

T.C.
BOZCAADA BELEDİYE BAŞKANLIĞI
MECLİS KARARI

Sayfa 1 / 69

KARAR NO : 2026/67
KARAR TARİHİ : 06/08/2026
GELİŞ TARİHİ : 31/07/2026
DAİRESİ : YAZI İŞLERİ MÜDÜRLÜĞÜ
BİRİMİ : YAZI İŞLERİ MÜDÜRLÜĞÜ
KONUSU : TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ POLİTİKA BELGESİ
SAATİ : 15:00

KARAR BAĞLANTI
TESLİM ALINDI
TARİH
KAYIT NO
130228
1959

MECLİS ÜYELERİ

BELEDİYE BASKANI	:Yahya GÖZTEPE	MECLİS KATİBİ	:Gülay ELBİR USLU
MECLİS KATİBİ	:Günay YURDAKUL	MECLİS ÜYESİ	:Hüseyin DURMUŞ
MECLİS ÜYESİ	:Bilgütay ERGÜL	MECLİS ÜYESİ	:F.Hülya KOLOĞLU
MECLİS ÜYESİ	:Mustafa KIRLI	MECLİS ÜYESİ	:M.Emrah ATAOL
MECLİS ÜYESİ	:Kostanti SALTO	MECLİS ÜYESİ	:Behiç VARLI

KARAR

MADDE 67: Yazı İşleri Müdürlüğü'nün 31.07.2026 tarih ve E-48738163-000-8199 sayılı yazısı Belediye meclisine okundu. Yazı İşleri Müdürlüğü'nün yazısında yerel yönetimlerin sunduğu tüm kamusal hizmet alanlarında kadın-erkek eşitliğini ve fırsat adaletini gözetmesi; Avrupa Konseyi ile Avrupa Belediyeler ve Bölgeler Konseyi (CEMR) tarafından geliştirilen yerel yönetim ilkeleri ve Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları doğrultusunda temel idari ilkeler arasında yer almaktadır. Bu çerçevede, Belediyemiz hizmet sunum süreçlerinde eşitlikçi, kapsayıcı ve ayrımcılığı önleyici anlayışın kurumsal bir politika olarak benimsenmesi ve uygulanması amacıyla "Bozcaada Belediyesi Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politika Belgesi" hazırlanmıştır. Söz konusu belgenin kurumsal politika belgesi olarak uygulamaya konulması, ulusal ve uluslararası ölçekte şeffaflık ile erişilebilirliğin sağlanması adına Türkçe ve İngilizce metnlerinin Belediyemiz resmî internet sitesinde yayımlanması öngörülmektedir. Bu doğrultuda; Hazırlanan Bozcaada Belediyesi Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politika Belgesinin görüşülerek kabul edilmesi, belediye hizmetlerinin planlanması, kararlaştırılması ve uygulanmasında kurumsal politika belgesinin esas alınması, toplumsal cinsiyet eşitliği politika belgesi metninin Türkçe ve İngilizce sürümlerinin Belediyemizin resmî internet sitesinde yayımlanması, Uygulama süreçlerinin ilgili müdürlükler tarafından takip edilmesi ve gerekli görülen güncelleme tekliflerinin Belediye Meclisine sunulması hususlarının Belediye Meclisince değerlendirilerek karara bağlanması istenmektedir.

KARAR: Meclisimizce yapılan görüşme neticesinde hazırlanan "Bozcaada Belediyesi Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politika Belgesi"nin kabulüne, Belediye hizmetlerinin planlanması, kararlaştırılması ve uygulanmasında kurumsal politika belgesinin esas alınmasına, toplumsal cinsiyet eşitliği politika belgesi metninin Türkçe ve İngilizce sürümlerinin Belediyemizin resmî internet sitesinde yayımlanmasına, Belediye bünyesindeki ilgili müdürlük ve birimlerin, kendi görev, yetki ve sorumluluk alanları kapsamında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politika Belgesinin uygulanmasını takip etmek, gerekli çalışmaları yürütmek ve uygulama sonuçlarını değerlendirmekle görevli ve sorumlu tutulmasına, ekli Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politika Belgesinin karar eki olarak kabul edilmesine, 5393 sayılı Belediye Kanunu ve ilgili mevzuat hükümleri çerçevesinde oybirliğiyle karar verilmiştir.

Yahya GÖZTEPE
Belediye Başkanı

Günay YURDAKUL
Meclis Katibi

Gülay ELBİR USLU
Meclis Katibi

BOZCAADA BELEDİYESİ

TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ POLİTİKA BELGESİ

Yerel yönetimler, vatandaşların günlük yaşamına en doğrudan temas eden kamu kurumlarıdır. Sunulan her hizmet, alınan her karar ve geliştirilen her politika; kent yaşamının niteliğini, toplumsal refahı ve yaşam kalitesini doğrudan etkilemektedir. Bu nedenle belediyeçilik anlayışının; insan haklarına dayalı, kapsayıcı, katılımcı ve adil bir yönetim yaklaşımıyla yürütülmesi büyük önem taşımaktadır.

Bozcaada Belediyesi olarak toplumsal cinsiyet eşitliğini yalnızca belirli bir kesime yönelik sosyal politika alanı olarak değil; iyi yönetişimin, demokratik yerel yönetimin ve nitelikli kamu hizmeti anlayışının temel unsurlarından biri olarak değerlendiriyoruz. Kadınların ve erkeklerin belediye hizmetlerinden eşit biçimde yararlanabildiği, karar alma süreçlerine katılımın desteklendiği, ayrımcılığın hiçbir biçimine müsamaha gösterilmeyen ve tüm bireylerin kendilerini yerel yaşamın eşit paydaşı olarak hissedebildiği bir belediyeçilik anlayışını güçlendirmeyi hedefliyoruz.

Bozcaada'nın kendine özgü doğal, kültürel ve sosyal yapısı, sınırlı kaynaklara sahip bir ada yerleşimi olması ve sürdürülebilir kalkınma hedefleri doğrultusunda yürüttüğümüz çalışmalar; toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımını çevresel sürdürülebilirlik, sosyal kapsayıcılık ve yerel kalkınma politikalarıyla birlikte ele almamızı gerekli kılmaktadır. Bu anlayış doğrultusunda hazırlanan Politika Belgesi, belediyemizin diğer kurumsal politika ve strateji belgeleriyle uyumlu bir yönetişim çerçevesi sunmaktadır.

Önümüzdeki dönemde hazırlanacak Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı (2027-2030) ile bu belgede yer alan ilke ve taahhütler somut uygulamalara dönüştürülecek; belediyemizin kurumsal kapasitesi, mevcut görev ve sorumlulukları ile yerel ihtiyaçlar doğrultusunda uygulanacaktır.

Bu Politika Belgesinin hazırlanmasına katkı sunan tüm kurum ve kuruluşlara, çalışma arkadaşlarımıza ve sürece görüş ve önerileriyle destek veren paydaşlarımıza teşekkür ediyor; belgenin Bozcaada'da kapsayıcı, adil, katılımcı ve sürdürülebilir bir yerel yönetim anlayışının güçlenmesine katkı sağlamasını diliyorum.

Yahya GÖZTEPE

Bozcaada Belediye Başkanı



BÖLÜM 1

GİRİŞ

1.1 Amaç Bozcaada Belediyesi Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikası; insan haklarına dayalı, katılımcı, kapsayıcı, şeffaf ve hesap verebilir yerel yönetim anlayışı doğrultusunda hazırlanmış üst politika belgesidir.

Bu Politika Belgesinin amacı; toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımını belediyenin kurumsal yönetim anlayışına, karar alma süreçlerine, stratejik planlama çalışmalarına, insan kaynakları yönetimine, hizmet sunumuna ve belediyenin görev alanına giren tüm faaliyetlere sistematik biçimde entegre etmektir.

Bozcaada Belediyesi, bu Politika Belgesi ile kadınların ve erkeklerin belediye hizmetlerinden, fırsatlardan ve karar alma süreçlerinden eşit biçimde yararlanmasını desteklemeyi; ayrımcılığın önlenmesini, kapsayıcı hizmet anlayışının güçlendirilmesini ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin kurumsal yönetişimin temel unsurlarından biri olarak benimsenmesini amaçlamaktadır.

Bu Politika Belgesi, belediyenin mevcut görev ve sorumluluklarının toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifiyle planlanmasına, uygulanmasına, izlenmesine ve sürekli geliştirilmesine rehberlik eden kurumsal bir yönetişim çerçevesi sunmaktadır.

1.2 Kapsam Bu Politika Belgesi; Bozcaada Belediyesinin tüm organlarını, müdürlüklerini, personelini, kurumsal karar alma süreçlerini ve belediyenin görev alanına giren tüm hizmet, faaliyet ve uygulama alanlarını kapsamaktadır.

Politika Belgesi; stratejik planlama, performans programı, bütçeleme, insan kaynakları yönetimi, satın alma süreçleri, belediye hizmetlerinin planlanması ve sunumu, mekânsal planlama, çevre yönetimi, iklim değişikliğine uyum, afet yönetimi, kültür, sanat, spor, sosyal hizmetler, sürdürülebilir turizm, ulusal ve uluslararası proje geliştirme çalışmaları ile belediyenin görev alanına giren

Politika Belgesindeki insan kaynakları, satın alma ve ihale süreçlerine ilişkin ilkeler; 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 4857 sayılı İş Kanunu, 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu, 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu, toplu iş sözleşmeleri ve ilgili diğer mevzuata uygun olarak uygulanır. Bu Politika Belgesi, mevzuatta öngörülmemiş bir işe alım kotası, tercih sebebi, ihale yeterlik ölçütü, ihale dışı bırakma nedeni veya sözleşmesel yaptırım oluşturmaz.

diğer tüm politika ve uygulama alanlarında toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımının gözetilmesine rehberlik etmektedir.

Bu Politika Belgesi, hazırlanacak Bozcaada Belediyesi Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı (2027-2030) ile belediyenin diğer tematik politika ve strateji belgeleri için üst politika çerçevesini oluşturmaktadır.

1.3 Dayanak Bu Politika Belgesi;

- Türkiye Cumhuriyeti Anayasası,
- 5393 sayılı Belediye Kanunu başta olmak üzere ilgili ulusal mevzuat,
- Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası insan hakları sözleşmeleri,
- Avrupa Konseyi ve Avrupa Birliği'nin toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin

politika ve standartları,

- Avrupa Yerel Yaşamda Kadın-Erkek Eşitliği Şartı (CEMR Charter),
- Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları,
- Bozcaada Belediyesinin stratejik planı ve ilgili kurumsal politika

belgeleri

T.C.
BOZCAADA BELEDİYE BAŞKANLIĞI
MECLİS KARARI

Sayfa 4 / 69

esas alınarak hazırlanmıştır.

Politika Belgesinin hukuki, kurumsal ve uluslararası dayanakları Bölüm 2 – Hukuki, Kurumsal ve Uluslararası Politika Çerçevesi başlığı altında ayrıntılı olarak ele alınmıştır.

1.4 Temel Yaklaşım Bozcaada Belediyesi, toplumsal cinsiyet eşitliğini yalnızca belirli bir hizmet alanına ilişkin sosyal politika konusu olarak değil; demokratik yerel yönetimin, insan haklarına dayalı kamu hizmeti anlayışının, iyi yönetişimin ve sürdürülebilir yerel kalkınmanın temel unsurlarından biri olarak değerlendirmektedir.

Bu Politika Belgesi, toplumsal cinsiyet eşitliğinin belediyenin tüm politika, plan, program ve hizmet alanlarında sistematik biçimde gözetilmesini ifade eden Toplumsal Cinsiyetin Anaakımlaştırılması (Gender Mainstreaming) yaklaşımını esas almaktadır.

Bu doğrultuda toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımı;

- kurumsal yönetim,
- karar alma süreçleri,
- insan kaynakları yönetimi,
- belediye hizmetlerinin planlanması ve sunumu,
- mekânsal planlama,
- çevre, iklim ve afet yönetimi,
- katılım ve yönetişim,
- kurumsal kapasitenin geliştirilmesi,
- izleme ve değerlendirme

süreçlerinin tamamında gözetilen yatay bir yönetişim ilkesi olarak ele alınmaktadır.

Bozcaada Belediyesi, toplumsal cinsiyet eşitliğini; tüm bireylerin hak ve fırsatlara eşit erişimini destekleyen, belediye hizmetlerinin kapsayıcılığını güçlendiren ve yerel yaşam kalitesini artıran temel kurumsal değerlerden biri olarak benimsemektedir.

1.5 Politika Belgesinin Niteliği Bu Politika Belgesi, Bozcaada Belediyesinin toplumsal cinsiyet eşitliği alanındaki kurumsal yaklaşımını, temel ilkelerini ve uygulama çerçevesini ortaya koyan üst politika belgesidir.

Politika Belgesi; belediyenin mevcut görev, yetki ve sorumluluklarını değiştirmez; tek başına harcama yapılması, personel istihdam edilmesi, yeni idari birim kurulması, ödenek tahsis edilmesi veya belediyenin mevzuattan kaynaklanmayan herhangi bir idari ya da mali yükümlülük altına girmesi sonucunu doğurmaz. Belge kapsamında bütçe, ödenek, personel, teşkilat, taşınmaz, satın alma, ihale, protokol veya iş birliği gerektiren her işlem, ilgili mevzuatta öngörülen yetkili organ kararı ve usuller tamamlandıktan sonra uygulanabilir.

Bu Politika Belgesinde ortaya konulan ilke ve kurumsal taahhütler, hazırlanacak Bozcaada Belediyesi Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı (2027–2030) aracılığıyla somut uygulamalara dönüştürülecek; uygulama süreci izleme, değerlendirme ve sürekli iyileştirme anlayışı doğrultusunda yürütülecektir.

BÖLÜM 2 Hukuki, Kurumsal ve Uluslararası Politika Çerçevesi

2.1 Genel Çerçeve Politikanın Amacı Bozcaada Belediyesi Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikası; insan haklarına dayalı yerel yönetim anlayışı, eşitlik, ayrımcılık yasağı, katılımcı demokrasi, kapsayıcı yönetişim, sosyal adalet ve sürdürülebilir kalkınma ilkeleri doğrultusunda hazırlanmıştır.

Bu Politika Belgesinin amacı; toplumsal cinsiyet eşitliğini belediyenin tüm kurumsal faaliyetlerine bütüncül bir yaklaşımla entegre etmek, kadınların ve erkeklerin belediye hizmetlerinden eşit biçimde



T.C.
BOZCAADA BELEDİYE BAŞKANLIĞI
MECLİS KARARI

Sayfa 5 / 69

yararlanmasını sağlamak, karar alma süreçlerine kapsayıcı katılımı desteklemek ve belediyenin kurumsal kapasitesini insan hakları temelli bir yönetim anlayışı doğrultusunda güçlendirmektir.

Bozcaada Belediyesi, toplumsal cinsiyet eşitliğini yalnızca sosyal politika veya insan kaynakları yönetimine ilişkin bir konu olarak değil; belediyenin stratejik yönetim anlayışını, kamu hizmetlerinin planlanmasını, kaynak kullanımını, yatırım kararlarını ve yerel kalkınma politikalarını şekillendiren temel yönetim ilkelerinden biri olarak kabul etmektedir.

Politikanın Kapsamı Bu Politika Belgesi; Bozcaada Belediyesinin kurumsal yönetim yapısını, Belediye Meclisi kararlarını, stratejik planlama süreçlerini, performans programlarını, bütçeleme çalışmalarını, insan kaynakları yönetimini, hizmet sunumunu, yatırım programlarını ve belediyenin tüm idari birimlerini kapsayan üst politika belgesi niteliğindedir.

Politika aynı zamanda belediyenin;

- çevre ve iklim değişikliği çalışmaları,
- su yönetimi,
- atık yönetimi,
- afet risk yönetimi,
- sürdürülebilir turizm,
- kültür ve sanat faaliyetleri,
- sosyal hizmetler,
- yerel ekonomik kalkınma,
- ulusal ve uluslararası proje geliştirme faaliyetleri

başta olmak üzere tüm hizmet alanlarında toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımının gözetilmesini esas almaktadır.

Bu Politika Belgesi, belediyenin hazırlayacağı uygulama rehberleri, eylem planları ve diğer tematik politika belgeleri için üst politika belgesi niteliğindedir.

Temel Yaklaşım Bozcaada Belediyesi; toplumsal cinsiyet eşitliğinin demokratik, şeffaf, hesap verebilir ve katılımcı yerel yönetimin ayrılmaz bir unsuru olduğuna inanmaktadır.

Bu doğrultuda Belediye;

- toplumsal cinsiyet eşitliği ilkesini belediyenin tüm faaliyetlerine anaakımlaştırmayı (gender mainstreaming),
- fırsat eşitliğini kurumsal yönetimin temel ilkelerinden biri olarak benimsemeyi,
- işe alım, ücretlendirme, görev dağılımı, kariyer gelişimi, temsil ve eğitim süreçlerinde ayrımcılığı önlemeyi,
- her türlü şiddet, taciz, ayrımcılık ve mobbinge karşı sıfır tolerans ilkesini uygulamayı,
- belediye hizmetlerinin planlanması ve değerlendirilmesinde kapsayıcı katılımı desteklemeyi,
- kadınların ve erkeklerin farklı ihtiyaçlarını kamu politikalarına yansıtmayı,
- toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifini stratejik planlama, bütçeleme,

performans yönetimi, insan kaynakları yönetimi, satın alma süreçleri, mekânsal planlama, çevre ve iklim politikaları, afet yönetimi, altyapı

4 5 g

T.C.
BOZCAADA BELEDİYE BAŞKANLIĞI
MECLİS KARARI

Sayfa 6 / 69

yatırımları, kültür, sanat, spor ve sosyal hizmetler dâhil tüm belediye faaliye-lerine entegre etmeyi kurumsal yönetim anlayışının temel unsurları olarak kabul etmektedir.

Bozcaada Belediyesine Yansıması Bozcaada Belediyesi, toplumsal cinsiyet eşitliğini yalnızca çalışma yaşamına ilişkin bir ilke olarak değil; adanın doğal, kültürel, sosyal ve ekonomik yapısını gözeten bütüncül bir yerel yönetim anlayışının ayrılmaz bir parçası olarak değerlendirmektedir.

Bozcaada'nın ada karakteri, sınırlı doğal kaynakları, mevsimsel nüfus hareketliliği ve bağıcılık, şarapçılık, balıkçılık, gastronomi ile sürdürülebilir turizm odaklı ekonomik yapısı dikkate alındığında; toplumsal cinsiyet eşitliği, çevre yönetimi, iklim değişikliğine uyum, doğal kaynakların korunması, yerel kalkınma ve sosyal dayanışma politikalarıyla birlikte ele alınacaktır.

Bozcaada Belediyesi; tüm bireylerin belediye hizmetlerinden eşit biçimde yararlanmasını, belediye tarafından sunulan fırsatlara eşit erişimini ve yerel karar alma süreçlerine anlamlı katılımını desteklemeyi kurumsal sorumluluğunun ayrılmaz bir parçası olarak kabul etmektedir.

Bu kapsamda hazırlanan Doğa Pozitif Ada Yönetişim Çerçevesi, İklim Eylem ve Dayanıklılık Planı, Su Yönetimi Politikası, Sürdürülebilir Turizm Politikası ve ilerleyen süreçte hazırlanacak diğer tematik politika belgeleri; toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımını yatay bir yönetim ilkesi olarak benimseyen, birbirini tamamlayan kurumsal politika belgeleri olarak uygulanacaktır.

Bu Politika Belgesi, Bozcaada Belediye Meclisinin kabulü ile yürürlüğe giren üst politika belgesi niteliğinde olup, hazırlanacak Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı (2027-2030) aracılığıyla burada belirlenen ilke ve taahhütlerin somut hedeflere, faaliyetlere, sorumlu birimlere, performans göstergelerine ve izleme mekanizmalarına dönüştürülmesini öngörmektedir.

Bozcaada Belediyesi, toplumsal cinsiyet eşitliğini; iyi yönetişimin, demokratik yerel yönetimin, kurumsal sürdürülebilirliğin ve insan haklarına dayalı kamu hizmeti anlayışının ayrılmaz bir unsuru olarak benimsemekte ve bu ilkenin belediyenin tüm faaliyetlerine sistematik biçimde entegre edilmesini taahhüt etmektedir.

2.2 Türkiye Cumhuriyeti Anayasası Genel Değerlendirme Bozcaada Belediyesi Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikası, Türkiye Cumhuriyeti Anayasasında güvence altına alınan temel hak ve özgürlükler, hukuk devleti ilkesi, kanun önünde eşitlik, çalışma hakkı, kamu hizmetine girme hakkı ve Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası insan hakları sözleşmelerinin iç hukukta uygulanmasına ilişkin anayasal hükümler esas alınarak hazırlanmıştır.

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası yalnızca devlet teşkilatının kuruluşunu düzenleyen temel hukuk metni olmayıp; kamu idarelerinin tüm işlem ve uygulamalarında gözetmesi gereken temel hak ve özgürlükleri, eşitlik ilkesini ve insan haklarına dayalı kamu yönetimi anlayışını ortaya koyan en üst normdur.

Yerel yönetimler de kamu tüzel kişiliğinin bir parçası olarak Anayasanın öngördüğü temel ilke ve kurallara uygun hareket etmekte yükümlüdür. Bu nedenle belediyelerin personel politikaları, hizmet sunumu, karar alma süreçleri ve kamu kaynaklarının kullanımında anayasal ilkelerin gözetilmesi hukuki bir zorunluluktur.

Toplumsal cinsiyet eşitliği, Anayasada bağımsız bir başlık altında düzenlenmemiş olmakla birlikte; eşitlik, insan onuru, çalışma hakkı, kamu hizmetine girme hakkı, sosyal devlet ilkesi ve uluslararası insan hakları sözleşmelerinin uygulanmasına ilişkin hükümler birlikte değerlendirildiğinde, belediyelerin kurumsal yönetim anlayışına yön veren temel anayasal ilkeler arasında yer almaktadır.



T.C.
BOZCAADA BELEDİYE BAŞKANLIĞI
MECLİS KARARI

Sayfa 7 / 69

Bozcaada Belediyesi, bu Politika Belgesi kapsamında anayasal ilkeleri yalnızca hukuki yükümlülükler olarak değil; demokratik yerel yönetimin, iyi yönetişimin ve kurumsal sürdürülebilirliğin temel dayanakları olarak kabul etmektedir.

Bu bölümde yer alan anayasal hükümler, Bozcaada Belediyesi Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikasının hazırlanması ve uygulanmasına yön veren temel anayasal çerçeveyi ortaya koymaktadır.

Anayasanın Yerel Yönetimler Açısından Önemi Türkiye Cumhuriyeti Anayasası uyarınca belediyeler, kamu tüzel kişiliğine sahip yerel yönetim kuruluşlarıdır ve tüm faaliyetlerini Anayasanın temel ilkelerine uygun olarak yürütmekle yükümlüdür.

Bu kapsamda belediyelerin;

- insan haklarına saygılı,
- hukukun üstünlüğünü esas alan,
- eşitlik ilkesini gözetin,
- ayrımcılığı önleyen,
- hesap verebilir,
- şeffaf,
- katılımcı,
- kamu yararını önceleyen

bir yönetim anlayışı benimsemeleri anayasal yönetim ilkelerinin doğal sonucudur.

Toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları da bu anayasal ilkelerin yerel yönetim düzeyindeki kurumsal yansımaları oluşturmaktadır.

Bozcaada Belediyesine Yansıması Bozcaada Belediyesi, Türkiye Cumhuriyeti Anayasasında güvence altına alınan temel hak ve özgürlükleri belediyenin tüm hizmet alanlarında gözetmeyi temel kurumsal sorumluluklarından biri olarak kabul etmektedir.

Bu doğrultuda Belediye;

- kadınlar ve erkekler arasında fırsat eşitliğini sağlamayı,
- kamu hizmetlerine erişimde ayrımcılığı önlemeyi,
- işe alım, görevlendirme, kariyer gelişimi ve ücretlendirme süreçlerinde

eşitlik ilkesini gözetmeyi,

- çalışma yaşamında insan onuruna yakışır koşullar oluşturmayı,
- karar alma süreçlerinde kapsayıcı katılımı desteklemeyi,
- belediye hizmetlerini toplumun tüm kesimleri için erişilebilir hale

getirmeyi,

- ulusal ve uluslararası insan hakları standartlarını belediye

uygulamalarına yansıtmayı

anayasal sorumluluklarının doğal bir sonucu olarak değerlendirmektedir.

Bu genel anayasal çerçeve doğrultusunda aşağıda yer verilen Anayasanın ilgili maddeleri, Bozcaada Belediyesi Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikasının hazırlanması ve uygulanmasına yön veren temel anayasal dayanaklar olarak değerlendirilmiştir.

2.2.1 Anayasa Madde 10 – Kanun Önünde Eşitlik Anayasal Düzenleme Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının 10 uncu maddesi, hukuk devleti ilkesinin temel unsurlarından biri olan kanun önünde eşitlik ilkesini düzenlemektedir.

4 5 6

T.C.
BOZCAADA BELEDİYE BAŞKANLIĞI
MECLİS KARARI

Sayfa 8 / 69

Madde uyarınca;

"Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir."

Aynı maddede;

"Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçirilmesini sağlamakla yükümlüdür."

hükmü yer almakta olup, kamu idarelerinin yalnızca ayrımcılık yapmamakla yetinmeyip, kadınlar ile erkekler arasında fiilî eşitliğin sağlanmasına yönelik gerekli tedbirleri alma sorumluluğu bulunduğu açıkça ifade edilmektedir.

Anayasa ayrıca, bu amaçla alınacak tedbirlerin eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamayacağını hüküm altına alarak, kamu kurumlarının eşitliği güçlendirmeye yönelik politika geliştirmelerine anayasal dayanak oluşturmaktadır.

Hukuki Değerlendirme Kanun önünde eşitlik ilkesi, kamu yönetiminin tüm faaliyetlerinde gözetilmesi gereken temel anayasal ilkelerden biridir. Bu ilke, kamu hizmetlerinin sunulmasında kişilere eşit davranılmasını, hak ve yükümlülüklerin nesnel ölçütlere göre belirlenmesini ve hiçbir bireyin cinsiyeti veya diğer kişisel özellikleri nedeniyle ayrımcılığa maruz bırakılmamasını gerektirir.

Yerel yönetimler de kamu tüzel kişiliğinin bir parçası olarak Anayasanın 10 uncu maddesi kapsamında hareket etmekle yükümlüdür. Bu yükümlülük yalnızca belediye personeline ilişkin uygulamaları değil; belediyenin sunduğu tüm hizmetleri, karar alma süreçlerini, kaynak tahsisini, yatırım önceliklerini ve vatandaşlarla kurduğu ilişkileri kapsamaktadır.

Toplumsal cinsiyet eşitliği bakımından Anayasanın 10 uncu maddesi, belediyelerin kadınlar ve erkekler arasında fırsat eşitliğini sağlamaya yönelik politika geliştirmelerine, gerekli görülen alanlarda destekleyici tedbirler almalarına ve kamu hizmetlerini kapsayıcı bir anlayışla yürütmelerine anayasal zemin oluşturmaktadır.

Bu kapsamda eşitlik ilkesi, yalnızca biçimsel eşitliği değil; farklı toplumsal grupların ihtiyaçlarını dikkate alan ve hizmetlerden fiilen eşit yararlanmayı amaçlayan maddi (fiilî) eşitlik anlayışını da içermektedir. Dolayısıyla belediyelerin hizmet planlama ve uygulama süreçlerinde kadınların, erkeklerin ve farklı toplumsal grupların ihtiyaçlarını gözetmesi, Anayasanın öngördüğü eşitlik ilkesinin yerel yönetim düzeyindeki doğal yansımasıdır.

Bozcaada Belediyesine Yansıması Bozcaada Belediyesi, Anayasanın 10 uncu maddesinde güvence altına alınan eşitlik ilkesini belediyenin tüm kurumsal faaliyetlerinde gözetilmesi gereken temel yönetim ilkelerinden biri olarak kabul etmektedir.

Bu doğrultuda Belediye;

- işe alım, görevlendirme, görevde yükselme, kariyer planlaması ve ücretlendirme süreçlerinde liyakat ve fırsat eşitliği ilkelerini esas almayı,
- eşit değerde işe eşit ücret ilkesini destekleyen kurumsal uygulamalar geliştirmeyi,
- kadınların karar alma mekanizmalarına ve yönetim kademelerine katılımını teşvik etmeyi,
- belediye hizmetlerinden yararlanma ve belediye tarafından sunulan



T.C.
BOZCAADA BELEDİYE BAŞKANLIĞI
MECLİS KARARI

Sayfa 9 / 69

imkânlara erişimde hiçbir bireyin cinsiyet, yaş, engellilik, etnik köken, inanç, medeni durum veya benzeri nedenlerle ayrımcılığa uğramamasını sağlamayı,

- belediye personeli ile hizmet sunulan tüm bireyler için ayrımcılık, şiddet, cinsel taciz, psikolojik taciz (mobbing) ve her türlü dışlayıcı uygulamaya karşı sıfır tolerans yaklaşımını benimsemeyi,
 - belediye hizmetlerini planlarken ve uygularken toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifini tüm müdürlüklerin çalışmalarına entegre etmeyi,
 - eşitlik ilkesinin uygulanmasını düzenli olarak izlemeyi ve geliştirmeyi
- kurumsal sorumluluğunun ayrılmaz bir parçası olarak kabul etmektedir.

Politika Belgesine Yansıması Bozcaada Belediyesi, Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının 10 uncu maddesinde güvence altına alınan eşitlik ilkesini; bu Politika Belgesinin hazırlanması, uygulanması, izlenmesi, değerlendirilmesi ve güncellenmesine yön veren temel anayasal ilke olarak kabul etmektedir. Belediye, eşitlik ilkesinin tüm kurumsal süreçlere sistematik biçimde entegre edilmesini, insan haklarına dayalı yerel yönetim anlayışının ve iyi yönetim ilkelerinin doğal bir gereği olarak değerlendirmektedir.

2.2.2 Anayasa Madde 49 – Çalışma Hakkı ve Ödevi Anayasal Düzenleme Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının 49 uncu maddesi, çalışma hakkı ve ödevini düzenlemektedir.

Madde uyarınca;

"Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir."

Anayasa ayrıca Devlete;

- çalışanların hayat seviyesini yükseltmek,
- çalışma hayatını geliştirmek,
- çalışma barışını sağlamak,
- işsizliği önlemeye elverişli ekonomik ortam oluşturmak,
- çalışanları korumak

konularında görev ve sorumluluk yüklemektedir.

Bu düzenleme, çalışma yaşamının yalnızca ekonomik faaliyet olarak değil; bireyin kişiliğini geliştirmesine, toplumsal yaşama katılımına ve insan onuruna uygun yaşam koşullarına ulaşmasına hizmet eden temel bir anayasal hak olduğunu ortaya koymaktadır.

