

## CİNSİYET EŞİTLİĞİ EYLEM PLANI (GENDER EQUALITY PLAN-GEP)

Bursa Büyükşehir Belediyesi

2024-2027

### Giriş

Yerel yönetimlerde insan hakları temelli yaklaşımın gelişmesinde ayrımcılıkla mücadele ve eşitlik politikalarının yaygınlaştırılması temel prensiptir. Toplumsal cinsiyet temelli politikalar ile eşitsizlikleri azaltmak ve risk altındaki grupları güçlendirmek için ayrımcılık karşıtı politika inşa etmek insan haklarını temeline alan şehirlerin ilkelerindedir. Bursa Büyükşehir Belediyesi herkes için temel bir hak olan eşitlik ilkesinin hayata geçirilmesini ve etkili bir biçimde uygulanmasını hedeflemektedir.

BM Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri kabul edilen 17 amaç doğrultusunda “toplumsal cinsiyet eşitliği, kadın ve kız çocuklarının güçlendirilmesi” başlı başına bir hedef olarak kabul edilmiştir. Sürdürülebilir kalkınma hedefleri yerel yönetimler için birçok alanda olduğu gibi toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması konusundaki çalışmalar için de önemli bir çerçeve ve yol haritası sunmaktadır.

2011 yılında toplumsal cinsiyeti yerel yönetime dahil etmek amacıyla **Kadın Dostu Kentler-2 Ortak Programına Bursa** da katılmıştır. Kadın Dostu Kentler Projesi kapsamında, Proje ortağı her ilin Belediye Meclisi’nde ve İl Genel Meclisi’nde “Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu” kurulmuştur. Eşitlik Komisyonları yerel eşitlik mekanizmalarının en temel halkalarından biri olmakla birlikte meclislerde hazırlanan karar taslaklarının toplumsal cinsiyet bakış açısı ile ele alınmasını da sağlamıştır.

Bursa Büyükşehir Belediyesi olarak şiddetin karşısında duran bir anlayış ile hizmet veren Kadın Sığınmaevi ve Kadın Danışma Merkezi kadının güçlenmesini amaçlamaktadır. “Bursa Büyükşehir Belediyesi Aile İçi Şiddetle Mücadele ve Kurumsal Politika Rehberi” ile şiddetle mücadelede şiddet gören çalışanını destekleyen; daha sağlıklı ve güçlü bir aile yapısının oluşmasına katkı sunmak için Bursa Aile Danışmanlık ve Eğitim Merkezi (BADEM) faaliyetlerine devam etmektedir. BM küresel kalkınma hedeflerinin birçok maddesini kapsayan ve kadınların eğitim, istihdam, girişimcilik, şiddetle mücadele, sosyal hayata katılım, ve kentin sunduğu tüm hizmetlerden haberdar olması amacı ile kamu kurumları, yerel yönetimler ve kadın sivil toplum kuruluşlarını tek bir çatı altında toplayarak interaktif ve sürdürülebilir bir mobil uygulama geliştirmek amacıyla Kadınız Biz Mobil Uygulama Projesi Kasım 2022’de hayata geçirilmiştir. Kadının güçlendirilmesi noktasında ihtiyaçlarını önceliklendirerek doğru bilgiye ulaşma, haklarını öğrenme, fikirlerini sunma, dayanışma, paylaşım, iyilikseverlik ruhu ile yerel yönetimde kadın katılımını oluşturmak, kurumsal hafızamızı sürekli iyileştirme bakış açısı ile dijital ortamda da varlığını sürdürmek hedefimiz olmuştur. Belediyemiz kadınların parklarda ve sokaklarda kendilerini gece-gündüz güvende hissedebilecekleri kadın dostu, güvenli bir kent inşa etme adımlarını atan; kadın ve özel gereksinimli bireylerin 22.00 ila 06.00 saatleri arasında toplu taşıma araçlarından istedikleri yerlerde inebilmelerine imkân sağlamaktadır. Kurum politikalarında toplumsal cinsiyet anlayışını oluşturabilmek adına “Eşitlikçi Kent” ve “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği” eğitimleri başta kırılgan gruplarla çalışanlar olmak üzere tüm personele verilmeye devam edilerek kadına yönelik şiddetin sona erdiği bir kent yaratma çabası içindedir.

