

MARMARA BELEDİYELER BİRLİĞİ CİNSİYET EŞİTLİĞİ PLANI (CEP)

—
2024 - 2029

Ulusal ve Yerel Bağlamda Cinsiyet Eşitliği

Cinsiyet eşitliği, Marmara Belediyeler Birliği (MBB) dahil olmak üzere Türkiye'deki kamu kurumlarının uyması veya dikkate alması gereken bir insan hakları unsurudur. Bu ilke, çeşitli ulusal ve uluslararası yasa ve/veya çerçeve belgelerde bir insan hakkı olarak tanımlanmıştır. Bu bölümde söz konusu yasal belge ve çerçevelere kısaca değinilecektir.

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 10. maddesi, "herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir." diyerek kanun önünde eşitlik ilkesini benimsemiştir. Bu anayasal hüküm, kadınlar ve erkekler için eşit haklar tanımaktadır. Devlet, bu eşitliğin etkili bir biçimde uygulanmasını sağlamak üzere gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.

Türkiye, uluslararası standartlara uygun olarak 1985 yılında Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi'ni (CEDAW) onaylamış ve böylece cinsiyete dayalı ayrımcılığın ele alınmasına yönelik kapsamlı bir çerçeve taahhüt etmiştir. Ayrıca, 2024-2028 yılları arasında kapsayan Türkiye Cumhuriyeti On İkinci Kalkınma Planı'nın 3.3.5. bölümünde, 726., 727. ve 728. maddelerinde fırsat eşitliğinin sağlanması, kadınların güçlendirilmesi ve bu ilkelerin tüm plan, program, politika geliştirme ve uygulama süreçlerine dahil edilmesi taahhüt edilmektedir. On İkinci Kalkınma Planı'nda da kadınların ekonomik, sosyal ve kültürel hayata eşit katılımı ve eşit işe eşit ücret ilkesinin benimsendiği koşullarda istihdamının artırılması politikaları yer almaktadır.

Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından "Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı 2018-2023" hazırlanmıştır. Bu belgeler, kadınların sosyoekonomik statüsünü iyileştirmek ve cinsiyet eşitliğini teşvik etmek için stratejik hedefleri ve eylemleri ortaya koymaktadır.

Cinsiyete duyarlı bütçelemenin önemi, Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı tarafından yayınlanan 2022-2024 Bütçe Hazırlama Rehberi'nde de vurgulanmaktadır. Bu rehberde, kamu hizmetlerinin hem kadınların hem de erkeklerin özel ihtiyaç ve önceliklerine cevap vermesi gerektiği vurgulanmaktadır. 2023-2025 Bütçe Hazırlama Rehberi, kamu kurumları için cinsiyete duyarlı bütçeleme stratejilerinin önemini vurgulamaya devam ederek mali planlama ve kaynak tahsisinin cinsiyet eşitliğinin sağlanmasını desteklemesini ve nüfusun farklı ihtiyaçlarını etkin bir şekilde ele almasını sağlamaktadır.

Türkiye'de Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları (SKA'lar) ve Yerel Eşitlik Eylem Planlarının (YEELP'ler) entegrasyonu, cinsiyet eşitliği konularını yerel yönetim gündemlerinin ön sıralarına taşımıştır. Bazı yerel yönetimler özellikle cinsiyet eşitliğini sağlamayı ve tüm kadınları ve kız çocuklarını güçlendirmeyi amaçlayan SKA 5 ile uyumlu projeler ve politikalar başlatmıştır. Ancak bu belgeler bağlayıcı politika araçları veya taahhütler teşkil etmemektedir. Daha ziyade, yerel yönetimlerin cinsiyet eşitliği konusunu ele almaları için stratejik bir çerçeve ve rehberlik sağlar. MBB bu ulusal ve uluslararası çerçeve ve gündemlere dayanarak cinsiyet eşitliğine katkıda bulunmak amacıyla Cinsiyet Eşitliği Planı'nı (CEP) hazırlamıştır.

Giriş

Temel bir insan hakkı olarak cinsiyet eşitliği, adil ve kapsayıcı toplumlar ve şehirler kurmanın ön koşuludur. Ancak cinsiyet eşitsizliği, eşitsizliğin en derin ve yaygın biçimlerinden biri olarak sosyal adaletin sağlanmasının önünde önemli bir engel teşkil etmektedir. Cinsiyet eşitliği, kapsamlı eşitlik mücadelesinin ayrılmaz bir parçası olan temel bir insan hakları meselesidir. Cinsiyete bakılmaksızın tüm bireylerin Fırsatlara ve kaynaklara eşit erişiminin sağlanması, herkesin kolektif ilerlemeye tam olarak katkıda bulunabileceği ve bundan faydalanabileceği kapsayıcı bir toplumun teşvik edilmesi açısından hayati önem taşımaktadır. Cinsiyet eşitsizliğiyle mücadele, herkes için daha eşitlikçi ve dayanıklı bir gelecek inşa etmek için zorunludur.

Yerel düzeyde, cinsiyet eşitliği daha dayanıklı toplumlar inşa etmek için çok önemli bir role sahiptir. Yerel yönetimler, vatandaşların günlük yaşamlarını etkileyen cinsiyet eşitliğine duyarlı politika ve hizmetlerin uygulanmasında önemli bir rol oynamaktadır. Yerel yönetimler cinsiyet eşitliğini geliştirerek sağlık, eğitim, kamu tesisleri ve sosyal hizmetler gibi kamu hizmetlerinin farklı ihtiyaçlara cevap vermesini sağlar.