Yerel yönetimler de kamu işvereni sıfatıyla bu anayasal ilkelerin çalışma yaşamına yansıtılmasından sorumludur.

Hukuki Değerlendirme Çalışma hakkı, sosyal hukuk devleti ilkesinin temel unsurlarından biridir. Kamu kurumları yalnızca istihdam sağlayan kuruluşlar değil; aynı zamanda güvenli, adil, kapsayıcı ve insan onuruna yakışır çalışma koşullarını oluşturmakla yükümlü kamu işverenleridir.

Belediyeler açısından bu yükümlülük; insan kaynakları yönetiminin liyakat esasına göre yürütülmesini, çalışanların mesleki gelişiminin desteklenmesini, güvenli çalışma ortamlarının sağlanmasını ve çalışma yaşamında ayrımcılığın önlenmesini kapsamaktadır.

Toplumsal cinsiyet eşitliği bakımından Anayasanın 49 uncu maddesi; kadınların ve erkeklerin çalışma yaşamına eşit katılımını destekleyen, mesleki gelişim fırsatlarına adil erişimi teşvik eden ve insan onuruna yakışır çalışma koşullarının oluşturulmasını öngören anayasal çerçeveyi oluşturmaktadır.

T.C.
BOZCAADA BELEDİYE BAŞKANLIĞI
MECLİS KARARI

Sayfa 10 / 69

Bu kapsamda çalışma hakkı, yalnızca istihdam edilme hakkını değil; güvenli çalışma ortamı, mesleki gelişim olanakları, adil çalışma koşulları, kariyer fırsatları ve çalışanların fiziksel ve psikolojik iyilik hâlinin korunmasını da içeren bütüncül bir hak olarak değerlendirilmelidir.

Bozcaada Belediyesine Yansıması Bozcaada Belediyesi, Anayasanın 49 uncu maddesinde düzenlenen çalışma hakkını, belediyenin insan kaynakları yönetimine yön veren temel anayasal ilkelere biri olarak kabul etmektedir.

Bu doğrultuda Belediye;

- çalışanların insan onuruna yakışır, güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarına sahip olmasını sağlamayı,
- kadınlar ve erkekler için çalışma yaşamına erişimde fırsat eşitliğini desteklemeyi,
- işe alım, görev dağılımı, eğitim, kariyer gelişimi ve görevde yükselme süreçlerini liyakat ve objektif ölçütler doğrultusunda yürütmeyi,
- çalışanların mesleki bilgi ve becerilerini geliştirmeye yönelik sürekli eğitim ve kapasite geliştirme faaliyetlerini desteklemeyi,
- çalışma yaşamında ayrımcılık, psikolojik taciz (mobbing), cinsel taciz, şiddet ve dışlayıcı uygulamalara karşı sıfır tolerans ilkesini uygulamayı,
- çalışanların iş ve özel yaşam dengesini destekleyen kurumsal uygulamaları geliştirmeyi,
- çalışanların görüş ve önerilerini karar alma süreçlerine yansıtan katılımcı bir çalışma kültürü oluşturmayı

kurumsal sorumluluğunun ayrılmaz bir parçası olarak kabul etmektedir.

Bozcaada Belediyesi, çalışma hakkını yalnızca istihdam ilişkisi kapsamında değil; kurumsal gelişimi, çalışan memnuniyetini, hizmet kalitesini ve sürdürülebilir kamu yönetimini destekleyen temel anayasal ilkelere biri olarak değerlendirmektedir.

Politika Belgesine Yansıması Bozcaada Belediyesi, Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının 49 uncu maddesinde düzenlenen çalışma hakkı ve ödevini; bu Politika Belgesinin hazırlanması, uygulanması, izlenmesi, değerlendirilmesi ve güncellenmesine yön veren temel anayasal ilkelere biri olarak kabul etmektedir.

Bu kapsamda belediye, insan onuruna yakışır çalışma koşullarını, fırsat eşitliğini, çalışanların mesleki gelişimini ve kapsayıcı çalışma yaşamını kurumsal yönetim anlayışının ayrılmaz bir unsuru olarak benimsemekte; toplumsal cinsiyet eşitliğini çalışma yaşamının tüm aşamalarına sistematik biçimde entegre etmeyi taahhüt etmektedir.

2.2.3 Anayasa Madde 50 – Çalışma Şartları ve Dinlenme Hakkı Anayasal Düzenleme Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının 50 nci maddesi, çalışanların çalışma şartlarının insan onuruna uygun biçimde düzenlenmesini ve dinlenme hakkını güvence altına almaktadır.

Madde uyarınca;

"Kimse yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz."

Ayrıca çocuklar, gençler, kadınlar ile bedensel ve ruhsal yetersizliği bulunan bireylerin çalışma şartları bakımından özel olarak korunacağı hüküm altına alınmıştır.



T.C.
BOZCAADA BELEDİYE BAŞKANLIĞI
MECLİS KARARI

Sayfa 11 / 69

Anayasa aynı maddede dinlenmenin çalışanların temel hakkı olduğunu düzenlemekte; ücretli hafta ve bayram tatili ile yıllık ücretli izin haklarının kanunla düzenleneceğini hükme bağlamaktadır.

Bu düzenleme, çalışma yaşamında insan onurunun korunmasını, çalışan sağlığının gözetilmesini ve çalışma koşullarının bireylerin fiziksel, ruhsal ve sosyal iyilik hâlini destekleyecek biçimde oluşturulmasını amaçlamaktadır.

Hukuki Değerlendirme Anayasanın 50 nci maddesi, çalışma hakkının yalnızca istihdam edilme hakkı ile sınırlı olmadığını; güvenli, sağlıklı, erişilebilir ve insan onuruna yakışır çalışma koşullarını da kapsadığını ortaya koymaktadır.

Yerel yönetimler, kamu işvereni sıfatıyla çalışanların iş sağlığı ve güvenliğini sağlamanın yanı sıra, çalışma ortamlarının fiziksel ve psikososyal açıdan güvenli olmasını sağlamakla da yükümlüdür.

Toplumsal cinsiyet eşitliği bakımından bu madde, kadınların ve erkeklerin çalışma yaşamındaki farklı ihtiyaçlarının dikkate alınmasını; ebeveynlik ve bakım sorumluluklarının çalışma hayatı üzerindeki etkilerinin gözetilmesini; engelli bireyler ile özel korunmaya ihtiyaç duyan çalışanlar için erişilebilir ve

kapsayıcı çalışma ortamlarının oluşturulmasını destekleyen anayasal çerçeveyi oluşturmaktadır.

Bu kapsamda belediyelerin çalışma yaşamına ilişkin uygulamalarında yalnızca yasal yükümlülükleri yerine getirmesi değil; çalışanların fiziksel güvenliğini, ruhsal iyilik hâlini, iş-yaşam dengesini ve kurumsal aidiyetini güçlendiren uygulamalar geliştirmesi de iyi yönetim anlayışının doğal bir gereğidir.

Bozcaada Belediyesine Yansıması Bozcaada Belediyesi, Anayasanın 50 nci maddesinde güvence altına alınan çalışma şartları ve dinlenme hakkını, kurumsal insan kaynakları yönetiminin temel anayasal dayanaklarından biri olarak kabul etmektedir.

Bu doğrultuda Belediye;

- tüm çalışanlar için güvenli, sağlıklı, erişilebilir ve insan onuruna yakışır

çalışma ortamları oluşturmayı,

- iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarını sürekli geliştirmeyi,
- kadınlar ve erkeklerin farklı ihtiyaçlarını gözetken kapsayıcı çalışma

koşulları oluşturmayı,

- hamilelik, doğum, ebeveynlik ve bakım sorumluluklarının çalışma

yaşamına etkilerini dikkate alan uygulamaları desteklemeyi,

- engelli çalışanlar ve özel korunmaya ihtiyaç duyan personel için

erişilebilir çalışma ortamları sağlamayı,

- çalışanların dinlenme hakkına, izin haklarına ve iş-yaşam dengesine

saygı göstermeyi,

- psikolojik taciz (mobbing), cinsel taciz, şiddet ve her türlü ayrımcı

uygulamaya karşı sıfır tolerans ilkesini uygulamayı,

- çalışanların fiziksel, ruhsal ve sosyal iyilik hâlini destekleyen kurumsal

uygulamaları geliştirmeyi

kurumsal sorumluluğunun ayrılmaz bir parçası olarak kabul etmektedir.

T.C.
BOZCAADA BELEDİYE BAŞKANLIĞI
MECLİS KARARI

Sayfa 12 / 69

Bozcaada Belediyesi, sağlıklı ve güvenli çalışma koşullarının yalnızca çalışanların refahını değil; sunulan kamu hizmetlerinin niteliğini, kurumsal verimliliği ve sürdürülebilir belediyeçilik anlayışını da doğrudan etkileyen temel bir unsur olduğunu değerlendirmektedir.

Politika Belgesine Yansıması Bozcaada Belediyesi, Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının 50 nci maddesinde güvence altına alınan çalışma şartları ve dinlenme hakkını, bu Politika Belgesinin hazırlanması, uygulanması, izlenmesi, değerlendirilmesi ve güncellenmesine yön veren temel anayasal ilkelerden biri olarak kabul etmektedir.

Bu kapsamda Belediye; güvenli, sağlıklı ve kapsayıcı çalışma ortamlarının oluşturulmasını, çalışanların fiziksel ve ruhsal iyilik hâlinin korunmasını, iş-yaşam dengesinin desteklenmesini ve toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımının insan kaynakları yönetiminin tüm süreçlerine sistematik biçimde entegre edilmesini kurumsal yönetim anlayışının ayrılmaz bir unsuru olarak benimsemektedir.

2.2.4 Anayasa Madde 70 – Kamu Hizmetine Girme Hakkı Anayasal Düzenleme Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının 70 inci maddesi, kamu hizmetine girme hakkını düzenlemektedir.

Madde uyarınca;

"Her Türk, kamu hizmetlerine girme hakkına sahiptir."

Anayasa ayrıca;

"Hizmete alınmada, görevin gerektirdiği niteliklerden başka hiçbir ayırım gözetilemez."

hükmüne yer vererek kamu görevine erişimde liyakat, eşitlik ve objektiflik ilkelerini anayasal güvence altına almaktadır.

Bu düzenleme, kamu kurumlarında istihdam süreçlerinin; kişilerin cinsiyeti, yaşı, siyasi görüşü, inancı, medeni durumu veya benzeri kişisel özellikleri dikkate alınmaksızın, yalnızca görevin gerektirdiği bilgi, beceri, deneyim ve yeterlilik esas alınarak yürütülmesini öngörmektedir.

Yerel yönetimler de kamu işvereni sıfatıyla kamu hizmetine erişimde fırsat eşitliğini sağlamak ve işe alım ile kariyer süreçlerinde nesnel ölçütleri esas almakla yükümlüdür.

Hukuki Değerlendirme Anayasanın 70 inci maddesi, kamu yönetiminde liyakat ilkesinin temel anayasal dayanağını oluşturmaktadır.

Kamu hizmetlerinin etkin, tarafsız ve güvenilir biçimde yürütülebilmesi; personel seçimi, görevlendirme, görevde yükselme ve yönetici atamalarının objektif kriterlere dayanmasına bağlıdır.

Toplumsal cinsiyet eşitliği bakımından bu madde; kadınların ve erkeklerin kamu görevlerine eşit erişim hakkını güvence altına almakta, kamu kurumlarının işe alım ve kariyer süreçlerinde cinsiyet temelli ayrımcılıktan kaçınmasını zorunlu kılmaktadır.

Bunun yanında, kamu hizmetlerinde fırsat eşitliğinin sağlanması yalnızca işe alım aşamasını değil; görevde yükselme, mesleki gelişim, eğitim olanaklarına erişim, yönetici pozisyonlarına atanma ve karar alma mekanizmalarına katılım süreçlerini de kapsamaktadır.

Bu çerçevede liyakat ilkesi ile toplumsal cinsiyet eşitliği birbirini tamamlayan iki temel anayasal ilke olarak değerlendirilmelidir. Kamu görevlerine erişimde eşit fırsatların sağlanması, kamu hizmetlerinin niteliğini artırırken kurumsal güveni ve hesap verebilirliği de güçlendirmektedir.

Bozcaada Belediyesine Yansıması Bozcaada Belediyesi, Anayasanın 70 inci maddesinde düzenlenen kamu hizmetine girme hakkını ve liyakat ilkesini kurumsal insan kaynakları yönetiminin temel anayasal dayanaklarından biri olarak kabul etmektedir.

Bu doğrultuda Belediye;

- işe alım süreçlerinde yalnızca görevin gerektirdiği bilgi, beceri, deneyim

44 5 9

T.C.
BOZCAADA BELEDİYE BAŞKANLIĞI
MECLİS KARARI

Sayfa 13 / 69

ve mesleki yeterlilik ölçütlerini esas almayı,

- cinsiyet, yaş, engellilik, medeni durum, etnik köken, inanç veya benzeri nedenlerle ayrımcılık yapılmamasını sağlamayı,
- görevde yükselme ve yönetici görevlendirmelerinde şeffaf, nesnel ve liyakat esaslı değerlendirme süreçleri yürütmeyi,

- kadınların yönetim kademelerinde ve karar alma mekanizmalarında daha dengeli temsil edilmesini destekleyen kurumsal uygulamalar geliştirmeyi,
- eğitim, mesleki gelişim ve kariyer planlama olanaklarına erişimde fırsat eşitliğini gözetmeyi,
- tüm çalışanların bilgi, deneyim ve yetkinliklerini geliştirebilecekleri kapsayıcı bir çalışma ortamı oluşturmayı

kurumsal sorumluluğunun ayrılmaz bir parçası olarak kabul etmektedir.

Bozcaada Belediyesi, liyakat ilkesini yalnızca personel yönetimine ilişkin bir uygulama olarak değil; kamu hizmetlerinin tarafsızlığı, kurumsal güvenilirlik, hizmet kalitesi ve demokratik yerel yönetimin temel unsurlarından biri olarak değerlendirmektedir.

Politika Belgesine Yansıması Bozcaada Belediyesi, Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının 70 inci maddesinde güvence altına alınan kamu hizmetine girme hakkı ve liyakat ilkesini; bu Politika Belgesinin hazırlanması, uygulanması, izlenmesi, değerlendirilmesi ve güncellenmesine yön veren temel anayasal ilkelerden biri olarak kabul etmektedir.

Bu kapsamda Belediye; işe alım, görevde yükselme, kariyer planlaması, yönetici görevlendirmeleri ve eğitim süreçlerinde fırsat eşitliği ile liyakat esaslarını birlikte gözetmeyi, kadınların ve erkeklerin kamu hizmetlerine ve karar alma mekanizmalarına eşit katılımını desteklemeyi ve insan kaynakları yönetiminin tüm süreçlerinde toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımını sistematik biçimde uygulamayı taahhüt etmektedir.

2.2.5 Anayasa Madde 90 – Milletlerarası Andlaşmaların İç Hukuktaki Yeri Anayasal Düzenleme Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının 90 ıncı maddesi, Türkiye Cumhuriyeti adına yapılacak milletlerarası andlaşmaların onaylanması ve iç hukukta uygulanmasına ilişkin esasları düzenlemektedir.

Madde uyarınca usulüne göre yürürlüğe konulmuş milletlerarası andlaşmalar kanun hükmündedir. Anayasanın aynı maddesinin son fıkrasında ise temel hak ve özgürlüklere ilişkin usulüne göre yürürlüğe konulmuş milletlerarası andlaşmalar ile kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi hâlinde milletlerarası andlaşma hükümlerinin esas alınacağı açıkça hükme bağlanmıştır.

Bu düzenleme, insan hakları alanındaki uluslararası yükümlülüklerin yalnızca merkezi idareyi değil, kamu tüzel kişiliğine sahip tüm kamu kurum ve kuruluşlarını, dolayısıyla belediyeleri de bağlayan temel anayasal dayanaklardan birini oluşturmaktadır.

Bu kapsamda belediyelerin faaliyetlerini yürütürken Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası insan hakları sözleşmeleri ile bunlardan doğan yükümlülükleri dikkate alması anayasal bir gerekliliktir.

Hukuki Değerlendirme Anayasanın 90 ıncı maddesi, Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası insan hakları sözleşmelerinin iç hukuk sistemindeki yerini belirleyen temel anayasal düzenlemedir.

Toplumsal cinsiyet eşitliği bakımından bu hüküm; Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW), Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel

4 5 9

T.C.
BOZCAADA BELEDİYE BAŞKANLIĞI
MECLİS KARARI

Sayfa 14 / 69

Bildirgesi, Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu ile Türkiye'nin taraf olduğu diğer uluslararası insan hakları belgelerinin belediye uygulamalarında dikkate alınmasına anayasal zemin oluşturmaktadır.

Yerel yönetimler, doğrudan uluslararası sözleşmelerin tarafı olmamakla birlikte; kamu idaresinin bir parçası olarak bu sözleşmelerden doğan yükümlülüklerin yerel düzeyde hayata geçirilmesinde önemli bir rol üstlenmektedir.

Bu nedenle belediyelerin politika geliştirme, hizmet sunumu, insan kaynakları yönetimi ve karar alma süreçlerinde uluslararası insan hakları standartlarını gözetmesi; hukukun üstünlüğü, insan haklarına saygı ve iyi yönetim ilkelerinin doğal bir sonucudur.

Bu Politika Belgesi kapsamında ayrıntılarıyla ele alınacak olan Birleşmiş Milletler belgeleri, Avrupa Konseyi sözleşmeleri, Avrupa Birliği politika belgeleri ve Avrupa Yerel Yaşamda Kadın-Erkek Eşitliği Şartı (CEMR Charter), Anayasanın 90 ıncı maddesinin ortaya koyduğu anayasal çerçeve doğrultusunda değerlendirilmektedir.

Bozcaada Belediyesine Yansıması Bozcaada Belediyesi, Anayasanın 90 ıncı maddesi doğrultusunda Türkiye'nin taraf olduğu temel insan hakları sözleşmelerini ve uluslararası eşitlik standartlarını kurumsal politika geliştirme süreçlerinde önemli referans belgeleri olarak kabul etmektedir.

Bu doğrultuda Belediye;

- insan haklarına dayalı yerel yönetim anlayışını güçlendirmeyi,
- toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda uluslararası iyi uygulamaları takip

etmeyi,

- Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası sözleşmeler doğrultusunda

kurumsal politika ve uygulamalar geliştirmeyi,

- uluslararası fon programları ve iş birliklerinde insan hakları, eşitlik ve

kapsayıcılık ilkelerini gözetmeyi,

- belediye personelinin uluslararası standartlar konusunda farkındalığını

artırmaya yönelik eğitim ve kapasite geliştirme faaliyetleri yürütmeyi,

- belediye hizmetlerinin planlanması ve uygulanmasında uluslararası

insan hakları ilkelerini dikkate almayı

kurumsal sorumluluğunun bir parçası olarak kabul etmektedir.

Bozcaada Belediyesi, uluslararası insan hakları standartlarını yalnızca dış finansman programlarının bir gerekliliği olarak değil; demokratik yerel yönetim, kurumsal sürdürülebilirlik ve insan haklarına dayalı kamu hizmeti anlayışının ayrılmaz bir unsuru olarak değerlendirmektedir.

Politika Belgesine Yansıması Bozcaada Belediyesi, Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının 90 ıncı maddesinde düzenlenen milletlerarası andlaşmaların iç hukuktaki yerine ilişkin anayasal hükümleri; bu Politika Belgesinin hazırlanması, uygulanması, izlenmesi, değerlendirilmesi ve güncellenmesine yön veren temel anayasal dayanaklardan biri olarak kabul etmektedir.

Bu kapsamda Belediye, Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası insan hakları sözleşmeleri ile Avrupa yerel yönetim ilkelerini kurumsal politika geliştirme süreçlerine sistematik biçimde yansıtmayı; toplumsal cinsiyet eşitliğini insan haklarına dayalı yerel yönetim anlayışının ve iyi yönetim ilkelerinin ayrılmaz bir unsuru olarak benimsemeyi taahhüt etmektedir.



T.C.
BOZCAADA BELEDİYE BAŞKANLIĞI
MECLİS KARARI

Sayfa 15 / 69

2.2.6 Genel Değerlendirme ve Kurumsal Taahhüt Genel Değerlendirme Türkiye Cumhuriyeti Anayasası; insan haklarına dayalı demokratik hukuk devletin temel ilkelerini belirleyen ve kamu idarelerinin tüm faaliyetlerine yön veren en üst hukuk normudur. Kamu tüzel kişiliğine sahip yerel yönetimler de anayasal düzenin ayrılmaz bir parçası olarak faaliyetlerini Anayasanın öngördüğü ilke ve kurallara doğrultusunda yürütmekle yükümlüdür.

Bu kapsamda Anayasanın;

- 10 uncu maddesinde düzenlenen kanun önünde eşitlik ilkesi,
- 49 uncu maddesinde düzenlenen çalışma hakkı ve ödevi,
- 50 nci maddesinde düzenlenen çalışma şartları ve dinlenme hakkı,
- 70 inci maddesinde düzenlenen kamu hizmetine girme hakkı ve liyakat

ilkesi,

- 90 ıncı maddesinde düzenlenen milletlerarası andlaşmaların iç

hukuktaki yeri

Bozcaada Belediyesi Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikasının temel anayasal dayanaklarını oluşturmaktadır.

Söz konusu anayasal hükümler birlikte değerlendirildiğinde; eşitlik, insan onuruna saygı, ayrımcılık yasağı, çalışma hakkı, liyakat, fırsat eşitliği ve uluslararası insan hakları standartlarına uyum ilkeleri belediyelerin kurumsal yönetim anlayışına yön veren temel anayasal ilkeler olarak ortaya çıkmaktadır.

Bozcaada Belediyesi, toplumsal cinsiyet eşitliğini yalnızca insan kaynakları yönetimine ilişkin bir konu olarak değil; belediyenin stratejik planlaması, kurumsal yönetimi, kamu hizmetlerinin planlanması ve sunumu ile karar alma süreçlerinin tamamını kapsayan yatay bir yönetim ilkesi olarak değerlendirmektedir.

Bozcaada Belediyesine Yansıması Bozcaada Belediyesi, Türkiye Cumhuriyeti Anayasasında güvence altına alınan temel hak ve özgürlükleri, kurumsal yönetim anlayışının ayrılmaz bir parçası olarak kabul etmektedir.

Bu doğrultuda Belediye;

- insan haklarına dayalı yerel yönetim anlayışını güçlendirmeyi,
- kadınlar ve erkekler arasında fırsat eşitliğini desteklemeyi,
- kamu hizmetlerine erişimde eşitliği sağlamayı,
- işe alım, kariyer planlaması ve görevde yükselme süreçlerinde liyakat

ilkesini esas almayı,

- çalışanlar için güvenli, sağlıklı ve kapsayıcı çalışma koşulları oluşturmayı,
- ayrımcılık, şiddet, psikolojik taciz (mobbing) ve cinsel tacize karşı sıfır

tolerans ilkesini uygulamayı,

- uluslararası insan hakları standartlarını belediye politikalarına

yansıtmayı,

- toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımını belediyenin tüm müdürlükleri ve

hizmet alanlarında anaakımlaştırmayı (gender mainstreaming)

kurumsal sorumluluğunun ayrılmaz bir parçası olarak kabul etmektedir.

Politika Belgesine Yansıması Bozcaada Belediyesi, bu bölümde yer verilen anayasal ilkeleri; Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikasının hazırlanması, uygulanması, izlenmesi, değerlendirilmesi ve güncellenmesine yön veren temel hukuki çerçeve olarak kabul etmektedir.

4/5 G

T.C.
BOZCAADA BELEDİYE BAŞKANLIĞI
MECLİS KARARI

Sayfa 16 / 69

Bu doğrultuda toplumsal cinsiyet eşitliği; belediyenin stratejik planı, performans programı, insan kaynakları yönetimi, bütçeleme süreçleri, çevre ve iklim politikaları, afet yönetimi, yatırım programları, sosyal hizmetler, kültür ve turizm çalışmaları ile diğer tüm kurumsal politika ve uygulamalara yön veren temel anayasal ilke olarak benimsenmektedir.

Bozcaada Belediyesi, anayasal ilkelerin yalnızca hukuki yükümlülükler olarak değil; demokratik yerel yönetimin, iyi yönetişimin, kurumsal sürdürülebilirliğin ve insan haklarına dayalı kamu hizmeti anlayışının temel unsurları olduğuna inanmakta; bu Politika Belgesi ile söz konusu ilkeleri belediyenin tüm faaliyetlerine sistematik biçimde entegre etmeyi taahhüt etmektedir.

2.3 Ulusal Mevzuat Genel Değerlendirme Bozcaada Belediyesi Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikası, Türkiye Cumhuriyeti Anayasasında güvence altına alınan temel hak ve özgürlükler doğrultusunda yürürlüğe konulan ulusal mevzuat hükümleri esas alınarak hazırlanmıştır.

Toplumsal cinsiyet eşitliği; Türkiye Cumhuriyeti hukuk sisteminde yalnızca tek bir kanunla düzenlenen bir konu olmayıp, kamu yönetimi, çalışma hayatı, insan hakları, yerel yönetimler, kamu personel rejimi, iş sağlığı ve güvenliği, mali yönetim ve ayrımcılığın önlenmesine ilişkin çok sayıda kanunun ortak uygulama alanını oluşturmaktadır.

Bu nedenle Bozcaada Belediyesi Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikası hazırlanırken; belediyelerin görev ve sorumluluklarını, kamu personel yönetimini, çalışma hayatını, insan haklarını, kurumsal planlama süreçlerini ve eşitlik ilkelerini düzenleyen temel ulusal mevzuat birlikte değerlendirilmiştir.

Bu bölümde yer verilen kanun hükümleri, belediyenin toplumsal cinsiyet eşitliği alanındaki kurumsal politika ve uygulamalarının hukuki dayanaklarını ortaya koymak amacıyla incelenmiştir.

Ulusal Mevzuatın Belediyeler Açısından Önemi Yerel yönetimler, kamu tüzel kişiliğinin bir parçası olarak yalnızca Anayasa hükümlerine değil, görev alanlarına ilişkin özel kanunlarda düzenlenen yükümlülüklerle de uygun hareket etmekle sorumludur.

Bu kapsamda belediyelerin;

- kurumsal yönetim yapısı,
- insan kaynakları uygulamaları,
- kamu hizmetlerinin planlanması ve sunumu,
- stratejik planlama,
- bütçeleme,
- performans yönetimi,
- çalışma yaşamı,
- iş sağlığı ve güvenliği,
- ayrımcılığın önlenmesi,
- hesap verebilirlik,
- kurumsal etik

gibi alanlarda yürütecekleri çalışmaların ilgili ulusal mevzuat hükümleri doğrultusunda geliştirilmesi gerekmektedir.

Toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının sürdürülebilir biçimde uygulanabilmesi de bu mevzuat hükümlerinin kurumsal yönetim anlayışına bütüncül biçimde entegre edilmesine bağlıdır.

Bu Bölümde Değerlendirilen Temel Kanunlar Bozcaada Belediyesi Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikasının hazırlanmasında özellikle aşağıdaki temel mevzuat esas alınmıştır:

- 5393 sayılı Belediye Kanunu



T.C.
BOZCAADA BELEDİYE BAŞKANLIĞI
MECLİS KARARI

Sayfa 17 / 69

Belediyelerin kuruluşunu, görev ve sorumluluklarını, yetkilerini, karar organlarını, stratejik planlama süreçlerini ve kurumsal yönetim yapısını düzenlemektedir.

- 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu

Kamu personel rejimi, liyakat, kariyer, tarafsızlık, kamu görevlilerinin hak ve yükümlülükleri ile kamu personel yönetiminin temel esaslarını düzenlemektedir.

- 4857 sayılı İş Kanunu

İş ilişkileri, çalışma koşulları, eşit davranma ilkesi, çalışma süreleri, ücret, izin hakları ve çalışma yaşamında ayrımcılığın önlenmesine ilişkin temel hükümleri içermektedir.

- 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu

Ayrımcılığın önlenmesi, eşit muamele ilkesi ve insan haklarının korunmasına ilişkin temel kurumsal çerçeveyi oluşturmaktadır.

- 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

Çalışanların sağlık ve güvenliğinin korunmasına yönelik işveren yükümlülüklerini ve kurumsal sorumlulukları düzenlemektedir.

- 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu

Stratejik planlama, performans esaslı bütçeleme, hesap verebilirlik, mali saydamlık ve kamu kaynaklarının etkin kullanımına ilişkin temel ilkeleri belirlemektedir.

- 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu

Politikanın uygulanması sırasında gerçekleştirilecek veri toplama, izleme, raporlama ve değerlendirme faaliyetlerinde kişisel verilerin hukuka uygun olarak işlenmesine ilişkin esasları düzenlemektedir.

Politika Belgesine Yansımaları Bozcaada Belediyesi, bu bölümde yer verilen ulusal mevzuatı; Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikasının hazırlanması, uygulanması, izlenmesi, değerlendirilmesi ve güncellenmesine yön veren temel hukuki çerçevenin ayrılmaz bir parçası olarak kabul etmektedir.

Bu doğrultuda politika kapsamında geliştirilecek tüm kurumsal düzenlemeler, uygulama rehberleri, eylem planları ve idari süreçlerin ilgili ulusal mevzuat hükümleriyle uyumlu olması esas alınacaktır.

Aşağıdaki alt bölümlerde, toplumsal cinsiyet eşitliği politikası açısından önem taşıyan her bir kanun ayrı başlık altında değerlendirilmiş; ilgili kanun hükümlerinin belediye uygulamalarına yansımaları ayrıntılı olarak ele alınmıştır.

2.3.1 5393 Sayılı Belediye Kanunu Genel Değerlendirme 5393 sayılı Belediye Kanunu, belediyelerin kuruluşunu, organlarını, görev ve sorumluluklarını, yetkilerini, mali yapısını, stratejik planlama süreçlerini ve kurumsal yönetim esaslarını düzenleyen temel kanundur. Belediye Kanunu, yerel yönetimlerin demokratik, katılımcı, şeffaf, hesap verebilir ve sürdürülebilir bir yönetim anlayışıyla faaliyet göstermesini amaçlamakta; belediyelerin mahallî müşterek nitelikteki ihtiyaçları karşılamak üzere kamu tüzel kişiliği çatısı altında görev yapmasını öngörmektedir.

Toplumsal cinsiyet eşitliği, 5393 sayılı Belediye Kanununda müstakil bir başlık altında düzenlenmemiş olmakla birlikte; kanunun temel ilkeleri, belediyelerin görev ve sorumlulukları, stratejik planlama yükümlülükleri, kamu hizmetlerinin sunumu, katılımcılık, hemşehrlik hukuku, yönetim ve yerel demokrasiye ilişkin hükümleri birlikte değerlendirildiğinde, eşitlik ilkesinin belediye yönetiminin bütününe entegre edilmesini destekleyen güçlü bir hukuki çerçeve sunmaktadır.

