GÖKÇEADA BELEDİYESİ

TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ PLANI

2026–2030

Eşitlik • Kapsayıcılık • Katılımcılık • Sürdürülebilirlik

1. SUNUŞ

Toplumsal cinsiyet eşitliği, kadınların ve erkeklerin yaşamın tüm alanlarında eşit haklara, fırsatlara, kaynaklara ve karar alma süreçlerine erişimini güvence altına alan temel bir insan hakkıdır. Bu ilke başta çalışma yaşamında olmakla birlikte; eğitim, sağlık, sosyal yaşam, ekonomik faaliyetler, yerel yönetim hizmetleri ve karar alma mekanizmalarının tamamında adil, kapsayıcı ve sürdürülebilir bir yönetim anlayışının temelini oluşturmaktadır.

Yerel yönetimler, vatandaşlarla doğrudan temas halinde olan kamu kurumları olarak toplumsal cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesinde önemli bir sorumluluğa sahiptir. Belediyeler; sundukları hizmetler, uyguladıkları insan kaynakları politikaları, katılımcı yönetim anlayışları ve sosyal politikaları aracılığıyla eşitlikçi bir toplumun oluşmasına doğrudan katkı sağlamaktadır. Bu nedenle toplumsal cinsiyet eşitliğinin yalnızca belirli projeler kapsamında değil, kurumsal kültürün ayrılmaz bir parçası olarak ele alınması büyük önem taşımaktadır.

Gökçeada Belediyesi, insan odaklı, katılımcı, şeffaf ve hesap verebilir yönetim anlayışı doğrultusunda; tüm çalışanlarına, hizmet sunduğu vatandaşlara ve iş birliği içerisinde olduğu tüm paydaşlara eşit yaklaşmayı temel ilke olarak benimsemektedir. Kurum içerisinde fırsat eşitliğinin sağlanması, ayrımcılığın önlenmesi, kapsayıcı bir çalışma ortamının oluşturulması ve tüm çalışanların bilgi, beceri ve yetkinliklerini geliştirebilecekleri güvenli bir çalışma kültürünün desteklenmesi belediyemizin öncelikli hedefleri arasında yer almaktadır.

Bu Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Planı, belediyemizin kurumsal kapasitesini güçlendirmek, insan kaynakları uygulamalarını geliştirmek, karar alma süreçlerinde kapsayıcı bir yaklaşımı teşvik etmek ve toplumsal cinsiyet eşitliği anlayışını belediyenin tüm faaliyet alanlarına sistematik olarak entegre etmek amacıyla hazırlanmıştır.

Plan kapsamında belirlenen hedefler doğrultusunda kurum içinde farkındalık faaliyetleri yürütülecek, eşitlik ilkesini destekleyen uygulamalar geliştirilecek, düzenli izleme ve değerlendirme mekanizmaları oluşturulacak ve elde edilen sonuçlar doğrultusunda sürekli iyileştirme anlayışı benimsenecektir.

Gökçeada Belediyesi, toplumsal cinsiyet eşitliğini bir insan kaynakları politikası olmakla birlikte; kurumsal yönetimin, kaliteli kamu hizmeti sunumunun ve sürdürülebilir kalkınmanın temel unsurlarından biri olarak değerlendirmektedir.

2. BELEDİYE BAŞKANININ MESAJI

Gökçeada Belediyesi olarak hizmetlerimizi yürütürken insan odaklı, katılımcı, şeffaf ve sürdürülebilir bir yerel yönetim anlayışını esas almaktayız. Bu anlayışın temel unsurlarından biri de toplumun tüm kesimlerine eşit yaklaşmak, fırsat eşitliğini desteklemek ve hiçbir ayrım gözetmeksizin herkes için erişilebilir, kapsayıcı ve adil hizmetler sunmaktır.

Toplumsal cinsiyet eşitliği sadece kadın ve erkek arasındaki sayısal dengeyi ifade etmemektedir. Bireylerin cinsiyetlerinden bağımsız olarak eğitim, çalışma hayatı, kariyer gelişimi, karar alma süreçleri ve sosyal yaşamın tüm alanlarında eşit hak ve fırsatlara sahip olmasını güvence altına alan temel bir yönetim ilkesidir.

Belediyemiz, çalışanlarının bilgi ve yetkinliklerini geliştirebilecekleri güvenli, saygılı ve kapsayıcı bir çalışma ortamı oluşturmayı; işe alım, görev dağılımı, eğitim, kariyer gelişimi ve kurumsal temsil

süreçlerinde fırsat eşitliğini gözetmeyi temel sorumluluklarından biri olarak kabul etmektedir. Aynı zamanda belediye hizmetlerinin planlanması ve uygulanması aşamalarında toplumun farklı ihtiyaçlarını dikkate alan kapsayıcı bir yaklaşım benimsemektedir.

Hazırlanan Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Planı, belediyemizin mevcut uygulamalarını güçlendirmeyi, kurumsal farkındalığı artırmayı ve eşitlik kültürünü tüm yönetim süreçlerine sistematik biçimde entegre etmeyi amaçlamaktadır. Bu planın yalnızca kurum çalışanlarına yönelik bir belge değil; aynı zamanda belediyemizin hizmet anlayışını yansıtan önemli bir kurumsal politika belgesi olduğuna inanıyorum.

Planın hazırlanmasında emeği geçen tüm çalışma arkadaşlarımıza teşekkür ediyor, belirlenen hedeflerin iş birliği ve ortak sorumluluk anlayışıyla hayata geçirileceğine inanıyorum.