Böylece genel yaşam kalitesini artırır ve sosyal uyumu güçlendirir. Ayrıca, yerel düzeyde cinsiyet eşitliğinin teşvik edilmesi, kadınların yönetim ve karar alma süreçlerine katılımını artırarak daha kapsayıcı ve temsil gücü yüksek kurumların ortaya çıkmasını sağlar. Bu da tüm bireylerin ekonomik ve sosyal kalkınmaya katkıda bulunabileceği ve bundan faydalanabileceği bir ortamı teşvik ederek eşitlikçi ve sürdürülebilir büyümeyi MBB, Türkiye'nin ticaret, finans, sanayi

ve yüksek katma değerli faaliyetlerinin merkezi olan Marmara Bölgesi'nde yer alan 195 üyesiyle ülkenin ilk ve en büyük bölgesel yerel yönetim birliğidir. MBB, yalnızca bölgesel bir yönetim platformu olmanın ötesinde, üyeleri arasında bilgi ve deneyim paylaşımını teşvik eden bir iş birliği ağı olarak da önemli bir rol oynamaktadır. Çevre ve sürdürülebilirlik, kentleşme, göç ve sosyal uyum, yerel diplomasi, yerel ekonomik kalkınma, afetlere karşı dayanıklılık, Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları (SKA'lar), kentsel teknoloji ve inovasyon gibi geniş bir yelpazede stratejik alanlarda faaliyet gösterir. MBB, bu alanlarda yürüttüğü çalışmalarla, Marmara Bölgesi'nin hem ulusal hem de uluslararası düzeyde rekabet gücünü artırmayı ve bölgesel kalkınmaya katkıda bulunmayı hedefler. Aynı zamanda, yerel yönetimlerin kapasitesini güçlendirerek daha etkin, kapsayıcı ve katılımcı yönetim süreçleri geliştirilmesine katkı sağlar. MBB'nin bu alanlardaki faaliyetleri arasında eğitim, danışmanlık, kurumsal kapasite geliştirme, farkındalık yaratma, bilimsel araştırmaları destekleme, yerel demokrasiyi savunma ve ilgili paydaşları bir araya getiren etkinlik ve toplantılar düzenleme yer almaktadır.

MBB Tüzüğü'nün 7. maddesinde MBB'nin SKA'lar doğrultusunda sosyal, çevresel, ekonomik ve kültürel kalkınmaya katkı sağlayan görevler yürüttüğü belirtilmektedir. Ayrıca 7. maddenin (u) fıkrasında MBB'nin sosyal uyum, sosyal kapsayıcılık, fırsat eşitliği, yaşam kalitesi gibi alanlarda ve toplumun farklı kesimlerine yönelik araştırmalar yaptığı, yürüttüğü ve çalışmalara katıldığı belirtilmektedir.

MBB'nin misyonu ve vizyonu, cinsiyet eşitsizliği de dahil olmak üzere çeşitli eşitsizlik biçimlerini ele

alma çabalarını merkezine almaktadır. MBB, kapsamlı araştırmalara odaklanarak ve iyi uygulamaları paylaşarak yerel yönetimleri ayrımcılıkla yüzleşmek ve ayrımcılığı azaltmak için gereken bilgi ve araçlarla konusunda desteklemeyi amaçlamaktadır. Bu yaklaşım, politika ve hizmetlerin eşitlikçi ve kapsayıcı olmasını desteklemektedir.

Cinsiyet eşitliği, farkındalık yaratmaya ve kapasite geliştirmeyi desteklemeye vurgu yapılarak teşvik edilmelidir. MBB, demokratik ve sürdürülebilir kent yönetimini teşvik ederek cinsiyet eşitliğinin ön planda tutulduğu alanların yaratılmasına yardımcı olur. Bu taahhüt, herkesin fırsatlara ve kaynaklara eşit erişime sahip olduğu daha geniş adil ve kapsayıcı kentsel kalkınma hedefine ulaşmanın ayrılmaz bir parçasıdır. Stratejik çabaları aracılığıyla MBB, daha kapsayıcı ve eşitlikçi toplumlar inşa etme misyonunda cinsiyet eşitliği temel bir odak noktası olmak üzere her türlü eşitsizliği ele almayı ve azaltmayı amaçlamaktadır.

MBB, kurumsal yapısının yanı sıra tüm faaliyetlerinde fırsat eşitliği ilkelerini sağlamayı ve bunlara uymak için önlemler almayı taahhüt eder. MBB; Başkan, Encümen ve Meclis tarafından yönetilir. Encümende birlik başkanı da dahil 8 belediye başkanı bulunmaktadır. Encümende yer alan 8 belediye başkanının 2'si kadındır. MBB meclisinde ise 326 üyeden 38'i kadındır. Bu sayı mütevazı görünse de son yıllarda %7,26'dan %11,65'e çıkarak olumlu bir değişim göstermiştir. MBB, fırsat eşitliği sağlamayı taahhüt eder ve 32'si kadın, 27'si erkek olmak üzere 59 kişilik personelden oluşur. Yönetim düzeyinde, 11 yönetici pozisyonundan 5'inin kadınlar tarafından üstlenilmesiyle kurum önemli adımlar atmıştır.

Bu durum, MBB'nin cinsiyet eşitliğine olan güçlü bağlılığını ve kapsayıcı bir işyeri ortamını teşvik etme konusundaki kararlılığını göstermektedir.

MBB'nin cinsiyet eşitliği konusundaki kararlılığının önemli bir örneği, MBB tarafından iki yılda bir düzenlenen uluslararası kent forumu Marmara Urban Forum'da (MARUF) da görülmektedir. Farklı sektörlerden beş binin üzerinde katılımcının yer aldığı etkinlik, kentsel sorunların tartışıldığı bir platform oluşturmayı amaçlamaktadır. MARUF23'teki konuşmacıların %52'sini kadınlardan oluşması, MBB'nin faaliyetlerinde cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik proaktif yaklaşımının bir örneğidir. Ayrıca, foruma katılanların %59,9'unun kadın, %40,1'inin erkek olması, etkinliği cinsiyet dengesini gözeterek planlama ve yürütme çabalarımızın olumlu sonuçlarını ortaya koymaktadır.