Eşitlik Biriminin kurulması ile birlikte Yerel Eşitlik Eylem Planı (2024-2026) oluşturulmuştur. Bu eylem planı toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması hakkında çalışmalar yürütmektedir. Ayrıca Yerel Eşitlik Eylem Planı ayrımcılıkla mücadele ve eşitlik politikalarının temelini oluşturmaktadır. 2024 yılında çalışmalarına başladığımız Mor Haritam Projesi, kadınların şehrin farklı bölgelerinde

kendilerini güvende hissetmelerini sağlamak amacıyla güvenli alanların haritalandırılmasını ve bu alanların iyileştirilmesini hedeflemektedir. Bu projeye, şiddet riski taşıyan bölgeler belirlenmekte ve kadınların güvenliğini artıracak tedbirler alınmaktadır. Ayrıca, Mor Haritam projesi kapsamında kadınların acil durumlarda ihtiyaç duyabileceği sağlık, güvenlik, barınma, hukuki destek ve psikolojik danışmanlık gibi hizmetlere kolayca erişebilmeleri sağlanmaktadır.

Avrupa Kentsel Şartı, Avrupa Kentsel Yaşamda Kadın Erkek Şartı, Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri, HABİTAT III Yeni Kentsel Gündem, Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW), ILO 190 (Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizin Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Sözleşme) ve iç hukukta başta Türk Ceza Kanunu ve 6284 sayılı (Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair) Kanun olmak üzere ilgili yasal düzenlemeler yerel yönetimlerde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği konusunda önümüzü açacak hükümler içermektedir.

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 10. Maddesi kanun önünde eşitliği güvence altına almaktadır. "Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz."

Ulusal ve uluslararası yasal dayanaklarımızı dikkate alarak Bursa Büyükşehir Belediyesi olarak eşitlikçi bir kurum kültürünün geliştirilmesini, toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısıyla hizmetleri bütünleştirmek ve kadın - erkek eşitliği ilkesini kurum politikası haline getirmek için "Cinsiyet Eşitliği Eylem Planını" hazırladık. Eşit, özgür, güvenli, şeffaf ve her türlü ayrımcılık ve şiddetten arındırılmış bir çalışma ortamı oluşturmayı amaçlıyor ve herkesin haklarına ve kişisel bütünlüğüne saygılı davranılması prensibini benimsiyoruz. Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı ile cinsiyet eşitliği ilkesinin belediyenin bu doğrultudaki tüm hizmetlerinde geçerli olacağını Bursa Büyükşehir Belediyesi olarak taahhüt ediyoruz.

#### **GEP 7 Ana hedefe dayanmaktadır**

1. Sistematik cinsiyete göre ayrıştırılmış veri toplama, izleme ve değerlendirme için kurumsal bir yapının oluşturulması
2. Memur- işçi- sözleşmeli memur-taşeron şirket personel (yöneticiler dahil) arasındaki cinsiyet dengesinin iyileştirilmesi
3. Çalışanlar ve Belediye meclis üyeleri, komisyon üyeleri arasında toplumsal cinsiyet konularına ilişkin farkındalığın artırılması
4. Cinsiyet bakış açısının ilgili hizmet alanlarına entegrasyonu için resmi mekanizmaların oluşturulması
5. Cinsiyete duyarlı bir iletişim stratejisinin uygulanması
6. Tüm birimlerde uygulanabilecek bir iş-yaşam dengesi stratejisi oluşturulması
7. Cinsel tacizin, toplumsal cinsiyete dayalı şiddetin ve ayrımcılığın önlenmesi için mevcut mekanizmaların iyileştirilmesini hedeflemektedir.