Bülent Ecevit Atalay
Gökçeada Belediye Başkanı

3. GİRİŞ

Toplumsal cinsiyet eşitliği; kadınların ve erkeklerin haklardan, sorumluluklardan, fırsatlardan ve kaynaklardan eşit biçimde yararlanabilmesini esas alan temel bir insan hakları ilkesidir. Bu yaklaşım, bireylerin cinsiyetlerinden kaynaklanan kalıp yargılar nedeniyle herhangi bir ayrımcılığa maruz kalmadan toplumsal yaşamın her alanına eşit katılımını desteklemektedir.

Günümüzde kamu kurumlarının etkin, verimli ve sürdürülebilir hizmet sunabilmesi yalnızca teknik ve mali kapasiteyle değil; aynı zamanda kapsayıcı yönetim anlayışı, eşitlikçi insan kaynakları politikaları ve katılımcı karar alma mekanizmalarıyla da doğrudan ilişkilidir. Yerel yönetimler ise vatandaşlarla en yakın ilişki içerisinde bulunan kamu kurumları olarak bu anlayışın geliştirilmesinde önemli bir sorumluluk üstlenmektedir.

Gökçeada Belediyesi, toplumsal cinsiyet eşitliğini kurumsal yönetim anlayışının temel ilkelerinden biri olarak kabul etmekte; çalışanların mesleki gelişimlerini destekleyen, farklılıklara saygı duyan, ayrımcılığı önleyen ve fırsat eşitliğini gözeten bir çalışma kültürünü geliştirmeyi hedeflemektedir. Aynı zamanda belediye hizmetlerinin planlanması ve uygulanması süreçlerinde toplumun tüm kesimlerinin ihtiyaçlarının dikkate alınmasını önemsemektedir.

Bu Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Planı, belediyemizin mevcut kurumsal yapısını güçlendirmek, eşitlik ilkesini tüm yönetim süreçlerine entegre etmek ve çalışanlar arasında farkındalık oluşturmak amacıyla hazırlanmıştır. Plan kapsamında belirlenen hedefler, belediyenin insan kaynakları uygulamalarını, eğitim faaliyetlerini, kurumsal iletişim süreçlerini ve hizmet sunumunu kapsayan bütüncül bir yaklaşımla ele alınmıştır.

Planın uygulanması sürecinde belirlenen faaliyetler düzenli olarak izlenecek, performans göstergeleri doğrultusunda değerlendirilecek ve ihtiyaç duyulması halinde güncellenecektir.

4. PLANIN AMACI

Bu Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Planının temel amacı; Gökçeada Belediyesinde toplumsal cinsiyet eşitliği anlayışını kurumsal kültürün ayrılmaz bir parçası haline getirmek, çalışma yaşamında fırsat eşitliğini güçlendirmek ve tüm çalışanlar için adil, güvenli, kapsayıcı ve ayrımcılıktan uzak bir çalışma ortamı oluşturmaktır.

Belediyemiz, toplumsal cinsiyet eşitliğini yalnızca kadın ve erkek çalışanlar arasındaki sayısal denge olarak değerlendirmemekte; bireylerin cinsiyetlerinden bağımsız olarak eğitim, istihdam, kariyer gelişimi, görev dağılımı, karar alma süreçlerine katılım, mesleki gelişim olanakları ve çalışma koşulları bakımından eşit hak ve fırsatlara sahip olmalarını temel bir yönetim ilkesi olarak kabul etmektedir.

Bu plan ile birlikte belediyemizin insan kaynakları politikalarının güçlendirilmesi, eşitlik odaklı kurumsal uygulamaların yaygınlaştırılması, çalışanların toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda farkındalıklarının artırılması ve kurumsal kapasitenin geliştirilmesi hedeflenmektedir.

- Kurum içerisinde fırsat eşitliği kültürünü güçlendirmek.
- Ayrımcılık, önyargı ve eşitsizlik oluşturabilecek uygulamaların önlenmesini sağlamak.
- İşe alım, görevlendirme, kariyer gelişimi ve terfi süreçlerinde objektif ve şeffaf uygulamaları desteklemek.
- Çalışanların mesleki gelişimlerine eşit erişimini teşvik etmek.
- İş-yaşam dengesini destekleyen uygulamaların geliştirilmesini sağlamak.
- Kurum içerisinde saygılı, güvenli ve kapsayıcı bir çalışma ortamı oluşturmak.
- Psikolojik taciz (mobbing), cinsel taciz ve her türlü ayrımcılığın önlenmesine yönelik kurumsal farkındalığı artırmak.
- Belediye hizmetlerinin planlanması ve uygulanmasında toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımını güçlendirmek.
- Kurumsal uygulamaların düzenli olarak izlenmesi, değerlendirilmesi ve sürekli iyileştirilmesini sağlamak.

5. PLANIN KAPSAMI

Bu Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Planı, Gökçeada Belediyesinin tüm idari birimlerini, bağlı hizmet birimlerini ve belediye bünyesinde görev yapan tüm çalışanları kapsamaktadır.

Plan kapsamında memur, işçi ve belediye bünyesinde görev alan diğer çalışanlar arasında hiçbir ayrım yapılmaksızın eşitlik ilkesinin benimsenmesi esas alınmaktadır.

Plan yalnızca insan kaynakları uygulamalarını kapsayan bir belge olmayıp; belediyenin kurumsal yönetim anlayışını, karar alma süreçlerini, hizmet sunumunu, eğitim faaliyetlerini, kurum içi iletişimi ve çalışma ortamını bütüncül bir yaklaşımla ele almaktadır.