MBB kurumsal yapısı içerisinde SKA savunuculuğu özel bir role sahiptir. Hedeflenen bu küresel amaçlara ulaşmak için on yıldan az bir süre kalmıştır. MBB yerel yönetimleri aktif olarak desteklemekte, SKA'lar konusunda farkındalıklarını artırmakta, kapasitelerini güçlendirmekte ve "Eylem On Yılı" boyunca faaliyetlerini izlemektedir. MBB 2020 yılında SKA Elçiliği'ni kurarak Türkiye'de bu pozisyonu oluşturan ilk kamu kurumu olmuştur. Bu rol, özellikle SKA 5 odağında (Cinsiyet Eşitliği) kurum ve üye belediyeleri içinde cinsiyet eşitliğini teşvik etmekte desteklemektedir. Ayrıca, MBB 2020 yılında her birimin temsilcilerinden oluşan bir "SKA Çalışma Grubu" oluşturmuştur. Bu grup, her bölümün bakış açısının ve uzmanlığının SKA faaliyetlerine dahil edilmesini sağlamakta ve bölümler arasında koordinasyonu kolaylaştırmaktadır. Bu grup, MBB içinde ve ötesinde cinsiyet eşitliğini teşvik eden bir diğer kurumsal organdır.

Temel Hedefler

- Cinsiyet eşitliği izleme, değerlendirme ve karşılaştırmalı değerlendirme mekanizmalarını (benchmarking mechanism) kurumsallaştırmak.
- Kurum içinde ve yönetici pozisyonlarda cinsiyet dengesini sağlamak.
- Farkındalık ve kapasite geliştirme yoluyla yerel yönetimlerde cinsiyet eşitliğini teşvik etmek ve desteklemek.
- Etkinlikler, yayınlar, araştırmalar ve eğitimler de dahil olmak üzere MBB'nin faaliyetlerine cinsiyet perspektifinin entegre edilmesi için resmi mekanizmalar oluşturmak.
- MBB bünyesinde cinsiyete dayalı şiddetin meydana gelmesini önlemek ve bu konuda gerekli önlemleri almak üzere çalışmalar yürütmek.
- Yönetim ve karar alma mekanizmalarını cinsiyet eşitliği ve kapsayıcılık temelinde değerlendirmek için tedbirler geliştirmek ve uygulamak.
- Yasal mekanizmalara ek olarak iş-yaşam dengesi mekanizmaları kurmak.
- CEP'in hedeflerine ilişkin yıllık değerlendirme raporlarının sunulması yoluyla izleme ve değerlendirme yapmak.

A. Cinsiyet Eşitliğinin Kurumsallaşması ve Kapasite Geliştirme

A.1. Mevcut Yapı ve Hedefler

MBB'de halihazırda kurum içindeki çeşitli birimlerden 18 üyenin dahil olduğu bir Cinsiyet Eşitliği Çalışma Grubu bulunmaktadır. Çalışma grubunda; Dış İlişkiler Müdürlüğü, Eğitim ve Projeler Müdürlüğü, Hukuk İşleri Koordinatörlüğü, Kurumsal İletişim Koordinatörlüğü, Şehir Planlama Koordinatörlüğü birimlerinden temsilciler yöneticileriyle beraber yer almaktadır. Bu grup, MBB'nin cinsiyet eşitliği durumunun kurumsal analizini yapmak ve belirlenen sorunları ele almak için öğrenme programları ve bir eylem planı geliştirmek, MBB ve üyeleri içinde cinsiyetle ilgili konularda farkındalık yaratmak ve MBB üyesi belediyelerde cinsiyet eşitliğine yönelik politika önerilerini teşvik etmekten sorumludur. Önümüzdeki yıl boyunca çalışma grubu, cinsiyet eşitliği politikalarını daha etkin bir şekilde yönlendirmek için kurum genelinde erişim alanını genişletmeyi hedeflemektedir. Her birimin, birim faaliyetlerinin cinsiyet eşitliği ilkeleriyle uyumlu olmasını sağlayacak en az bir cinsiyet eşitliği temsilcisi olması hedeflenmektedir. Bu temsilciler aynı zamanda kendi alanlarında karşılaşılan eşitlikle ilgili sorunları, kolektif sorun çözme amacıyla çalışma grubunun düzenli toplantılarına taşımakla görevlendirilecektir.

MBB Cinsiyet Eşitliği Çalışma Grubunu koordine etmekten ve Cinsiyet Eşitliği Planını (CEP) denetlemekten sorumlu bir görevli bulunmaktadır. Bu görevli tarafından yönlendirilen ve ortak sorumlulukla çalışan ekip

CEP'in hazırlanması ve uygulanmasında görev almıştır. CEP'in uygulama, izleme ve değerlendirme aşamaları da bu çalışma grubu tarafından yönetilecektir. Şu ana kadar bu beş birimin yöneticileri gruba aktif olarak katılmıştır. Bu da MBB'nin dokuz biriminden beşinin cinsiyet eşitliğine odaklandığını ve duyarlı olduğunu göstermektedir. Önümüzdeki yıl içinde, kalan bölümlerden temsilcilerin de çalışma grubuna katılması hedeflenmektedir.