Bu GEP, altı bölüm halinde düzenlenmiştir. "Veri Toplama ve İzleme" ve "Eğitim" ile ilgili eylemler ilgili bölümlerde yer almaktadır:

**BÖLÜM I Toplumsal Cinsiyet Eşitliği için Kurumsallaşma ve Kapasite Geliştirme**

**BÖLÜM II İşe Alım ve Kariyer Gelişimi**

**BÖLÜM III İş-Yaşam Dengesi**

**BÖLÜM IV Karar Verme ve Liderlik**

BÖLÜM V Toplumsal Cinsiyet Boyutunun Araştırma Ve Öğretim İçeriğine Entegrasyonu

BÖLÜM VI Kadına Yönelik Şiddet, Cinsel Taciz ve Ayrımcılıkla Mücadele

## BÖLÜM I

### Toplumsal Cinsiyet Eşitliği için Kurumsallaşma ve Kapasite Geliştirme

Bursa Büyükşehir Belediyesi, planın uygulanmasını sağlamak ve organizasyonel yapı değişikliğini sürdürmek için Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Sorumlusu(GEO), GEP Birim Temsilcileri, Cinsiyet Eşitliği Görev Gücü ve GEP Komitesini oluşturmayı taahhüt eder:

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

Cinsiyet Eşitliği Sorumlusu Büyükşehir Belediye Başkanı tarafından atanır. (Aile, Kadın ve Çocuk Hizmetleri Şube Müdürü görevlendirilir)

Görevleri:

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

#### 2. GEP Birim Temsilcileri:

GEP Birim Temsilcileri ilgili yöneticileri tarafından atanır. Aile, Kadın ve Çocuk Hizmetleri Şube Müdürü, Kadın Hizmetleri Sorumlusu, Eşitlik Birimi Sorumlusu, Aile Danışmanlık ve Eğitim Merkezi Sorumlusu, Kadın Sığınmaevi Sorumlusundan oluşur.

Görevleri:

- GEP hakkında farkındalık yaratmak ve yürütülmesini desteklemek,
- Birim içinde toplumsal cinsiyetle ilgili veri toplamak, koordine etmek, izlemek ve Cinsiyet Eşitliği Sorumlusuna rapor etmek.
- Toplumsal cinsiyet eşitliği eğitim faaliyetlerine katılmaktır.

#### 3. Cinsiyet Eşitliği Görev Gücü:

GEP komitesi tarafından önerilir ve Büyükşehir Belediye Başkanı tarafından atanır. Yılda en az 2 defa toplanır. Daire Başkanlıklarınca görevlendirilmiş olan eşitlik birimi temsilcilerinden oluşur.

Görevleri:

- GEP ile ilgili verilerin izlenmesi, analizi ve rapor edilmesi,
- Komiteye sunulacak olan genel stratejinin geliştirilmesini desteklenmesi,
- GEP komitesine GEP'in geliştirilmesi ve sürdürülebilirliği hakkında rapor vermek ve tavsiyede bulunmaktır.

#### 4. GEP Komitesi:

GEP Komitesi üyeleri Büyükşehir Belediye Başkanı tarafından atanır. Yılda en az 2 defa toplanır. Başkanlığını Sosyal Hizmetler Daire Başkanı yapar. Komite üyeleri Aile, Kadın ve Çocuk Hizmetleri Şube Müdürü, Kadın Hizmetleri Sorumlusu, Eşitlik Birimi Sorumlusu, Kadın Sığınmaevi Sorumlusunun katılımından oluşur.

Görevleri:

- Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı stratejisini onaylamak,
- GEP uygulamasının işleyişini belirlemek,
- GEP Görev Gücü üyelerinin raporlarını değerlendirip eylemlere karar vermektir.