- İşe alım süreçleri
- Oryantasyon uygulamaları
- Görev dağılımları
- Kariyer planlaması
- Görevde yükselme ve terfi süreçleri
- Eğitim ve mesleki gelişim faaliyetleri
- Performans değerlendirme uygulamaları
- Kurum içi iletişim süreçleri
- Çalışma ortamının fiziksel ve sosyal koşulları
- İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları
- İş-yaşam dengesi politikaları
- Kurumsal temsil faaliyetleri
- Belediye hizmetlerinin planlanması ve uygulanması

Bunun yanı sıra belediyenin vatandaşlarla, sivil toplum kuruluşlarıyla, kamu kurumlarıyla, üniversitelerle, özel sektör temsilcileriyle ve diğer paydaşlarla yürüttüğü iş birliklerinde de fırsat eşitliği ve kapsayıcılık ilkelerinin gözetilmesi hedeflenmektedir.

6. HUKUKİ DAYANAK

Bu Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Planı; Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, ulusal mevzuat, Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası sözleşmeler ile kamu yönetiminde eşitlik ve ayrımcılığın önlenmesine ilişkin temel düzenlemeler esas alınarak hazırlanmıştır.

- Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın eşitlik ilkesini düzenleyen 10 uncu maddesi
- 5393 sayılı Belediye Kanunu
- 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu
- 4857 sayılı İş Kanunu
- 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
- 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu
- 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu
- 6284 sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun
- Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi
- Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW)
- Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi
- Avrupa Yerel Yönetimler Özerklik Şartı
- Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları, özellikle Amaç 5: Toplumsal Cinsiyet Eşitliği
- Kamu kurumlarında etik ilkeler ve iyi yönetişim uygulamalarına ilişkin yürürlükte bulunan diğer ulusal ve uluslararası düzenlemeler

Planın uygulanması sırasında yürürlükte bulunan mevzuat hükümleri esas alınacak olup, mevzuatta meydana gelebilecek değişiklikler doğrultusunda plan gerekli görüldüğünde güncellenecektir.

7. TEMEL İLKELER

7.1 Eşitlik

Tüm çalışanlar; cinsiyet, medeni durum, yaş, engellilik durumu veya benzeri herhangi bir farklılık gözetilmeksizin eşit hak ve fırsatlara sahiptir. Kurumsal uygulamalarda eşitlik ilkesi temel alınır.

7.2 Ayrımcılık Yapmama

Belediye bünyesinde işe alım, görevlendirme, eğitim, terfi, ücretlendirme ve diğer tüm insan kaynakları uygulamalarında doğrudan veya dolaylı ayrımcılığa izin verilmez.

7.3 Liyakat ve Objektiflik

Görevlendirme, yükselme ve kariyer gelişimine ilişkin tüm süreçlerde çalışanların bilgi, deneyim, performans ve mesleki yeterlilikleri esas alınır.

7.4 Katılımcılık

Çalışanların görüş ve önerilerinin alınması, karar alma süreçlerine katılımlarının teşvik edilmesi ve kurumsal gelişime katkılarının desteklenmesi önemsenir.

7.5 Şeffaflık ve Hesap Verebilirlik

Toplumsal cinsiyet eşitliği kapsamında yürütülen faaliyetler düzenli olarak izlenir, değerlendirilir ve kurum yönetimine raporlanır.

7.6 Kapsayıcılık

Farklı ihtiyaçlara sahip tüm çalışanların kurumsal yaşama etkin katılımını destekleyen uygulamalar geliştirilir. Çalışma ortamında herkesin kendisini değerli ve güvende hissetmesi hedeflenir.

7.7 Saygı ve İnsan Onuru

Çalışma ortamında karşılıklı saygı, nezaket ve etik davranış ilkeleri esas alınır. Psikolojik taciz (mobbing), cinsel taciz, şiddet ve her türlü kötü muameleye karşı sıfır tolerans yaklaşımı benimsenir.

7.8 Sürekli Gelişim

Toplumsal cinsiyet eşitliği alanındaki uygulamalar düzenli olarak gözden geçirilir; izleme sonuçları doğrultusunda iyileştirme çalışmaları gerçekleştirilir ve kurumsal kapasitenin sürekli geliştirilmesi hedeflenir.

7.9 Sürdürülebilirlik

Toplumsal cinsiyet eşitliği çalışmaları belirli dönemlerle sınırlı faaliyetler olarak değil, belediyenin tüm yönetim süreçlerine entegre edilmiş sürekli bir kurumsal politika olarak yürütülür.

8. KURUMSAL PROFİL

8.1 Belediye Hakkında

Gökçeada Belediyesi, Çanakkale iline bağlı Gökçeada ilçesinde yerel yönetim hizmetlerini yürütmek üzere faaliyet gösteren bir kamu kurumudur. Belediye, 5393 sayılı Belediye Kanunu ve ilgili diğer mevzuat kapsamında kendisine verilen görev, yetki ve sorumluluklar doğrultusunda; kentsel altyapı ve üstyapı hizmetleri, çevre koruma, atık yönetimi, temizlik, imar ve şehircilik, su ve atıksu yönetimi, zabıta, itfaiye, kültür, sanat ve sosyal hizmetler başta olmak üzere yerel nitelikteki ortak ihtiyaçların karşılanmasına yönelik hizmetler yürütmektedir.

Belediye hizmetlerinin yürütülmesinde katılımcılık, şeffaflık, hesap verebilirlik, etkinlik, verimlilik, sürdürülebilirlik ve insan odaklı yönetim anlayışı esas alınmaktadır. Kamu kaynaklarının etkin ve verimli kullanılması, hizmet kalitesinin geliştirilmesi ve Gökçeada halkının yaşam kalitesinin yükseltilmesi belediyenin temel kurumsal öncelikleri arasında yer almaktadır.