Bu kapsamda Belediye Kanunu; belediyelerin yalnızca altyapı ve teknik hizmetler sunan idareler olmadığını, aynı zamanda yaşam kalitesini artıran, sosyal gelişmeyi destekleyen, çevreyi koruyan,

14 25 9

T.C.
BOZCAADA BELEDİYE BAŞKANLIĞI
MECLİS KARARI

Sayfa 18 / 69

yerel kalkınmayı teşvik eden ve toplumun tüm kesimlerine eşit, erişilebilir ve nitelikli kamu hizmeti sunmakla yükümlü kamu kurumları olduğunu ortaya koymaktadır.

Bozcaada Belediyesi açısından 5393 sayılı Belediye Kanunu; toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımının belediyenin kurumsal yönetim anlayışına, karar alma süreçlerine, insan kaynakları politikalarına, hizmet sunumuna ve stratejik planlama çalışmalarına bütüncül biçimde entegre edilmesini sağlayan temel ulusal mevzuat niteliğindedir.

Bu doğrultuda hazırlanan Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikası; Belediye Kanununun öngördüğü katılımcılık, şeffaflık, hesap verebilirlik, sürdürülebilirlik, kamu yararı ve iyi yönetim ilkelerini esas almakta; belediyenin tüm müdürlüklerinde ve hizmet alanlarında fırsat eşitliğinin gözetilmesini kurumsal yönetimin ayrılmaz bir unsuru olarak kabul etmektedir.

5393 Sayılı Belediye Kanununun Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Açısından Örneği 5393 sayılı Belediye Kanunu; yerel yönetimlerin yalnızca görev ve yetkilerini tanımlayan bir mevzuat olmanın ötesinde, belediyelerin kurumsal yönetim anlayışına yön veren temel ilkeleri de ortaya koymaktadır.

Kanunda yer alan;

- hemşehrilik hukuku,
- belediyenin görev ve sorumlulukları,
- belediyenin yetkileri,
- Belediye Meclisinin karar alma yetkileri,
- Belediye Başkanının görev ve sorumlulukları,
- stratejik planlama ve performans yönetimi,
- faaliyet raporları ve hesap verebilirlik

gibi hükümler birlikte değerlendirildiğinde; toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımının belediyenin tüm kurumsal süreçlerine bütüncül biçimde entegre edilmesine imkân sağlayan kapsamlı bir yönetim çerçevesi oluşturduğu görülmektedir.

Bu nedenle Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikası, Belediye Kanunundan bağımsız yeni bir düzenleme niteliğinde olmayıp; Kanunda yer alan temel ilkelerin çağdaş yerel yönetim anlayışı doğrultusunda kurumsal uygulamalara dönüştürülmesini amaçlayan üst politika belgesidir.

Bozcaada Belediyesine Yansıması Bozcaada Belediyesi, 5393 sayılı Belediye Kanununu yalnızca belediyenin görev ve yetkilerini belirleyen temel mevzuat olarak değil; insan haklarına dayalı yerel yönetim anlayışını, demokratik katılımı, iyi yönetimi, hesap verebilirliği ve kurumsal sürdürülebilirliği şekillendiren temel hukuki dayanaklardan biri olarak kabul etmektedir.

Bu doğrultuda Belediye;

- belediye hizmetlerinin planlanması ve sunulmasında fırsat eşitliğini gözetmeyi,
- tüm müdürlüklerde toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımını anaakımlaştırmayı (gender mainstreaming),
- karar alma süreçlerinde kapsayıcılığı ve katılımcılığı güçlendirmeyi,
- stratejik planlama, performans programı, bütçeleme ve faaliyet raporlarında eşitlik perspektifini dikkate almayı,
- insan kaynakları yönetiminde liyakat, şeffaflık ve eşit fırsat ilkelerini esas almayı,



T.C.
BOZCAADA BELEDİYE BAŞKANLIĞI
MECLİS KARARI

Sayfa 19 / 69

- çevre, iklim değişikliği, afet yönetimi, su yönetimi, sürdürülebilir turizm ve yerel kalkınma politikalarında toplumsal cinsiyet eşitliğini yataç politika alanı olarak değerlendirmeyi,

- belediye hizmetlerinin tüm bireyler için erişilebilir, kapsayıcı ve ayrımcılıktan uzak biçimde yürütülmesini sağlamayı

kurumsal yönetim anlayışının temel unsurları olarak benimsemektedir.

Politika Belgesine Yansımaları Bozcaada Belediyesi, 5393 sayılı Belediye Kanununu; bu Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikasının hazırlanması, uygulanması, izlenmesi, değerlendirilmesi ve güncellenmesine yön veren temel ulusal mevzuatın başında gelen hukuki dayanak olarak kabul etmektedir.

Bu kapsamda aşağıdaki alt bölümlerde; Belediye Kanununun toplumsal cinsiyet eşitliği politikası açısından önem taşıyan hükümleri ayrıntılı olarak değerlendirilmiş, ilgil. maddelerin belediyenin kurumsal yönetim yapısına ve politika uygulamalarına yansımaları açıklanmıştır.

İncelenen maddeler:

- 2.3.1.1 Madde 13 – Hemşehrilik Hukuku
- 2.3.1.2 Madde 14 – Belediyenin Görev ve Sorumlulukları
- 2.3.1.3 Madde 15 – Belediyenin Yetkileri ve İmtiyazları
- 2.3.1.4 Madde 18 – Belediye Meclisinin Görev ve Yetkileri
- 2.3.1.5 Madde 38 – Belediye Başkanının Görev ve Yetkileri
- 2.3.1.6 Madde 41 – Stratejik Plan ve Performans Programı
- 2.3.1.7 Madde 56 – Faaliyet Raporu

2.3.1.1 Madde 13 – Hemşehrilik Hukuku Kanuni Düzenleme 5393 sayılı Belediye Kanununun 13 üncü maddesi, belediye sınırları içerisinde yaşayan herkesin hemşehri olduğunu hükme bağlamakta ve hemşehrilik hukukunun temel esaslarını düzenlemektedir.

Madde uyarınca herkes, ikamet ettiği beldenin hemşehrisi olup belediye karar ve hizmetlerine katılma, belediye faaliyetleri hakkında bilgi edinme ve belediye idaresinin sağladığı yardımlardan insan onuruna uygun koşullar içerisinde yararlanma hakkına sahiptir.

Aynı maddede belediyenin, hemşehriler arasında sosyal ve kültürel ilişkilerin geliştirilmesine, kültürel değerlerin korunmasına ve dayanışma duygusunun güçlendirilmesine yönelik gerekli çalışmaları yapacağı hüküm altına alınmıştır.

Hemşehrilik hukuku; belediye ile birey arasındaki ilişkinin yalnızca hizmet sunan ve hizmet alan arasındaki idari bir ilişki olmadığını, karşılıklı hak, sorumluluk ve katılım esasına dayanan demokratik bir yerel yönetim anlayışını ifade etmektedir.

Hukuki Değerlendirme Hemşehrilik hukuku, yerel demokrasinin ve katılımcı belediyecilik anlayışının temel ilkelerinden biridir.

Bu ilke, belediyelerin kamu hizmetlerini sunarken tüm bireylere eşit davranmasını, hizmetlere erişimde ayrımcılığa yol açabilecek uygulamalardan kaçınmasını ve yerel karar alma süreçlerinde toplumun tüm kesimlerinin katılımını desteklemesini gerektirmektedir.

Toplumsal cinsiyet eşitliği açısından değerlendirildiğinde hemşehrilik hukuku; kadınların, erkeklerin, çocukların, yaşlıların, engelli bireylerin ve diğer kırılgan grupların belediye hizmetlerinden eşit biçimde yararlanmasını ve yerel yönetime aktif katılımını destekleyen temel hukuki dayanaklardan birini oluşturmaktadır.

T.C.
BOZCAADA BELEDİYE BAŞKANLIĞI
MECLİS KARARI

Sayfa 20 / 69

Bu kapsamda belediyelerin yalnızca eşit hizmet sunması yeterli olmayıp, farklı toplumsal grupların ihtiyaçlarını dikkate alan kapsayıcı hizmet modelleri geliştirmesi, katılım mekanizmalarını güçlendirmesi ve hizmetlere erişimde fiilî

eşitliği sağlayacak uygulamalar geliştirmesi de hemşehrlik hukukunun doğal bir sonucudur.

Hemşehrlik hukuku aynı zamanda yerel aidiyet, dayanışma ve ortak sorumluluk anlayışını güçlendiren önemli bir yönetim ilkesidir. Belediyelerin karar alma süreçlerine toplumun farklı kesimlerinin katılımını teşvik etmesi; şeffaflık, hesap verebilirlik ve iyi yönetim ilkelerinin hayata geçirilmesine de katkı sağlamaktadır.

Bozcaada Belediyesine Yansıması Bozcaada Belediyesi, hemşehrlik hukukunu yalnızca belediye hizmetlerinden yararlanma hakkını düzenleyen bir hüküm olarak değil; demokratik yerel yönetimin, katılımcı yönetişimin ve toplumsal kapsayıcılığın temel dayanaklarından bir. olarak kabul etmektedir.

Bu doğrultuda Belediye;

- tüm hemşehrlerin belediye hizmetlerinden eşit, adil ve ayrımcılıktan uzak biçimde yararlanmasını sağlamayı,
 - kadınların, gençlerin, yaşlıların, çocukların, engelli bireylerin ve diğer kırılgan grupların yerel karar alma süreçlerine etkin katılımını desteklemeyi,
 - belediye hizmetlerinin planlanması ve uygulanmasında farklı toplumsal grupların ihtiyaçlarını gözetmeyi,
 - kamuoyu bilgilendirme, katılım ve istişare süreçlerini erişilebilir, şeffaf ve kapsayıcı biçimde yürütmeyi,
 - belediye faaliyetlerinde sosyal dayanışmayı, toplumsal uyumu ve ortak aidiyet duygusunu güçlendirmeyi,
 - kültürel çeşitliliğin, yerel değerlerin ve Bozcaada'nın çok katmanlı sosyal yapısının korunmasını desteklemeyi,
 - tüm belediye hizmetlerinde insan haklarına dayalı, katılımcı ve kapsayıcı bir hizmet anlayışını benimsemeyi
- kurumsal sorumluluğunun ayrılmaz bir parçası olarak kabul etmektedir.

Bozcaada'nın sınırlı nüfusa sahip bir ada yerleşimi olması, mevsimsel nüfus hareketleri ve güçlü toplumsal ilişkileri dikkate alındığında; hemşehrlik hukukunun yalnızca hukuki bir kavram değil, toplumsal dayanışmayı güçlendiren ve yerel yaşam kalitesini artıran temel bir yönetim ilkesi olduğu değerlendirilmektedir.

Politika Belgesine Yansıması Bozcaada Belediyesi, 5393 sayılı Belediye Kanununun 13 üncü maddesinde düzenlenen hemşehrlik hukuku ilkesini; bu Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikasının hazırlanması, uygulanması, izlenmesi, değerlendirilmesi ve güncellenmesine yön veren temel yerel yönetim ilkelerinden biri olarak kabul etmektedir.

Bu kapsamda Belediye; toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımını hem belediye personeline yönelik kurumsal uygulamalarda hem de belediyenin sunduğu tüm hizmetlerde yatay bir yönetim ilkesi olarak benimsemeyi; kadınların ve erkeklerin, farklı yaş gruplarının, engelli bireylerin ve tüm hemşehrlerin yerel yönetime eşit katılımını desteklemeyi ve belediye hizmetlerinin kapsayıcı, erişilebilir ve ayrımcılıktan uzak biçimde sunulmasını sağlamayı taahhüt etmektedir.



T.C.
BOZCAADA BELEDİYE BAŞKANLIĞI
MECLİS KARARI

Sayfa 21 / 69

2.3.1.2 Madde 14 – Belediyenin Görev ve Sorumlulukları Kanuni Düzenleme 5393 sayılı Belediye Kanununun 14 üncü maddesi, belediyelerin mahallî müşterek nitelikte olmak şartıyla yerine getirmekle yükümlü oldukları görev ve sorumlulukları düzenlemektedir.

Madde uyarınca belediyeler; imar, su ve kanalizasyon, ulaşım, çevre ve çevre sağlığı, temizlik ve katı atık yönetimi, zabıta, itfaiye, acil yardım, kurtarma, ambulans hizmetleri, şehir içi trafik, defin ve mezarlık hizmetleri, ağaçlandırma, park ve yeşil alanlar, konut, kültür ve sanat, turizm ve tanıtım, gençlik ve spor, sosyal hizmet ve yardım, nikâh, meslek ve beceri kazandırma ile ekonomik ve ticari gelişimin desteklenmesi gibi çok çeşitli alanlarda kamu hizmeti sunmakla görevlidir.

Madde ayrıca belediyelerin, hizmet sunarken özellikle çocuklar, gençler, kadınlar, yaşlılar, engelli bireyler ve sosyal destek ihtiyacı bulunan kesimlere yönelik hizmet ve projeler geliştirebileceğini hüküm altına almaktadır. Bu yönüyle Madde 14, sosyal belediyecilik anlayışının temel hukuki dayanaklarından birini oluşturmaktadır.

Belediyeler, görev ve sorumluluklarını yerine getirirken kamu yararını gözetmek, hizmetleri etkin, sürekli, erişilebilir ve sürdürülebilir biçimde sunmakla yükümlüdür. Hizmetlerin önceliklendirilmesinde ise yerel ihtiyaçlar, mali imkânlar ve kamu yararı birlikte değerlendirilir.

Hukuki Değerlendirme 5393 sayılı Belediye Kanununun 14 üncü maddesi, belediyelerin yalnızca teknik ve altyapı hizmetleri sunan idareler olmadığını; aynı zamanda sosyal gelişmeyi destekleyen, çevreyi koruyan, kültürel yaşamı güçlendiren, ekonomik kalkınmaya katkı sağlayan ve yaşam kalitesini artıran yerel yönetim kurumları olduğunu ortaya koymaktadır.

Toplumsal cinsiyet eşitliği açısından değerlendirildiğinde, belediyelerin görev alanına giren hemen her hizmet kadınlar ve erkekler üzerinde farklı etkiler yaratabilmektedir. Kamusal alanların tasarımı, ulaşım sistemleri, park ve yeşil alanlar, sosyal yardım programları, kültür ve spor faaliyetleri, afet yönetimi, su ve atık yönetimi gibi hizmetler; toplumun farklı kesimlerinin ihtiyaçları dikkate alınarak planlandığında daha kapsayıcı ve etkin sonuçlar doğurmaktadır.

Bu nedenle belediye hizmetlerinin planlanması, uygulanması ve değerlendirilmesi süreçlerinde toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımının gözetilmesi; yalnızca sosyal politika alanına ilişkin bir tercih değil, etkin kamu yönetimi, iyi yönetim ve kaliteli kamu hizmeti sunumunun da doğal bir gereğidir.

Madde 14 aynı zamanda çevrenin korunması, doğal kaynakların sürdürülebilir yönetimi ve yerel kalkınmanın desteklenmesi bakımından belediyelere geniş bir görev alanı tanımaktadır. Bu kapsamda iklim değişikliği, afetlere dayanıklılık, su yönetimi, atık yönetimi ve sürdürülebilir turizm gibi alanlarda geliştirilecek politikaların toplumsal cinsiyet perspektifiyle birlikte ele alınması, sürdürülebilir yerel yönetim anlayışını güçlendirmektedir.

Bozcaada Belediyesine Yansıması Bozcaada Belediyesi, 5393 sayılı Belediye Kanununun 14 üncü maddesini; insan haklarına dayalı, kapsayıcı, erişilebilir ve sürdürülebilir kamu hizmeti anlayışının temel hukuki dayanaklarından biri olarak kabul etmektedir.

Bu doğrultuda Belediye;

- belediye hizmetlerinin planlanması ve sunumunda fırsat eşitliğini gözetmeyi,
- kadınların, erkeklerin, çocukların, yaşlıların, engelli bireylerin ve diğer kırılgan grupların farklı ihtiyaçlarını hizmet planlamasına yansıtmayı,
- kamusal alanların tüm bireyler için güvenli, erişilebilir ve kapsayıcı biçimde tasarlanmasını desteklemeyi,



T.C.
BOZCAADA BELEDİYE BAŞKANLIĞI
MECLİS KARARI

Sayfa 22 / 69

- çevre yönetimi, iklim değişikliğine uyum, afet yönetimi, su yönetimi ve atık yönetimi politikalarında toplumsal cinsiyet perspektifini dikkate almayı,
- kültür, sanat, spor ve sosyal hizmet faaliyetlerine eşit katılımı desteklemeyi,
- yerel ekonomik kalkınma ve meslek edindirme çalışmalarında fırsat eşitliğini gözetmeyi,
- belediye hizmetlerinin planlanması ve değerlendirilmesinde katılımcı yönetim anlayışını güçlendirmeyi,
- hizmetlerin erişilebilirliğini, kapsayıcılığını ve kalitesini sürekli geliştirmeyi

kurumsal sorumluluğunun ayrılmaz bir parçası olarak kabul etmektedir.

Bozcaada'nın ada ekosistemi, sınırlı doğal kaynakları, mevsimsel nüfus hareketliliği ve turizm baskısı dikkate alındığında; belediye hizmetlerinin çevresel, sosyal ve ekonomik boyutlarının birlikte değerlendirilmesi büyük önem taşımaktadır. Bu nedenle belediye, kamu hizmetlerini planlarken toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımını çevresel sürdürülebilirlik, iklim direnci ve yaşam kalitesinin artırılması hedefleriyle birlikte ele almayı benimsemektedir.

Politika Belgesine Yansıması Bozcaada Belediyesi, 5393 sayılı Belediye Kanununun 14 üncü maddesinde düzenlenen görev ve sorumluluklarını; bu Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikasının hazırlanması, uygulanması, izlenmesi, değerlendirilmesi ve güncellenmesine yön veren temel yerel yönetim ilkelerinden biri olarak kabul etmektedir.

Bu kapsamda Belediye; toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımını belediyenin tüm hizmet alanlarına sistematik biçimde entegre etmeyi, kamu hizmetlerinin planlanması ve sunumunda eşitlik, kapsayıcılık ve erişilebilirlik ilkelerini esas almayı ve hazırlanan Doğa Pozitif Ada Yönetişim Çerçevesi, İklim Eylem ve Dayanıklılık Planı, Su Yönetimi Politikası, Sürdürülebilir Turizm Politikası ile diğer kurumsal politika belgelerinin uygulanmasında bu ilkeleri bütüncül bir yönetim anlayışı içerisinde hayata geçirmeyi taahhüt etmektedir.

2.3.1.3 Madde 15 – Belediyenin Yetkileri ve İmtiyazları Kanuni Düzenleme 5393 sayılı Belediye Kanununun 15 inci maddesi, belediyelerin görev ve sorumluluklarını yerine getirebilmeleri amacıyla sahip oldukları yetki ve imtiyazları düzenlemektedir.

Madde kapsamında belediyeler; kanunlarla kendilerine verilen görevleri yerine getirebilmek amacıyla yönetmelik çıkarmak, belediye yasakları koymak ve uygulamak, izin ve ruhsat vermek, denetim yapmak, taşınır ve taşınmaz mal edinmek, kiralamak, tahsis etmek, sözleşme yapmak, ortak hizmet projeleri yürütmek ve ilgili mevzuatın verdiği diğer idari ve mali yetkileri kullanmakla yetkilidir.

Belediye Kanunu ayrıca belediyelerin, kamu kurum ve kuruluşları, üniversiteler, meslek kuruluşları, sivil toplum kuruluşları ve diğer yerel yönetimlerle iş birliği geliştirmesine, ortak projeler yürütmesine ve ulusal veya uluslararası programlara katılım sağlamasına imkân tanımaktadır.

Bu düzenlemeler, belediyelerin yalnızca hizmet sunan idareler değil; yerel ihtiyaçlara uygun çözümler geliştiren, kurumlar arası iş birliğini güçlendiren ve kamu yararını gözetken yerel yönetim kurumları olarak hareket etmelerine hukuki zemin oluşturmaktadır.

Hukuki Değerlendirme 5393 sayılı Belediye Kanununun 15 inci maddesi, belediyelere görevlerini yerine getirebilmeleri için gerekli idari, mali ve kurumsal yetkileri tanımaktadır. Bu yetkiler,



T.C.
BOZCAADA BELEDİYE BAŞKANLIĞI
MECLİS KARARI

Sayfa 23 / 69

belediyelerin değişen toplumsal ihtiyaçlara cevap verebilecek politika ve uygulamalar geliştirebilmesinin temel hukuki dayanağını oluşturmaktadır.

Toplumsal cinsiyet eşitliği açısından değerlendirildiğinde; belediyelerin yönetmelik hazırlama, kurumsal politika geliştirme, eğitim faaliyetleri yürütme, kamu kurumları ve sivil toplum kuruluşlarıyla iş birliği yapma, proje geliştirme ve ulusal ile uluslararası fonlardan yararlanma yetkileri, eşitlik politikalarının sürdürülebilir biçimde uygulanmasını desteklemektedir.

Bu kapsamda belediyeler, toplumsal cinsiyet eşitliğinin kurumsal yönetime entegrasyonu amacıyla politika belgeleri hazırlayabilir, uygulama rehberleri geliştirebilir, eğitim programları düzenleyebilir, izleme ve değerlendirme mekanizmaları oluşturabilir ve farklı kurumlarla ortak çalışmalar yürütebilir.

Madde 15 aynı zamanda belediyelerin Avrupa Birliği, Birleşmiş Milletler, kalkınma ajansları ve diğer ulusal veya uluslararası kuruluşlarla proje ortaklıkları geliştirebilmelerine imkân sağlayan temel hukuki dayanaklardan biridir. Bu yönüyle belediyelerin kurumsal kapasitesini güçlendiren ve iyi uygulamaların yerel düzeyde yaygınlaştırılmasını destekleyen önemli bir düzenleme niteliği taşımaktadır.

Bozcaada Belediyesine Yansıması Bozcaada Belediyesi, 5393 sayılı Belediye Kanununun 15 inci maddesini; kurumsal gelişimi destekleyen, yenilikçi uygulamaların geliştirilmesini mümkün kılan ve ulusal ile uluslararası iş birliklerine hukuki zemin sağlayan temel düzenlemelerden biri olarak değerlendirmektedir.

Bu doğrultuda Belediye;

- toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleyen kurumsal politika ve uygulamalar geliştirmeyi,
- Belediye Meclisi tarafından kabul edilen politika belgelerinin uygulanmasına yönelik ikincil düzenlemeler ve uygulama araçları oluşturmayı,
- kamu kurumları, üniversiteler, meslek kuruluşları, sivil toplum kuruluşları, özel sektör temsilcileri ve diğer yerel yönetimlerle iş birliği geliştirmeyi,
- Avrupa Birliği, Birleşmiş Milletler, kalkınma ajansları ve benzeri ulusal ve uluslararası fon kaynaklarından yararlanarak kurumsal kapasitesini güçlendirmeyi,
- belediye personelinin toplumsal cinsiyet eşitliği, insan hakları ve kapsayıcı yönetim konularındaki bilgi ve farkındalığını artırmaya yönelik eğitim ve kapasite geliştirme programları yürütmeyi,
- yerel ihtiyaçlara uygun yenilikçi uygulamalar geliştirmeyi ve ulusal ile uluslararası iyi uygulama örneklerini Bozcaada ölçeğine uyarlamayı,
- hazırlanacak Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı (2027-2030) kapsamında belirlenen hedeflerin uygulanmasını destekleyecek kurumsal mekanizmaları oluşturmayı kurumsal sorumluluğunun ayrılmaz bir parçası olarak kabul etmektedir.

Bozcaada Belediyesi, sahip olduğu idari ve kurumsal yetkileri yalnızca mevzuatla verilen görevlerin yerine getirilmesi amacıyla değil; insan haklarına dayalı, katılımcı, şeffaf, hesap verebilir ve sürdürülebilir bir yerel yönetim anlayışının geliştirilmesi amacıyla kullanmayı taahhüt etmektedir.

Politika Belgesine Yansıması Bozcaada Belediyesi, 5393 sayılı Belediye Kanununun 15 inci maddesinde düzenlenen yetki ve imtiyazları; bu Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikasının hazırlanması, uygulanması, izlenmesi, değerlendirilmesi ve güncellenmesine yön veren temel hukuki dayanaklardan biri olarak kabul etmektedir.

11 5 9

T.C.
BOZCAADA BELEDİYE BAŞKANLIĞI
MECLİS KARARI

Sayfa 24 / 69

Bu kapsamda Belediye; toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımını kurumsal politika geliştirme, stratejik planlama, insan kaynakları yönetimi, eğitim faaliyetleri, proje geliştirme ve ulusal ile uluslararası iş birliklerinin tüm aşamalarına sistematik biçimde entegre etmeyi; bu Politika Belgesi ile ortaya konulan ilke ve hedefleri somut uygulama mekanizmalarına dönüştürerek sürdürülebilir kurumsal kapasite oluşturmaya taahhüt etmektedir.

2.3.1.4 Madde 18 – Belediye Meclisinin Görev ve Yetkileri Kanuni Düzenleme 5393 sayılı Belediye Kanununun 18 inci maddesi, Belediye Meclisinin görev ve yetkilerini düzenlemektedir. Belediye Meclisi, belediyenin karar organı olup; belediyenin stratejik yönetimine yön veren temel kararları almak, kurumsal politika ve uygulamalara ilişkin esasları belirlemek ve belediyenin uzun vadeli gelişim hedeflerine ilişkin kararları görüşerek karara bağlamakla görevlidir.

Madde kapsamında Belediye Meclisi; stratejik planı, performans programını, bütçeyi, faaliyet raporunu, belediye tarafından çıkarılacak yönetmelikleri, taşınmaz işlemlerini, yatırım kararlarını ve belediyenin görev alanına giren diğer önemli idari ve mali konuları karara bağlamaktadır.

Belediye Meclisinin aldığı kararlar, belediyenin tüm idari birimleri açısından bağlayıcı nitelikte olup, belediyenin kurumsal yönetim anlayışına ve kamu hizmetlerinin yürütülmesine yön vermektedir.

Bu yönüyle Belediye Meclisi, yalnızca karar alan bir organ değil; belediyenin vizyonunu, kurumsal önceliklerini ve kamu yararına yönelik temel politika tercihlerini belirleyen en üst karar organıdır.

Hukuki Değerlendirme 5393 sayılı Belediye Kanununun 18 inci maddesi, belediyelerde demokratik karar alma süreçlerinin temel hukuki dayanaklarından biridir.

Belediye Meclisi tarafından alınan kararlar; belediyenin kurumsal yönetim anlayışını, stratejik önceliklerini ve hizmet sunumuna ilişkin temel ilkeleri belirlemektedir. Bu nedenle belediyenin tüm hizmet alanlarını ilgilendiren politika belgelerinin Belediye Meclisi kararıyla kabul edilmesi, kurumsal sahiplenme, demokratik meşruiyet ve hukuki süreklilik açısından büyük önem taşımaktadır.

Toplumsal cinsiyet eşitliği politikası gibi belediyenin tüm müdürlüklerini ve faaliyet alanlarını ilgilendiren üst politika belgeleri; yalnızca idari düzenlemeler olarak değil, Belediye Meclisinin iradesiyle kabul edilen kurumsal yönetim belgeleri olarak değerlendirilmelidir.

Bu yaklaşım; toplumsal cinsiyet eşitliğinin belediyenin stratejik planına, performans programına, bütçesine, faaliyet raporlarına, insan kaynakları yönetimine ve hizmet sunumuna bütüncül biçimde yansıtılmasını sağlayan kurumsal çerçeveyi oluşturmaktadır.

Aynı zamanda Belediye Meclisi tarafından kabul edilen politika belgeleri, belediyenin ulusal ve uluslararası fon programlarına yaptığı başvurularda kurumsal kapasitesini, iyi yönetim anlayışını ve uzun vadeli politika geliştirme yetkinliğini ortaya koyan önemli referans belgeleri niteliği taşımaktadır.

Bozcaada Belediyesine Yansıması Bozcaada Belediyesi, Belediye Meclisini demokratik yerel yönetimin, katılımcı yönetişimin ve kurumsal sürdürülebilirliğin temel karar organı olarak kabul etmektedir.

Bu doğrultuda Belediye Meclisi;

- Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikasını görüşerek karara bağlar,
- Politikanın uygulanmasına ilişkin temel ilke ve hedefleri onaylar,
- Politika Belgesinin uygulanmasını destekleyen kurumsal düzenlemeleri

değerlendirir,

- gerekli görülmesi hâlinde Politika Belgesinin güncellenmesine karar

verir,

T.C.
BOZCAADA BELEDİYE BAŞKANLIĞI
MECLİS KARARI

Sayfa 25 / 69

- hazırlanacak Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planını (2027-2030) görüşerek uygulamaya alınmasını sağlar,
- Politika Belgesinin belediyenin stratejik planı, performans programı, bütçesi, faaliyet raporları ve diğer üst politika belgeleriyle uyumunu gözetir,
- Politikanın uygulanmasına ilişkin izleme ve değerlendirme sonuçlarını dikkate alarak kurumsal gelişimi destekleyici kararlar alabilir.

Bozcaada Belediyesi, Belediye Meclisinin yalnızca yasal görevlerini yerine getiren bir karar organı olmasının ötesinde; insan haklarına dayalı yerel yönetim anlayışını, toplumsal cinsiyet eşitliğini, çevresel sürdürülebilirliği ve katılımcı demokrasiyi kurumsal yönetime yön veren temel ilkeler olarak benimseyen stratejik bir yönetim organı olduğunu kabul etmektedir.

Politika Belgesine Yansıması Bozcaada Belediyesi, 5393 sayılı Belediye Kanununun 18 inci maddesinde düzenlenen Belediye Meclisinin görev ve yetkilerini; bu Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikasının hazırlanması, kabul edilmesi, uygulanması, izlenmesi, değerlendirilmesi ve güncellenmesine yön veren temel hukuki dayanaklardan biri olarak kabul etmektedir.

Bu kapsamda Belediye; Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikasını Belediye Meclisinin kararıyla yürürlüğe giren üst politika belgelerinden biri olarak değerlendirmekte; bu Politika Belgesinde yer alan ilke ve hedeflerin stratejik plan, performans programı, bütçe, faaliyet raporları ve hazırlanacak Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı (2027-2030) aracılığıyla kurumsal yönetim sistemine bütüncül biçimde entegre edilmesini taahhüt etmektedir.

2.3.1.5 Madde 38 – Belediye Başkanının Görev ve Yetkileri Kanuni Düzenleme 5393 sayılı Belediye Kanununun 38 inci maddesi, Belediye Başkanının görev ve yetkilerini düzenlemektedir.

Madde uyarınca Belediye Başkanı; belediye idaresinin başı ve belediye tüzel kişiliğinin temsilcisidir. Belediye Başkanı, belediye teşkilatını sevk ve idare etmek, belediyenin hak ve menfaatlerini korumak, stratejik plan ve performans programını hazırlatmak, bütçeyi uygulamak, belediye faaliyetlerinin mevzuata, Belediye Meclisi ve Encümen kararlarına uygun şekilde yürütülmesini sağlamakla görevli ve yetkilidir.