A.2. Kurumsallaşma Adımları

Mevcut kurumsal yapının iyileştirilmesi için izlenecek adımlar aşağıdaki gibi olacaktır:

1. Temsilcilerin Atanması:

Kalan dört departmandan temsilciler belirlenecek ve Cinsiyet Eşitliği Çalışma Grubuna atanacaktır.

2. Eğitim ve Kapasite Geliştirme:

Tüm temsilciler, cinsiyet eşitliği konularını ele alan anlayış ve bakış açılarını geliştirmek için eğitim alacaktır. Bu süreç atölye çalışmaları, seminerler ve öğrenme programlarını içerecektir.

3. Roller ve Sorumluluklar:

+ Cinsiyet Eşitliği Temsilcileri:

Her birimde, kendi birimlerinin faaliyetlerinin cinsiyet eşitliği ilkeleriyle uyumlu olmasını sağlamaktan sorumlu en az bir cinsiyet eşitliği temsilcisi bulunacaktır. Bu temsilciler ayrıca kendi departmanlarındaki cinsiyet eşitliği sorunlarını tespit edecek ve raporlayacaktır.

4. Entegrasyon ve İş Birliği:

Temsilciler mevcut çalışma grubuna entegre edilerek kapsamlı bir Cinsiyet Eşitliği Görev Gücü oluşturulacaktır.

Bu görev gücü, tüm birimlerde cinsiyet eşitliğini teşvik etmeyi amaçlayan politikalar ve girişimler geliştirmek için iş birliği yapmak üzere düzenli olarak toplanacaktır.

5. Düzenli Toplantılar ve Raporlama:

Görev gücü, cinsiyet eşitliği ile ilgili ilerlemeyi, zorlukları ve çözümleri tartışmak üzere düzenli toplantılar yapacaktır. Bu toplantılardan elde edilen raporlar, Cinsiyet Eşitliği Planı'nı ve uygulamasını sürekli olarak iyileştirmek için kullanılacaktır.

6. İzleme ve Değerlendirme:

Cinsiyet eşitliği çalışma grubunda belirlenen sorumlular, görev gücünün ilerlemesini izlemekten ve girişimlerinin etkisini değerlendirmekten sorumlu olacaktır. Bu, başarı için net kriterler ve göstergeler belirlemeyi de içerecektir.

7. İletişim ve Farkındalık:

Görev gücü, kurum içindeki cinsiyet eşitliği girişimleri hakkında farkındalığı artırmak için kapsamlı bir iletişim stratejisi geliştirecek ve cinsiyet eşitliğini teşvik etmek ve Cinsiyet Eşitliği Görev Gücü'nün başarılarını vurgulamak için kurum içi kampanyalar başlatacaktır.

A.3. Güvenli Bir İşyeri Ortamı Oluşturmak

Cinsel Taciz ve Ayrımcılık İçin Özel Bir Odak Noktası Kurulması:

MBB özellikle cinsel taciz ve ayrımcılık konularını ele almak üzere bir hukuk danışmanı tarafından yönetilen özel bir odak noktası oluşturacaktır.

Kapsamlı Öğrenme Programları:

Tüm çalışanlara ve yöneticilere cinsel taciz ve ayrımcılığın önlenmesi konusunda eğitim vermek

ve genel farkındalığı artırmak için hedefli öğrenme programları sağlanacaktır.

Yasal Haklar ve Raporlama Mekanizmaları Hakkında Farkındalık Kampanyaları:

Personelin yasal hakları, cinsel taciz ve ayrımcılık vakalarını bildirme prosedürleri hakkında bilgilendirmek için farkındalık kampanyaları yürütülecektir.

Politika Geliştirme Yoluyla Cinsiyet Ayrımcılığının Ele Alınması:

Cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili engelleri belirlemek için ilgili çalışmalar düzenlenecek ve bu konularla mücadele etmek için etkili politikaların geliştirilmesine bilgi sağlayacaktır.

A.4. Düzenli Eğitim Programları

MBB'nin faaliyetleri eğitim, danışmanlık, kurumsal kapasite geliştirme, farkındalık yaratma, araştırma, yerel demokrasi için savunuculuk ve etkinlikler düzenleme, üye belediyelerin eylemlerini koordine etme ve ilgili kentsel paydaşları bir araya getirme ve iş birliği için toplantı platformları oluşturmayı kapsamaktadır. MBB ekibi, üye belediyelerin kapasitesini artırmak, daha kapsayıcı kentlerin yaratılmasını teşvik etmek ve ekibin çeşitli alanlardaki uzmanlığını desteklemek için tasarlanmış bir dizi hedefli öğrenme programı geliştirecektir.

Cinsiyet Eşitliği Çalışma Grubu için Öğrenme Programları:

MBB, Cinsiyet Eşitliği Çalışma Grubunun yetkinliklerini artırmak ve kurum içinde etkili kolaylaştırıcılar olarak hizmet etmelerini sağlamak için özel öğrenme programları sağlayacaktır.

Kurumsal Farkındalık Eğitimi: Cinsiyetle ilgili konuların daha iyi anlaşılmasını sağlamak için tüm MBB çalışanlarına kapsamlı cinsiyet eşitliği farkındalık eğitimi verilecektir.

Düzenli Atölye Çalışmaları: Her birimin çalışmalarını cinsiyet eşitliği merceğinden değerlendirmesini ve gelecekteki girişimlerini bu bakış açısıyla planlamasını teşvik etmek için düzenli olarak çalıştaylar düzenlenecektir.

Kadın Uzmanlar ve Yöneticiler İçin Destek:

Yerel yönetimlerdeki kadın uzman ve yöneticilerin cinsiyet eşitliği konusundaki eksiklikler nedeniyle karşılaştıkları kariyer zorlukları özel atölye çalışmalarıyla ele alınacaktır.