Kuruluş Yılı	**1930**
Hizmet Alanı	İlçe merkezi ve belediye mücavir alan sınırları
Belediye Hizmet Binası Adresi	Gökçeada Belediyesi, Çınarlı Mahallesi, Fevzi Çakmak Caddesi, No: 1, Gökçeada / Çanakkale
Web Adresi	www.gokceada.bel.tr

8.2 Kurumsal Yapı

Gökçeada Belediyesi hizmetlerini; Belediye Başkanı başkanlığında, Belediye Meclisi, Belediye Encümeni ve belediyenin ilgili idari birimleri aracılığıyla yürütmektedir. Belediyenin kurumsal yapısı, yerel halkın ortak ihtiyaçlarının etkin, verimli ve sürdürülebilir biçimde karşılanması amacıyla farklı görev ve sorumluluk alanlarına sahip birimlerden oluşmaktadır.

Planın hazırlandığı dönem itibarıyla Gökçeada Belediyesi bünyesinde faaliyet gösteren birimler aşağıdaki gibidir:

- Yazı İşleri Müdürlüğü
- Mali Hizmetler Müdürlüğü
- Fen İşleri Müdürlüğü
- İmar ve Şehircilik Müdürlüğü
- İnsan Kaynakları Müdürlüğü
- Çevre Koruma ve Kontrol Müdürlüğü
- Kültür Sanat ve Sosyal Hizmetler Müdürlüğü
- Muhtarlık İşleri Müdürlüğü
- Zabıta Amirliği
- İtfaiye Çavuşluğu

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Planı'nın uygulanması yalnızca belirli bir müdürlüğün sorumluluğunda değerlendirilmemekte; belediyenin bütün birimlerinin kendi görev ve yetki alanları çerçevesinde eşitlik ilkelerini gözetmesi esas alınmaktadır.

8.3 İnsan Kaynakları Yapısı

Gökçeada Belediyesi, insan kaynakları yönetiminde liyakat, eşitlik, objektiflik, şeffaflık ve mesleki yeterlilik ilkelerini esas almaktadır. Toplumsal cinsiyet eşitliği açısından insan kaynakları yapısının düzenli olarak izlenmesi; mevcut durumun değerlendirilmesi, zaman içerisindeki değişimin takip edilmesi ve gelecekte geliştirilecek kurumsal politikaların verilere dayalı biçimde oluşturulması bakımından önem taşımaktadır.

Personel Türü	Kadın	Erkek	Toplam
Memur	2	15	17
İşçi	42	101	143
TOPLAM	**44**	**116**	**160**

Toplam 160 personelin 44'ü kadın, 116'sı erkektir. Buna göre kadın çalışanlar toplam personelin %27,5'ini, erkek çalışanlar ise %72,5'ini oluşturmaktadır. Bu veriler planın başlangıç durumunun belirlenmesi ve ilerleyen dönemlerde meydana gelebilecek değişimin ölçülebilmesi amacıyla temel gösterge olarak kullanılacaktır.

8.4 Yönetim Kadrosu

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin kurumsal düzeyde değerlendirilmesinde çalışanların genel dağılımının yanı sıra yönetim ve karar alma kademelerindeki temsil durumunun izlenmesi de önem taşımaktadır.

Yönetim Kademesi	Kadın	Erkek	Toplam
Belediye Başkanı	0	1	1
Belediye Başkan Yardımcısı	0	2	2
Müdür	1	4	5
Birim Amiri	5	4	9
TOPLAM	**6**	**11**	**17**

Belirlenen yönetim kademelerinde toplam 17 kişi görev yapmakta olup bunların 6'sı kadın, 11'i erkektir. Buna göre söz konusu yönetim kademelerinde kadınların temsil oranı yaklaşık %35,3, erkeklerin temsil oranı ise yaklaşık %64,7'dir. Yönetim kademelerine ilişkin bu veriler planın izleme ve değerlendirme sürecinde başlangıç göstergesi olarak kullanılacaktır.

8.5 Belediye Hizmet Alanları

- Çevre koruma ve atık yönetimi
- İçme suyu hizmetleri
- Atıksu yönetimi
- Temizlik hizmetleri
- Park ve bahçe hizmetleri
- Fen işleri ve altyapı hizmetleri
- İmar ve şehircilik hizmetleri
- Zabıta hizmetleri
- İtfaiye hizmetleri
- Kültür, sanat ve sosyal hizmetler
- Mali hizmetler
- Yazı işleri
- İnsan kaynakları hizmetleri
- Muhtarlık işleri

Belediye, söz konusu hizmetlerin planlanması ve uygulanması süreçlerinde toplumun farklı kesimlerinin ihtiyaçlarının dikkate alınmasını ve hizmetlere erişimde eşitlik ilkesinin gözetilmesini amaçlamaktadır.

8.6 Misyon

Belediyeler, belde halkının ortak ihtiyaçlarını karşılamak üzere kurulmuş kamu kurumlarıdır. Temel misyonu halkın ortak ihtiyaçlarına yönelik hizmet sunmak olan belediyelerin, bu misyonlarını etkin, verimli ve kaliteli biçimde gerçekleştirebilmeleri ve hizmet sundukları kentin yaşam kalitesini geliştirebilmeleri için çağdaş belediyecilik anlayışına sahip olmaları gerekmektedir.

"Adamızın sahip olduğu değerleri koruyarak, halkın yaşam kalitesini yükseltmek; belediye hizmetlerini çağdaş, katılımcı, saydam, etkin, verimli ve sosyal projelerle zenginleştirerek sunmak."