Belediye Başkanı ayrıca belediyeyi kamu kurum ve kuruluşları, yargı mercileri, ulusal ve uluslararası kuruluşlar nezdinde temsil etmekte; belediye personelini yönetmek, belediyenin taşınır ve taşınmaz mallarını idare etmek ve belediyenin kurumsal yönetiminden sorumlu en üst idari makam olarak görev yapmaktadır.

Bu düzenleme, Belediye Başkanına yalnızca idari yönetim yetkisi vermemekte; aynı zamanda belediyenin stratejik gelişimine yön verme, kurumsal

kapasitesini güçlendirme ve kamu hizmetlerinin etkin, verimli ve hukuka uygun biçimde yürütülmesini sağlama sorumluluğu yüklemektedir.

Hukuki Değerlendirme 5393 sayılı Belediye Kanununun 38 inci maddesi, belediyelerde yürütme organının görev ve sorumluluklarını belirleyen temel hükümlerden biridir.

Belediye Başkanı, Belediye Meclisi tarafından kabul edilen politika belgelerinin uygulanmasını sağlamak, belediyenin stratejik hedeflerini hayata geçirmek ve belediye teşkilatı içerisinde kurumsal koordinasyonu sağlamakla yükümlüdür.

Toplumsal cinsiyet eşitliği bakımından bu madde; Belediye Başkanının yalnızca personel yönetiminden değil, belediyenin tüm hizmet alanlarında eşitlik ilkesinin gözetilmesini sağlayacak kurumsal liderliği ortaya koymasından da sorumlu olduğunu göstermektedir.



T.C.
BOZCAADA BELEDİYE BAŞKANLIĞI
MECLİS KARARI

Sayfa 26 / 69

Bu kapsamda Belediye Başkanı; insan kaynakları yönetimi, hizmet sunumu, stratejik planlama, bütçeleme, performans yönetimi, çevre ve iklim politikaları, afet yönetimi, yatırım kararları ve kurumsal işleyişin tüm aşamalarında toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımının uygulanmasını destekleyen liderlik rolünü üstlenmektedir.

Ayrıca Belediye Başkanı; belediyenin ulusal ve uluslararası iş birliklerinin geliştirilmesi, kurumsal kapasitenin güçlendirilmesi ve iyi yönetim ilkelerinin belediye kültürüne yerleştirilmesi bakımından da belirleyici sorumluluk taşımaktadır.

Bozcaada Belediyesine Yansıması Bozcaada Belediyesi, Belediye Başkanını yalnızca belediyenin yürütme organı olarak değil; kurumsal dönüşümü yöneten, stratejik vizyonu hayata geçiren ve insan haklarına dayalı yerel yönetim anlayışına liderlik eden en üst idari makam olarak değerlendirmektedir.

Bu doğrultuda Belediye Başkanı;

- Belediye Meclisi tarafından kabul edilen Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikasının uygulanmasını ve kurumsal süreçlere entegrasyonunu sağlar,
- Politika Belgesinin belediyenin stratejik planı, performans programı ve yıllık faaliyetleri ile uyum içerisinde yürütülmesini gözetir,
- belediye müdürlükleri arasında koordinasyonu sağlayarak eşitlik ilkesinin tüm hizmet alanlarına yansıtılmasını destekler,
- insan kaynakları yönetiminde liyakat, fırsat eşitliği ve kapsayıcı çalışma ortamı ilkelerinin uygulanmasını teşvik eder,
- belediye personelinin toplumsal cinsiyet eşitliği, insan hakları ve iyi yönetim konularında kurumsal kapasitesinin geliştirilmesini destekler,
- belediyenin ulusal ve uluslararası iş birliklerinde insan hakları, eşitlik ve kapsayıcılık ilkelerinin gözetilmesini sağlar,
- Politika Belgesinin uygulanmasına ilişkin izleme ve değerlendirme süreçlerinin düzenli olarak yürütülmesini destekler.

Bozcaada Belediyesi, Belediye Başkanının liderliğini; yalnızca idari yetkilerin kullanılması olarak değil, kurumsal kültürün geliştirilmesi, hesap verebilir yönetimin güçlendirilmesi ve eşitlik ilkesinin belediyenin tüm faaliyetlerine yerleştirilmesini sağlayan stratejik bir yönetim görevi olarak değerlendirmektedir.

Politika Belgesine Yansıması Bozcaada Belediyesi, 5393 sayılı Belediye Kanununun 38 inci maddesinde düzenlenen Belediye Başkanının görev ve yetkilerini; bu Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikasının uygulanmasının kurumsal güvencelerinden biri olarak kabul etmektedir.

Bu kapsamda Belediye Başkanı; Belediye Meclisi tarafından kabul edilen Politika Belgesinin uygulanmasını sağlamak, gerekli idari koordinasyonu yürütmek, kurumsal kapasiteyi geliştirmek ve eşitlik yaklaşımının belediyenin tüm hizmet alanlarına sistematik biçimde entegre edilmesini desteklemekle sorumludur.

Belediye Başkanı ayrıca, bu Politika Belgesi doğrultusunda hazırlanacak Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı (2027-2030), Stratejik Plan, Performans Programı, Faaliyet Raporu ve diğer kurumsal politika belgeleri arasında bütünlüğün sağlanmasını gözeterek, belediyenin eşitlik hedeflerine ulaşmasına yönelik liderlik görevini yerine getirir.

11

5

g

T.C.
BOZCAADA BELEDİYE BAŞKANLIĞI
MECLİS KARARI

Sayfa 27 / 69

2.3.1.6 Madde 41 – Stratejik Plan ve Performans Programı Kanuni Düzenleme 5393 sayılı Belediye Kanununun 41 inci maddesi, belediyelerde stratejik plan ve performans programının hazırlanmasına ilişkin esasları düzenlemektedir.

Madde uyarınca belediye başkanı; mahallî idareler genel seçimlerinden itibaren altı ay içinde, kalkınma planı, Cumhurbaşkanlığı programı ve ilgili mevzuatta belirlenen temel politika belgeleri ile varsa bölge planı ve diğer üst ölçekli plan ve programlara uygun olarak stratejik planı hazırlamak ve Belediye Meclisine sunmakla yükümlüdür.

Stratejik plan; belediyenin orta ve uzun vadeli amaçlarını, temel ilke ve politikalarını, hedef ve önceliklerini, performans ölçütlerini, bunlara ulaşmak için izlenecek yöntemleri ve kaynak dağılımını ortaya koyan temel kurumsal yönetim belgesidir.

Performans programı ise stratejik planda belirlenen amaç ve hedeflerin yıllık uygulama programını oluşturarak belediyenin faaliyetlerinin planlanmasını, izlenmesini ve değerlendirilmesini sağlamaktadır.

Bu düzenleme, belediyelerde planlı yönetim anlayışının, performans esaslı bütçelemenin, hesap verebilirliğin ve kurumsal sürdürülebilirliğin temel hukuki dayanağını oluşturmaktadır.

Hukuki Değerlendirme 5393 sayılı Belediye Kanununun 41 inci maddesi, belediyelerde stratejik yönetim anlayışını zorunlu hale getiren temel düzenlemelerden biridir.

Stratejik plan, yalnızca belediyenin yatırım programlarını belirleyen teknik bir plan olmayıp; belediyenin kurumsal vizyonunu, yönetim anlayışını, önceliklerini ve kamu hizmeti yaklaşımını ortaya koyan temel politika belgesidir.

Toplumsal cinsiyet eşitliği bakımından değerlendirildiğinde, stratejik planlama süreci belediyelerin eşitlik ilkesini tüm faaliyet alanlarına sistematik biçimde entegre edebilmesi için en önemli yönetim araçlarından biridir.

Bu kapsamda;

- stratejik amaçların belirlenmesi,
- performans göstergelerinin oluşturulması,
- bütçe önceliklerinin belirlenmesi,
- yatırım programlarının hazırlanması,
- faaliyet raporlarının değerlendirilmesi,
- performans esaslı izleme ve değerlendirme süreçleri

toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımını dikkate alacak şekilde planlanmalıdır.

Günümüzde uluslararası iyi uygulamalar; toplumsal cinsiyet eşitliğinin yalnızca sosyal hizmetler müdürlüğünün sorumluluğunda yürütülen bir politika olmadığını, belediyenin tüm müdürlüklerine ve yönetim süreçlerine entegre edilmesi gereken yatay bir yönetim ilkesi (gender mainstreaming) olduğunu kabul etmektedir.

Bu nedenle stratejik planlama süreci; toplumsal cinsiyet eşitliğinin belediyenin kurumsal yönetim kültürüne yerleştirilmesini sağlayan temel uygulama mekanizmasını oluşturmaktadır.

Bozcaada Belediyesine Yansıması Bozcaada Belediyesi, 5393 sayılı Belediye Kanununun 41 inci maddesini; kurumsal yönetim anlayışının, stratejik yönetimin ve sürdürülebilir belediyeçiliğin temel hukuki dayanaklarından biri olarak kabul etmektedir.

Bu doğrultuda Belediye;

- toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımını Stratejik Planın hazırlanması, uygulanması ve izlenmesi süreçlerine entegre etmeyi,

B G

T.C.
BOZCAADA BELEDİYE BAŞKANLIĞI
MECLİS KARARI

Sayfa 28 / 69

- performans programlarında eşitlik hedeflerine yönelik ölçülebilir faaliyet ve performans göstergeleri oluşturmayı,
- performans esaslı bütçeleme anlayışı doğrultusunda eşitlik politikalarının uygulanmasını destekleyen kaynak planlaması yapmayı,
- faaliyet raporlarında Politika Belgesi kapsamında belirlenen hedeflerin gerçekleşme düzeyini düzenli olarak değerlendirmeyi,
- belediyenin tüm müdürlüklerinin stratejik hedeflerini bu Politika Belgesi ile uyumlu biçimde oluşturmasını sağlamayı,
- karar alma süreçlerinde katılımcılığı, şeffaflığı ve hesap verebilirliği güçlendirmeyi,

- ulusal ve uluslararası fon programlarında belediyenin kurumsal politika belgeleri ile stratejik planı arasındaki uyumu gözetmeyi kurumsal sorumluluğunun ayrılmaz bir parçası olarak kabul etmektedir.

Bozcaada Belediyesi ayrıca, hazırlanan Doğa Pozitif Ada Yönetişim Çerçevesi, İklim Eylem ve Dayanıklılık Planı, Su Yönetimi Politikası, Sürdürülebilir Turizm Politikası ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikasını birbirini tamamlayan kurumsal politika belgeleri olarak değerlendirmekte; bu belgelerin belediyenin Stratejik Planı ve yıllık Performans Programları ile bütünleşik biçimde uygulanmasını esas almaktadır.

Bozcaada Belediyesi tarafından hazırlanmış ve ilgili Bakanlık nezdinde onay süreci devam eden 1/5.000 Nazım İmar Planı ile 1/1.000 Uygulama İmar Planı da belediyenin uzun vadeli mekânsal gelişim vizyonunu ortaya koyan temel planlama belgeleri arasında yer almaktadır. Bu kapsamda, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikası dâhil olmak üzere hazırlanan tüm kurumsal politika belgeleri ile eylem planlarının, yürürlükteki veya yürürlüğe girecek üst ölçekli plan kararlarıyla uyum içerisinde geliştirilmesi ve uygulanması esas alınacaktır.

Bu yaklaşım doğrultusunda belediye; mekânsal planlama, çevre yönetimi, ulaşım, sosyal donatı alanları, afet risklerinin azaltılması, erişilebilirlik, güvenli kamusal alanlar ve sürdürülebilir kalkınmaya ilişkin tüm uygulamalarında stratejik plan, imar planları ve kurumsal politika belgeleri arasında bütüncül bir planlama ve yönetim yaklaşımını benimsemektedir.

Politika Belgesine Yansıması Bozcaada Belediyesi, 5393 sayılı Belediye Kanununun 41 inci maddesinde düzenlenen stratejik plan ve performans programına ilişkin hükümleri; bu Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikasının hazırlanması, uygulanması, izlenmesi, değerlendirilmesi ve güncellenmesine yön veren temel kurumsal yönetim mekanizması olarak kabul etmektedir.

Bu doğrultuda Belediye, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikasını belediyenin üst politika belgelerinden biri olarak değerlendirmekte; bu Politika Belgesinde belirlenen ilke ve hedeflerin Stratejik Plan, Performans Programı, Faaliyet Raporu, bütçe süreçleri ve hazırlanacak Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı (2027–2030) aracılığıyla kurumsal yönetim sistemine sistematik biçimde entegre edilmesini taahhüt etmektedir.

Toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımı, Bozcaada Belediyesinin tüm müdürlükleri ve hizmet alanları bakımından ortak sorumluluk alanı olarak kabul edilmekte; bu doğrultuda geliştirilecek faaliyetler performans göstergeleri aracılığıyla düzenli olarak izlenmekte, değerlendirilmekte ve sürekli iyileştirme anlayışı çerçevesinde güncellenmektedir.

4 5 9

T.C.
BOZCAADA BELEDİYE BAŞKANLIĞI
MECLİS KARARI

Sayfa 29 / 69

2.3.1.7 Madde 56 – Faaliyet Raporu Kanuni Düzenleme 5393 sayılı Belediye Kanununun 56 ncı maddesi, belediyelerde faaliyet raporunun hazırlanmasına ilişkin usul ve esasları düzenlemektedir.

Madde uyarınca Belediye Başkanı, 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu hükümleri doğrultusunda hazırlanan stratejik plan ve performans programına göre yürütülen faaliyetleri, belirlenen performans hedef ve göstergelerine göre gerçekleşme durumunu, meydana gelen sapmaların nedenlerini ve belediyenin mali bilgilerini içeren yıllık faaliyet raporunu hazırlayarak Belediye Meclisine sunmakla yükümlüdür.

Faaliyet raporu; belediyenin bir mali yıl içerisinde yürüttüğü çalışmaların, kamu kaynaklarının kullanımının ve performans hedeflerine ulaşma düzeyinin değerlendirildiği temel hesap verebilirlik belgesidir.

Bu düzenleme, belediye yönetiminde saydamlık, hesap verebilirlik, performans esaslı yönetim ve sürekli iyileştirme ilkelerinin uygulanmasına yönelik temel hukuki dayanağı oluşturmaktadır.

Hukuki Değerlendirme 5393 sayılı Belediye Kanununun 56 ncı maddesi, stratejik yönetim döngüsünün izleme ve değerlendirme aşamasını düzenlemektedir.

Stratejik plan ve performans programında belirlenen hedeflerin başarı düzeyi, faaliyet raporları aracılığıyla kamuoyu ve Belediye Meclisinin bilgisine sunulmaktadır. Böylece belediyenin yalnızca faaliyet üretmesi değil; bu faaliyetlerin hedeflere ne ölçüde ulaştığını, kamu kaynaklarının ne ölçüde etkin ve verimli kullanıldığını ortaya koyması da sağlanmaktadır.

Toplumsal cinsiyet eşitliği bakımından faaliyet raporları; belediyenin eşitlik politikalarının uygulanma düzeyini, belirlenen hedeflere ulaşma durumunu ve ihtiyaç duyulan iyileştirme alanlarını düzenli olarak değerlendirmeye imkân sağlayan temel izleme mekanizmasını oluşturmaktadır.

Bu kapsamda faaliyet raporları, yalnızca gerçekleştirilen faaliyetlerin listelerdiği idari belgeler olarak değil; kurumsal öğrenmeyi destekleyen, hesap verebilirliği güçlendiren ve belediyenin politika uygulamalarını sürekli geliştirmesine katkı sağlayan yönetim araçları olarak değerlendirilmelidir.

Bozcaada Belediyesine Yansıması Bozcaada Belediyesi, faaliyet raporunu yalnızca yasal bir yükümlülüğün yerine getirilmesi amacıyla hazırlanan bir belge olarak değil; kurumsal performansın, şeffaflığın, hesap verebilirliğin ve sürekli iyileştirme anlayışının temel araçlarından biri olarak kabul etmektedir.

Bu doğrultuda Belediye;

- Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikası kapsamında belirlenen amaç, hedef ve faaliyetlerin gerçekleşme düzeyini yıllık faaliyet raporlarında değerlendirmeyi,
- performans göstergeleri aracılığıyla politika uygulamalarının etkisini düzenli olarak izlemeyi,

- kadınlar ve erkekler başta olmak üzere farklı toplumsal grupların belediye hizmetlerinden yararlanma durumuna ilişkin ölçülebilir veriler üretmeyi,

- elde edilen sonuçları stratejik plan, performans programı ve

hazırlanacak Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planının güncellenmesinde kullanmayı,

- faaliyet raporlarında eşitlik, kapsayıcılık ve erişilebilirlik alanındaki gelişmeleri kamuoyu ile şeffaf biçimde paylaşmayı,

- ulusal ve uluslararası fon programları kapsamında yürütülen projelerin eşitlik hedeflerine katkısını düzenli olarak değerlendirmeyi

kurumsal sorumluluğunun ayrılmaz bir parçası olarak kabul etmektedir.

T.C.
BOZCAADA BELEDİYE BAŞKANLIĞI
MECLİS KARARI

Sayfa 30 / 69

Bozcaada Belediyesi, faaliyet raporlarının yalnızca mali ve idari sonuçları değil; aynı zamanda kurumsal politika belgelerinin uygulanma başarısını ortaya koyan stratejik değerlendirme araçları olduğunu kabul etmektedir.

Politika Belgesine Yansıması Bozcaada Belediyesi, 5393 sayılı Belediye Kanununun 56 ncı maddesinde düzenlenen faaliyet raporuna ilişkin hükümleri; bu Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikasının izlenmesi, değerlendirilmesi, raporlanması ve sürekli iyileştirilmesine yön veren temel kurumsal mekanizmalardan biri olarak kabul etmektedir.

Bu kapsamda Belediye; Politika Belgesi doğrultusunda hazırlanacak Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı (2027–2030) için ölçülebilir performans göstergeleri oluşturmayı, bu göstergelerin gerçekleşme düzeyini yıllık faaliyet raporları aracılığıyla izlemeyi ve elde edilen sonuçları stratejik planlama, performans programı, bütçe süreçleri ve kurumsal politika belgelerinin güncellenmesinde esas almayı taahhüt etmektedir.

Toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımının belediyenin kurumsal yönetim sistemine kalıcı olarak yerleştirilebilmesi amacıyla faaliyet raporları; şeffaflık, hesap verebilirlik, katılımcılık ve sürekli iyileştirme ilkeleri doğrultusunda hazırlanacak, elde edilen bulgular belediyenin geleceğe yönelik politika ve uygulamalarının geliştirilmesinde kullanılacaktır.

Sonuç olarak 5393 sayılı Belediye Kanunu; hemşehrilik hukuku, belediyenin görev ve sorumlulukları, yetkileri, karar alma süreçleri, belediye başkanının liderlik rolü, stratejik planlama ve faaliyet raporlamasına ilişkin hükümleriyle, Bozcaada Belediyesi Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikasının yerel yönetim düzeyindeki temel hukuki dayanağını oluşturmaktadır. Bu Politika Belgesi, Belediye Kanununun öngördüğü demokratik, katılımcı, şeffaf, hesap verebilir ve sürdürülebilir yerel yönetim anlayışını toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifiyle güçlendirmeyi amaçlamaktadır.

2.3.2 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu Genel Değerlendirme 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, kamu hizmetlerinin etkin, tarafsız, sürekli ve kamu yararı doğrultusunda yürütülmesini sağlamak amacıyla kamu görevlilerinin statüsünü, hak ve yükümlülüklerini, çalışma esaslarını ve personel yönetimine ilişkin temel ilkeleri düzenleyen temel personel mevzuatıdır.

Kanun; kamu personel sisteminin temelini oluşturan sınıflandırma, kariyer ve liyakat ilkelerini esas almakta; kamu hizmetine alınma, görevde yükselme, hizmet içi eğitim, özlük hakları, disiplin hükümleri ve etik sorumluluklara ilişkin temel çerçeveyi belirlemektedir.

Belediyeler de kamu tüzel kişiliğinin bir parçası olarak, memur statüsündeki personeline ilişkin tüm işlemlerini 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ve ilgili ikincil mevzuat hükümleri doğrultusunda yürütmekle yükümlüdür.

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Açısından Değerlendirme 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, toplumsal cinsiyet eşitliğini doğrudan düzenleyen bir kanun olmamakla birlikte; kamu personel yönetiminin temelini oluşturan tarafsızlık, liyakat, kariyer, eşitlik, kamu hizmetine erişim ve hizmetin gerektirdiği niteliklere dayalı personel yönetimi ilkeleri bakımından bu Politika Belgesinin önemli hukuki dayanaklarından birini oluşturmaktadır.

Bozcaada Belediyesi, insan kaynakları yönetimine ilişkin tüm uygulamalarında 657 sayılı Kanunun öngördüğü temel ilkeleri esas almakta; işe alım, görevlendirme, görevde yükselme, hizmet içi eğitim, performans değerlendirme ve kariyer gelişimi süreçlerinin objektif, şeffaf ve liyakat esaslı yürütülmesini kurumsal yönetim anlayışının temel unsurlarından biri olarak kabul etmektedir.

Toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımı doğrultusunda belediye, kadınlar ve erkekler açısından fırsat eşitliğini destekleyen, ayrımcılığı önleyen ve kapsayıcı çalışma ortamını güçlendiren uygulamaların geliştirilmesini teşvik etmektedir.



T.C.
BOZCAADA BELEDİYE BAŞKANLIĞI
MECLİS KARARI

Sayfa 31 / 69

Bu kapsamda hazırlanacak kurumsal düzenlemelerin tamamı, yürürlükteki kamu personel mevzuatına uygun olarak uygulanacaktır.

Bozcaada Belediyesine Yansıması Bozcaada Belediyesi, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununu yalnızca personel yönetimine ilişkin temel mevzuat olarak değil; kamu hizmetinin tarafsızlığı, kurumsal etik, liyakat, hesap verebilirlik ve fırsat eşitliği ilkelerinin uygulanmasına yön veren temel hukuki dayanaklardan biri olarak değerlendirmektedir.

Bu doğrultuda Belediye;

- insan kaynakları yönetiminde yürürlükteki kamu personel mevzuatına

uygun hareket etmeyi,

- liyakat ve kariyer ilkelerini tüm personel süreçlerinde gözetmeyi,
- çalışma yaşamında fırsat eşitliğini desteklemeyi,
- hizmet içi eğitim ve mesleki gelişim faaliyetlerini teşvik etmeyi,
- ayrımcılık, psikolojik taciz (mobbing), cinsel taciz ve her türlü dışlayıcı

uygulamaya karşı kurumsal farkındalığı güçlendirmeyi,

- güvenli, kapsayıcı ve insan onuruna yakışır çalışma ortamının

geliştirilmesini desteklemeyi

kurumsal yönetim anlayışının temel unsurları arasında kabul etmektedir.

Politika Belgesine Yansıması Bozcaada Belediyesi, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununu; bu Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikasının insan kaynakları yönetimine ilişkin temel ulusal mevzuatlarından biri olarak kabul etmektedir.

Bu Politika Belgesi kapsamında geliştirilecek tüm uygulamalar, yürürlükteki kamu personel mevzuatı ile uyumlu şekilde yürütülecek; belediyenin insan kaynakları politikaları, hizmet içi eğitim çalışmaları ve kurumsal kapasite geliştirme faaliyetleri, eşitlik, liyakat, tarafsızlık ve kamu hizmetinin gerekleri doğrultusunda sürekli geliştirilecektir.

2.3.3 4857 Sayılı İş Kanunu Genel Değerlendirme 4857 sayılı İş Kanunu; işçi statüsünde çalışanların çalışma ilişkilerini düzenleyen temel iş hukuku mevzuatıdır. Kanun; iş sözleşmesinin kurulması ve sona ermesi, çalışma süreleri, ücret, izin hakları, iş sağlığı ve güvenliği ile bağlantılı yükümlülükler, çalışma yaşamında eşit davranma ilkesi ve işverenin sorumluluklarına ilişkin temel esasları belirlemektedir.

Belediyeler, memur statüsündeki personelin yanı sıra işçi statüsünde çalışan personel de istihdam edebilmektedir. Bu nedenle belediyenin işveren sıfatıyla yürüttüğü tüm uygulamalarda 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri esas alınmaktadır.

Bozcaada Belediyesi, işçi statüsünde çalışan personeline ilişkin tüm uygulamalarını yürürlükteki iş hukuku mevzuatı doğrultusunda yürütmeyi ve çalışma hayatına ilişkin hakların korunmasını kurumsal sorumluluğunun bir parçası olarak kabul etmektedir.

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Açısından Değerlendirme 4857 sayılı İş Kanunu, çalışma yaşamında eşit davranma ilkesini benimseyen temel ulusal mevzuatlardan biridir. Kanun; iş ilişkisinin kurulması, devamı ve sona ermesi süreçlerinde ayrımcılığın önlenmesini, çalışanların haklarının korunmasını ve çalışma yaşamında adil uygulamaların geliştirilmesini amaçlamaktadır.

Toplumsal cinsiyet eşitliği bakımından Kanun; kadınlar ve erkekler arasında fırsat eşitliğinin desteklenmesi, çalışma yaşamında ayrımcılığın önlenmesi ve eşit değerde işe eşit ücret ilkesinin gözetilmesi bakımından önemli bir hukuki çerçeve sunmaktadır.

11 25 G

T.C.
BOZCAADA BELEDİYE BAŞKANLIĞI
MECLİS KARARI

Sayfa 32 / 69

Bozcaada Belediyesi, İş Kanununda yer alan eşit davranma ilkesi doğrultusunda, çalışma yaşamında insan onuruna saygılı, kapsayıcı ve ayrımcılıktan uzak bir çalışma ortamının geliştirilmesini desteklemektedir.

Bozcaada Belediyesine Yansıması Bozcaada Belediyesi, 4857 sayılı İş Kanununu; işçi statüsünde görev yapan personelin haklarının korunmasına, adil çalışma koşullarının sağlanmasına ve çalışma yaşamında fırsat eşitliğinin desteklenmesine yön veren temel mevzuatlardan biri olarak kabul etmektedir.

Bu doğrultuda Belediye;

- işveren sıfatıyla yürüttüğü tüm uygulamalarda yürürlükteki iş hukuku

hükümlerine uygun hareket etmeyi,

- çalışma yaşamında eşit davranma ilkesini gözetmeyi,
- eşit değerde işe eşit ücret ilkesini destekleyen uygulamaları teşvik

etmeyi,

- işe alım, görev dağılımı, mesleki gelişim ve çalışma koşullarında objektif

ölçütleri esas almayı,

- çalışma ortamında ayrımcılık, psikolojik taciz (mobbing), cinsel taciz ve

her türlü şiddete karşı önleyici kurumsal yaklaşımları desteklemeyi,

- işçi statüsündeki personelin çalışma koşullarının sürekli iyileştirilmesine

yönelik çalışmaları teşvik etmeyi

kurumsal yönetim anlayışının temel unsurları arasında değerlendirmektedir.

Politika Belgesine Yansıması Bozcaada Belediyesi, 4857 sayılı İş Kanunu'na; bu Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikasının çalışma yaşamına ilişkin temel ulusal mevzuatlarından biri olarak kabul etmektedir.

Bu Politika Belgesi kapsamında geliştirilecek uygulamalar, yürürlükteki iş hukuku hükümleri ile uyumlu şekilde yürütülecek; belediyenin işçi statüsündeki personeline yönelik insan kaynakları uygulamalarında eşitlik, adalet, insan onuruna saygı ve fırsat eşitliği ilkelerinin güçlendirilmesi esas alınacaktır.

2.3.4 6701 Sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu Genel Değerlendirme 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu; insan haklarının korunması ve geliştirilmesi, ayrımcılığın önlenmesi, eşit muamele ilkesinin güçlendirilmesi ve bu alandaki ulusal uygulamaların uluslararası insan hakları standartlarıyla uyumlu biçimde yürütülmesini sağlamak amacıyla yürürlüğe konulmuştur.

Kanun ile kurulan Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu (TİHEK), insan haklarının korunması ve geliştirilmesi ile ayrımcılığın önlenmesi konularında ulusal düzeyde görev yapan bağımsız kamu kurumudur.

Kanun; kamu kurum ve kuruluşlarının görev ve faaliyetlerini yürütürken insan haklarına saygılı, eşitlik ilkesini gözetken ve ayrımcılığı önleyen uygulamalar geliştirmesine yönelik temel hukuki çerçeveyi oluşturmaktadır.

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Açısından Değerlendirme 6701 sayılı Kanun, eşit muamele ilkesini esas almakta ve cinsiyet başta olmak üzere kanunda sayılan nedenlere dayalı ayrımcılığı yasaklamaktadır.

45 G

T.C.
BOZCAADA BELEDİYE BAŞKANLIĞI
MECLİS KARARI

Sayfa 33 / 69

Kanun kapsamında kamu kurumlarının yalnızca ayrımcılıktan kaçınmaları değil, hizmetlerin planlanması ve sunulmasında eşitlik ilkesini gözetmeleri de beklenmektedir.

Toplumsal cinsiyet eşitliği bakımından Kanun; belediyelerin insan kaynakları uygulamalarında, hizmet sunumunda, kamusal alanların kullanımında ve vatandaşlarla kurduğu ilişkilerde eşitlik ilkesini gözetmesine yönelik önemli bir hukuki dayanak oluşturmaktadır.

Bu yaklaşım, yalnızca ayrımcılığın önlenmesini değil; farklı bireylerin kamu hizmetlerine eşit erişimini destekleyen kapsayıcı uygulamaların geliştirilmesini de teşvik etmektedir.

Bozcaada Belediyesine Yansıması Bozcaada Belediyesi, 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununu; insan haklarına dayalı yerel yönetim anlayışının ve eşitlik ilkesinin kurumsal uygulamalara yansıtılmasını sağlayan temel ulusal mevzuatlardan biri olarak kabul etmektedir.

Bu doğrultuda Belediye;

- belediye hizmetlerinin sunumunda eşitlik ilkesini gözetmeyi,
- hiçbir bireyin cinsiyet, yaş, engellilik, etnik köken, dil, din, inanç, medeni

durum veya kanun kapsamında korunan diğer nedenlerle ayrımcılığa uğramamasını sağlamayı,

- belediye personelinin insan hakları ve ayrımcılıkla mücadele

konularındaki farkındalığını artırmayı,

- erişilebilir, kapsayıcı ve insan onuruna saygılı kamu hizmeti anlayışını

geliştirmeyi,

- belediye faaliyetlerinde eşit muamele ilkesini kurumsal yönetimin temel

unsurlarından biri olarak benimsemeyi

taahhüt etmektedir.

Politika Belgesine Yansıması Bozcaada Belediyesi, 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununu; bu Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikasının insan hakları, ayrımcılığın önlenmesi ve eşit muamele ilkelerine ilişkin temel ulusal hukuki dayanaklarından biri olarak kabul etmektedir.

