaların gözetilmesi	2026-2030	Tüm Birimler	Cinsiyet Eşitliği Çalışma Grubu	-Faaliyet ve projelere katılan yararlanıcıların cinsiyete göre dağılımının izlenmesi - Kadın ve erkeklerin erişimini artırmaya yönelik alınan önlemlerin kayıt altına alınması -Uygulamalara ilişkin kısa değerlendirmelerin hazırlanması
Cinsiyet Boyutunun izlenmesi	Belediye tarafından yürütülen faaliyet ve projelerde cinsiyet boyutunun uygulama sonuçlarına yansımalarının izlenmesi ve değerlendirilmesi	2026-2030	Cinsiyet Eşitliği Çalışma Grubu	Tüm Birimler	-Cinsiyete göre ayrıştırılmış yararlanıcıların verilerinin toplanması -Proje ve faaliyet sonuçlarına ilişkin değerlendirme notlarının hazırlanması -İyi uygulama örneklerinin belirlenmesi ve paylaşılması

CİNSİYET EŞİTLİĞİ PLANI (CEP)

Tablo 5. Kadına Karşı Şiddet, Taciz ve Ayrımcılığın Önlenmesi Eylemleri

Faaliyet Alan	Eylem Adı	Zaman Dilimi	Sorumlu Birim	İş Birliği Yapılacak Birimler	Performans Göstergeleri
Farkındalık Artırımı	Belediye çalışanlarına yönelik olarak kadına karşı şiddet, taciz ve ayrımcılık konularında farkındalık ve bilgilendirme faaliyetlerinin düzenlenmesi	2026-2030	Cinsiyet Eşitliği Çalışma Grubu	İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürlüğü	-Düzenlenen farkındalık ve bilgilendirme faaliyeti sayısı -Bu faaliyetlere katılan personel sayısı -Yıllık faaliyet raporlarında gerçekleştirilen çalışmalara yer verilmesi
Bildirim ve Yönlendirme Mekanizmaları	Mevcut yasal ve kurumsal mekanizmalarla uyumlu bir bildirim ve yönlendirme sürecinin tanımlanması	2026-2030	Cinsiyet Eşitliği Çalışma Grubu	Tüm Birimler	-Bildirim ve yönlendirme sürecine ilişkin yazılı bir çerçevenin oluşturulması -Başvuru ve yönlendirme adımlarının personele duyurulması -Sürecin gizlilik ve güvenlik esaslarına uygun biçimde tanımlanması
Verilerin İzlenmesi	Belediye bünyesinde güvenli, saygılı ve ayrımcılıktan arındırılmış bir çalışma ortamının desteklenmesine yönelik uygulamaların izlenmesi ve değerlendirilmesi	2026-2030	Cinsiyet Eşitliği Çalışma Grubu	Tüm Birimler	-Güvenli çalışma ortamına ilişkin uygulamaların kayıt altına alınması -Şiddet, taciz ve ayrımcılıkla ilgili başvuruların gizlilik esasına uygun şekilde izlenmesi -Bu alandaki uygulamalara ilişkin yıllık değerlendirme notlarının hazırlanması