Kadın Liderlik Programları:

MBB hem kurum içinde hem de üye belediyelerde çalışan kadınlar için Kadın Liderliği odaklı öğrenme programları ve atölye çalışmaları tasarlayacak ve yürütecektir.

Öğrenme Programlarında Cinsiyet Eşitliği:

MBB tarafından tasarlanan tüm öğrenme programları cinsiyet eşitliği yaklaşımını içerecek içerik ve iletişimin cinsiyet duyarlılığı ilkeleriyle uyumlu olmasını sağlayacaktır.

İyi Uygulamaların Yaygınlaştırılması:

MBB etkili stratejileri ve sonuçları teşvik etmek için başarılı cinsiyet eşitliği uygulamalarını hem kurum içinde hem de üye belediyelerle paylaşacaktır.

A.5. Veri Toplama ve İzleme

MBB'nin Cinsiyet Eşitliği Planı için güvenilir veri toplama ve izleme amacıyla kapsamlı bir yaklaşım benimsenecektir. Süreç, cinsiyet eşitliği girişimlerinin etkinliğini izlemeyi, politikaların etkisini değerlendirmeyi ve iyileştirilmesi gereken alanlara yönelik net hedeflerin oluşturulmasıyla başlayacaktır.

Temel ölçütler arasında birimlerde cinsiyet temsili, bildirilen taciz vakaları ve genel çalışan memnuniyeti yer alacaktır. Tüm çalışanlara dağıtılacak ayrıntılı anketlerde, derinlemesine içgörüler toplamak amacıyla odak grupları ve görüşmelerle birlikte insan kaynakları verilerinin analizi gibi çeşitli veri toplama yöntemleri kullanılacaktır.

Veri toplama düzenli aralıklarla, karşılaştırılabilirlik ve güvenilirliği sağlamak için tutarlı metodolojiler kullanılarak yapılacaktır. Toplanan veriler, kalıpları, eğilimleri ve eşitsizlikleri ortaya çıkarmak için kapsamlı bir şekilde analiz edilecek ve bulgular tüm paydaşlarla paylaşılacak periyodik raporlar halinde derlenecektir.

MBB'nin bilgi toplama stratejisinin önemli bir bileşeni, çalışanların kurum içindeki cinsiyet eşitliğine ilişkin kişisel algılarını ve deneyimlerini değerlendirmek üzere tasarlanan yıllık Cinsiyet Eşitliği Anketidir. MBB tarafından her yıl tüm çalışanlara uygulanan bu anket, farkındalık artırma faaliyetlerinden kaynaklanan çalışanların algılarındaki değişiklikleri değerlendirecek ve ek destek mekanizmalarına ihtiyaç duyulan alanları belirleyecektir. MBB Cinsiyet Eşitliği Çalışma Grubu tarafından geliştirilen ve yürütülen anket,

ilerlemeyi izlemek ve eşitsizlik alanlarını belirlemek için her yıl yapılacaktır. Devam eden bu çalışma, MBB'nin cinsiyet eşitliği girişimlerinde hedeflenen müdahaleler ve sürekli iyileştirmeler için bilgi sağlayacaktır.

Bu raporlardan elde edilen geri bildirimler, politika ve uygulamalarda bilinçli uygulamalar için kullanılacaktır. Hesap verebilirlik, veri yönetimi için sorumlulukların açıkça belirlenmesi ve veri sonuçlarının performans değerlendirmelerine dahil edilmesiyle sağlanacaktır. Ayrıca, veri analizi ve raporlamanın verimliliğini ve doğruluğunu artırmak için gelişmiş veri analitiği araçları ve otomatik raporlama sistemleri kullanılarak cinsiyet eşitliği hedeflerine etkili bir şekilde ulaşılması sağlanacaktır.

A.6. Finansman ve Kaynaklar

Cinsiyet eşitliği girişimlerini etkin bir şekilde uygulamak ve sürdürmek için MBB, mali ve insan kaynaklarını aşağıdaki şekilde tahsis edecektir:

İnsan Kaynağı:

Cinsiyet eşitliğini geliştirmek için özel bir işgücü görevlendirilecektir. Cinsiyet eşitliği programlarını yönetmek ve denetlemekle görevli sorumluları içerecek ve girişimlerin etkili bir şekilde planlanmasını ve yürütülmesini sağlayacaktır.

Bütçe Tahsisi:

Yıllık bütçenin belirli bir kısmı cinsiyet eşitliği girişimlerini desteklemek için ayrılacaktır. Bu tahsisat, ilgili birimlerin yıllık bütçelerine entegre edilerek eğitim, farkındalık programları, politika geliştirme ve destek hizmetleri için yeterli mali kaynağın mevcut olması sağlanacaktır.

Proje Ekibi Gözetimi:

MBB Projeler Ekibi, cinsiyet eşitliği öncelikleri için belirlenen fonların başvuru sürecini takip etmek ve yönetmekten sorumlu olacaktır. Bu ekip, bu fonların üye belediyelere dağıtılmasını teşvik edecek ve kaynakların cinsiyet eşitliği hedeflerini ilerletmek için etkin bir şekilde kullanılmasını sağlayacaktır. Bu mali ve insan kaynağı tahsislerini taahhüt ederek MBB hem kurum içinde hem de üye belediyelerinde cinsiyet eşitliği için destekleyici bir ortam yaratmayı amaçlamaktadır.

B. İletişim ve Katılım

CEP kapsamındaki önemli bir girişim, kapsayıcı ve saygılı iletişimi teşvik etmeyi amaçlayan bir iletişim kılavuzunun geliştirilmesidir. MBB bu uygulamaları hayata geçirerek yalnızca politikaları aracılığıyla cinsiyet eşitliğini ilerletmeyi değil, aynı zamanda herkes için eşit fırsatları teşvik etmek üzere iletişim etkinliğini artırmayı da amaçlamaktadır.