Bölüm	Kategori	Planlanan Eylem	Zaman Çizelgesi				Sorumlu Kişi/ Birim/Departman	Başarı Göstergeleri	
			2024	2025	2026	2027			
1	Veri Toplama İzleme	Tüm kurumsal belgeleri, prosedürleri ve karar alma mekanizmalarını toplumsal cinsiyet perspektifinden gözden geçirme ve değişiklikler önerme		X	X	X	Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Sorumlusu(GEO), Cinsiyet Eşitliği Görev Gücü	GEP Komitesine sunulacak rapor	
		Cinsiyet eşitliği ile ilgili sistematik veri toplama, izleme ve analiz yapma	X	X	X	X	Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Sorumlusu(GEO), Cinsiyet Eşitliği Görev Gücü, GEP Birim Temsilcileri, İnsan Kaynakları	Cinsiyet eşitliğine göre ayrıştırılan veriler ve rapor	
	Toplantı-Eğitim	GEP hakkında farkındalığı artırmak ve sahiplenmeyi ve içermeyi teşvik etmek ile ilgili kurum personellerine yönelik yıllık toplantılar düzenleme			X	X	X	Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Sorumlusu(GEO)	Her toplantıya tüm çalışanların en az %20'sinin katılımı
		Harici en iyi uygulamaları kullanmak ve daha fazla iyileştirme için yeni modelleri teşvik etmek için toplumsal cinsiyet eşitliği	X	X	X	X	Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Sorumlusu(GEO), Cinsiyet Eşitliği Görev Gücü, GEP	Yılda en az bir etkinliğe katılım	

		ağlarında, çalıştaylarda ve projelerde aktif rol almak						Birim Temsilcileri,	
--	--	--	--	--	--	--	--	---------------------	--

## BÖLÜM II

### İşe Alım ve Kariyer Gelişimi

Bursa Büyükşehir Belediyesi bünyesinde ve iştiraklerinde çalışanlar arasında cinsiyet dengesinin yeterli olması için özellikle yönetici pozisyonlarında kadın temsiliyetinin artırılmasına noktasında iyileştirilmeye yönelik görevlendirmeler yapılmaktadır. Son yapılan görevlendirmeler ile kadın şube müdür oranının %22'de %32'ye artırıldığı; kadın daire başkanı oranının ise % 4.55' ten % 34,78'e yükseldiği görülmektedir. Bursa Büyükşehir Belediyesi, 2024-2026 yıllarını kapsayan Yerel Eşitlik Eylem Planı kapsamında cinsiyet dengesizliğini ortadan kaldırmayı hedefleyen stratejiler geliştirmeyi ve uygulamayı planlamaktadır. Yerel Eşitlik Eylem Planı çerçevesinde, işe alım süreçlerinden kariyer gelişimine kadar her aşamada cinsiyet eşitliği ilkesine dayalı politikalar oluşturulması ve kadınların yönetim kademelerinde daha fazla yer almalarını sağlayacak mekanizmaların güçlendirilmesi hedeflenmektedir. Bu stratejiler, kadın çalışanların kurumsal yapıda daha fazla söz sahibi olmasını sağlamak, kariyer yollarını açmak ve cinsiyet dengesizliğini kalıcı olarak ortadan kaldırmak amacıyla tasarlanmıştır.

Bölüm	Kategori	Planlanan Eylem	Zaman Çizelgesi				Sorumlu Kişi/ Birim/Departman	Başarı Göstergeleri	
			2024	2025	2026	2027			
2	Veri Toplama İzleme	İşe alım ve kariyer ilerlemesi ile ilgili sistematik bir cinsiyete göre ayrıştırılmış veri toplama aracı geliştirme		X	X	X	GEP Komitesi, İnsan Kaynakları	Geliştirilmiş veri toplama aracı	
	Toplantı-Eğitim	Yeni işe başlayan personellere Oryantasyon eğitimlerine toplumsal cinsiyet eşitliği konusunun dâhil edilmesi		X	X	X	Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Sorumlusu(GEO), İnsan Kaynakları Eğitim Şube Müdürlüğü	Eğitim Müfredatı	
	Kariyer İlerleme	Orta ve üst düzey yöneticilerde cinsiyet dengesinin sağlanması			X	X	X	GEP Komitesi	Görevlendirme sürecinde ayrıştırılmış verilerin raporlanması
		Performans değerlendirmelerinde kadın personellerin izin (doğum veya diğer bakım izinleri)			X	X	X	İnsan Kaynakları	Anne iznine öncelik verilerek her türlü bakım izninden



		dönemlerinin göz önünde bulundurulması							sonra kadın ve erkekler için uygulanan tedbirler
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