8.7 Vizyon

Gökçeada'nın fiziki konumu, kültürel dokusu ve stratejik özellikleri göz önünde bulundurulduğunda, adanın sürdürülebilir geleceğinin planlanması büyük önem taşımaktadır.

Gökçeada Belediyesi; çalışanları ortak değer ve amaçlar etrafında kenetlenmiş, teknolojinin sunduğu olanaklardan yararlanarak kaliteli, verimli ve erişilebilir hizmet üretebilen; Gökçeadalı hemşehrilerin ve ilgili kurum ve kuruluşların eleştiri, öneri ve katkılarıyla beslenen; demokratik ve laik ilkeleri rehber edinmiş rasyonel bir kent yönetimi anlayışını benimsemektedir.

Bu anlayış doğrultusunda Gökçeada'nın; siyasetin yanı sıra eğitim, kültür ve sanatın öncülüğünde "Kültür ve Bilgi Adası" olma yönünde gelişmesi; her canlıya yaşam hakkının tanındığı, eşitsizliklerin giderildiği, yaşanabilir, sağlıklı, güvenli ve çağdaş bir kent niteliğinin güçlendirilmesi hedeflenmektedir.

Ayrıca, "Kurum olarak var olmamızın gereği, Gökçeada ve Gökçeadalılara hizmettir." prensibinden hareketle; Gökçeada'nın yaşam kalitesi yüksek, ekonomik, sosyal ve kültürel açıdan gelişmiş; insan, sermaye, bilgi ve teknolojinin etkin biçimde değerlendirildiği yaşanabilir bir yerleşim alanı olması amaçlanmaktadır.

Özetle Gökçeada Belediyesinin vizyonu; doğaya saygılı, mimari yapısını koruyan ve geliştiren, hizmet altyapısı güçlü, sürdürülebilir kalkınmanın sağlandığı ve insanların birlik ve beraberlik içerisinde ortak hareket edebildiği bir Gökçeada oluşturmaktır.

8.8 Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Yaklaşımı

Gökçeada Belediyesi, toplumsal cinsiyet eşitliğini yalnızca insan kaynakları uygulamaları kapsamında değil, kurumsal yönetimin ve yerel hizmet sunumunun bütününü ilgilendiren temel bir ilke olarak değerlendirmektedir. Belediye; çalışanların mesleki gelişimlerini destekleyen, ayrımcılığı önleyen, fırsat eşitliğini gözeten, güvenli ve kapsayıcı bir çalışma ortamının oluşturulmasını amaçlayan bir yönetim anlayışını benimsemektedir.

Bu kapsamda kadınların ve erkeklerin kurumsal süreçlere katılımının desteklenmesi, çalışma ortamında karşılıklı saygının güçlendirilmesi, eşitlik konusunda kurumsal farkındalığın geliştirilmesi ve belediye hizmetlerinin planlanmasında toplumun farklı kesimlerinin ihtiyaçlarının dikkate alınması temel öncelikler arasında değerlendirilmektedir.

9. MEVCUT DURUM ANALİZİ

9.1 Genel Değerlendirme

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin kurumsal düzeyde sürdürülebilir biçimde hayata geçirilebilmesi için mevcut durumun ölçülebilir veriler üzerinden değerlendirilmesi önem taşımaktadır. Bu doğrultuda Gökçeada Belediyesinin insan kaynakları yapısı, yönetim kademelerindeki temsil durumu, kurumsal uygulamaları, eğitim ve farkındalık faaliyetleri ile çalışma ortamı Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Planı kapsamında ele alınmıştır.

Mevcut durum değerlendirmesi, belediyede eşitlik alanında gerçekleştirilecek çalışmalar için bir başlangıç noktası oluşturmakta ve plan döneminde meydana gelecek değişimin izlenmesine imkân sağlamaktadır.

Gökçeada Belediyesi, tüm çalışanlarına eşit ve adil yaklaşımı temel yönetim ilkelerinden biri olarak benimsemektedir. Bununla birlikte, toplumsal cinsiyet eşitliğinin kurumsal bir politika çerçevesinde sistematik biçimde ele alınması; veri toplama, izleme, değerlendirme, eğitim ve farkındalık faaliyetlerinin düzenli hale getirilmesi bakımından önemli bir kurumsal gelişim alanı oluşturmaktadır.

9.2 İnsan Kaynakları Yapısının Değerlendirilmesi

Planın hazırlandığı dönem itibarıyla Gökçeada Belediyesi bünyesinde toplam 160 personel görev yapmaktadır. Personelin 44'ü kadın ve 116'sı erkektir. Buna göre kadın çalışanların toplam personel içerisindeki oranı %27,5, erkek çalışanların oranı ise %72,5'tir.

Personel Türü	Kadın	Erkek	Toplam
Memur	2	15	17
İşçi	42	101	143
TOPLAM	**44**	**116**	**160**

Memur personel özelinde değerlendirildiğinde 17 personelin 2'sinin kadın, 15'inin erkek olduğu görülmektedir. İşçi statüsünde görev yapan 143 personelin ise 42'si kadın ve 101'i erkektir.

Mevcut personel dağılımı planın başlangıç verisi olarak kabul edilecek ve plan dönemi içerisinde düzenli aralıklarla güncellenecektir. Personel sayısındaki kadın ve erkek dağılımının tek başına eşitliğin sağlanıp sağlanmadığını gösteren bir ölçüt olmadığı kabul edilmektedir. Bu nedenle ilerleyen dönemlerde yalnızca sayısal temsil değil; eğitim olanaklarına erişim, kariyer gelişimi, yönetim kademelerinde temsil ve kurumsal karar alma süreçlerine katılım gibi göstergelerin de birlikte değerlendirilmesi hedeflenmektedir.