Eylemler

B.1. Cinsiyet Eşitliğine Duyarlı İletişim Kılavuzu Hazırlanması

MBB cinsiyet eşitliğine duyarlı iletişim kılavuzu tüm iletişimlerde cinsiyetten bağımsız bir dili savunarak iş yerinde eşitliği, kapsayıcılığı ve saygıyı teşvik etmek için tasarlanacaktır. Bu kılavuz, iletişim uygulamalarının MBB'nin kapsayıcılık ve saygı taahhüdüyle uyumlu olmasını sağlamak için kurum genelinde uygulanacaktır. Amaç, çeşitli cinsiyet ifadelerini göz önünde bulundurarak kadın ve erkeklerin dengeli ve kapsayıcı bir şekilde tasvir edilmesini sağlamaktır.

Bu yaklaşım, bağlamsal faktörleri ve insanların cinsiyetlerine ilişkin farklı ifadeleri dikkate alacak, tek bir cinsiyetin norm olduğunu ima eden önyargılı, ayrımcı veya küçük düşürücü olarak yorumlanabilecek dil veya görüntü seçimlerinden kaçınacaktır. Kapsayıcı dil ve iletişim, kadınları ve erkekleri eşit olarak gösteren temel dilsel ve görsel araçlardır.

B.2. Sunumlar, web siteleri ve tanıtım materyallerindeki görsellerin çeşitliliği yansıtmasını ve kapsayıcılığı teşvik etmesini sağlamak için kapsayıcı görsellerin kullanılması.

B.3. Bu rehberin MBB üyesi belediyeler tarafından kullanılması da teşvik edilebilir ve MBB rehberin benimsenmesini ve etkin kullanımını kolaylaştırmak için eğitim ve çalıştaylar düzenleyebilir.

C. İşe Alım ve Kariyer Gelişimi

MBB ilgili mevzuata uygun olarak işe alım, terfi ve kariyer gelişim süreçlerine cinsiyet hususlarını entegre etmeyi taahhüt eder. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu (DMK) ve 4857 sayılı İş Kanunu, istihdam uygulamalarında dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasi düşünce, felsefi inanç, din veya mezhep temelli ayrımcılığı yasaklamaktadır. Özellikle İş Kanunu'nun 5. maddesi istihdam ilişkilerinde cinsiyete dayalı ayrımcılığa izin verilmemesini ve cinsiyete bakılmaksızın aynı iş için eşit ücret sağlanmasını zorunlu kılmaktadır.

Eşitsizliklerin genellikle açık ayrımcılıktan ziyade gizli önyargılar olarak ortaya çıktığını kabul eden

MBB, bu önyargıları etkili bir şekilde ele almak ve azaltmak için ek kontrol mekanizmaları uygulayacak ve farkındalık artırma faaliyetleri yürütecektir.

C.1. İşe Alım Süreçlerinin Gözden Geçirilmesi:

C.1.1. İşe alımla ilgili sistematik olarak cinsiyete duyarlı veri toplamayı kurumsallaştırmak.

C.1.2. İşe alım süreçlerinde yer alan bireylere cinsiyet eşitliği konusunda eğitim ve farkındalık programları sağlayarak bilinçsiz önyargıyı ele almak.

C.1.3. Herhangi bir departmanda cinsiyet dağılımında bir dengesizlik tespit edilirse istihdam kararlarının bu durum göz önünde bulundurularak vermek

C.2. Mentorluk ve Destek:

C.2.1. Yeni başlayan çalışanlar için bir mentorluk programı oluşturmak.

C.2.2. Performans değerlendirmelerinde cinsiyet önyargısını ortadan kaldırmak için cinsiyet dengesini izlemek.

C.2.3. Kadınların yönetici pozisyonlarında temsil edilmesini sağlamak için önyargıları azaltacak karar alma mekanizmaları geliştirmek.

C.2.4. Yeni çalışanlar için oryantasyonun bir parçası olarak cinsiyet eşitliği farkındalık eğitimi vermek.

D. İş-Yaşam Dengesi

Kurumsallaşmış iş-yaşam dengesi tedbirlerinin yokluğu, çalışanlar, özellikle de bakım sorumluluklarının yükünü genellikle daha fazla taşıyan kadınlar için önemli zorluklar teşkil etmektedir. Bir kamu kurumu olarak MBB, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu (DMK) ve 4857 sayılı İş Kanunu tarafından belirlenen düzenlemelere bağlıdır. 657 sayılı DMK, kadın çalışanların dengeli bir iş ve özel yaşam sürmelerini desteklemek üzere tasarlanmış hükümler içermektedir. Örneğin 657 sayılı DMK'nın 104. maddesinin (A) fıkrası, doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık doğum izni öngörmektedir. Ayrıca, Madde 104 (F) kadınların doğum izninin ardından yarı zamanlı çalışmayı tercih etmelerine olanak tanımaktadır.

Eylemler

D.1. MBB, tüm çalışanların yasalarla tanımlanan haklarını koruma, bu hakların eksiksiz bir şekilde desteklenmesini ve etkin bir şekilde uygulanmasını sağlamayı taahhüt eder.

E. Karar Alma ve Liderlik

MBB liderlik dengesini sağlama konusunda güçlü bir performans sergilemiştir. Kadın liderlere yönelik desteği ve dengeyi sürdürme konusundaki kararlılığını korumaktadır. Kuruluş, yalnızca mevcut cinsiyet dengesini korumakla kalmayıp aynı zamanda liderlik rollerinde kadınlara yönelik destek ve gelişim fırsatları sağlayan bir ortamı teşvik etmektedir. Stratejik girişimler yoluyla MBB, cinsiyet eşitliğine bağlılığını güçlendirmeyi ve kadın liderlerin kurum içinde etkin bir şekilde desteklenmesini ve güçlendirilmesini sağlamayı amaçlamaktadır.