### BÖLÜM III

#### İş-Yaşam Dengesi

Bursa Büyükşehir Belediyesi, doğum iznine ilişkin düzenlemelerinde 4857 sayılı İş Kanunu'na tam olarak uymaktadır. Bu Kanun, kadın ve erkek çalışanlara çocukları okul çağına gelene kadar yarı zamanlı çalışma hakkı tanımaktadır. Ayrıca, emziren anneler için süt izni uygulaması da bulunmaktadır. Bunun yanında, Bursa Büyükşehir Belediyesi, okul öncesi çocuklar için personeline kreş desteği sağlamaktadır. Kadınlar, taşımak zorunda oldukları çifte iş yükü nedeniyle mesleki ve kişisel hedeflerine ulaşmakta daha fazla zorluk çekmektedir. Bu durum sadece kadınların değil, cinsiyetlerinden bağımsız olarak hem kadınların hem de erkeklerin tatmin edici profesyonel kariyerlere sahip olmaları için elverişli bir ortama ihtiyaç duydukları gerçeğini ortaya koymaktadır.

Bölüm	Kategori	Planlanan Eylem	Zaman Çizelgesi				Sorumlu Kişi/ Birim/Departman	Başarı Göstergeleri
			2024	2025	2026	2027		
3	Çalışma yöntemleri	İş-yaşam dengesi ile ilgili ihtiyaçları ve sorunları belirlemek ve ele almak için veri toplamak için çalışanlar arasında anketler yapılması		X	X	X	Cinsiyet Eşitliği Görev Gücü, İnsan Kaynakları	Çalışanların en az %40'nın ankete katılımı ve iş-yaşam dengesi ile ilgili ihtiyaç ve konuları ele alan anket sonucu

### BÖLÜM IV

#### Karar Verme ve Liderlik

Kariyer gelişimi sırasında alınan kararları etkileyebilecek bilinçsiz veya örtük cinsiyet önyargısını önlemek için kurumsal mekanizmaların geliştirilmesi amaçlanmaktadır. Mevcut veriler, karar alma süreçleri için oluşturulmuş yönetim mekanizmalarında (örneğin, grup yönetim kurulları ve danışma kurulları) ve bazı birimlerdeki diğer karar alma pozisyonlarında cinsiyet dengesizliği nedeniyle yönetim mekanizmalarının geliştirilmesine ve cinsiyet eşitliğinin teşvik edilmesine ihtiyaç duyulmaktadır.

Bölüm	Kategori	Planlanan Eylem	Zaman Çizelgesi				Sorumlu Kişi/ Birim/Departman	Başarı Göstergeleri
			2024	2025	2026	2027		
4	Karar Verme ve Liderlik	Cinsiyet dengesinin faydalarını kabul etmek, yönetim ve karar alma pozisyonlarının her kademesinde kadın sayısını artırmak için bir politika geliştirilmesi		X	X	X	GEP Komitesi	Cinsiyet Eşitliğine Duyarlı Stratejik Plan ve Bütçe