Bu Politika Belgesi kapsamında geliştirilecek tüm uygulamalar; insan haklarına saygı, eşit muamele, kapsayıcılık ve ayrımcılığın önlenmesi ilkeleri doğrultusunda yürütülecek; belediyenin kurumsal politika ve hizmetlerinin bu ilkeler çerçevesinde sürekli geliştirilmesi hedeflenecektir.

2.3.5 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Genel Değerlendirme 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu; çalışanların sağlık ve güvenliğinin korunmasını, çalışma ortamlarında risklerin önlenmesini ve iş kazaları ile meslek hastalıklarının azaltılmasını amaçlayan temel ulusal mevzuattır.

Kanun; kamu ve özel sektör ayrımı gözetmeksizin işverenlerin ve çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hak, görev, yetki ve sorumluluklarını düzenlemekte; güvenli ve sağlıklı çalışma ortamlarının oluşturulmasına yönelik temel esasları belirlemektedir.

Bozcaada Belediyesi, kamu işvereni sıfatıyla yürüttüğü tüm faaliyetlerde 6331 sayılı Kanun hükümlerini esas almakta; çalışanların sağlık, güvenlik ve refahını korumayı kurumsal sorumluluğunun temel unsurlarından biri olarak kabul etmektedir.

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Açısından Değerlendirme İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları, yalnızca fiziksel risklerin yönetimini değil; çalışanların psikolojik, sosyal ve ergonomik ihtiyaçlarının gözetilmesini de kapsamaktadır.

T.C.
BOZCAADA BELEDİYE BAŞKANLIĞI
MECLİS KARARI

Sayfa 34 / 69

Toplumsal cinsiyet eşitliği bakımından değerlendirildiğinde, güvenli ve sağlıklı çalışma ortamlarının oluşturulması; kadınlar ve erkekler başta olmak üzere tüm çalışanların çalışma yaşamına eşit, güvenli ve insan onuruna yakışır koşullarda katılımını desteklemektedir.

Bu yaklaşım; risk değerlendirmesi, koruyucu ve önleyici tedbirlerin alınması, çalışanların bilgilendirilmesi, eğitim faaliyetleri ve güvenli çalışma kültürünün geliştirilmesi süreçlerinde kapsayıcı bir yönetim anlayışını gerektirmektedir.

Bozcaada Belediyesine Yansıması Bozcaada Belediyesi, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununu; çalışanların sağlık ve güvenliğinin korunmasına yönelik temel ulusal mevzuatlardan biri olarak kabul etmektedir.

Bu doğrultuda Belediye;

- iş sağlığı ve güvenliği kültürünü kurumsal yönetimin ayrılmaz bir parçası olarak benimsemeyi,
- güvenli, sağlıklı ve erişilebilir çalışma ortamlarının oluşturulmasını desteklemeyi,
- iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesine yönelik koruyucu uygulamaları geliştirmeyi,
- çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusundaki bilgi ve farkındalıklarının artırılmasını teşvik etmeyi,
- çalışma ortamlarında psikolojik taciz (mobbing), şiddet ve her türlü olumsuz çalışma koşulunun önlenmesine yönelik kurumsal farkındalığı güçlendirmeyi,
- iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarında kapsayıcı ve insan odaklı bir yaklaşımı benimsemeyi

kurumsal yönetim anlayışının temel unsurları arasında değerlendirmektedir.

Politika Belgesine Yansıması Bozcaada Belediyesi, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununu; bu Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikasının güvenli çalışma ortamı, çalışan refahı ve kapsayıcı çalışma yaşamına ilişkin temel ulusal hukuki dayanaklarından biri olarak kabul etmektedir.

Bu Politika Belgesi kapsamında yürütülecek uygulamalarda; çalışanların sağlık ve güvenliğinin korunması, iş sağlığı ve güvenliği kültürünün geliştirilmesi ve güvenli çalışma ortamlarının desteklenmesi, yürürlükteki mevzuat hükümleri doğrultusunda sürdürülecektir.

2.3.6 5018 Sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu Genel Değerlendirme 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu; kamu kaynaklarının etkili, ekonomik ve verimli kullanılmasını sağlamak, mali saydamlığı ve hesap verebilirliği güçlendirmek, stratejik planlama anlayışını geliştirmek ve performans esaslı kamu yönetimini yerleştirmek amacıyla yürürlüğe konulmuştur.

Kanun; kamu idarelerinde stratejik planlama, performans programı, faaliyet raporları, iç kontrol sistemi, mali yönetim ve hesap verebilirliğe ilişkin temel ilke ve esasları düzenlemektedir.

Belediyeler, kamu idaresi sıfatıyla mali yönetim ve kaynak kullanımına ilişkin tüm uygulamalarını 5018 sayılı Kanun hükümleri doğrultusunda yürütmekle yükümlüdür.

Bozcaada Belediyesi, kamu kaynaklarının etkin, verimli ve şeffaf kullanımını kurumsal yönetişimin temel ilkelerinden biri olarak kabul etmektedir.



T.C.
BOZCAADA BELEDİYE BAŞKANLIĞI
MECLİS KARARI

Sayfa 35 / 69

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Açısından Değerlendirme 5018 sayılı Kanun toplumsal cinsiyet eşitliğini doğrudan düzenlememekle birlikte; stratejik planlama, performans yönetimi, hesap verebilirlik ve sonuç odaklı kamu yönetimi anlayışı bakımından bu Politika Belgesinin önemli hukuki dayanaklarından birini oluşturmaktadır.

Toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının sürdürülebilir biçimde uygulanabilmesi; belirlenen hedeflerin stratejik planlara yansıtılması, performans göstergeleri ile izlenmesi, kaynak planlamasının bu hedefleri desteklemesi ve uygulama sonuçlarının faaliyet raporları aracılığıyla değerlendirilmesi ile mümkündür.

Uluslararası iyi yönetim uygulamalarında, kamu kaynaklarının planlanması ve kullanımı süreçlerinde farklı toplumsal grupların ihtiyaçlarının dikkate alınması ve bütçe süreçlerinin kapsayıcılık perspektifiyle değerlendirilmesi

önerilmektedir. Bozcaada Belediyesi, bu yaklaşımı yürürlükteki ulusal mevzuat çerçevesinde iyi yönetim ilkelerinin tamamlayıcı bir unsuru olarak değerlendirmektedir.

Bozcaada Belediyesine Yansıması Bozcaada Belediyesi, 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanununu; stratejik yönetim, mali saydamlık, hesap verebilirlik ve performans esaslı kamu yönetiminin temel hukuki dayanaklarından biri olarak kabul etmektedir.

Bu doğrultuda Belediye;

- kamu kaynaklarının etkili, ekonomik ve verimli kullanılmasını esas almayı,
- stratejik plan, performans programı ve faaliyet raporları arasında bütünlüğü sağlamayı,
- Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikası kapsamında belirlenen hedeflerin performans yönetim sistemi içerisinde izlenmesini desteklemeyi,
- kaynak planlamasında kamu yararı, eşitlik ve kapsayıcılık ilkelerini gözetmeyi,
- mali saydamlık ve hesap verebilirlik ilkelerini kurumsal yönetimin ayrılmaz bir parçası olarak benimsemeyi,
- performans göstergeleri aracılığıyla politika uygulamalarının etkinliğini düzenli olarak değerlendirmeyi

kurumsal yönetim anlayışının temel unsurları arasında değerlendirmektedir.

Politika Belgesine Yansıması Bozcaada Belediyesi, 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanununu; bu Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikasının stratejik yönetim, performans esaslı izleme ve hesap verebilirlik süreçlerine ilişkin temel ulusal hukuki dayanaklarından biri olarak kabul etmektedir.

Bu Politika Belgesi kapsamında geliştirilecek faaliyetler, belediyenin stratejik planı, performans programı, bütçe süreçleri ve faaliyet raporları ile uyum içerisinde yürütülecek; politika hedeflerinin uygulanması ve değerlendirilmesinde mali saydamlık, etkin kaynak kullanımı ve sürekli iyileştirme ilkeleri esas alınacaktır.

2.3.7 6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Genel Değerlendirme 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu (KVKK); kişisel verilerin işlenmesinde başta özel hayatın gizliliği olmak üzere bireylerin temel hak ve özgürlüklerini korumayı, kişisel verileri işleyen gerçek ve tüzel kişilerin

11

DS

g

T.C.
BOZCAADA BELEDİYE BAŞKANLIĞI
MECLİS KARARI

Sayfa 36 / 69

yükümlülüklerini belirlemeyi ve kişisel verilerin hukuka uygun olarak işlenmesine ilişkin usul ve esasları düzenlemeyi amaçlamaktadır.

Belediyeler, kamu kurumu sıfatıyla yürüttükleri faaliyetlerde çalışanlara, hizmet yararlanıcılarına, vatandaşlara ve diğer paydaşlara ait kişisel verileri işlemekte olup, bu süreçlerde 6698 sayılı Kanun ve ilgili ikincil mevzuat hükümlerine uygun hareket etmekle yükümlüdür.

Bozcaada Belediyesi, kişisel verilerin korunmasını yalnızca hukuki bir yükümlülük olarak değil; insan haklarına saygılı, güvenilir ve şeffaf kamu yönetiminin temel unsurlarından biri olarak kabul etmektedir.

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Açısından Değerlendirme Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikasının uygulanması kapsamında gerçekleştirilecek izleme, değerlendirme, raporlama, eğitim ve farkındalık çalışmalarında kişisel verilerin korunması temel ilke olarak gözetilecektir.

Politika kapsamında üretilecek istatistikler, göstergeler ve değerlendirme raporları hazırlanırken yürürlükteki kişisel verilerin korunmasına ilişkin mevzuata uygun hareket edilmesi; kişisel verilerin hukuka uygun işlenmesi, veri güvenliğinin sağlanması ve mahremiyetin korunması esastır.

Bozcaada Belediyesi, politika uygulamalarının izlenmesi amacıyla gerçekleştirilecek veri toplama ve değerlendirme süreçlerinde kişisel hak ve özgürlüklerin korunmasını temel yönetim ilkelerinden biri olarak benimsemektedir.

Bozcaada Belediyesine Yansıması Bozcaada Belediyesi, 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanununu; kurumsal veri yönetimi, bilgi güvenliği ve insan haklarına dayalı kamu hizmeti anlayışının temel hukuki dayanaklarından biri olarak değerlendirmektedir.

Bu doğrultuda Belediye;

- kişisel verilerin işlenmesi ve korunmasına ilişkin yürürlükteki mevzuata uygun hareket etmeyi,
- Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikası kapsamında yürütülen izleme ve değerlendirme çalışmalarında veri güvenliğini sağlamayı,
- kişisel verilerin yalnızca hukuka uygun amaçlarla ve gerekli olduğu ölçüde işlenmesini gözetmeyi,
- kurumsal veri yönetiminde gizlilik, güvenlik ve hesap verebilirlik ilkelerini benimsemeyi,
- çalışanlar ile hizmet yararlanıcılarının kişisel verilerinin korunmasına yönelik kurumsal farkındalığı geliştirmeyi

kurumsal yönetim anlayışının temel unsurları arasında kabul etmektedir.

Politika Belgesine Yansıması Bozcaada Belediyesi, 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanununu; bu Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikasının uygulanması sürecinde gerçekleştirilecek izleme, değerlendirme, raporlama ve kurumsal öğrenme faaliyetlerinin yürütülmesine ilişkin temel ulusal hukuki dayanaklardan biri olarak kabul etmektedir.

Bu Politika Belgesi kapsamında yürütülecek tüm veri toplama, analiz, raporlama ve performans izleme çalışmaları; kişisel verilerin korunmasına ilişkin yürürlükteki mevzuat hükümleri doğrultusunda gerçekleştirilecek, veri güvenliği ve bireylerin temel hak ve özgürlüklerinin korunması öncelikli ilke olarak gözetilecektir.

Politikanın uygulanması kapsamında yürütülecek izleme, değerlendirme ve raporlama çalışmalarında mümkün olan hâllerde anonim ve toplulaştırılmış veriler kullanılır. Kişisel

11 5 9

T.C.
BOZCAADA BELEDİYE BAŞKANLIĞI
MECLİS KARARI

Sayfa 37 / 69

veriler ve özel nitelikli kişisel veriler, ancak 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nda öngörülen işleme şartlarından birinin bulunması hâlinde; belirli, açık ve meşru amaçlarla, amaçla bağlantılı, sınırlı ve ölçülü şekilde işlenir. Kamuya açıklanacak rapor ve istatistiklerde kişilerin doğrudan veya dolaylı biçimde belirlenmesine yol açabilecek verilere yer verilmez.

2.3.8 Bölüm Sonuç Değerlendirmesi Bu bölümde yer verilen ulusal mevzuat hükümleri birlikte değerlendirildiğinde; Bozcaada Belediyesi Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikasının Türkiye Cumhuriyeti hukuk sistemi içerisinde güçlü ve bütüncül bir hukuki temele dayandığı görülmektedir.

5393 sayılı Belediye Kanunu belediyelerin görev, yetki ve kurumsal yönetim yapısını; 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ve 4857 sayılı İş Kanunu çalışma yaşamına ilişkin temel ilkeleri; 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu eşitlik ve ayrımcılığın önlenmesine ilişkin ulusal çerçeveyi; 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu güvenli çalışma ortamını; 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu stratejik yönetim ve hesap verebilirliği; 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ise veri güvenliği ve mahremiyet ilkelerini düzenlemektedir.

Bozcaada Belediyesi, bu Politika Belgesi kapsamında geliştireceği tüm kurumsal uygulamaların söz konusu ulusal mevzuat hükümleriyle uyumlu biçimde yürütülmesini esas almakta; toplumsal cinsiyet eşitliğini insan haklarına dayalı yerel yönetim anlayışının, iyi yönetişimin ve sürdürülebilir kurumsal gelişimin ayrılmaz bir unsuru olarak benimsemektedir.

Bu doğrultuda ulusal mevzuatta yer alan temel ilkeler; belediyenin stratejik planı, performans programı, faaliyet raporları, insan kaynakları yönetimi, hizmet sunumu ve hazırlanacak Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı (2027-2030) başta olmak üzere tüm kurumsal politika ve uygulamalara yön veren ortak hukuki çerçeveyi oluşturmaktadır.

2.4 Uluslararası Hukuki Çerçeve Genel Değerlendirme Bozcaada Belediyesi Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikası, Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının 90 ıncı maddesi doğrultusunda, Türkiye Cumhuriyeti'nin taraf olduğu uluslararası insan hakları sözleşmeleri ile uluslararası politika belgeleri dikkate alınarak hazırlanmıştır.

Toplumsal cinsiyet eşitliği; günümüzde yalnızca sosyal politika alanına ilişkin bir konu olarak değil, insan hakları, demokratik yönetişim, sürdürülebilir

kalkınma, kapsayıcı ekonomik büyüme ve iyi yönetişim ilkelerinin ayrılmaz bir parçası olarak kabul edilmektedir.

Birleşmiş Milletler sistemi başta olmak üzere uluslararası kuruluşlar tarafından kabul edilen sözleşmeler ve politika belgeleri; kadınların ve erkeklerin eşit haklara sahip olması, ayrımcılığın önlenmesi, karar alma süreçlerine eşit katılımın sağlanması ve kamu hizmetlerinin kapsayıcı biçimde sunulmasına yönelik ortak ilkeleri ortaya koymaktadır.

Yerel yönetimler, uluslararası sözleşmelerin doğrudan tarafı olmamakla birlikte, kamu idaresinin bir parçası olarak bu belgelerde ortaya konulan insan hakları ilkelerinin yerel düzeyde hayata geçirilmesinde önemli sorumluluk üstlenmektedir.

Bozcaada Belediyesi, uluslararası insan hakları standartlarını yalnızca hukuki yükümlülüklerin yerine getirilmesi bakımından değil; demokratik yerel yönetimin güçlendirilmesi, kurumsal kapasitenin geliştirilmesi ve sürdürülebilir kalkınma hedeflerine katkı sağlanması bakımından da önemli bir rehber olarak değerlendirmektedir.

Bu kapsamda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikası hazırlanırken Türkiye'nin taraf olduğu temel uluslararası insan hakları sözleşmeleri ile Birleşmiş Milletler tarafından kabul edilen temel politika belgeleri esas alınmıştır.

44 55 9

T.C.
BOZCAADA BELEDİYE BAŞKANLIĞI
MECLİS KARARI

Sayfa 38 / 69

Bu Bölümde Değerlendirilen Temel Uluslararası Belgeler Bu bölümde aşağıdaki uluslararası sözleşme ve politika belgeleri değerlendirilmektedir.

2.4.1 Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi (1948)

İnsan haklarının evrenselliği, eşitlik, ayrımcılık yasağı ve insan onuruna saygı ilkelerini ortaya koyan temel uluslararası insan hakları belgesidir.

2.4.2 Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW) (1979)

Kadınlara yönelik ayrımcılığın önlenmesine ilişkin en temel uluslararası sözleşme olup Türkiye tarafından onaylanmıştır.

2.4.3 Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu (1995)

Kadınların ekonomik, sosyal ve siyasal yaşama eşit katılımını destekleyen ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin kamu politikalarına anaakımlaştırılmasını öneren temel uluslararası politika belgesidir.

2.4.4 Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmeleri

Özellikle;

- ILO 100 Sayılı Eşit Ücret Sözleşmesi,
- ILO 111 Sayılı Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi,

çalışma yaşamında eşitlik ve ayrımcılığın önlenmesine ilişkin temel uluslararası standartları oluşturmaktadır.

2.4.5 Birleşmiş Milletler 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Gündemi

Başta;

- SKA 5 Toplumsal Cinsiyet Eşitliği,
- SKA 8 İnsana Yakışır İş ve Ekonomik Büyüme,
- SKA 10 Eşitsizliklerin Azaltılması,
- SKA 11 Sürdürülebilir Şehirler ve Topluluklar,
- SKA 13 İklim Eylemi,
- SKA 16 Barış, Adalet ve Güçlü Kurumlar

olmak üzere sürdürülebilir kalkınmanın temel hedeflerini ortaya koymaktadır.

Bozcaada Belediyesine Yansması Bozcaada Belediyesi, uluslararası insan hakları belgelerini ve Birleşmiş Milletler tarafından geliştirilen temel politika belgelerini; insan haklarına dayalı yerel yönetim anlayışının geliştirilmesine katkı sağlayan önemli referans belgeleri olarak kabul etmektedir.

Bu doğrultuda Belediye;

- uluslararası insan hakları ilkelerini belediye hizmetlerine yansıtmayı,
- kadınların ve erkeklerin yerel yönetime eşit katılımını desteklemeyi,
- ayrımcılığın önlenmesini kurumsal yönetimin temel ilkelerinden biri

olarak benimsemeyi,

- kamu hizmetlerinin kapsayıcı ve erişilebilir biçimde sunulmasını

gözetmeyi,

- sürdürülebilir kalkınma hedeflerini yerel yönetim politikaları ile

ilişkilendirmeyi,

- ulusal ve uluslararası proje geliştirme süreçlerinde insan hakları ve eşitlik

4

5

6

T.C.
BOZCAADA BELEDİYE BAŞKANLIĞI
MECLİS KARARI

Sayfa 39 / 69

ilkelerini dikkate almayı,

- uluslararası iyi uygulamaları Bozcaada ölçeğinde uygulanabilir modeller

hâline dönüştürmeyi

kurumsal gelişimin önemli unsurları arasında değerlendirmektedir.

Politika Belgesine Yansıması Bozcaada Belediyesi, bu bölümde yer verilen uluslararası sözleşme ve politika belgelerini; Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikasının hazırlanması, uygulanması, izlenmesi ve güncellenmesinde yol gösterici uluslararası referanslar olarak kabul etmektedir.

Bu Politika Belgesi kapsamında geliştirilecek kurumsal uygulamalar; Türkiye Cumhuriyeti'nin taraf olduğu uluslararası insan hakları yükümlülükleri, sürdürülebilir kalkınma ilkeleri ve iyi yönetim anlayışı doğrultusunda, ulusal mevzuat ile uyumlu biçimde yürütülecektir.

2.4.1 Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi (1948) Genel Değerlendirme Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, 10 Aralık 1948 tarihinde Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından kabul edilmiş olup, insan hakları alanında uluslararası toplum tarafından benimsenen temel referans belgelerinden biridir.

İkinci Dünya Savaşı sonrasında barışın, insan onurunun ve temel hakların korunması amacıyla hazırlanan Bildirge; tüm insanların doğuştan özgür, onur ve haklar bakımından eşit olduğu ilkesini evrensel düzeyde ortaya koymuştur.

Her ne kadar bağlayıcı bir uluslararası sözleşme niteliğinde olmasa da, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, daha sonra kabul edilen çok sayıda uluslararası sözleşmeye ve ulusal anayasal düzenlemeye temel teşkil etmiş; insan hakları hukukunun gelişiminde belirleyici rol oynamıştır.

Türkiye Cumhuriyeti, Birleşmiş Milletler'in kurucu üyelerinden biri olarak Bildirge'nin ortaya koyduğu temel ilke ve değerleri benimsemiş; bu ilkeler Anayasa, ulusal mevzuat ve taraf olunan uluslararası sözleşmeler aracılığıyla iç hukuk sistemine yansımıştır.

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Açısından Değerlendirme İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi; insan haklarının hiçbir ayrım gözetilmeksizin tüm bireyler için eşit biçimde tanınmasını esas almaktadır.

Bildirgenin özelliklerle;

- Madde 1 (bütün insanların özgür ve eşit doğduğu),
- Madde 2 (haklardan ayrım gözetilmeksizin yararlanma),
- Madde 7 (kanun önünde eşitlik),
- Madde 21 (kamu yönetimine katılım hakkı),
- Madde 23 (çalışma hakkı ve eşit işe eşit ücret),
- Madde 25 (insan onuruna yakışır yaşam koşulları)

başta olmak üzere birçok hükmü, günümüzde toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının temel referansları arasında kabul edilmektedir.

Bildirgede yer alan eşitlik ilkesi yalnızca hukuki eşitliği değil; bireylerin kamu hizmetlerinden eşit biçimde yararlanmasını, ayrımcılığa uğramamasını ve insan onuruna yakışır koşullarda yaşamalarını da kapsamaktadır.

Bu yaklaşım, yerel yönetimlerin hizmet sunumunda kapsayıcılık, erişilebilirlik, ayrımcılığın önlenmesi ve katılımcı yönetim ilkelerini benimsemesi bakımından önemli bir uluslararası referans oluşturmaktadır.

Bozcaada Belediyesine Yansıması Bozcaada Belediyesi, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nde yer alan temel insan hakları ilkelerini; demokratik, katılımcı ve insan odaklı yerel yönetim anlayışının temel referanslarından biri olarak kabul etmektedir.

T.C.
BOZCAADA BELEDİYE BAŞKANLIĞI
MECLİS KARARI

Sayfa 40 / 69

Bu doğrultuda Belediye;

- tüm bireylerin belediye hizmetlerinden eşit ve ayrımcılıktan uzak biçimde yararlanmasını gözetmeyi,
- insan onuruna saygıyı kurumsal yönetimin temel ilkelerinden biri olarak benimsemeyi,
- kadınların ve erkeklerin yerel yönetime eşit katılımını desteklemeyi,
- kamu hizmetlerinin planlanması ve sunulmasında kapsayıcılığı ve erişilebilirliği geliştirmeyi,
- insan haklarına dayalı hizmet sunumu anlayışını belediyenin tüm faaliyet alanlarına yaygınlaştırmayı,
- dezavantajlı ve kırılgan grupların ihtiyaçlarını gözeterek uygulamaları teşvik etmeyi

kurumsal sorumluluğunun bir parçası olarak değerlendirmektedir.

Bozcaada Belediyesi, insan haklarına dayalı yerel yönetim anlayışını yalnızca hukuki bir yükümlülük olarak değil; toplumsal dayanışmayı güçlendiren, yaşam kalitesini artıran ve sürdürülebilir yerel kalkınmayı destekleyen temel bir yönetim yaklaşımı olarak benimsemektedir.

Politika Belgesine Yansıması Bozcaada Belediyesi, Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'ni; bu Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikasının hazırlanması ve uygulanmasına yön veren temel uluslararası insan hakları referanslarından biri olarak kabul etmektedir.

Bu Politika Belgesi kapsamında yürütülecek tüm faaliyetlerde; insan onuruna saygı, eşitlik, ayrımcılığın önlenmesi, katılımcılık ve kamu hizmetlerine eşit erişim ilkeleri esas alınacak; belediyenin kurumsal politika ve uygulamalarının ulusal mevzuat ile uyumu olarak uluslararası insan hakları standartları doğrultusunda sürekli geliştirilmesi hedeflenecektir.

2.4.2 Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW) Genel Değerlendirme Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women – CEDAW), Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından 18 Aralık 1979 tarihinde kabul edilmiş, 3 Eylül 1981 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

CEDAW, kadınların insan haklarının korunmasına ilişkin en kapsamlı ve en temel uluslararası insan hakları sözleşmesi olarak kabul edilmektedir. Bu nedenle uluslararası literatürde sıklıkla "Kadınların Uluslararası Haklar Bildirgesi" olarak da anılmaktadır.

Türkiye, CEDAW'a 1985 yılında taraf olmuş ve Sözleşme hükümlerini iç hukukunun bir parçası hâline getirmiştir. Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının 90'ıncı maddesi uyarınca, temel hak ve özgürlüklere ilişkin usulüne uygun yürürlüğe konulmuş uluslararası sözleşmeler iç hukukun bir parçasıdır ve kanunlarla çatışmaları hâlinde uluslararası sözleşme hükümleri esas alınmaktadır.

CEDAW yalnızca kadınlara yönelik ayrımcılığın yasaklanmasını değil; kadınların siyasi, ekonomik, sosyal, kültürel ve kamusal yaşamın tüm alanlarına erkeklerle eşit biçimde katılımını sağlayacak politika ve uygulamaların geliştirilmesini öngörmektedir.

Bu yönüyle Sözleşme, kamu kurumlarının yalnızca ayrımcılığı önlemesini değil, eşitliğin fiilen hayata geçirilmesini sağlayacak kurumsal mekanizmalar geliştirmesini de teşvik etmektedir.

T.C.
BOZCAADA BELEDİYE BAŞKANLIĞI
MECLİS KARARI

Sayfa 41 / 69

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Açısından Değerlendirme CEDAW, toplumsal cinsiyet eşitliğini yalnızca hukuki eşitlik olarak değil, fiili (de facto) eşitliğin sağlanması olarak ele almaktadır. Sözleşmeye göre, kadınlar ile erkekler arasında biçimsel olarak eşit hakların tanınması tek başına yeterli değildir; bu hakların günlük yaşamda, çalışma hayatında, karar alma süreçlerinde ve kamu hizmetlerine erişimde eşit biçimde kullanılabilmesi için gerekli tedbirlerin alınması gerekmektedir.

Sözleşme; kadınların eğitim, istihdam, sağlık, sosyal güvenlik, ekonomik yaşam, siyasal temsil ve karar alma mekanizmalarına katılımı gibi birçok alanda ayrımcılığın ortadan kaldırılmasını hedeflemektedir. Aynı zamanda toplumsal cinsiyet temelli kalıp yargılarla mücadele edilmesini, kadınların kamusal yaşama tam ve etkin katılımını engelleyen yapısal eşitsizliklerin giderilmesini ve kamu politikalarının bu perspektifle geliştirilmesini öngörmektedir.

CEDAW'ın ortaya koyduğu yaklaşım doğrultusunda, kamu kurumlarının politika üretiminden hizmet sunumuna, insan kaynakları yönetiminden bütçeleme ve planlamaya kadar tüm süreçlerinde toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifini dikkate almaları önem taşımaktadır. Bu yaklaşım, günümüzde toplumsal cinsiyetin anaakımlaştırılması (gender mainstreaming) olarak ifade edilen yönetim anlayışının da temelini oluşturmaktadır.

Yerel Yönetimler Açısından Değerlendirme CEDAW, doğrudan yerel yönetimlere yönelik hükümler içermemekle birlikte, taraf devletlerin tüm kamu kurumları aracılığıyla sözleşmenin uygulanmasını güvence altına almasını öngörmektedir.

Bu çerçevede belediyeler; kamu hizmetlerinin planlanması ve sunulması, istihdam politikalarının yürütülmesi, katılım mekanizmalarının geliştirilmesi, sosyal destek hizmetleri, güvenli kamusal alanların oluşturulması, çevre ve iklim politikalarının uygulanması ile yerel kalkınma çalışmalarında toplumsal cinsiyet eşitliğini gözeten uygulamalar geliştirilmesinde önemli sorumluluk üstlenmektedir.

Uluslararası uygulamalarda CEDAW ilkeleri; yerel yönetimlerde hazırlanan toplumsal cinsiyet eşitliği politika belgeleri, eşitlik eylem planları, stratejik

planlar ve kurumsal kapasite geliştirme çalışmaları için temel referanslardan biri olarak kabul edilmektedir.

Bozcaada Belediyesine Yansıması Bozcaada Belediyesi, CEDAW'da ortaya konulan ilke ve hedefleri; insan haklarına dayalı yerel yönetim anlayışının geliştirilmesi bakımından temel uluslararası referanslardan biri olarak kabul etmektedir.

Bu doğrultuda Belediye;

- toplumsal cinsiyet eşitliğini belediyenin tüm hizmet alanlarına bütüncül bir yaklaşımla entegre etmeyi,
- kadınların yerel yönetime ve karar alma süreçlerine etkin katılımını desteklemeyi,
- belediye hizmetlerinin planlanması ve uygulanmasında farklı toplumsal grupların ihtiyaçlarını gözetmeyi,
- insan kaynakları yönetiminde fırsat eşitliği ve liyakat ilkelerini esas almayı,
- çalışma yaşamında ayrımcılığı önleyen ve kapsayıcı çalışma ortamını destekleyen uygulamaları geliştirmeyi,
- eğitim, farkındalık ve kurumsal kapasite geliştirme çalışmalarını teşvik etmeyi,

4

5

g

T.C.
BOZCAADA BELEDİYE BAŞKANLIĞI
MECLİS KARARI

Sayfa 42 / 69

- yerel kalkınma, çevre yönetimi, iklim değişikliğine uyum ve sürdürülebilir turizm politikalarında toplumsal cinsiyet perspektifini gözetmeyi kurumsal yönetim anlayışının temel unsurları arasında değerlendirmektedir.

Bozcaada Belediyesi, CEDAW'ın öngördüğü eşitlik yaklaşımını yalnızca kadınlara yönelik sosyal hizmetlerle sınırlı görmemekte; belediyenin stratejik planlaması, insan kaynakları yönetimi, hizmet sunumu, katılımcı yönetim anlayışı ve kurumsal gelişim süreçlerinin tamamına yön veren temel ilkelere biri olarak benimsemektedir.

Politika Belgesine Yansıması Bozcaada Belediyesi, CEDAW'ı bu Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikasının hazırlanması, uygulanması, izlenmesi ve değerlendirilmesine yön veren temel uluslararası insan hakları belgelerinden biri olarak kabul etmektedir.