E.1. Liderlikte Cinsiyet Dengesini Teşvik Etmek:

E.1.1. Temsilde geri planda kalanları yönetsel rollere hazırlamak için tasarlanmış eğitimler sağlamak.

E.1.2. Cinsiyet çeşitliliğinin avantajlarını kabul eden, yönetim ve karar alma organlarının tüm düzeylerinde kadınların temsilini artırmayı amaçlayan politikalar ve destek mekanizmaları oluşturmak.

E.1.3. Tüm karar alma organlarında ve komitelerde temsilde geri kalanların en az %40 oranında temsil edilmesiyle cinsiyet eşitliğini korumasını sağlamak.

E.1.4. Karar alma süreçlerinde cinsiyet eşitliğini ve duyarlılığını sağlamak için kılavuzlar geliştirmek ve uygulamak.

E.1.5. Karar alma süreçlerinde kullanılan verilerin cinsiyete duyarlı bir şekilde toplanmasını ve analiz edilmesini sağlamak.

F. Cinsiyet Boyutunun Faaliyetlere ve İçeriğe Entegrasyonu

Cinsiyet perspektiflerinin entegrasyonu, MBB'nin tüm yönlerine cinsiyet duyarlılığını yerleştirmeyi amaçlamaktadır. Bu, çeşitliliği teşvik eden ve çeşitli cinsiyet perspektiflerini karar alma süreçlerine dahil ederek daha eşitlikçi ve kapsayıcı sonuçlara yol açan kapsayıcı bir ortam yaratmayı içerir.

Eylemler

F.1. Cinsiyete Duyarlı Faaliyetler için İlkeler:

F.1.1. MBB tarafından düzenlenen tüm etkinliklerin cinsiyete duyarlı olmasını sağlamak için kılavuzlar geliştirmek. Konuşmacılar, panelistler ve katılımcılar arasında farklı temsiliyetlerin sağlanması, kapsayıcı bir dil kullanılması ve etkinlik lojistiğinde cinsiyete özgü ihtiyaçların dikkate alınması.

F.1.2. Cinsiyet perspektiflerini mevcut eğitim programlarına dahil edilmesi ve cinsiyete duyarlı metodolojilere odaklanan yeni içerikler geliştirmek için kılavuzlar oluşturulması.

F.1.3. Araştırma sorularının geliştirilmesinden veri analizine kadar her şeyi kapsayan, cinsiyet farklılıklarını ve etkilerini dikkate alan kılavuz ilkeler oluşturulması.

F.1.4. Cinsiyet çeşitliliğini yansıtmasını, basmakalıp yargılardan kaçınmalarını ve politikaların farklı etkilerini dikkate almalarını sağlamak üzere cinsiyete duyarlı yayınlar için kılavuz ilkeler oluşturulması.

F.2. Yaygınlaştırma:

F.2.1. Cinsiyetle ilgili araştırma bulgularının, iyi uygulamaların ve yayınların yayılmasının desteklenmesi ve bu kaynakların yaygın olarak erişilebilir olmasının sağlanması.

F.2.2. Uluslararası kaynaklardan cinsiyet eşitliğine duyarlı rehberlerin ve yol haritalarının Türkçeye çevrilmesi ve üye belediyeler arasında yaygınlaştırılması.

F.3. Şeffaflık:

F.3.1. İşe alım ve karar verme dahil tüm faaliyetlerde süreçlerin şeffaf yürütülmesi.

F.3.2. Cinsiyet perspektifinin entegrasyonunun değerlendirilmesi, hesap verebilirliği ve sürekli iyileştirmeyi sağlamak amacıyla ölçülebilir bir değerlendirme sürecinin ana hatlarının çizilmesi.

G. Şiddet, Cinsel Taciz ve Ayrımcılıkla Mücadele

Şiddet, cinsel taciz ve ayrımcılık, Türk hukuk sisteminde ciddi cezalar gerektiren suçlardır. MBB, 2886 sayılı Devlet İhale Kanunu, 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu, 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu, 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu ve 6085 sayılı Sayıştay Kanunu dahil olmak üzere çeşitli temel düzenlemeler kapsamında faaliyet göstermektedir. 657 sayılı Kanun'un 125. maddesi, hangi eylemlerin disiplin cezasına tabi olduğunu ve kamu görevlileri için her bir ihlale karşı hangi önlemlerin alınacağını sıralamaktadır. Söz konusu Kanun'un D bölümünde, I. fıkrada ırk, cinsiyet, din temelli ayrımcı eylemler disiplin cezasına tabi tutulmuştur. ırk, cinsiyet ve din temelli ayrımcılıklar; tüm çalışanların güvenliğini, refahını ve eşitliğini zedelemekte ve anayasa ve diğer kanunlarla güvence altına alınan temel insan haklarını ihlal etmektedir. Bu haklar arasında insan onuruna dayalı insan haklarının korunması ve geliştirilmesi, eşit muamele güvencesi ve yasal olarak tanınan hak ve özgürlüklerden yararlanmada ayrımcılığın önlenmesi yer almaktadır. MBB bu konuları ele almanın öneminin farkındadır ve kurum içinde bu tür durumları önlemek için farkındalığı artırmaya

ve etkili prosedürler oluşturmaya yönelik çalışmalar hedeflemektedir.