## BÖLÜM V

### Cinsiyet Boyutunun Araştırma Ve Öğretim İçeriğine Entegrasyonu

Bursa Büyükşehir Belediyesi, tüm çalışmalarında insan haklarına duyarlı, insan onuruna saygılı ve cinsiyet ayrımına yer vermeyen bir toplumsal cinsiyet eşitliği anlayışını temel alan sosyal devlet ilkesini benimsemiştir. Kadın ve erkek fırsat eşitliği bakış açısı, kurum kültürü olarak benimsenmiş ve bu anlayışın iştirak ve paydaşlarımıza yaygınlaştırılması büyük önem taşımaktadır. Kentte hizmetlere eşit erişimin sağlanması, cinsiyete dayalı ihtiyaç ve beklentilerin dikkate alınmasının hizmet sunumuna etkileri ile eşitlikçi kent yaklaşımında cinsiyetler arası eşitsizliklerin farkına varılması hedeflenmiştir. Bu doğrultuda, Büyükşehir Belediyesi'nin mevcut hizmetlerine eşitlikçi bir perspektiften bakarak araştırmalar ve planlamalar yapılması amaçlanmaktadır. Ayrıca, Cinsiyet Etki Değerlendirmesi (CED) aracının hazırlanması planlanmaktadır. CED, yerel yönetim politikalarının ve hizmetlerinin toplumsal cinsiyet açısından analiz edilmesini sağlar. Bu araç sayesinde, her iki cinsiyetin ihtiyaçları ve hizmetler karşısında yaşadıkları engeller anlaşılacak; kurumun toplumsal cinsiyet eşitliği anaakımlaştırılmasındaki durumu net bir şekilde ortaya konulacaktır. Toplumsal ihtiyaçların karşılanması amacıyla hazırlanan bütçede, eğitim, sağlık, sosyal güvenlik sistemi, istihdam ve ulaşım gibi temel alanlarda cinsiyetler arası eşitsizliğin kaldırılması hedeflenmekte olup, planlamalar bu doğrultuda gerçekleştirilecektir.

Bölüm	Kategori	Planlanan Eylem	Zaman Çizelgesi				Sorumlu Kişi/ Birim/Departman	Başarı Göstergeleri
			2024	2025	2026	2027		
	Eğitim	Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme konusunda ilgili birim çalışanların bilgi düzeyinin ve farkındalık seviyesinin artırılması		X	X	X	Tüm daire başkanlıklarının ilgili strateji ve bütçe temsilcileri	En az %60 katılım oranı
		Belediye personelinin (Tüm		X	X	X	GEP Komitesi, GEP Birim Temsilcileri	En az %50 katılım oranı

5		Birimler) ve Belediye Meclis Üyelerinin “Cinsiyet Eşitliği Etki Analizi Yöntem ve Araçları” konusunda bilgilendirilmesi							
	Veri Toplama	Alo 153 merkezinde ŞÖK (Şikayet Öneri Katkı) bildirimlerinin cinsiyete yönelik Veri Tabanı oluşturulması			X	X	X	Halkla İlişkiler Şube Müdürlüğü, Aile, Kadın ve Çocuk Hizmetleri Şube Müdürlüğü	Ayrıştırılmış verilen raporlanması