9.3 Yönetim ve Karar Alma Süreçlerinin Değerlendirilmesi

Planın hazırlandığı dönem itibarıyla belirlenen yönetim kademelerinde toplam 17 kişi görev yapmakta olup bunların 6'sı kadın, 11'i erkektir. Kadınların söz konusu yönetim kademelerindeki temsil oranı yaklaşık %35,3, erkeklerin temsil oranı ise yaklaşık %64,7'dir.

Yönetim Kademesi	Kadın	Erkek	Toplam
Belediye Başkanı	0	1	1
Belediye Başkan Yardımcısı	0	2	2
Müdür	1	4	5
Birim Amiri	5	4	9
TOPLAM	**6**	**11**	**17**

Toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinden bakıldığında, yönetim ve karar alma mekanizmalarındaki temsil durumunun düzenli olarak takip edilmesi önem taşımaktadır. Belediye, yönetim ve karar alma süreçlerinde liyakat, mesleki yeterlilik ve fırsat eşitliği ilkelerinin gözetilmesini; çalışanların

cinsiyetlerinden bağımsız olarak mesleki gelişim ve yönetsel sorumluluk üstlenme olanaklarına erişebilmesini desteklemektedir.

9.4 Eğitim ve Farkındalık Çalışmaları

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin kurumsal kültür içerisinde sürdürülebilir hale getirilmesinde eğitim ve farkındalık çalışmaları önemli bir araçtır. Plan dönemi içerisinde çalışanların toplumsal cinsiyet eşitliği, fırsat eşitliği, ayrımcılığın önlenmesi, kapsayıcı iletişim, etik ilkeler, iş yerinde karşılıklı saygı, psikolojik taciz ve cinsel tacizin önlenmesi gibi konulardaki bilgi ve farkındalıklarının geliştirilmesi hedeflenmektedir.

Gerçekleştirilecek eğitim ve farkındalık faaliyetlerinin mümkün olduğunca farklı görev ve personel gruplarının katılımına açık olması; katılımcı sayılarının ve gerçekleştirilen faaliyetlerin kayıt altına alınması öngörülmektedir.

9.5 Kurumsal Politika ve Uygulamaların Değerlendirilmesi

Gökçeada Belediyesi, yürürlükteki mevzuat çerçevesinde çalışanlarına eşit hak ve fırsatlar sunulmasını esas almaktadır. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Planı'nın yürürlüğe girmesiyle birlikte bu yaklaşımın yazılı, sistematik, izlenebilir ve değerlendirilebilir bir kurumsal politika çerçevesine kavuşturulması hedeflenmektedir.

Bu doğrultuda insan kaynakları yönetimi, eğitim, kurumsal iletişim, çalışma ortamı, karar alma süreçleri ve hizmet sunumu gibi alanlarda toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımının güçlendirilmesi amaçlanmaktadır.

9.6 Güçlü Yönler ve Gelişim Alanları

Güçlü Yönler

- Eşitlik ve ayrımcılık yapmama anlayışının kurumsal yönetim ilkeleri arasında benimsenmesi
- Liyakat ve mesleki yeterliliğin insan kaynakları uygulamalarında esas alınması
- Kadın çalışanların farklı hizmet alanlarında ve yönetim kademelerinde görev alması
- Birim amirliği düzeyinde kadın temsilinin bulunması
- Yönetimin kurumsal gelişim ve eşitlik çalışmalarını destekleme yaklaşımı
- Kurumsal yapının eğitim ve farkındalık çalışmalarının geliştirilmesine uygun olması

Gelişim Alanları

- Cinsiyete göre ayrıştırılmış personel verilerinin düzenli olarak güncellenmesi ve analiz edilmesi
- Yönetim ve karar alma kademelerindeki temsil durumunun düzenli olarak izlenmesi
- Toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin eğitim ve farkındalık faaliyetlerinin sistematik hale getirilmesi
- Eşitlik göstergelerinin yıllık olarak değerlendirilmesi
- İş-yaşam dengesi ve kapsayıcı çalışma kültürünü destekleyen uygulamaların geliştirilmesi
- Ayrımcılık, psikolojik taciz ve cinsel tacizin önlenmesine yönelik kurumsal farkındalığın güçlendirilmesi
- Toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımının belediye hizmetlerinin planlanması ve uygulanmasında daha görünür hale getirilmesi

10. TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ YAKLAŞIMI

10.1 Kurumsal Yaklaşım

Gökçeada Belediyesi, toplumsal cinsiyet eşitliğini kurumsal yönetim anlayışının temel ilkelerinden biri olarak kabul etmektedir. Belediye, tüm çalışanlarının cinsiyetlerinden bağımsız olarak eşit haklara, fırsatlara ve gelişim olanaklarına sahip olduğu kapsayıcı bir çalışma ortamı oluşturmayı hedeflemektedir.

Toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımı, yalnızca insan kaynakları uygulamalarıyla sınırlı olmayıp; belediyenin karar alma süreçlerinden hizmet sunumuna, eğitim faaliyetlerinden kurumsal iletişime kadar tüm yönetim süreçlerinin ayrılmaz bir parçası olarak değerlendirilmektedir.