Bu Politika Belgesi kapsamında yürütülecek çalışmalar; Türkiye Cumhuriyeti'nin CEDAW kapsamındaki yükümlülükleri, ulusal mevzuat hükümleri ve yerel yönetimlerin görev ve sorumlulukları doğrultusunda geliştirilecek; eşitlik ilkesinin belediyenin kurumsal yönetim sistemine bütüncül biçimde entegre edilmesi hedeflenecektir.

Hazırlanacak Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı (2027-2030) ile bu Politika Belgesinde belirlenen ilkelerin somut faaliyetlere, performans göstergelerine ve izleme mekanizmalarına dönüştürülmesi esas alınacaktır.

2.4.3 Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu (1995) Genel Değerlendirme Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu, 1995 yılında Birleşmiş Milletler tarafından düzenlenen Dördüncü Dünya Kadın Konferansı sonunda kabul edilmiş olup, kadınların insan haklarının korunması ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesine yönelik en kapsamlı uluslararası politika belgelerinden biridir.

Deklarasyon, kadınların insan haklarının evrensel insan haklarının ayrılmaz bir parçası olduğunu vurgulamakta; kadınların siyasal, ekonomik, sosyal, kültürel ve kamusal yaşamın tüm alanlarına tam ve etkin katılımını destekleyen küresel politika çerçevesini ortaya koymaktadır.

Eylem Platformu ise hükümetlere, kamu kurumlarına, yerel yönetimlere, uluslararası kuruluşlara ve sivil topluma yönelik stratejik öncelikleri belirleyerek toplumsal cinsiyet eşitliğinin kamu politikalarına sistematik biçimde entegre edilmesini teşvik etmektedir.

Türkiye, Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu'nda ortaya konulan ilke ve hedefleri benimseyerek ulusal politika belgelerinde ve kamu yönetimi uygulamalarında bu yaklaşımın hayata geçirilmesine yönelik çalışmalar yürütmektedir.

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Açısından Değerlendirme Pekin Deklarasyonu, toplumsal cinsiyet eşitliğinin yalnızca kadınlara yönelik sosyal politikalar geliştirilmesiyle sağlanamayacağını; kamu yönetiminin tüm süreçlerinde eşitlik perspektifinin dikkate alınması gerektiğini ortaya koymaktadır.

Bu doğrultuda Eylem Platformu;

- karar alma süreçlerine eşit katılımın güçlendirilmesini,
- eğitim ve istihdamda fırsat eşitliğinin desteklenmesini,
- çalışma yaşamında ayrımcılığın önlenmesini,
- kadınların ekonomik yaşama katılımının artırılmasını,
- şiddetin önlenmesini,
- kamu politikalarının toplumsal cinsiyet etkilerinin değerlendirilmesini,
- kamu kurumlarında kurumsal kapasitenin geliştirilmesini

öncelikli politika alanları arasında değerlendirmektedir.

5 g

T.C.
BOZCAADA BELEDİYE BAŞKANLIĞI
MECLİS KARARI

Sayfa 43 / 69

Pekin Deklarasyonu ile uluslararası literatürde yaygınlaşan "toplumsal cinsiyetin anaakımlaştırılması (gender mainstreaming)" yaklaşımı; toplumsal cinsiyet eşitliğinin yalnızca belirli birimlerin sorumluluğunda yürütülen bir faaliyet değil, kamu kurumlarının tüm politika, planlama, bütçeleme, uygulama ve değerlendirme süreçlerine entegre edilmesi gereken temel bir yönetim ilkesi olduğunu kabul etmektedir.

Yerel Yönetimler Açısından Değerlendirme Yerel yönetimler, bireylerin günlük yaşamına en doğrudan dokunan kamu kurumlarıdır. Bu nedenle Pekin Deklarasyonu'nda ortaya konulan ilkelerin yerel düzeyde uygulanması; kapsayıcı, erişilebilir ve eşitlikçi kamu hizmetlerinin geliştirilmesi bakımından büyük önem taşımaktadır.

Belediyeler; stratejik planlama, insan kaynakları yönetimi, sosyal hizmetler, kent planlama, ulaşım, çevre yönetimi, kültür, spor, afet yönetimi ve yerel ekonomik kalkınma gibi görev alanlarında toplumsal cinsiyet perspektifini dikkate alarak farklı toplumsal grupların ihtiyaçlarına duyarlı politikalar geliştirebilir.

Bu yaklaşım, kamu hizmetlerinin etkinliğini artırmanın yanı sıra katılımcılığı, şeffaflığı, hesap verebilirliği ve yerel demokrasiyi de güçlendirmektedir.

Bozcaada Belediyesine Yansıması Bozcaada Belediyesi, Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu'nda ortaya konulan ilkeleri; insan haklarına dayalı, kapsayıcı ve sürdürülebilir yerel yönetim anlayışının geliştirilmesine katkı sağlayan önemli uluslararası politika referanslarından biri olarak kabul etmektedir.

Bu doğrultuda Belediye;

- toplumsal cinsiyet eşitliğini belediyenin tüm hizmet alanlarına bütüncül bir yaklaşımla entegre etmeyi,
- stratejik planlama, performans programı ve kurumsal politika belgelerinde eşitlik perspektifini gözetmeyi,
- kadınların ve erkeklerin yerel yönetime ve karar alma süreçlerine etkin katılımını desteklemeyi,
- belediye hizmetlerinin planlanması ve uygulanmasında farklı toplumsal grupların ihtiyaçlarını dikkate almayı,
- eğitim, farkındalık ve kurumsal kapasite geliştirme çalışmalarını teşvik etmeyi,
- çevre, iklim değişikliği, afet yönetimi ve sürdürülebilir kalkınma politikalarında toplumsal cinsiyet perspektifini gözetmeyi,
- katılımcı yönetim mekanizmalarını güçlendirmeyi

kurumsal yönetim anlayışının temel unsurları arasında değerlendirmektedir.

Bozcaada Belediyesi, Pekin Deklarasyonu'nun ortaya koyduğu toplumsal cinsiyetin anaakımlaştırılması yaklaşımını, bu Politika Belgesinin uygulanmasında temel yönetim ilkelerinden biri olarak benimsemektedir.

2.4.4 Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmeleri Genel Değerlendirme Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization – ILO), çalışma yaşamında sosyal adaletin geliştirilmesi, insan haklarının korunması ve uluslararası çalışma standartlarının oluşturulması amacıyla 1919 yılında kurulmuş olup, Birleşmiş Milletler sisteminin uzmanlık kuruluşlarından biridir.



T.C.
BOZCAADA BELEDİYE BAŞKANLIĞI
MECLİS KARARI

Sayfa 44 / 69

ILO tarafından kabul edilen sözleşmeler; çalışma yaşamında temel hakların korunması, ayrımcılığın önlenmesi, güvenli çalışma koşullarının sağlanması, örgütlenme özgürlüğü, sosyal diyalog ve fırsat eşitliğinin geliştirilmesine yönelik uluslararası standartları belirlemektedir.

Türkiye, ILO'nun kurucu üyeleri arasında yer almakta olup çok sayıda temel ILO sözleşmesine taraftır. Bu sözleşmeler, çalışma yaşamına ilişkin ulusal mevzuatın geliştirilmesinde önemli rol oynamış ve kamu kurumlarının insan kaynakları uygulamalarına yön veren temel uluslararası referanslar arasında yer almıştır.

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Açısından Değerlendirme ILO'nun çalışma yaşamına ilişkin temel sözleşmeleri, kadınlar ve erkekler arasında fırsat eşitliğinin güçlendirilmesini, çalışma yaşamında ayrımcılığın önlenmesini ve insan onuruna yakışır iş (Decent Work) anlayışının geliştirilmesini desteklemektedir.

Bu Politika Belgesi bakımından özellikle aşağıdaki sözleşmeler önem taşımaktadır.

ILO 100 Sayılı Eşit Ücret Sözleşmesi (1951)

ILO'nun 100 sayılı Sözleşmesi, kadın ve erkek çalışanlar arasında eşit değerde işe eşit ücret ilkesini uluslararası çalışma standartlarının temel unsurlarından biri olarak kabul etmektedir.

Bu ilke, ücretlendirme politikalarının cinsiyete dayalı farklılıklar yerine yapılan işin niteliği, sorumluluğu ve gerektirdiği yeterlilik esas alınarak belirlenmesini öngörmektedir.

Türkiye bu sözleşmeye taraftır.

ILO 111 Sayılı Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi (1958)

ILO'nun 111 sayılı Sözleşmesi; işe giriş, çalışma koşulları, eğitim, görevde yükselme ve mesleki gelişim süreçlerinde ayrımcılığın önlenmesini amaçlamaktadır.

Sözleşme; cinsiyet başta olmak üzere ırk, renk, din, siyasal görüş, ulusal köken ve sosyal köken gibi nedenlere dayalı ayrımcılığın ortadan kaldırılmasını

uluslararası çalışma standartlarının temel ilkelerinden biri olarak kabul etmektedir.

Türkiye bu sözleşmeye taraftır.

İnsana Yakışır İş (Decent Work) Yaklaşımı

ILO tarafından geliştirilen İnsana Yakışır İş (Decent Work) yaklaşımı; güvenli çalışma koşulları, fırsat eşitliği, sosyal koruma, sosyal diyalog ve çalışma yaşamında temel haklara saygıyı birlikte ele alan bütüncül bir politika çerçevesi sunmaktadır.

Bu yaklaşım, kamu kurumlarında insan kaynakları yönetiminin yalnızca mevzuata uygun biçimde yürütülmesini değil; aynı zamanda kapsayıcı, güvenli ve adil çalışma ortamlarının geliştirilmesini de desteklemektedir.

Bozcaada Belediyesine Yansıması Bozcaada Belediyesi, ILO tarafından geliştirilen temel çalışma standartlarını; insan onuruna yakışır çalışma yaşamının geliştirilmesi ve kurumsal yönetim anlayışının güçlendirilmesi bakımından önemli uluslararası referanslar arasında değerlendirmektedir.

Bu doğrultuda Belediye;

- çalışma yaşamında fırsat eşitliğini desteklemeyi,
- eşit değerde işe eşit ücret ilkesini gözetmeyi,
- işe alım, görevlendirme ve kariyer süreçlerinde objektif ve liyakat esaslı

uygulamaları benimsemeyi,

- ayrımcılığı önleyen kapsayıcı çalışma ortamlarını geliştirmeyi,
- çalışanların mesleki gelişimini ve sürekli eğitimini desteklemeyi,

11 15 9

T.C.
BOZCAADA BELEDİYE BAŞKANLIĞI
MECLİS KARARI

Sayfa 45 / 69

- güvenli, sağlıklı ve insan onuruna yakışır çalışma koşullarının geliştirilmesini teşvik etmeyi
kurumsal yönetim anlayışının temel unsurları arasında kabul etmektedir.

Politika Belgesine Yansıması Bozcaada Belediyesi, ILO'nun temel çalışma standartlarını; bu Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikasının çalışma yaşamına ilişkin uluslararası referansları arasında değerlendirmektedir.

Bu Politika Belgesi kapsamında yürütülecek insan kaynakları uygulamalarında; fırsat eşitliği, ayrımcılığın önlenmesi, eşit değerde işe eşit ücret, liyakat, güvenli çalışma ortamı ve mesleki gelişimin desteklenmesi ilkeleri, ulusal mevzuat ve Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası sözleşmeler doğrultusunda gözetilecektir.

2.4.5 Birleşmiş Milletler 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Gündemi ve Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları (SKA) Genel Değerlendirme Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından 25 Eylül 2015 tarihinde kabul edilen 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Gündemi, yoksulluğun ortadan kaldırılması, eşitsizliklerin azaltılması, çevrenin korunması, iklim değişikliğiyle mücadele edilmesi ve sürdürülebilir kalkınmanın sağlanmasına yönelik küresel politika çerçevesini ortaya koymaktadır.

2030 Gündemi kapsamında belirlenen 17 Sürdürülebilir Kalkınma Amacı (SKA) ve 169 hedef, yalnızca ulusal hükümetler için değil; yerel yönetimler, özel sektör, akademi ve sivil toplum kuruluşları için de ortak bir yol haritası niteliğindedir.

Yerel yönetimler, sürdürülebilir kalkınma hedeflerinin yerel düzeyde uygulanmasında en önemli kamu kurumları arasında yer almaktadır. Kent planlaması, çevre yönetimi, sosyal hizmetler, su ve atık yönetimi, iklim değişikliğine uyum, afet yönetimi, yerel ekonomik kalkınma ve katılımcı yönetim gibi belediyelerin görev alanına giren birçok faaliyet, Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarının doğrudan uygulanmasına katkı sağlamaktadır.

Bozcaada Belediyesi, 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Gündemi'ni; uzun vadeli kurumsal gelişim vizyonunu destekleyen ve yerel yönetim politikalarına yön veren temel uluslararası politika belgelerinden biri olarak kabul etmektedir.

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Açısından Değerlendirme Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları, toplumsal cinsiyet eşitliğini yalnızca 5 inci Amaç kapsamında ele almamakta; sürdürülebilir kalkınmanın bütün hedefleriyle ilişkili, yatay ve bütüncül bir ilke olarak değerlendirmektedir.

Toplumsal cinsiyet eşitliği; kapsayıcı ekonomik büyüme, nitelikli kamu hizmetleri, iklim değişikliğine uyum, afetlere dirençli yerleşimler, demokratik yönetim ve sürdürülebilir şehirlerin oluşturulması bakımından temel bir kalkınma unsuru olarak kabul edilmektedir.

Bu doğrultuda Bozcaada Belediyesi açısından özellikle aşağıdaki amaçlar önem taşımaktadır:

SKA 5 – Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Kadınların ve kız çocuklarının güçlendirilmesi, her türlü ayrımcılık ve şiddetin önlenmesi, karar alma mekanizmalarına eşit katılımın sağlanması ve fırsat eşitliğinin geliştirilmesini hedeflemektedir.

SKA 8 – İnsana Yakışır İş ve Ekonomik Büyüme

İnsana yakışır çalışma koşullarının geliştirilmesini, üretken istihdamın desteklenmesini ve çalışma yaşamında fırsat eşitliğinin güçlendirilmesini amaçlamaktadır.

SKA 10 – Eşitsizliklerin Azaltılması

Toplumsal tüm kesimlerinin sosyal, ekonomik ve siyasal yaşama eşit katılımını destekleyen kapsayıcı politikaların geliştirilmesini öngörmektedir.

T.C.
BOZCAADA BELEDİYE BAŞKANLIĞI
MECLİS KARARI

Sayfa 46 / 69

SKA 11 – Sürdürülebilir Şehirler ve Topluluklar

Yerleşimlerin güvenli, kapsayıcı, dirençli ve sürdürülebilir hâle getirilmesini hedeflemektedir. Yerel yönetimlerin planlama, ulaşım, erişilebilirlik, kamusal alanlar, kültürel mirasın korunması ve afet risklerinin azaltılması gibi görev alanları bu amacın temel uygulama alanlarını oluşturmaktadır.

SKA 13 – İklim Eylemi

İklim değişikliğinin etkilerinin azaltılması ve iklim değişikliğine uyum kapasitesinin güçlendirilmesini amaçlamaktadır.

İklim değişikliğinin etkilerinin toplumun farklı kesimlerini farklı biçimlerde etkileyebildiği dikkate alındığında, iklim politikalarının hazırlanması ve uygulanmasında toplumsal cinsiyet perspektifinin gözetilmesi, kapsayıcı ve dirençli yerel yönetim anlayışının önemli unsurlarından biri olarak değerlendirilmektedir.

SKA 16 – Barış, Adalet ve Güçlü Kurumlar

Şeffaf, hesap verebilir, katılımcı ve kapsayıcı kurumların geliştirilmesini hedeflemektedir. Belediye yönetiminde iyi yönetim ilkelerinin güçlendirilmesi bakımından temel referanslardan biridir.

SKA 17 – Amaçlar İçin Ortaklıklar

Sürdürülebilir kalkınma hedeflerinin kamu kurumları, yerel yönetimler, üniversiteler, özel sektör, uluslararası kuruluşlar ve sivil toplum arasında kurulacak iş birlikleri ile gerçekleştirilebileceğini vurgulamaktadır.

Bozcaada Belediyesine Yansıması Bozcaada Belediyesi, Birleşmiş Milletler 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Gündemi'ni; uzun vadeli kurumsal gelişim vizyonuna yön veren temel uluslararası politika çerçevelerinden biri olarak değerlendirmektedir.

Bu doğrultuda Belediye;

- sürdürülebilir kalkınma hedeflerini stratejik planlama süreçlerine yansıtmayı,
- toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımını çevre, iklim değişikliği, su yönetimi, sürdürülebilir turizm ve yerel kalkınma politikalarıyla bütüncül biçimde ele almayı,
- kapsayıcı, erişilebilir ve dirençli kamu hizmetlerini geliştirmeyi,
- katılımcı yönetim ve hesap verebilirlik ilkelerini güçlendirmeyi,
- ulusal ve uluslararası proje geliştirme süreçlerinde Sürdürülebilir

Kalkınma Amaçlarını dikkate almayı,

- kamu kurumları, üniversiteler, sivil toplum kuruluşları ve uluslararası paydaşlarla iş birliklerini geliştirmeyi

kurumsal yönetim anlayışının temel unsurları arasında değerlendirmektedir.

Bozcaada Belediyesi, Doğa Pozitif Ada Yönetişim Çerçevesi, İklim Eylem ve Dayanıklılık Planı, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikası, Su Yönetimi Politikası ve Sürdürülebilir Turizm Politikası başta olmak üzere hazırlanan tüm kurumsal politika belgelerini, Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarını yerel ölçekte destekleyen bütünlük yönetim araçları olarak kabul etmektedir.

Politika Belgesine Yansıması Bozcaada Belediyesi, Birleşmiş Milletler 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Gündemi'ni ve Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarını; bu Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikasının hazırlanması, uygulanması, izlenmesi ve değerlendirilmesinde yol gösterici uluslararası politika çerçevelerinden biri olarak kabul etmektedir.

T.C.
BOZCAADA BELEDİYE BAŞKANLIĞI
MECLİS KARARI

Sayfa 47 / 69

Bu Politika Belgesi kapsamında geliştirilecek kurumsal uygulamalar; sürdürülebilir kalkınma ilkeleri doğrultusunda eşitlik, kapsayıcılık, çevresel sürdürülebilirlik, iklim direnci, iyi yönetim ve katılımcı yerel demokrasi anlayışıyla bütünleşik biçimde yürütülecektir.

Hazırlanacak Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı (2027–2030) ile birlikte performans göstergeleri ve uygulama mekanizmaları, belediyenin stratejik planı ve diğer kurumsal politika belgeleriyle uyumlu olarak geliştirilecektir.

2.5 AVRUPA YEREL YAŞAMDA KADIN-ERKEK EŞİTLİĞİ ŞARTI (CEMR CHARTER) 2.5.1 Genel Çerçeve Avrupa Yerel Yaşamda Kadın-Erkek Eşitliği Şartı (European Charter for Equality of Women and Men in Local Life), Avrupa Belediyeleri ve Bölgeleri Konseyi (Council of European Municipalities and Regions – CEMR) tarafından Avrupa Komisyonunun desteğiyle hazırlanmış ve 2006 yılında Avrupa'daki yerel ve bölgesel yönetimlerin kullanımına sunulmuştur. Şart, Avrupa'da yerel yönetimlerin toplumsal cinsiyet eşitliği alanındaki rolünü güçlendirmek

amacıyla geliştirilmiş olup, değişen toplumsal ihtiyaçlar ve güncel yönetim yaklaşımları doğrultusunda 2022 yılında kapsamlı biçimde güncellenmiştir.

CEMR Şartı; kadınlar ve erkekler arasında eşitliğin yalnızca hukuki bir hak veya insan kaynakları uygulaması olarak değil, yerel yönetimlerin tüm görev, yetki ve sorumluluk alanlarına entegre edilmesi gereken temel bir yönetim ilkesi olduğunu kabul etmektedir. Bu yaklaşım doğrultusunda Şart; yerel yönetimlerin karar alma süreçlerinden hizmet sunumuna, stratejik planlamadan bütçelemeye, insan kaynakları yönetiminden mekânsal planlamaya, çevre ve iklim politikalarından afet yönetimine kadar tüm kurumsal faaliyetlerinde toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifini sistematik biçimde dikkate almalarını önermektedir.

Şart, hukuken bağlayıcı uluslararası bir sözleşme niteliğinde olmayıp; yerel yönetimler için hazırlanmış gönüllülük esasına dayanan uluslararası bir politika belgesi ve iyi yönetim çerçevesidir. Şartı imzalayan yerel ve bölgesel yönetimler, kadın-erkek eşitliğini kurumsal yönetim anlayışlarının temel ilkelerinden biri olarak benimsediklerini kamuoyuna ilan etmekte ve bu doğrultuda belirli bir süre içerisinde bir Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı hazırlamayı taahhüt etmektedir.

Bu Politika Belgesinin kabulü, Avrupa Yerel Yaşamda Kadın-Erkek Eşitliği Şartı'na üyelik, katılım veya imza kararı niteliğinde değildir. CEMR Şartı'na resmî katılım, uluslararası bir kuruluşa üyelik, uluslararası iş birliği veya protokol yapılması hâlinde 5393 sayılı Belediye Kanunu ile ilgili diğer mevzuatta öngörülen ayrıca karar, izin ve onay süreçleri uygulanır.

CEMR Şartı, toplumsal cinsiyet eşitliğinin yalnızca kadınlara yönelik sosyal politikalar geliştirilmesiyle sınırlı olmadığını; belediyelerin planlama, bütçeleme, yatırım kararları, altyapı hizmetleri, ulaşım, çevre yönetimi, kültür, spor, sosyal hizmetler, afet yönetimi, dijital dönüşüm, satın alma süreçleri ve kurumsal insan kaynakları yönetimi dâhil olmak üzere tüm faaliyet alanlarında gözetilmesi gereken temel bir yönetim yaklaşımı olduğunu ortaya koymaktadır.

2022 yılında güncellenen Şart ile birlikte, toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımı; kesişimsellik (intersectionality), iklim değişikliği, çevresel sürdürülebilirlik, dijitalleşme, veri temelli karar alma, katılımcı yönetim ve kapsayıcı kamu hizmetleri gibi günümüzün öncelikli politika alanlarını da kapsayacak şekilde genişletilmiştir. Böylece CEMR Şartı, Avrupa'da yerel yönetimler için yalnızca bir eşitlik belgesi olmanın ötesinde, sürdürülebilir, kapsayıcı ve insan haklarına dayalı yerel yönetim anlayışını destekleyen kapsamlı bir politika çerçevesi hâline gelmiştir.

Bozcaada Belediyesi, Avrupa Yerel Yaşamda Kadın-Erkek Eşitliği Şartı'nı, yerel yönetimlerde toplumsal cinsiyet eşitliğinin kurumsal yönetim anlayışına bütüncül biçimde entegre edilmesine yönelik uluslararası iyi uygulama çerçevelerinden biri olarak değerlendirmektedir.

T.C.
BOZCAADA BELEDİYE BAŞKANLIĞI
MECLİS KARARI

Sayfa 48 / 69

Bu kapsamda hazırlanan Bozcaada Belediyesi Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikası, CEMR Şartı'nda ortaya konulan temel ilke ve yaklaşımlar dikkate alınarak; Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, ulusal mevzuat ve Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası sözleşmeler çerçevesinde hazırlanmıştır.

Bozcaada Belediyesi, bu Politika Belgesi ile CEMR Şartı'nın ortaya koyduğu yönetim yaklaşımını; belediyenin görev ve yetkileri, yerel ihtiyaçları ve kurumsal öncelikleri doğrultusunda değerlendirmekte; insan haklarına dayalı, katılımcı, kapsayıcı, hesap verilebilir ve sürdürülebilir yerel yönetim anlayışının güçlendirilmesini kurumsal gelişimin temel unsurlarından biri olarak kabul etmektedir.

Bu Politika Belgesi, Bozcaada Belediyesinin Avrupa Yerel Yaşamda Kadın-Erkek Eşitliği Şartı'nın temel ilkelerini kurumsal gelişimine rehberlik eden uluslararası iyi uygulama örnekleri olarak değerlendirdiğini ortaya koymakta; ilerleyen süreçte hazırlanacak Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı (2027-2030) ile bu ilkelerin belediyenin stratejik yönetim sistemi içerisinde somut hedeflere, faaliyetlere ve izleme göstergelerine dönüştürülmesini öngörmektedir.

2.5.2 CEMR Şartının Temel İlkeleri Avrupa Yerel Yaşamda Kadın-Erkek Eşitliği Şartı (CEMR Charter), toplumsal cinsiyet eşitliğini yerel yönetimlerin yalnızca belirli hizmet alanlarında dikkate alması gereken bir konu olarak değil; belediyelerin kurumsal yönetim anlayışının bütününe yön veren temel bir yönetim ilkesi olarak ele almaktadır.

Şartta benimsenen yaklaşım doğrultusunda, kadınlar ve erkekler arasında eşitliğin sağlanması; yalnızca ayrımcılığın önlenmesiyle sınırlı olmayıp, belediyelerin politika geliştirme, karar alma, planlama, kaynak kullanımı, hizmet sunumu ve kurumsal yönetim süreçlerinin tamamlanmasında eşitlik perspektifinin sistematik biçimde gözetilmesini gerektirmektedir.

Bu kapsamda CEMR Şartı aşağıda belirtilen temel ilkeler üzerine inşa edilmiştir.

2.5.2.1 İnsan Haklarına Dayalı Yerel Yönetim CEMR Şartı, kadınlar ve erkekler arasındaki eşitliği evrensel insan haklarının ayrılmaz bir parçası olarak kabul etmektedir.

Yerel yönetimler; insan haklarının korunması, ayrımcılığın önlenmesi, eşit fırsatların geliştirilmesi ve tüm bireylerin yerel hizmetlerden eşit biçimde yararlanmasının sağlanmasında önemli sorumluluk üstlenmektedir.

Bu yaklaşım doğrultusunda belediyeler, karar alma süreçlerinden hizmet sunumuna kadar tüm faaliyetlerinde insan haklarına dayalı yönetim anlayışını benimsemeye teşvik edilmektedir.

Bozcaada Belediyesi de toplumsal cinsiyet eşitliğini insan haklarına dayalı yerel yönetim anlayışının temel unsurlarından biri olarak değerlendirmektedir.

2.5.2.2 Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Anaakımlaştırılması (Gender Mainstreaming) CEMR Şartının temel yaklaşımı, toplumsal cinsiyet eşitliğinin belediyelerin yalnızca belirli bir müdürlüğünün veya sosyal hizmet birimlerinin sorumluluğunda yürütülen bir faaliyet olmadığıdır.

Şart; eşitlik perspektifinin stratejik planlama, bütçeleme, insan kaynakları yönetimi, yatırım kararları, çevre yönetimi, afet yönetimi, ulaşım, kültür, spor, satın alma süreçleri ve belediyenin tüm hizmet alanlarına sistematik biçimde entegre edilmesini önermektedir.

Bu yaklaşım, uluslararası literatürde Toplumsal Cinsiyetin Anaakımlaştırılması (Gender Mainstreaming) olarak tanımlanmaktadır.

Bozcaada Belediyesi, bu Politika Belgesi kapsamında toplumsal cinsiyet eşitliğini belediyenin tüm kurumsal süreçlerine bütüncül biçimde entegre edilmesi gereken temel yönetim ilkelerinden biri olarak değerlendirmektedir.

2.5.2.3 Kesişimsellik (Intersectionality) CEMR Şartı'nın güncellenmiş yaklaşımı, bireylerin yalnızca cinsiyet temelinde değil; yaş, engellilik, sosyoekonomik durum, etnik köken, dil, inanç, göçmenlik

[Signature] *[Signature]*

T.C.
BOZCAADA BELEDİYE BAŞKANLIĞI
MECLİS KARARI

Sayfa 49 / 69

durumu ve benzeri birçok unsurun birlikte oluşturduğu farklı koşullar altında eşitsizlik yaşayabileceğini kabul etmektedir.

Bu nedenle eşitlik politikalarının hazırlanması ve uygulanmasında, bireylerin karşılaşılabileceği çok boyutlu eşitsizliklerin dikkate alınması önem taşımaktadır.

Bozcaada Belediyesi, yerel hizmetlerin planlanması ve sunulmasında farklı toplumsal grupların ihtiyaçlarını gözeten kapsayıcı bir yaklaşım benimsemeyi hedeflemektedir.

2.5.2.4 Katılımcılık ve Eşit Temsil CEMR Şartı, demokratik yerel yönetimin güçlendirilmesi bakımından kadınların ve erkeklerin karar alma süreçlerine eşit ve etkin katılımını desteklemektedir.

Katılımcılık yalnızca seçim süreçleriyle sınırlı olmayıp; belediyelerin danışma mekanizmaları, çalışma grupları, yerel paydaş toplantıları ve kamuoyu katılım süreçlerini de kapsamaktadır.

Bozcaada Belediyesi, yerel karar alma süreçlerinde toplumun tüm kesimlerinin katılımını desteklemeyi ve kapsayıcı yönetim mekanizmalarının geliştirilmesini teşvik etmeyi amaçlamaktadır.

2.5.2.5 Veri Temelli Karar Alma ve İzleme CEMR Şartı, eşitlik politikalarının etkili biçimde uygulanabilmesi için düzenli veri toplanmasını, performans göstergelerinin oluşturulmasını ve politika sonuçlarının izlenmesini önermektedir.

Veriye dayalı yönetim anlayışı, geliştirilen politikaların etkisinin ölçülmesini ve gerektiğinde iyileştirilmesini mümkün kılmaktadır.

Bozcaada Belediyesi, bu Politika Belgesi kapsamında geliştirilecek performans göstergeleri ve izleme mekanizmaları aracılığıyla toplumsal cinsiyet eşitliği uygulamalarının düzenli olarak değerlendirilmesini hedeflemektedir.

Bu süreçlerde kişisel verilerin korunmasına ilişkin ulusal mevzuat hükümleri esas alınacaktır.

2.5.2.6 Sürdürülebilirlik, İklim ve Dirençli Yerel Yönetim CEMR Şartı'nın güncellenmiş metni; iklim değişikliği, çevresel sürdürülebilirlik ve afet risklerinin azaltılması çalışmalarında toplumsal cinsiyet perspektifinin dikkate alınmasının önemini vurgulamaktadır.

İklim değişikliğinin etkileri toplumun farklı kesimlerini farklı biçimlerde etkileyebilmekte; bu nedenle yerel yönetimlerin iklim politikalarının hazırlanması ve uygulanmasında kapsayıcı bir yaklaşım benimsemeleri önerilmektedir.

Bozcaada Belediyesi; iklim değişikliğine uyum, afetlere hazırlık, doğal kaynakların korunması ve Doğa Pozitif Ada vizyonu kapsamında yürüttüğü çalışmalarda toplumsal cinsiyet eşitliğini sürdürülebilir yerel yönetişimin ayrılmaz bir unsuru olarak değerlendirmektedir.