## BÖLÜM VI

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

4857 sayılı İş Kanunu'na göre cinsel taciz ve ayrımcılık suç olarak kabul edilse de, çalışanlar arasında cinsel taciz ve ayrımcılığın ne olduğu konusunda yeterli farkındalık henüz oluşmamıştır. Genel olarak, çalışanlar saldırı, ayrımcılık, şiddet ve taciz durumlarında izlenecek prosedürler ve davranış kuralları hakkında yeterli bilgiye sahip değildir. Bunun yerine, yanlış bilgilendirme, dezenformasyon ve bazı durumlarda etkili şikayet ve destek mekanizmalarına yönelik güven eksikliği mevcuttur. Bursa Büyükşehir Belediyesi, “Aile İçi Şiddetle Mücadele ve Kurumsal Politika Rehberi” ile şiddetle mücadelede kurumsal bir politika oluşturarak insan haklarına duyarlı, insan onuruna yaraşır ve cinsiyet ayrımcılığına yer vermeyen bir toplumsal cinsiyet eşitliği anlayışını temel alan bir sosyal devlet ilkesine uygun hareket ettiğini taahhüt etmiştir. Ayrıca, şiddete maruz kalan kişilere her türlü destek mekanizmasını (güvenlik, psikolojik, hukuki) olanakları ölçüsünde sağlayacağını ve şiddetsiz yaşam hakkının korunması anlayışıyla çalışmalar yürüteceğini belirtmiştir. Bu çalışmalar, kadın odaklı bir yaklaşımı esas almayı taahhüt etmektedir. Bu kapsamda, Bursa Büyükşehir Belediyesi tarafından 2024-2026 yıllarını kapsayan Yerel Eşitlik Eylem Planı oluşturulmuş ve bu plan çerçevesinde kadına yönelik şiddetle mücadele, cinsel taciz ve ayrımcılıkla ilgili farkındalık çalışmalarına ağırlık verilmiştir. Eylem Planı, belediye bünyesindeki tüm hizmetlerin toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifiyle ele alınmasını hedeflerken, kadınların ve kız çocuklarının güvenliğini ve refahını artırmayı amaçlamaktadır. Eylem Planı'nın bir parçası olarak, Mor Haritam projesi de hayata geçirilmiştir. Bu proje, kadınların özellikle acil durumlarda ihtiyaç duyabilecekleri hizmetlere hızlı ve güvenli bir şekilde erişimini sağlamak amacıyla geliştirilmiştir. Mor Haritam, kadınların hukuki destek merkezleri, sağlık hizmetleri ve acil yardım hatları gibi kritik hizmet noktalarını harita üzerinde kolayca bulmalarına olanak tanımaktadır. Ayrıca, bu harita, toplumsal cinsiyet temelli şiddetin yoğun olduğu bölgelerin tespiti ve bu bölgelerde güvenlik önlemlerinin artırılması gibi önleyici tedbirlerin alınmasına da katkı sağlamaktadır. Bu projeler ve çalışmalar doğrultusunda, Bursa Büyükşehir Belediyesi, kadına yönelik şiddetin sona erdiği, eşitliğin ve güvenliğin hakim olduğu bir kent yaratma çabasını sürdürmektedir. Kurum politikalarında toplumsal cinsiyet anlayışını geliştirmek amacıyla



“Eşitlikçi Kent”, “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği” ve “Şiddet Türleri ve Şiddetle Mücadele Mekanizmaları” gibi eğitimler başta kırılğan gruplarla çalışanlar olmak üzere tüm personele verilmeye devam edilmektedir.

Bölüm	Kategori	Planlanan Eylem	Zaman Çizelgesi				Sorumlu Kişi/ Birim/Departman	Başarı Göstergeleri
			2024	2025	2026	2027		
6	Veri Toplama	Mobbing, cinsel taciz ve ayrımcılığa maruz kalan personelin gizliliğe dikkat edilerek takibinin yapılması		X	X	X	Kadın Dayanışma Merkezi, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Sorumlusu,	Gizliliğe dikkat edilerek ayrıştırlmış verilerin raporlanması
		Şiddete maruz kalan personelin gizliliğe dikkat edilerek takibinin yapılması		X	X	X	Kadın Dayanışma Merkezi, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Sorumlusu	Gizliliğe dikkat edilerek ayrıştırlmış verilerin raporlanması
	Eğitim - Toplantı	Kurum içinde mobbinge maruz kalan kadın ve erkek personelin tümü için Bildirim Mekanizmasının bilinirliğini artırılması		X	X	X	İnsan Kaynakları, Teftiş Kurulu	Ayrıştırlmış verilerin raporlanması
		Kadına yönelik şiddet, şiddet türleri ve şiddetle mücadele mekanizmaları		X	X	X	İnsan Kaynakları ve Eğitim Dairesi Başkanlığı, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Sorumlusu.	En az %50 katılım oranı

		(Mobbing) cinsel taciz ve ayrımcılıkla ilgili farkındalık oluşturulması ve tüm kurum personeline bilgilendirme eğitimleri verilmesi							
		Belediye bünyesinde görev alan şoförlere toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimlerinin verilmesi			X	X	X	İnsan Kaynakları ve Eğitim Dairesi Başkanlığı, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Sorumlusu	En az %50 katılım
6		Toplumsal cinsiyet eşitliği ve eşitlikçi kent eğitimlerinin düzenlenmesi			X	X	X	İnsan Kaynakları ve Eğitim Dairesi Başkanlığı, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Sorumlusu	Tüm personelin katılımının sağlanması

  
Mustafa BOZBEY  
Bursa Büyükşehir Belediye Başkanı