10.2 Eşitlik Politikası

- Cinsiyet temelinde ayrımcılığın hiçbir biçimini kabul etmemek
- İşe alım, görevlendirme, eğitim, kariyer gelişimi ve görevde yükselme süreçlerinde eşit fırsat ilkesini benimsemek
- Çalışanların mesleki gelişimlerini destekleyen uygulamaları teşvik etmek
- Güvenli, saygılı ve kapsayıcı bir çalışma ortamı oluşturmak
- Her türlü psikolojik taciz, cinsel taciz ve şiddete karşı sıfır tolerans yaklaşımını benimsemek
- Kurumsal karar alma süreçlerinde katılımcılığı desteklemek
- Eşitlik ilkesini belediyenin tüm hizmet alanlarında gözetmek

10.3 Kurumsal Taahhüt

Gökçeada Belediyesi, bu plan kapsamında belirlenen hedeflerin uygulanması için gerekli kurumsal desteği sağlamayı; eşitlik kültürünün geliştirilmesini, kurumsal kapasitenin güçlendirilmesini, eğitim faaliyetlerinin desteklenmesini, çalışanların görüş ve önerilerinin dikkate alınmasını ve planın düzenli olarak değerlendirilmesini kurumsal sorumluluğunun bir parçası olarak kabul etmektedir.

11. STRATEJİK AMAÇLAR VE HEDEFLER

Stratejik Amaç 1 – Kurumsal yönetim süreçlerinde toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımını güçlendirmek.

- Eşitlik ilkesini kurumsal politikalara entegre etmek.
- Yönetim süreçlerinde kapsayıcı yaklaşımı desteklemek.
- Düzenli izleme mekanizmaları oluşturmak.

Stratejik Amaç 2 – İnsan kaynakları uygulamalarında fırsat eşitliğini güçlendirmek.

- İşe alım süreçlerinde objektif değerlendirme kriterlerini sürdürmek.
- Kariyer gelişiminde fırsat eşitliğini desteklemek.
- Eğitim olanaklarına eşit erişimi teşvik etmek.

Stratejik Amaç 3 – Kurum içerisinde toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda farkındalık oluşturmak.

- Düzenli eğitim faaliyetleri planlamak.
- Bilgilendirme çalışmaları yürütmek.
- Kurumsal iletişim araçlarında eşitlik ilkesini gözetmek.

Stratejik Amaç 4 – Güvenli ve kapsayıcı çalışma ortamını geliştirmek.

- Saygı kültürünü güçlendirmek.
- Taciz ve ayrımcılığın önlenmesine yönelik farkındalık oluşturmak.
- Çalışanların görüş ve önerilerini değerlendirecek mekanizmalar geliştirmek.

Stratejik Amaç 5 – Belediye hizmetlerinde kapsayıcı yaklaşımı desteklemek.

- Hizmet planlamasında toplumun farklı ihtiyaçlarını dikkate almak.
- Erişilebilir hizmet anlayışını geliştirmek.
- Vatandaş odaklı hizmet sunumunu güçlendirmek.

12. ÖNCELİKLİ FAALİYET ALANLARI

12.1 İnsan Kaynakları Yönetimi

İşe alım, görev değişikliği, kariyer gelişimi, performans değerlendirmesi ve eğitim süreçlerinde fırsat eşitliği ilkesinin güçlendirilmesi amaçlanmaktadır.

12.2 Eğitim ve Farkındalık

Çalışanların toplumsal cinsiyet eşitliği, ayrımcılığın önlenmesi, etik ilkeler, kapsayıcı iletişim ve güvenli çalışma ortamı konularında bilinç düzeylerinin artırılması hedeflenmektedir.

12.3 Kurumsal İletişim

Kurumsal yazışmalar, duyurular, eğitim materyalleri ve tanıtım faaliyetlerinde kapsayıcı ve ayrımcı olmayan bir dil kullanılmasına özen gösterilecektir.

12.4 Katılımcı Yönetim

Çalışanların görüş ve önerilerini paylaşabilecekleri mekanizmaların güçlendirilmesi ve karar alma süreçlerinde katılımın desteklenmesi hedeflenmektedir.

12.5 Güvenli Çalışma Ortamı

Çalışanların fiziksel ve psikolojik açıdan güvenli bir çalışma ortamında görev yapmalarını destekleyen uygulamalar geliştirilecektir.

13. EYLEM PLANI

Plan kapsamındaki faaliyetler, ilgili birimlerin görev ve sorumlulukları doğrultusunda uygulanacak; gerçekleşme durumu yıllık izleme sürecinde değerlendirilecektir.

Amaç	Faaliyet	Sorumlu Birim	Zamanlama	Gösterge
Farkındalığı artırmak	Toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda eğitim ve bilgilendirme faaliyeti düzenlenmesi	İnsan Kaynakları Müdürlüğü / ilgili birimler	Yıllık	Gerçekleştirilen faaliyet ve katılımcı sayısı

Amaç	Faaliyet	Sorumlu Birim	Zamanlama	Gösterge
Eşitlik politikasını kurumsallaştırmak	Kurum içi bilgilendirme ve farkındalık çalışmalarının yürütülmesi	İnsan Kaynakları Müdürlüğü / ilgili birimler	Yıllık	Bilgilendirme faaliyeti sayısı
Güvenli çalışma ortamını güçlendirmek	Taciz, psikolojik taciz ve ayrımcılığın önlenmesine yönelik bilgilendirme yapılması	İnsan Kaynakları Müdürlüğü / ilgili birimler	Yıllık	Gerçekleştirilen bilgilendirme faaliyeti
İzleme sistemini güçlendirmek	Toplumsal cinsiyet eşitliği göstergelerinin yıllık değerlendirilmesi	İnsan Kaynakları Müdürlüğü	Yıllık	Yıllık değerlendirme yapılması
Veriye dayalı yönetimi desteklemek	Cinsiyete göre ayrıştırılmış personel ve yönetim verilerinin güncellenmesi	İnsan Kaynakları Müdürlüğü	Yıllık	Güncellenmiş veri seti

14. İZLEME VE DEĞERLENDİRME

Bu planın etkin biçimde uygulanabilmesi amacıyla belirlenen faaliyetler düzenli olarak izlenecek ve değerlendirilecektir. İzleme süreci, plan kapsamında belirlenen hedeflere ulaşma düzeyinin ölçülmesini, ihtiyaç duyulan alanların belirlenmesini ve gerekli iyileştirme çalışmalarının planlanmasını sağlayacaktır.