2.5.2.7 Kurumsal Liderlik ve Sürekli İyileştirme CEMR Şartı, toplumsal cinsiyet eşitliği çalışmalarının başarılı olabilmesi için yerel yönetimlerde kurumsal liderlik, üst yönetimin sahiplenmesi, düzenli izleme ve sürekli iyileştirme anlayışının önemini vurgulamaktadır.

Bu doğrultuda eşitlik politikalarının tek seferlik bir çalışma olarak değil, kurumsal öğrenme ve gelişim süreçlerinin sürekli bir parçası olarak ele alınması önerilmektedir.

Bozcaada Belediyesi, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikasını dinamik bir yönetim aracı olarak görmekte; uygulama sonuçlarının düzenli olarak değerlendirilmesi ve hazırlanacak Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı (2027–2030) aracılığıyla sürekli geliştirilmesini hedeflemektedir.

2.5.3 CEMR Şartı İlkelerinin Bozcaada Belediyesine Yansıması Avrupa Yerel Yaşamda Kadın-Erkek Eşitliği Şartı (CEMR Charter), toplumsal cinsiyet eşitliğini yerel yönetimlerin yalnızca belirli hizmet alanlarında uygulanacak bir sosyal politika olarak değil; belediyenin kurumsal yönetim anlayışını şekillendiren temel ilkelerden biri olarak değerlendirmektedir.



T.C.
BOZCAADA BELEDİYE BAŞKANLIĞI
MECLİS KARARI

Sayfa 50 / 69

Bozcaada Belediyesi de bu yaklaşım doğrultusunda toplumsal cinsiyet eşitliğini; belediyenin stratejik yönetim sistemi, kurumsal karar alma mekanizmaları, insan kaynakları uygulamaları, hizmet sunumu, yatırım planlaması ve paydaş ilişkilerinin bütününe entegre edilmesi gereken yatay bir yönetim ilkesi olarak kabul etmektedir.

Bu kapsamda belediye, toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımını yalnızca kaçınlara yönelik hizmetlerin geliştirilmesiyle sınırlı görmemekte; belediyenin görev ve yetki alanına giren tüm politika, planlama ve uygulama süreçlerinde dikkate alınması gereken temel kurumsal ilkelerden biri olarak değerlendirmektedir.

Bozcaada Belediyesi, CEMR Şartı'nın ortaya koyduğu yönetim yaklaşımı doğrultusunda;

- stratejik planlama, performans programı ve faaliyet raporlarında eşitlik perspektifinin gözetilmesini,
 - insan kaynakları yönetiminde fırsat eşitliği, liyakat ve kapsayıcılık ilkelerinin güçlendirilmesini,
 - işe alım, görevde yükselme, eğitim ve kariyer gelişimi süreçlerinde objektif ve şeffaf uygulamaların desteklenmesini,
 - belediye hizmetlerinin planlanması ve sunulmasında farklı toplumsal grupların ihtiyaçlarının dikkate alınmasını,
 - çevre yönetimi, iklim değişikliğine uyum, afet risklerinin azaltılması ve sürdürülebilir kalkınma çalışmalarında toplumsal cinsiyet perspektifinin gözetilmesini,
 - katılımcı yönetim mekanizmalarının güçlendirilmesini ve yerel karar alma süreçlerine kapsayıcı katılımın teşvik edilmesini,
 - kurumsal politika ve uygulamaların düzenli olarak izlenmesini, değerlendirilmesini ve sürekli iyileştirilmesini,
- kurumsal gelişimin temel unsurları arasında değerlendirmektedir.

Bozcaada Belediyesi, toplumsal cinsiyet eşitliğinin yalnızca belediye personeline yönelik uygulamalarda değil; belediyenin sunduğu tüm hizmetlerde, yatırım kararlarında, fiziki mekânların planlanmasında, kültür ve sanat faaliyetlerinde, spor hizmetlerinde, sosyal destek programlarında, çevre ve iklim politikalarında, afet yönetiminde, satın alma süreçlerinde ve ulusal ile uluslararası proje geliştirme çalışmalarında da gözetilmesini hedeflemektedir.

Ada yerleşimlerinin kendine özgü sosyal, ekonomik ve çevresel özellikleri dikkate alındığında; toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımı Bozcaada Belediyesi açısından aynı zamanda sürdürülebilir kalkınma, iklim değişikliğine uyum, afetlere dirençlilik, doğal ve kültürel mirasın korunması ile yaşam kalitesinin artırılmasına yönelik bütüncül yerel yönetim anlayışının da ayrılmaz bir parçasını oluşturmaktadır.

Bu doğrultuda Bozcaada Belediyesi; toplumsal cinsiyet eşitliğini belediyenin tüm müdürlükleri ve hizmet birimlerinin ortak sorumluluğu olarak

değerlendirmekte; eşitlik ilkesinin kurumsal yönetim sistemine bütüncül biçimde entegre edilmesini hedeflemektedir. Bu yaklaşım doğrultusunda hazırlanacak kurumsal düzenlemeler ve uygulama araçları, yürürlükteki ulusal mevzuat ve belediyenin görev, yetki ve sorumlulukları çerçevesinde geliştirilecektir.

11

g

g

T.C.
BOZCAADA BELEDİYE BAŞKANLIĞI
MECLİS KARARI

Sayfa 51 / 69

Bu Politika Belgesi ile ortaya konulan yönetim yaklaşımının somut hedeflere, faaliyetlere, performans göstergelerine ve izleme mekanizmalarına dönüştürülmesi amacıyla Bozcaada Belediyesi Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı (2027-2030) hazırlanacak; belediyenin stratejik planı, performans programı ve diğer kurumsal politika belgeleriyle uyumlu biçimde uygulanacaktır.

BÖLÜM 3

TEMEL POLİTİKA İLKELERİ 3.1 Genel Çerçeve Bozcaada Belediyesi Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikası; insan haklarına dayalı, katılımcı, kapsayıcı ve sürdürülebilir yerel yönetim anlayışı doğrultusunda hazırlanmış kurumsal bir politika belgesidir.

Bu bölümde yer alan temel politika ilkeleri, belediyenin görev ve sorumluluk alanına giren tüm hizmetlerin planlanması, uygulanması, izlenmesi ve değerlendirilmesi süreçlerinde ortak bir yönetim anlayışı oluşturmayı amaçlamaktadır.

Bozcaada Belediyesi, toplumsal cinsiyet eşitliğini yalnızca belirli bir hizmet alanına ilişkin bir konu olarak değil; kurumsal yönetim sisteminin bütününe yön veren temel ilkelerden biri olarak kabul etmektedir. Bu doğrultuda eşitlik yaklaşımı; stratejik planlama, insan kaynakları yönetimi, hizmet sunumu, bütçeleme, yatırım kararları, çevre ve iklim politikaları, afet yönetimi, satın alma süreçleri, kültür ve sanat faaliyetleri, spor hizmetleri, sosyal destek programları ile ulusal ve uluslararası proje geliştirme çalışmalarının tamamında gözetilecektir.

Bu bölümde tanımlanan ilkeler, belediyenin tüm müdürlükleri ve hizmet birimleri için ortak kurumsal yaklaşımı ortaya koymakta olup, hazırlanacak Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı (2027-2030) ile somut hedeflere, faaliyetlere ve performans göstergelerine dönüştürülecektir.

Bozcaada Belediyesi, bu ilkelerin uygulanmasını yalnızca yasal yükümlülüklerin yerine getirilmesi olarak değil; kurumsal kapasitenin geliştirilmesi, hizmet kalitesinin artırılması, katılımcı yerel demokrasinin güçlendirilmesi ve sürdürülebilir kalkınma hedeflerine katkı sağlanması bakımından stratejik bir yönetim yaklaşımı olarak değerlendirmektedir.

Bu kapsamda aşağıda yer alan temel politika ilkeleri, Bozcaada Belediyesinin toplumsal cinsiyet eşitliği alanındaki tüm kurumsal politika, uygulama ve karar alma süreçlerine rehberlik edecektir.

3.2 İnsan Haklarına Dayalı Yerel Yönetim Bozcaada Belediyesi, insan haklarına dayalı yerel yönetim anlayışını tüm kurumsal politika, karar ve uygulamalarının temelini oluşturan yönetim ilkelerinden biri olarak benimsemektedir.

Bu anlayış doğrultusunda belediye; insan onuruna saygıyı, eşitliği, adaleti, katılımcılığı, şeffaflığı ve hesap verebilirliği yerel yönetimin vazgeçilmez unsurları olarak kabul eder. Belediyenin görev ve sorumluluk alanına giren tüm hizmetlerin planlanması, uygulanması ve değerlendirilmesi süreçlerinde bireylerin temel hak ve özgürlüklerinin gözetilmesi esastır.

İnsan haklarına dayalı yerel yönetim yaklaşımı, yalnızca hukuki yükümlülüklerin yerine getirilmesini değil; belediyenin tüm faaliyetlerinde insan odaklı, kapsayıcı ve hak temelli bir yönetim kültürünün geliştirilmesini ifade etmektedir. Bu yaklaşım, farklı ihtiyaç ve beklentilere sahip bireylerin kamu hizmetlerinden eşit, güvenli ve erişilebilir biçimde yararlanabilmesini desteklemeyi amaçlamaktadır.

Bozcaada Belediyesi; toplumsal cinsiyet eşitliğini insan haklarına dayalı yerel yönetim anlayışının ayrılmaz bir parçası olarak değerlendirmekte, kadınların ve erkeklerin belediye hizmetlerine, karar alma süreçlerine ve yerel yaşama eşit katılımını demokratik yerel yönetimin temel koşullarından biri olarak kabul etmektedir.

Yerel yönetimler, bireylerin günlük yaşamına en yakın kamu kurumlarıdır. Bu nedenle insan haklarına saygının güçlendirilmesi, ayrımcılığın önlenmesi, kapsayıcı hizmetlerin geliştirilmesi ve katılımcı

T.C.
BOZCAADA BELEDİYE BAŞKANLIĞI
MECLİS KARARI

Sayfa 52 / 69

yerel demokrasinin desteklenmesi bakımından önemli sorumluluk üstlenmektedir. Bozcaada Belediyesi, bu sorumluluğun bilinciyle hareket ederek insan hakları perspektifini kurumsal yönetimin bütününe yansıtmayı hedeflemektedir.

Bu ilke doğrultusunda Bozcaada Belediyesi;

- insan haklarına saygıyı tüm kurumsal politika ve uygulamalarının temel değeri olarak benimser,
- tüm bireylerin belediye hizmetlerinden eşit, adil ve ayrımcılıktan uzak biçimde yararlanmasını gözetir,
- karar alma süreçlerinde katılımcılığı, şeffaflığı ve hesap verebilirliği destekler,

- farklı toplumsal grupların ihtiyaçlarını dikkate alan kapsayıcı hizmet anlayışını geliştirir,

- erişilebilir, güvenli ve insan odaklı kamu hizmetlerinin geliştirilmesini teşvik eder,

- yerel demokrasiyi güçlendirecek katılım mekanizmalarını destekler,
- insan hakları kültürünün kurumsal kapasitenin ayrılmaz bir parçası

hâline gelmesi için farkındalık ve eğitim çalışmalarını teşvik eder.

Bozcaada Belediyesi, insan haklarına dayalı yerel yönetim anlayışını yalnızca bu Politika Belgesinin değil; stratejik planlama, insan kaynakları yönetimi, çevre ve iklim politikaları, afet yönetimi, kültür ve sanat, spor, sosyal destek hizmetleri, sürdürülebilir turizm ve yerel kalkınma çalışmalarının tamamına yön veren temel kurumsal ilke olarak kabul etmektedir.

Bozcaada Belediyesi, bu ilkeyi kurumsal yönetim anlayışının ayrılmaz bir parçası olarak kabul etmekte ve tüm hizmet alanlarında gözetmeyi taahhüt etmektedir.

3.3 Toplumsal Cinsiyetin Anaakımlaştırılması (Gender Mainstreaming) Bozcaada Belediyesi, toplumsal cinsiyet eşitliğinin yalnızca belirli bir müdürlüğün, hizmet biriminin veya sosyal politika alanının sorumluluğunda yürütülen bir faaliyet olmadığını kabul etmektedir. Toplumsal cinsiyet eşitliği; belediyenin tüm kurumsal politika, plan, program, proje ve uygulamalarına yön veren yatay bir yönetim ilkesi olarak değerlendirilmektedir.

Toplumsal cinsiyetin anaakımlaştırılması (Gender Mainstreaming); kadınlar ve erkekler ile farklı toplumsal gruplar üzerindeki olası etkilerin, politika geliştirme ve karar alma süreçlerinin en erken aşamasından itibaren değerlendirilmesini ifade etmektedir. Bu yaklaşım, eşitlik ilkesinin yalnızca ortaya çıkan sorunlara çözüm üretmek yerine, politika ve hizmetlerin tasarım aşamasından itibaren gözetilmesini amaçlamaktadır.

Bozcaada Belediyesi; stratejik planlama, performans programı, bütçe hazırlıkları, yatırım kararları, insan kaynakları yönetimi, hizmet sunumu, çevre ve iklim politikaları, afet yönetimi, mekânsal planlama, kültür ve sanat faaliyetleri, spor hizmetleri, sosyal destek programları, satın alma süreçleri ve

ulusal ile uluslararası proje geliştirme çalışmalarında toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifini sistematik biçimde dikkate almayı hedeflemektedir.

T.C.
BOZCAADA BELEDİYE BAŞKANLIĞI
MECLİS KARARI

Sayfa 53 / 69

Bu yaklaşım, belediyenin kurumsal kapasitesini güçlendiren, hizmetlerin etkinliğini artıran ve farklı toplumsal kesimlerin ihtiyaçlarının daha doğru değerlendirilmesini sağlayan bütüncül bir yönetim anlayışını ifade etmektedir.

Bu ilke doğrultusunda Bozcaada Belediyesi;

- toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifini belediyenin tüm politika, plan ve uygulamalarına entegre etmeyi esas alır,
- stratejik planlama, performans yönetimi ve kurumsal karar alma süreçlerinde eşitlik yaklaşımını gözetir,
- hizmetlerin planlanması ve uygulanmasında farklı toplumsal grupların ihtiyaç ve beklentilerini dikkate alır,
- yeni politika, proje ve uygulamaların olası etkilerini eşitlik perspektifiyle değerlendirmeyi teşvik eder,
- müdürlükler arasında iş birliğini ve kurumsal koordinasyonu güçlendirerek eşitlik yaklaşımının bütün belediye teşkilatında benimsenmesini destekler,
- eğitim, rehberlik ve kurumsal kapasite geliştirme çalışmalarıyla personelin toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki bilgi ve farkındalığını artırmayı teşvik eder,
- hazırlanacak Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı doğrultusunda bu yaklaşımın somut faaliyetlere ve izleme göstergelerine dönüştürülmesini hedefler.

Bozcaada Belediyesi, toplumsal cinsiyetin anaakımlaştırılması yaklaşımını yalnızca bu Politika Belgesinin uygulanmasına yönelik bir yöntem olarak değil; kurumsal yönetim kültürünün gelişmesini destekleyen, sürdürülebilir, kapsayıcı ve insan haklarına dayalı yerel yönetim anlayışının temel unsurlarından biri olarak kabul etmektedir.

3.4 Eşitlik ve Ayrımcılık Yasağı Bozcaada Belediyesi, eşitlik ilkesini demokratik, kapsayıcı ve insan haklarına dayalı yerel yönetim anlayışının temel unsurlarından biri olarak kabul etmektedir. Belediye, tüm bireylerin insan onuruna saygı temelinde, kamu hizmetlerinden eşit biçimde yararlanma hakkına sahip olduğu anlayışıyla hareket eder.

Bozcaada Belediyesi açısından eşitlik; tüm bireylere aynı şekilde davranılmasından ibaret olmayıp, farklı ihtiyaç ve koşulların dikkate alındığı adil, kapsayıcı ve erişilebilir hizmetlerin geliştirilmesini ifade etmektedir. Bu doğrultuda belediye, farklı toplumsal grupların kamu hizmetlerine erişimini güçlendirmeyi ve hizmet sunumunda ortaya çıkabilecek eşitsizlikleri azaltmaya yönelik uygulamaları desteklemeyi amaçlamaktadır.

Bozcaada Belediyesi; toplumsal cinsiyet başta olmak üzere yaş, engellilik durumu, medeni hâl, aile yükümlülükleri, dil, din, inanç, etnik köken, sosyal ve ekonomik durum veya diğer herhangi bir nedenle doğrudan ya da dolaylı ayrımcılığa neden olabilecek uygulamalardan kaçınmayı temel kurumsal ilkelerinden biri olarak benimsemektedir.

Eşitlik ilkesi, yalnızca belediye çalışanlarına yönelik insan kaynakları uygulamalarında değil; belediyenin sunduğu tüm hizmetlerde, paydaşlarla kurduğu ilişkilerde, katılım mekanizmalarında ve kurumsal karar alma süreçlerinde gözetilmesi gereken temel bir yönetim anlayışdır.

Bu ilke doğrultusunda Bozcaada Belediyesi;

- tüm kurumsal politika, karar ve uygulamalarında eşitlik ilkesini gözetir,
- doğrudan veya dolaylı ayrımcılığa yol açabilecek uygulamaların

T.C.
BOZCAADA BELEDİYE BAŞKANLIĞI
MECLİS KARARI

Sayfa 54 / 69

önlenmesi amacıyla gerekli kurumsal tedbirlerin geliştirilmesini destekler,

- belediye hizmetlerinin tüm bireyler için erişilebilir, kapsayıcı ve adil biçimde sunulmasını esas alır,
- işe alım, görevlendirme, eğitim, kariyer gelişimi ve çalışma yaşamına ilişkin uygulamalarda fırsat eşitliği ve liyakat ilkelerini gözetir,
- belediye hizmetlerinden yararlanan tüm bireylere saygılı, tarafsız ve eşit hizmet sunulmasını teşvik eder,
- ayrımcılık iddialarının değerlendirilmesinde objektiflik, tarafsızlık ve gizlilik ilkelerini esas alır,
- eşitlik kültürünün kurumsal yapının ayrılmaz bir parçası hâline gelmesini destekleyen eğitim ve farkındalık çalışmalarını teşvik eder.

Bozcaada Belediyesi, eşitlik ve ayrımcılık yasağı ilkesini yalnızca hukuki bir yükümlülük olarak değil; kurumsal güvenin, toplumsal dayanışmanın ve sürdürülebilir yerel yönetişimin temel koşullarından biri olarak değerlendirmektedir. Bu doğrultuda belediye, eşitlik ilkesinin tüm hizmet alanlarında etkin biçimde uygulanmasını ve kurumsal kültürün ayrılmaz bir parçası hâline gelmesini hedeflemektedir.

3.5 Katılımcılık ve Eşit Temsil Bozcaada Belediyesi, demokratik yerel yönetimin temel koşullarından birinin, bireylerin yerel karar alma süreçlerine eşit, etkin ve anlamlı katılımı olduğuna inanmaktadır. Katılımcılık, yalnızca yasal zorunlulukların yerine getirilmesini değil; farklı görüşlerin, deneyimlerin ve ihtiyaçların belediyenin politika ve hizmetlerine yansıtılmasını sağlayan temel bir yönetişim anlayışını ifade etmektedir.

Belediye; toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımı doğrultusunda kadınların ve erkeklerin yerel yönetime, karar alma mekanizmalarına ve katılım süreçlerine eşit fırsatlarla dâhil olmasını desteklemektedir. Bununla birlikte katılımın yalnızca cinsiyet dengesi ile sınırlı olmadığı; gençler, yaşlılar, engelli bireyler ve diğer farklı toplumsal grupların da yerel yönetime katkı sunabilmesinin demokratik yönetimin ayrılmaz bir parçası olduğu kabul edilmektedir.

Bozcaada Belediyesi, katılımcılığı yalnızca danışma süreçleri olarak değil; yerel bilgi ve deneyimin kurumsal karar alma mekanizmalarına sistematik biçimde dâhil edilmesini sağlayan sürekli bir yönetim yaklaşımı olarak değerlendirmektedir. Bu doğrultuda katılım mekanizmalarının erişilebilir, kapsayıcı, şeffaf ve güvenilir olması esastır.

Bu ilke doğrultusunda Bozcaada Belediyesi;

- yerel karar alma süreçlerinde katılımcılığı teşvik eder,
- kadınların ve erkeklerin belediye faaliyetlerine eşit katılımını destekler,
- farklı toplumsal grupların görüş ve önerilerinin karar alma süreçlerine yansıtılmasını gözetir,
- kamuoyu bilgilendirme ve istişare süreçlerinde şeffaflığı esas alır,
- belediye hizmetlerinin planlanmasında yerel ihtiyaçların ve beklentilerin dikkate alınmasını destekler,
- katılımcılık kültürünün kurumsal yönetimin ayrılmaz bir parçası hâline gelmesini teşvik eder,
- iş birliği ve diyalog temelinde yerel demokrasiyi güçlendiren uygulamaları geliştirir.

T.C.
BOZCAADA BELEDİYE BAŞKANLIĞI
MECLİS KARARI

Sayfa 55 / 69

Bozcaada Belediyesi, katılımcılık ve eşit temsil ilkesini yalnızca yönetsel bir yöntem olarak değil; toplumsal güveni artıran, kurumsal kararların niteliğini güçlendiren ve sürdürülebilir yerel yönetimi destekleyen temel bir yönetim ilkesi olarak kabul etmektedir.

3.6 Kapsayıcılık ve Kesişimsellik (Intersectionality) Bozcaada Belediyesi, toplumsal cinsiyet eşitliğinin her bireyin yaşam deneyimini tek başına açıklayan bir yaklaşım olmadığını kabul etmektedir. Bireylerin kamu hizmetlerine erişimi, yerel yaşama katılımı ve fırsatlardan yararlanma düzeyi; yaş, engellilik durumu, sağlık durumu, sosyoekonomik koşullar, eğitim düzeyi, aile sorumlulukları, coğrafi koşullar ve benzeri birçok unsurun birlikte etkisiyle şekillenebilmektedir.

Bu doğrultuda belediye, hizmetlerin planlanması ve sunulmasında bireylerin farklı ihtiyaç ve koşullarını dikkate alan kapsayıcı bir yönetim anlayışını benimsemektedir.

Kesişimsellik (Intersectionality) yaklaşımı; bireylerin birden fazla özelliğinin aynı anda farklı fırsatlar veya farklı dezavantajlar oluşturabileceğini kabul eden bir değerlendirme yaklaşımıdır. Bu yaklaşım, belediye hizmetlerinin planlanması ve uygulanmasında tek tip çözümler yerine, yerel ihtiyaçlara duyarlı ve kapsayıcı uygulamaların geliştirilmesini desteklemektedir.

Bozcaada Belediyesi, toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının hazırlanması ve uygulanması sürecinde farklı toplumsal grupların ihtiyaçlarını birlikte değerlendirmeyi; kamu hizmetlerinden herkesin adil ve erişilebilir biçimde yararlanabilmesini desteklemeyi amaçlamaktadır.

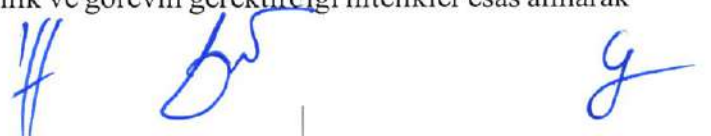
Bu ilke doğrultusunda Bozcaada Belediyesi;

- belediye hizmetlerinin planlanması ve uygulanmasında farklı toplumsal grupların ihtiyaçlarını dikkate alır,
- kamu hizmetlerinin erişilebilirliğini ve kapsayıcılığını geliştirmeyi destekler,
- farklı yaş grupları, engelli bireyler ve diğer kırılgan grupların yerel yaşama katılımını kolaylaştıracak uygulamaları teşvik eder,
- politika geliştirme süreçlerinde farklı toplumsal kesimlerin görüş ve deneyimlerinden yararlanmayı önemser,
- hizmet sunumunda eşitlik ve hakkaniyet ilkelerini birlikte gözetir,
- kurumsal karar alma süreçlerinde kapsayıcılığı güçlendirecek uygulamaların geliştirilmesini destekler,
- yerel ihtiyaçların düzenli olarak değerlendirilmesi ve değişen koşullara uygun çözümler geliştirilmesini teşvik eder.

Bozcaada Belediyesi, kapsayıcılık ve kesişimsellik yaklaşımını; toplumsal cinsiyet eşitliğinin daha etkin uygulanmasına katkı sağlayan, kamu hizmetlerinin niteliğini güçlendiren ve insan haklarına dayalı yerel yönetim anlayışını destekleyen temel yönetim ilkelerinden bir. olarak kabul etmektedir.

3.7 Liyakat, Şeffaflık ve Hesap Verebilirlik Bozcaada Belediyesi, liyakat, şeffaflık ve hesap verebilirlik ilkelerini; demokratik yerel yönetimin, kurumsal güvenin ve sürdürülebilir kamu yönetiminin temel unsurları olarak kabul etmektedir. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin kurumsal yaşamın ayrılmaz bir parçası hâline gelebilmesi, karar alma süreçlerinin objektif, adil ve izlenebilir ilkelere dayanmasıyla mümkündür.

Liyakat ilkesi; belediyenin insan kaynakları yönetimi başta olmak üzere tüm kurumsal süreçlerinde görev, yetki ve sorumlulukların bilgi, deneyim, yetkinlik ve görevin gerektirdiği nitelikler esas alınarak



T.C.
BOZCAADA BELEDİYE BAŞKANLIĞI
MECLİS KARARI

Sayfa 56 / 69

yürütülmesini ifade etmektedir. Toplumsal cinsiyet, kişisel özellikler veya ayrımcılığa neden olabilecek herhangi bir unsur, kamu görevine erişim veya görevin yürütülmesinde belirleyici bir ölçüt olarak değerlendirilemez.

Şeffaflık ve hesap verebilirlik ise belediyenin karar alma süreçlerinin açık, anlaşılabilir ve denetlenebilir olmasını; kamu kaynaklarının etkin ve verimli kullanılmasını; kurumsal uygulamaların düzenli olarak izlenmesini ve kamuoyuna karşı sorumluluk bilinciyle hareket edilmesini ifade etmektedir.

Bozcaada Belediyesi, bu ilkelerin yalnızca iyi yönetişimin gereği değil, aynı zamanda toplumsal güveni güçlendiren ve belediye hizmetlerinin niteliğini artıran temel kurumsal değerler olduğuna inanmaktadır.

Bu ilke doğrultusunda Bozcaada Belediyesi;

- işe alım, görevlendirme, görevde yükselme ve kariyer gelişimi süreçlerinde liyakat ilkesini esas alır,
- kurumsal karar alma süreçlerinde şeffaflığı ve hesap verebilirliği destekler,
- görev ve sorumlulukların açık, anlaşılır ve objektif ölçütlere dayalı olarak yürütülmesini gözetir,
- kamu kaynaklarının etkili, ekonomik ve verimli kullanılmasını temel yönetim ilkelerinden biri olarak benimser,
- kurumsal politika ve uygulamaların düzenli olarak izlenmesini ve değerlendirilmesini destekler,
- etik yönetim anlayışını güçlendiren uygulamaları teşvik eder,
- çalışanların ve paydaşların kurumsal güvenini artıracak yönetim kültürünün geliştirilmesini destekler.

Bozcaada Belediyesi, liyakat, şeffaflık ve hesap verebilirlik ilkelerini; toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının etkin biçimde uygulanmasını sağlayan temel yönetim araçları olarak değerlendirmekte, bu ilkelerin belediyenin tüm kurumsal faaliyetlerinde gözetilmesini hedeflemektedir.

3.8 Güvenli, Saygılı ve Kapsayıcı Çalışma Ortamı Bozcaada Belediyesi, güvenli, sağlıklı, saygılı ve kapsayıcı bir çalışma ortamının; çalışanların mesleki gelişimi, kurumsal aidiyeti ve kamu hizmetlerinin niteliği açısından temel bir ön koşul olduğuna inanmaktadır. Belediye, tüm çalışanların insan onuruna saygı temelinde, güven içinde çalışabilecekleri, görüşlerini özgürce ifade edebilecekleri ve mesleki gelişimlerini sürdürebilecekleri bir çalışma ortamının oluşturulmasını kurumsal öncelikleri arasında değerlendirmektedir.

Bu Politika Belgesi tek başına yeni bir disiplin suçu, disiplin cezası veya başka bir yaptırım oluşturmaz. Belediye personeli hakkında yürütülecek inceleme, soruşturma ve disiplin işlemlerinde personelin statüsüne göre ilgili kamu personeli, iş ve toplu iş sözleşmesi mevzuatı uygulanır. Ayrımcılık, taciz, psikolojik taciz ve şiddet iddialarının değerlendirilmesinde yetki, usul, savunma hakkı, masumiyet karanesi, tarafsızlık, gizlilik ve kişisel verilerin korunması ilkeleri gözetilir.

Bozcaada Belediyesi açısından güvenli çalışma ortamı yalnızca fiziksel iş sağlığı ve güvenliğini değil; aynı zamanda karşılıklı saygıya dayalı iletişimi, etik davranış ilkelerini, psikolojik güvenliğini ve

14 *[Signature]* *[Signature]*

T.C.
BOZCAADA BELEDİYE BAŞKANLIĞI
MECLİS KARARI

Sayfa 57 / 69

kapsayıcı çalışma kültürünü de kapsamaktadır. Kurumsal başarı; farklı bilgi, deneyim ve bakış açılarının değer gördüğü, iş birliğini destekleyen ve çalışanların potansiyellerini geliştirebildikleri çalışma ortamlarında mümkün olmaktadır.

Belediye; çalışma yaşamında her türlü ayrımcılık, psikolojik taciz (mobbing), cinsel taciz, şiddet, yıldırma ve insan onurunu zedeleyebilecek davranışların kurumsal çalışma kültürü ile bağdaşmadığını kabul etmekte; karşılıklı saygı, nezaket, etik davranış ve mesleki sorumluluk ilkelerini çalışma yaşamının temel değerleri olarak benimsemektedir.

Bozcaada Belediyesi, çalışma yaşamında fırsat eşitliğini destekleyen, çalışanların iş ve özel yaşam dengelerini gözeten, mesleki gelişimi teşvik eden

ve kurum içi iletişimi güçlendiren uygulamaların kurumsal kapasitenin gelişmesine önemli katkı sağladığına inanmaktadır.