Eylemler

G.1. Açık Politika ve Prosedürler Geliştirme:

G.1.1. Her türlü cinsel taciz, ihlal ve ayrımcılığı yasaklayan kapsamlı bir politika geliştirmek ve uygulamak. Uygunsuz davranışların açıkça tanımlanması, tüm çalışanların hak ve sorumluluklarını tanıması. Politikayı hem personel hem de paydaşlar tarafından kolayca erişilebilir kılmak ve düzenli olarak güncellemek.

G.1.2. Bireylerin olayları bildirmeleri için net, gizli ve erişilebilir raporlama mekanizmaları oluşturulması.

G.1.3. Mağdurlar için hızlı ve adil bir destek sistemi oluşturarak rehberlik ve mevcut kaynaklar hakkında bilgi sağlamak. Taciz ve ayrımcılık mağdurları için gizli danışmanlık ve destek hizmetleri sunmak.

G.2. Farkındalık ve Eğitim:

G.2.1. Tüm çalışanlar için taciz ve ayrımcılığın tanınması, önlenmesi ve bunlara müdahale edilmesi konusunda düzenli eğitimler düzenlenmesi. Taciz biçimleri, uygun müdahale stratejileri, bilinçsiz önyargılar, kapsayıcı bir işyeri kültürü oluşturma gibi konular ele alınacaktır.

G.2.2. Saygı ve kapsayıcılık kültürünü teşvik etmek için farkındalık kampanyaları yürütmek. Kampanyalar, raporlama mekanizmalarının ve destek hizmetlerinin mevcudiyetini içerecek ve vurgulayacaktır.

G.2.3 Yasal haklar konusunda farkındalığı artırmak için ilgili farkındalık çalışmalarının düzenlenmesi.

H. Yerel Yönetimlerde Cinsiyet Eşitliğinin Teşvik Edilmesi ve Desteklenmesi

MBB'nin temel amacı, üye belediyelerin kurumsal kapasite gelişimine katkıda bulunmaktır. MBB cinsiyet eşitliğinin sağlanmasını desteklemek için aşağıdaki eylemler aracılığıyla cinsiyetin ana akımlaştırılmasını ilerletmeyi amaçlamaktadır:

Eylemler

H.1. Üye belediyelerin cinsiyete duyarlı uygulamaları daha iyi anlamaları ve uygulamaları için cinsiyet eşitliği konusunda kapsamlı eğitim programları geliştirmek ve uygulamak.

H.2. Halk ve kamu kurumları arasında cinsiyet eşitliği konusunda farkındalığı artırmaya yönelik kampanya ve faaliyetler yürütmek.

H.3. Cinsiyet eşitliği konusunda projeler geliştirmek/ paydaş olarak katılmak/desteklemek.

H.4. Toplum ve yerel yönetimler için bilgi ve destek sağlamak amacıyla cinsiyet eşitliği konusunda yayınlar, raporlar ve kılavuzlar üretmek.

H.5. Üye belediyeler arasında cinsiyet eşitliği ile ilgili bilgi ve deneyim alışverişini kolaylaştırmak için birebir öğrenme girişimleri oluşturmak.

H.6. Cinsiyet eşitliğini kolektif ve etkili bir şekilde ele almak için belediyeler arasında gelişmiş iş birliği ve iletişimin teşvik edilmesi.

H.7. Cinsiyet eşitliğini ilerletmek için iyi uygulamaların uluslararası düzeyde paylaşılmasını teşvik etmek.

H.8. Cinsiyet eşitliği girişimlerini desteklemek için merkezi yönetim, yerel yönetimler, STK'lar ve özel sektör dahil olmak üzere çeşitli paydaşlar arasında iletişim ve iş birliğini kolaylaştırmak.

I. İzleme ve Değerlendirme

Cinsiyet Eşitliği Planı'nın (CEP) etkinliği, geri bildirim ve katılımı sağlayan diğer mekanizmalar yoluyla düzenli olarak değerlendirilecektir. CEP'in kurumun ve çalışanlarının değişen ihtiyaçlarına uygun, etkili ve duyarlı kalmasını sağlamak için gerekli düzenlemeler belirli periyotlarda yapılacaktır.

Eylemler

I.1. Düzenli İzleme:

I.1.1. CEP'in uygulanması ve ilerlemesine ilişkin düzenli gözden geçirmelerin yapılması.

I.1.2. Cinsiyet eşitliği girişimlerinin sonuçlarını izlemek ve CEP'in kurum üzerindeki etkisini değerlendirmek için cinsiyete duyarlı verilerden yararlanmak. Bu veriler, bilinçli kararlar almak ve iyileştirme yapılacak alanları belirlemek için çok önemlidir.

I.1.3. Çalışanların işyeri ortamına ilişkin deneyimleri ve algıları ile cinsiyet eşitliği önlemlerinin etkinliği hakkında bilgi sağlamak amacıyla çalışanlar arasında iş-yaşam dengesini ve iş memnuniyetini değerlendirmek için anketler düzenlemek.

I.2. Yıllık Raporlama:

I.2.1. Kurum içindeki cinsiyet eşitliği girişimlerinin durumunu detaylandıran yıllık raporlar yayınlamak.

I.2.2. Yıllık raporların çalışanlar, yönetim ve dış ortaklar dahil olmak üzere tüm paydaşlar için erişilebilir olmasını sağlamak.

I.3. Geri Bildirim Mekanizmaları:

I.3.1. Cinsiyet eşitliği önlemlerinin etkinliği konusunda çalışanlardan geri bildirim toplamak için anonim anketler, öneri kutuları veya kurum içinde belirlenmiş kişiler gibi kanallar oluşturmak.

I.3.2. Daha kapsayıcı ve eşitlikçi bir işyerini teşvik etmek amacıyla CEP'de düzenlemeler yapmak için toplanan geri bildirimleri kullanmak.