Planın uygulanmasına ilişkin değerlendirmeler yıllık olarak yapılacak, elde edilen bulgular doğrultusunda gerekli görülen güncellemeler gerçekleştirilecektir. İzleme sürecinde ilgili birimlerden alınan bilgiler doğrultusunda faaliyetlerin gerçekleşme durumu, performans göstergeleri ve uygulama sonuçları değerlendirilecektir.

Bu plan yaşayan bir doküman niteliğinde olup, değişen ihtiyaçlar, yasal düzenlemeler ve kurumsal öncelikler doğrultusunda güncellenebilecektir.

Plan döneminin sona ermesinden önce genel değerlendirme yapılarak izleyen dönem için Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Planı hazırlanacak ve kurumsal politikanın sürekliliği sağlanacaktır.

15. PERFORMANS GÖSTERGELERİ

- Düzenlenen eğitim ve farkındalık faaliyeti sayısı
- Eğitim ve farkındalık faaliyetlerine katılan personel sayısı
- Hazırlanan bilgilendirme materyali sayısı
- Yıllık değerlendirme yapılma durumu

- Gözden geçirilen kurumsal politika ve uygulama sayısı
- Cinsiyete göre ayrıştırılmış personel verilerinin güncellenme durumu
- Yönetim kademelerindeki temsil durumunun yıllık olarak izlenmesi
- Çalışanlardan alınan geri bildirimlerin değerlendirilme durumu

Performans göstergeleri her yıl gözden geçirilecek ve kurumsal ihtiyaçlar doğrultusunda güncellenebilecektir.

16. SORUMLULUKLAR

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Planı'nın uygulanması tüm birimlerin ortak sorumluluğundadır. Planın koordinasyonu ve izlenmesi kurumsal görev dağılımı çerçevesinde yürütülür.

- Belediye Başkanı: Planın uygulanmasına yönelik kurumsal desteğin sağlanması.
- Belediye Başkan Yardımcıları: Uygulamaların görev alanları çerçevesinde koordinasyonunun desteklenmesi.
- İnsan Kaynakları Müdürlüğü: Personel verilerinin izlenmesi, eğitim ve farkındalık çalışmalarının koordinasyonu ile yıllık değerlendirme çalışmalarının yürütülmesi.
- Müdürlükler ve diğer birimler: Kendi görev alanlarına ilişkin faaliyetlerin yürütülmesi ve gerekli bilgilerin paylaşılması.
- Tüm çalışanlar: Plan kapsamında belirlenen eşitlik, saygı ve ayrımcılık yapmama ilkelerine uygun hareket edilmesi.

Planın uygulanması için ihtiyaç duyulan insan kaynağı, koordinasyon ve eğitim desteği belediyenin mevcut idari ve mali imkânları çerçevesinde planlanacaktır.

17. SONUÇ

Toplumsal cinsiyet eşitliği; adil, kapsayıcı ve sürdürülebilir bir kurumsal yapının temel unsurlarından biridir. Gökçeada Belediyesi tarafından hazırlanan bu Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Planı, eşitlik ilkesinin kurumsal kültüre yerleşmesini destekleyen, çalışanların hak ve fırsatlara eşit erişimini teşvik eden ve belediye hizmetlerinde kapsayıcı yaklaşımı güçlendirmeyi amaçlayan temel politika belgelerinden biridir.

Plan kapsamında belirlenen hedef ve faaliyetlerin ilgili birimlerin iş birliğiyle uygulanması, düzenli olarak izlenmesi ve elde edilen sonuçlar doğrultusunda güncellenmesi öngörülmektedir. Böylece belediyemizin kurumsal kapasitesinin güçlendirilmesi, çalışma yaşamında fırsat eşitliğinin desteklenmesi ve kaliteli kamu hizmeti sunumunun sürdürülebilir şekilde geliştirilmesi hedeflenmektedir.

Gökçeada Belediyesi, toplumsal cinsiyet eşitliği çalışmalarını belirli bir dönemle sınırlı bir uygulama olarak değil; kurumsal yönetim anlayışının sürekli gelişen ve güncellenen bir unsuru olarak ele almaktadır.



18. ONAY VE YÜRÜRLÜK

Gökçeada Belediyesi Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Planı (2026–2030), kurum bünyesinde toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımının güçlendirilmesi, fırsat eşitliğinin desteklenmesi ve plan kapsamında belirlenen amaç, hedef ve faaliyetlerin uygulanmasına esas teşkil etmek üzere hazırlanmıştır.

Bu Plan, Gökçeada Belediye Başkanı tarafından onaylandığı tarihte yürürlüğe girer. Planın uygulanması, izlenmesi ve gerektiğinde güncellenmesi ilgili birimlerin iş birliği ve koordinasyonu içerisinde yürütülür.

ONAY

Onay Tarihi	12. / .08 / 2026
Onaylayan	Bülent Ecevit Atalay
Görevi	Gökçeada Belediye Başkanı
İmza / Mühür	