Bu ilke doğrultusunda Bozcaada Belediyesi;

- tüm çalışanlar için güvenli, sağlıklı, saygılı ve kapsayıcı bir çalışma ortamının geliştirilmesini destekler,
- karşılıklı saygı, etik davranış ve profesyonel iletişim kültürünü teşvik eder,
- çalışma yaşamında her türlü ayrımcılık, psikolojik taciz (mobbing), cinsel taciz ve şiddetin önlenmesine yönelik kurumsal farkındalığın geliştirilmesini destekler,
- çalışanların mesleki gelişimini, sürekli öğrenmesini ve kurumsal kapasitesini güçlendirecek eğitim çalışmalarını teşvik eder,
- kurum içi iletişimi, iş birliğini ve ekip çalışmasını güçlendiren uygulamaları destekler,
- çalışanların sağlık, güvenlik ve esenliğini gözeten kurumsal uygulamaların geliştirilmesini teşvik eder,
- iş ve özel yaşam dengesini destekleyen uygulamaların kurumsal verimlilik ve çalışan memnuniyetine katkı sağlayacağını kabul eder,
- çalışma ortamına ilişkin geri bildirimlerin değerlendirilmesini ve sürekli iyileştirme anlayışının geliştirilmesini destekler.

Bozcaada Belediyesi, güvenli, saygılı ve kapsayıcı çalışma ortamını yalnızca çalışan haklarının korunmasına yönelik bir yaklaşım olarak değil; kurumsal güveni güçlendiren, hizmet kalitesini artıran, yenilikçiliği destekleyen ve sürdürülebilir kamu yönetimine katkı sağlayan temel bir yönetim ilkesi olarak değerlendirmektedir.

3.9 Veri Temelli Yönetim, İzleme ve Sürekli İyileştirme Bozcaada Belediyesi, etkili kamu yönetiminin; güvenilir veriye dayalı karar alma süreçleri, düzenli izleme, nesnel değerlendirme ve sürekli iyileştirme anlayışıyla güçlendirilebileceğine inanmaktadır. Toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının kalıcı ve ölçülebilir sonuçlar üretebilmesi, yalnızca hedeflerin belirlenmesiyle değil, bu hedeflere yönelik gelişmelerin düzenli olarak izlenmesi ve değerlendirilmesiyle mümkündür.

Bu doğrultuda belediye, politika ve uygulamalarının etkinliğini değerlendirmeye imkân sağlayacak kurumsal izleme mekanizmalarının geliştirilmesini desteklemektedir. İzleme ve değerlendirme

114

g

T.C.
BOZCAADA BELEDİYE BAŞKANLIĞI
MECLİS KARARI

Sayfa 58 / 69

süreçleri; hizmetlerin niteliğini artırmayı, kurumsal öğrenmeyi güçlendirmeyi ve değişen ihtiyaçlara uygun çözümler geliştirilmesini amaçlamaktadır.

Bozcaada Belediyesi, karar alma süreçlerinde kullanılacak verilerin doğruluk, güvenilirlik, tarafsızlık ve güncellik ilkelerine uygun biçimde değerlendirilmesini önemsemektedir. Toplumsal cinsiyet eşitliği alanında yürütülecek izleme ve değerlendirme çalışmaları, yürürlükteki kişisel verilerin korunmasına ilişkin mevzuat hükümleri gözetilerek gerçekleştirilecektir.

Belediye, veri temelli yönetim anlayışını yalnızca istatistiksel bilgi üretimi olarak değil; politika geliştirme, hizmet kalitesinin artırılması, kaynakların etkin kullanımı ve kurumsal kapasitenin güçlendirilmesini destekleyen stratejik bir yönetim aracı olarak değerlendirmektedir.

Bu ilke doğrultusunda Bozcaada Belediyesi;

- politika ve uygulamaların izlenmesine yönelik ölçülebilir göstergelerin geliştirilmesini destekler,

- kurumsal karar alma süreçlerinde güvenilir ve güncel verilerin kullanılmasını teşvik eder,

- düzenli izleme ve değerlendirme çalışmalarıyla uygulamaların etkinliğini gözden geçirir,

- elde edilen bulgular doğrultusunda sürekli iyileştirme anlayışını benimser,

- performans değerlendirme süreçlerinde şeffaflık ve hesap verebilirlik ilkelerini gözetir,

- veri toplama ve analiz süreçlerinde kişisel verilerin korunması ile bilgi güvenliği ilkelerine uygun hareket eder,

- kurumsal öğrenmeyi ve iyi uygulama örneklerinin paylaşılmasını destekler,

- hazırlanacak Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planının uygulanmasını düzenli olarak izlemeyi ve sonuçlarını değerlendirmeyi hedefler.

Bozcaada Belediyesi, veri temelli yönetim, izleme ve sürekli iyileştirme anlayışını; değişen toplumsal ihtiyaçlara uyum sağlayabilen, öğrenen ve kendini geliştiren bir belediye olmanın temel unsurlarından biri olarak kabul etmektedir.

3.10 Sürdürülebilirlik, İklim Adaleti ve Dirençli Yerel Yönetim Bozcaada Belediyesi, toplumsal cinsiyet eşitliği ile çevresel sürdürülebilirlik, iklim değişikliğine uyum ve dirençli yerel yönetim anlayışı arasında güçlü bir ilişki bulunduğunu kabul etmektedir. Belediye; sürdürülebilir kalkınmanın sosyal, ekonomik ve çevresel boyutlarının birbirinden bağımsız değerlendirilemeyeceğine inanmakta, tüm politika ve uygulamalarında bu bütüncül yaklaşımı esas almaktadır.

İklim değişikliği, doğal afetler, su kaynaklarının azalması, biyolojik çeşitlilik kaybı ve diğer çevresel riskler toplumun farklı kesimlerini farklı biçimlerde etkileyebilmektedir. Bu nedenle iklim değişikliğine uyum ve afetlere hazırlık süreçlerinde farklı toplumsal ihtiyaçların dikkate alınması; kapsayıcı, adil ve dayanıklı yerel yönetim anlayışının önemli unsurlarından biridir.

Bir ada belediyesi olarak Bozcaada; sınırlı doğal kaynaklara, hassas ekosistemlere ve mevsimsel nüfus değişimlerine sahip özel bir yerleşimdir. Bu özellikler, çevre yönetimi, su kaynaklarının korunması,

11 5 g

T.C.
BOZCAADA BELEDİYE BAŞKANLIĞI
MECLİS KARARI

Sayfa 59 / 69

atık yönetimi, enerji verimliliği, afetlere hazırlık ve sürdürülebilir turizm politikalarının uzun vadeli ve bütüncül bir yaklaşımla ele alınmasını gerekli kılmaktadır.

Bozcaada Belediyesi, toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımının çevre ve iklim politikalarıyla bütünleşik biçimde ele alınmasının; hem kamu hizmetlerinin niteliğini artıracığına hem de yerel toplumun değişen çevresel koşullara uyum kapasitesini güçlendireceğine inanmaktadır.

Bu ilke doğrultusunda Bozcaada Belediyesi;

- çevresel sürdürülebilirlik ile toplumsal cinsiyet eşitliğini birbirini destekleyen kurumsal politika alanları olarak değerlendirir,
- iklim değişikliğine uyum ve afet risklerinin azaltılmasına yönelik çalışmalarda kapsayıcı bir yaklaşımı benimser,
- doğal kaynakların korunması ve sürdürülebilir kullanımına yönelik belediye politikalarını destekler,
- su yönetimi, atık yönetimi, enerji verimliliği ve döngüsel ekonomi çalışmalarında farklı toplumsal ihtiyaçların dikkate alınmasını gözetir,
- çevre, iklim ve sürdürülebilirlik alanında yürütülen eğitim ve farkındalık çalışmalarını destekler,

- belediyenin hazırlayacağı stratejik planlar, iklim politikaları ve diğer tematik politika belgeleri arasında bütüncül bir kurumsal yaklaşım geliştirilmesini teşvik eder,
- ulusal ve uluslararası iş birlikleri yoluyla sürdürülebilir, dirençli ve doğa ile uyumlu yerel yönetim uygulamalarının geliştirilmesini destekler.

Bozcaada Belediyesi, toplumsal cinsiyet eşitliği ile çevresel sürdürülebilirliği birbirini tamamlayan iki temel yönetim ilkesi olarak değerlendirmektedir. Bu doğrultuda belediye; Doğa Pozitif Ada, iklim değişikliğine uyum, afetlere direnç, doğal kaynakların korunması ve sürdürülebilir kalkınma hedeflerini destekleyen tüm kurumsal politika ve uygulamalarında kapsayıcı bir yaklaşımı benimsemeyi amaçlamaktadır.

3.11 Kurumsal İş Birliği, Öğrenme ve Ortaklıklar Bozcaada Belediyesi, toplumsal cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesinin yalnızca belediye teşkilatının kendi çalışmalarıyla sınırlı olmadığını; kamu kurumları, üniversiteler, meslek kuruluşları, sivil toplum kuruluşları, özel sektör, uluslararası kuruluşlar ve yerel toplum ile geliştirilecek iş birlikleri sayesinde güçleneceğini kabul etmektedir.

Belediye; kurumsal gelişimin sürekli öğrenme, bilgi paylaşımı, ortak akıl üretimi ve deneyim alışverişi ile desteklenebileceğine inanmakta; ulusal ve uluslararası iyi uygulama örneklerinin izlenmesini, yerel koşullara uygun çözümlerin geliştirilmesini ve kurumsal kapasitenin sürekli olarak güçlendirilmesini önemli bir yönetim yaklaşımı olarak benimsemektedir.

Toplumsal cinsiyet eşitliği, farklı disiplinlerin ve paydaşların katkısıyla geliştirilebilecek çok boyutlu bir politika alanıdır. Bu nedenle Bozcaada Belediyesi; bilimsel bilgi, yerel deneyim ve katılımcı yönetim anlayışını bir araya getiren iş birliklerini desteklemeyi, ortak öğrenme kültürünü kurumsal gelişimin temel unsurlarından biri olarak değerlendirmektedir.

Bozcaada Belediyesi, ulusal ve uluslararası fon programları, ağ yapıları, belediyeler arası iş birlikleri ve bilgi paylaşım platformlarının kurumsal kapasitenin geliştirilmesine önemli katkılar sağladığını kabul etmekte; bu süreçleri sürdürülebilir yerel yönetim anlayışının doğal bir parçası olarak görmektedir.



T.C.
BOZCAADA BELEDİYE BAŞKANLIĞI
MECLİS KARARI

Sayfa 60 / 69

Bu ilke doğrultusunda Bozcaada Belediyesi;

- kamu kurumları, üniversiteler, sivil toplum kuruluşları, meslek kuruluşları ve diğer paydaşlarla iş birliğini destekler,
- ulusal ve uluslararası iyi uygulama örneklerinin izlenmesini ve kurumsal öğrenmeye katkı sağlayacak deneyim paylaşımını teşvik eder,
- belediye personelinin mesleki gelişimini ve yaşam boyu öğrenmesini destekleyen eğitim faaliyetlerini teşvik eder,
- ulusal ve uluslararası proje geliştirme süreçlerinde iş birliği ve ortaklık kültürünü güçlendirir,
- bilgiye dayalı karar alma anlayışını destekleyen araştırma, analiz ve değerlendirme çalışmalarını teşvik eder,
- kurumsal deneyimlerin kayıt altına alınmasını, paylaşılmasını ve gelecek uygulamalara aktarılmasını destekler,
- yerel yönetimler arasında dayanışmayı ve iyi uygulama paylaşımını teşvik eden ağlara katılımı önemser,
- kurumsal gelişimin sürekliliğini sağlayacak öğrenme ve yenilik kültürünü destekler.

Bozcaada Belediyesi, kurumsal iş birliği, öğrenme ve ortaklık yaklaşımını; yalnızca toplumsal cinsiyet eşitliği alanında değil, sürdürülebilir kalkınma, çevre yönetimi, iklim değişikliğine uyum, afetlere direnç, kültürel mirasın korunması ve yerel kalkınma çalışmalarında da kurumsal kapasiteyi güçlendiren temel yönetim ilkelerinden biri olarak kabul etmektedir.

BÖLÜM 4

KURUMSAL TAAHHÜTLER VE UYGULAMA ALANLARI

4.1 Genel Çerçeve Bozcaada Belediyesi, bu Politika Belgesi kapsamında benimsediği temel ilkeleri kurumsal yönetim anlayışının ayrılmaz bir parçası olarak kabul etmektedir. Bu ilkelerin hayata geçirilmesi; yalnızca belirli bir müdürlüğün veya çalışma grubunun sorumluluğunda değil, belediyenin tüm teşkilat yapısının ortak sorumluluğundadır.

Toplumsal cinsiyet eşitliği, Bozcaada Belediyesinin hizmet sunumu, kurumsal yönetimi, stratejik planlaması ve paydaş ilişkileri bakımından yatay bir yönetim yaklaşımı olarak ele alınacaktır. Bu doğrultuda belediyenin tüm müdürlükleri, görev ve yetki alanları çerçevesinde bu Politika Belgesinde yer alan ilke ve hedeflerin uygulanmasına katkı sağlayacaktır.

Kurumsal taahhütler, belediyenin mevcut görev ve sorumluluklarını yeniden tanımlamak amacıyla değil; yürürlükteki mevzuat kapsamında yürütülen faaliyetlerin toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifiyle planlanmasını, uygulanmasını, izlenmesini ve geliştirilmesini desteklemek amacıyla oluşturulmuştur.

Bu bölümde yer alan taahhütler; hazırlanacak Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı (2027–2030) ile somut faaliyetlere, sorumlu birimlere, performans göstergelerine ve izleme mekanizmalarına dönüştürülecektir.

T.C.
BOZCAADA BELEDİYE BAŞKANLIĞI
MECLİS KARARI

Sayfa 61 / 69

4.2 Kurumsal Yönetim ve Karar Alma Süreçleri Bozcaada Belediyesi, toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımının kurumsal yönetim sisteminin ayrılmaz bir parçası olarak tüm karar alma süreçlerine entegre edilmesini hedeflemektedir. Belediye; stratejik kararların alınması, kurumsal

politikaların geliştirilmesi, hizmetlerin planlanması ve kaynakların kullanımı süreçlerinde eşitlik, kapsayıcılık ve katılımcılık ilkelerini gözetmeyi esas alır.

Toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımı, yalnızca belirli bir birimin sorumluluğunda yürütülen bir faaliyet olarak değil; belediyenin tüm yönetim kademeleri tarafından sahiplenilen ortak bir kurumsal sorumluluk olarak değerlendirilmektedir. Bu doğrultuda karar alma süreçlerinde farklı ihtiyaç ve beklentilerin dikkate alınması, hizmetlerin daha kapsayıcı ve etkin biçimde planlanmasına katkı sağlamaktadır.

Kurumsal karar alma süreçlerinde; şeffaflık, hesap verebilirlik, katılımcılık, nesnellik ve kamu yararı ilkeleri birlikte gözetilir. Politika geliştirme, planlama ve uygulama süreçlerinde farklı toplumsal gruplar üzerindeki olası etkilerin değerlendirilmesi teşvik edilir.

Bozcaada Belediyesi, toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımını stratejik planlama, performans programı, faaliyet raporu, kurumsal politika belgeleri, yatırım programları ve diğer yönetsel karar süreçleriyle bütünleşik bir anlayış içerisinde ele almayı hedeflemektedir.

Bu taahhüt doğrultusunda Bozcaada Belediyesi;

- toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifini kurumsal karar alma süreçlerine entegre etmeyi esas alır,
- stratejik plan, performans programı ve diğer kurumsal politika belgelerinde eşitlik yaklaşımını gözetir,
- karar alma süreçlerinde katılımcılığı, şeffaflığı ve hesap verebilirliği destekler,
- yeni politika, proje ve yatırımların farklı toplumsal gruplar üzerindeki etkilerinin değerlendirilmesini teşvik eder,
- müdürlükler arasında koordinasyonu ve kurumsal iş birliğini güçlendirmeyi destekler,
- karar alma süreçlerinde veri temelli yönetim anlayışını benimser,
- kurumsal politika ve uygulamaların düzenli olarak gözden geçirilmesini ve gerektiğinde güncellenmesini destekler,
- belediyenin tüm hizmet alanlarında eşitlik yaklaşımının kurumsal yönetim kültürünün bir parçası hâline gelmesini teşvik eder.

Bozcaada Belediyesi, kurumsal yönetim ve karar alma süreçlerinde toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinin gözetilmesini; daha kapsayıcı, daha etkin ve daha sürdürülebilir yerel yönetim anlayışının temel unsurlarından biri olarak kabul etmektedir.

4.3 İnsan Kaynakları Yönetimi Bozcaada Belediyesi, insan kaynakları yönetimini; toplumsal cinsiyet eşitliği, liyakat, fırsat eşitliği, etik yönetim ve sürekli kurumsal gelişim ilkeleri doğrultusunda yürütmeyi taahhüt etmektedir.



T.C.
BOZCAADA BELEDİYE BAŞKANLIĞI
MECLİS KARARI

Sayfa 62 / 69

Belediye, insan kaynağını kurumsal kapasitesinin en önemli unsurlarından biri olarak görmekte; çalışanların bilgi, deneyim ve yetkinliklerini geliştiren, farklılıkları gözeten, kapsayıcı ve güvenli bir çalışma ortamını destekleyen insan kaynakları uygulamalarını teşvik etmektedir.

İnsan kaynakları süreçleri; yürürlükteki mevzuat hükümleri doğrultusunda, objektiflik, şeffaflık, liyakat ve fırsat eşitliği ilkeleri esas alınarak yürütülür. Toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımı ise bu süreçlerin planlanması, uygulanması ve değerlendirilmesinde gözetilen temel kurumsal ilkelerden biridir.

Bozcaada Belediyesi, çalışma yaşamında insan onuruna saygıyı esas almakta; çalışanların mesleki gelişimini destekleyen, güvenli, sağlıklı ve kapsayıcı bir çalışma ortamının oluşturulmasını kurumsal öncelikleri arasında değerlendirmektedir.

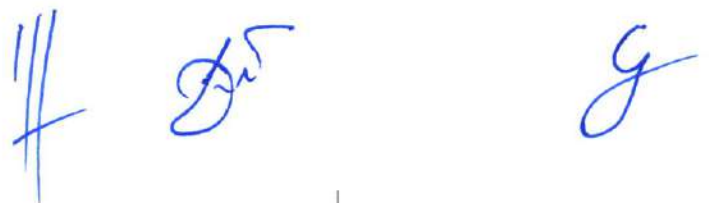
Bu kapsamda Bozcaada Belediyesi;

- işe alım, görevlendirme, görevde yükselme ve kariyer gelişimi süreçlerinde yürürlükteki mevzuat çerçevesinde liyakat ve fırsat eşitliği ilkelerini gözetir,
- çalışanların eğitim, mesleki gelişim ve hizmet içi eğitim olanaklarından eşit biçimde yararlanmasını destekler,
- çalışma yaşamında karşılıklı saygı, etik davranış ve profesyonel iletişim kültürünü teşvik eder,
- ayrımcılık, psikolojik taciz (mobbing), cinsel taciz ve şiddetin önlenmesine yönelik kurumsal farkındalık çalışmalarını destekler,
- çalışanların sağlık, güvenlik ve esenliğini gözeten uygulamaların geliştirilmesini teşvik eder,
- çalışma yaşamında iş ve özel yaşam dengesini destekleyen iyi uygulamaların geliştirilmesini önemser,
- yönetici ve çalışanların toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda bilgi ve farkındalıklarının geliştirilmesine yönelik eğitim çalışmalarını destekler,
- insan kaynakları uygulamalarının düzenli olarak değerlendirilmesini ve sürekli iyileştirilmesini teşvik eder.

İnsan kaynakları yönetimine ilişkin uygulamalar; ilgili mevzuat hükümleri, belediyenin kurumsal düzenlemeleri ve bu Politika Belgesi doğrultusunda hazırlanacak Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı (2027–2030) kapsamında geliştirilecek faaliyetlerle desteklenecektir.

4.4 Belediye Hizmetlerinin Planlanması ve Sunumu Bozcaada Belediyesi, toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımını belediye tarafından sunulan tüm kamu hizmetlerinin planlanması, uygulanması, izlenmesi ve değerlendirilmesi süreçlerine entegre etmeyi taahhüt etmektedir. Belediye, hizmetlerin toplumun tüm kesimleri için erişilebilir, kapsayıcı, güvenli ve adil biçimde sunulmasını temel kurumsal sorumluluklarından biri olarak kabul etmektedir.

Belediye hizmetleri; farklı yaş grupları, engelli bireyler, çocuklar, gençler, yaşlılar, bakım sorumluluğu bulunan bireyler ve diğer farklı ihtiyaçlara sahip kullanıcıların beklenti ve gereksinimleri dikkate alınarak planlanmaya çalışılır. Bu yaklaşım, kamu hizmetlerinin niteliğini artırmayı ve yerel yaşam kalitesini güçlendirmeyi amaçlamaktadır.



T.C.
BOZCAADA BELEDİYE BAŞKANLIĞI
MECLİS KARARI

Sayfa 63 / 69

Bozcaada Belediyesi, toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımını yalnızca sosyal hizmetlerle sınırlı görmemekte; belediyenin görev alanına giren tüm hizmetlerin planlanması ve sunulmasında gözetilmesi gereken temel bir yönetim ilkesi olarak değerlendirmektedir.

Bu kapsamda Bozcaada Belediyesi;

- belediye hizmetlerinin planlanması ve sunumunda kapsayıcılık, erişilebilirlik ve eşitlik ilkelerini gözetir,
- farklı toplumsal grupların ihtiyaçlarının hizmet tasarımına yansıtılmasını destekler,
- kültür, sanat, spor, sosyal destek, çevre, temizlik, ruhsat, zabıta ve diğer belediye hizmetlerinde kapsayıcı hizmet anlayışını geliştirmeyi teşvik eder,
- belediye hizmetlerine erişimi kolaylaştıracak uygulamaların geliştirilmesini destekler,
- hizmet sunumunda vatandaş memnuniyetini ve geri bildirim mekanizmalarını önemser,
- hizmetlerin planlanması ve uygulanmasında katılımcı yöntemlerden yararlanmayı teşvik eder,
- kamu hizmetlerinin kalitesini artırmaya yönelik sürekli iyileştirme çalışmalarını destekler.

Bozcaada Belediyesi, toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımını belediye hizmetlerinin niteliğini artıran, vatandaş memnuniyetini güçlendiren ve kamu hizmetlerinden adil yararlanmayı destekleyen temel bir hizmet standardı olarak değerlendirmektedir.

4.5 Mekânsal Planlama, Kamusal Alanlar ve Erişilebilirlik Bozcaada Belediyesi, mekânsal planlama ve kamusal alanların düzenlenmesine ilişkin kararların toplumun farklı kesimleri üzerinde farklı etkiler oluşturabileceğini kabul etmektedir. Bu nedenle toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımı; kamusal alanların planlanması, tasarımı, uygulanması ve yönetilmesinde dikkate alınması gereken temel değerlendirme ölçütlerinden biridir.

Kamusal alanların güvenli, erişilebilir, kapsayıcı ve kullanılabilir olması; kadınların, erkeklerin, çocukların, yaşlıların, engelli bireylerin ve bakım sorumluluğu bulunan bireylerin günlük yaşama eşit katılımını desteklemektedir. Bozcaada Belediyesi, fiziksel çevrenin herkes tarafından bağımsız, güvenli ve onurlu biçimde kullanılabilmesini yaşam kalitesinin önemli göstergelerinden biri olarak değerlendirmektedir.

Toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımı doğrultusunda belediye; mekânsal planlama ve kentsel tasarım kararlarının farklı kullanıcı deneyimleri üzerindeki etkilerini dikkate almayı, kamusal alanların tüm bireyler açısından güvenli, erişilebilir ve kapsayıcı olmasını desteklemeyi amaçlamaktadır.

Bu kapsamda Bozcaada Belediyesi;

- mekânsal planlama ve kamusal alan düzenlemelerinde toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifini gözetir,
- kamusal alanların farklı kullanıcı gruplarının ihtiyaçlarını dikkate alacak biçimde planlanmasını destekler,
- yaya ulaşımı, erişilebilirlik, aydınlatma, yönlendirme ve ortak kullanım alanlarının güvenliğini geliştirmeye yönelik uygulamaları teşvik eder,

T.C.
BOZCAADA BELEDİYE BAŞKANLIĞI
MECLİS KARARI

Sayfa 64 / 69

- çocuklar, yaşlılar, engelli bireyler ve bakım sorumluluğu bulunan bireylerin kamusal yaşama katılımını kolaylaştıracak mekânsal düzenlemeleri destekler,
- kamusal alanlara ilişkin karar alma süreçlerinde katılımcılığı ve yerel ihtiyaçların dikkate alınmasını önemser,
- tarihi ve doğal çevrenin korunması ile erişilebilirlik ve kapsayıcılık ilkeleri arasında dengeli çözümler geliştirilmesini teşvik eder.

Bozcaada Belediyesi, mekânsal planlama ve kamusal alan yönetimini; toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleyen, yaşam kalitesini artıran ve kapsayıcı yerel yönetim anlayışını güçlendiren temel uygulama alanlarından biri olarak değerlendirmektedir.

4.6 Çevre Yönetimi, İklim Değişikliği, Afet Direnci ve Doğa Pozitif Dönüşüm Bozcaada Belediyesi, iklim değişikliği, çevresel bozulma ve afet risklerinin toplumun tüm kesimlerini aynı biçimde etkilemediğini kabul etmektedir. Bu nedenle çevre, iklim ve afet yönetimine ilişkin politika ve uygulamaların geliştirilmesinde toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinin dikkate alınmasını kapsayıcı yerel yönetimin önemli unsurlarından biri olarak değerlendirmektedir.

Kadınlar ve erkekler ile farklı yaş ve sosyal grupların doğal kaynaklara erişimi, bakım sorumlulukları, afetlerden etkilenme biçimleri ve çevresel değişimlere uyum kapasiteleri farklılaşabilmektedir. Bu nedenle Bozcaada Belediyesi; çevresel sürdürülebilirlik ve iklim değişikliğine uyum çalışmalarını planlarken farklı ihtiyaç ve deneyimlerin dikkate alınmasını önemsemektedir.

Bir ada belediyesi olarak Bozcaada'nın sınırlı doğal kaynakları, hassas ekosistemleri ve mevsimsel nüfus hareketliliği dikkate alındığında; çevre yönetimi, su yönetimi, atık yönetimi, biyolojik çeşitliliğin korunması ve afetlere hazırlık çalışmalarının kapsayıcı, katılımcı ve uzun vadeli bir yaklaşımla yürütülmesi büyük önem taşımaktadır.

Bu kapsamda Bozcaada Belediyesi;

- çevre, iklim ve afet yönetimi çalışmalarında toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifini gözetir,
- iklim değişikliğine uyum ve afet risklerinin azaltılmasına yönelik çalışmalarda farklı toplumsal grupların ihtiyaçlarının dikkate alınmasını destekler,
- çevresel karar alma süreçlerinde kadınların ve erkeklerin eşit katılımını teşvik eder,
- su yönetimi, atık yönetimi, enerji verimliliği ve doğal kaynakların korunmasına yönelik uygulamalarda kapsayıcı yaklaşımları benimser,
- çevre ve iklim alanında yürütülecek eğitim ve farkındalık çalışmalarına toplumun tüm kesimlerinin katılımını destekler,
- çevresel sürdürülebilirlik ile toplumsal cinsiyet eşitliği arasında bütüncül politika geliştirilmesini teşvik eder,
- Doğa Pozitif Dönüşüm yaklaşımını destekleyen politika ve uygulamaların geliştirilmesini önemser.

Bozcaada Belediyesi, çevre yönetimi, iklim değişikliğine uyum ve afet direnci çalışmalarını; toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleyen, sosyal dayanıklılığı güçlendiren ve sürdürülebilir yerel kalkınmaya katkı sağlayan temel uygulama alanlarından biri olarak değerlendirmektedir.

11 5 g

T.C.
BOZCAADA BELEDİYE BAŞKANLIĞI
MECLİS KARARI

Sayfa 65 / 69

4.7 Katılım, Yerel İş Birlikleri ve Toplumsal Farkındalık Bozcaada Belediyesi, toplumsal cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesinin yalnızca belediye teşkilatının sorumluluğunda yürütülebilecek bir çalışma olmadığını; kamu kurumları, sivil toplum kuruluşları, eğitim kurumları, meslek kuruluşları, yerel girişimler ve ada halkının katkılarıyla güçlenebilecek ortak bir yönetim süreci olduğunu kabul etmektedir.

Belediye, yerel bilgi ve deneyimin karar alma süreçlerine yansıtılmasını, farklı paydaşların görüş ve önerilerinin değerlendirilmesini ve toplumsal farkındalığın güçlendirilmesini kapsayıcı yerel yönetim anlayışının temel unsurlarından biri olarak görmektedir.

Toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda kalıcı gelişimin yalnızca kurumsal düzenlemelerle değil; toplumun tüm kesimlerinde farkındalığın artırılması, karşılıklı öğrenmenin desteklenmesi ve ortak sorumluluk anlayışının geliştirilmesiyle mümkün olacağı değerlendirilmektedir.

Bu kapsamda Bozcaada Belediyesi;

- toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda kamu kurumları, üniversiteler, sivil toplum kuruluşları ve diğer paydaşlarla iş birliğini destekler,
- politika ve uygulamaların geliştirilmesinde katılımcı yöntemlerden yararlanılmasını teşvik eder,
- toplumun farklı kesimlerinin görüş ve önerilerinin değerlendirilmesine önem verir,
- eğitim, bilgilendirme ve farkındalık çalışmalarını destekler,
- kadınların, erkeklerin, gençlerin, çocukların, yaşlıların ve engelli bireylerin yerel yaşama aktif katılımını teşvik eden çalışmaları destekler,
- ulusal ve uluslararası iş birliği ağlarında bilgi ve deneyim paylaşımını önemser,
- toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda geliştirilen iyi uygulamaların görünürlüğünü artırmaya yönelik çalışmaları teşvik eder.

Bozcaada Belediyesi, katılım ve yerel iş birliklerini; toplumsal cinsiyet eşitliği politikasının etkin biçimde uygulanmasını destekleyen, kurumsal kapasiteyi güçlendiren ve toplumsal dayanışmayı artıran temel uygulama alanlarından biri olarak değerlendirmektedir.

4.8 Kurumsal Kapasitenin Geliştirilmesi Bozcaada Belediyesi, toplumsal cinsiyet eşitliği politikasının etkili biçimde uygulanabilmesinin; güçlü kurumsal kapasite, sürekli öğrenme, kurum içi koordinasyon ve düzenli bilgi paylaşımı ile mümkün olduğuna inanmaktadır. Bu doğrultuda belediye, toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımını kurumsal kültürünün bir parçası hâline getirmeyi ve tüm hizmet alanlarında uygulanabilirliğini güçlendirmeyi hedeflemektedir.

Kurumsal kapasitenin geliştirilmesi; yalnızca personelin bilgi ve farkındalığının artırılmasıyla sınırlı olmayıp, politika geliştirme, planlama, uygulama, izleme ve değerlendirme süreçlerinin kurumsal öğrenme anlayışı doğrultusunda sürekli geliştirilmesini de kapsamaktadır.

Bozcaada Belediyesi, müdürlükler arasında iş birliğini güçlendiren, bilgi paylaşımını teşvik eden ve ortak çalışma kültürünü destekleyen uygulamaların, toplumsal cinsiyet eşitliği politikasının başarısına önemli katkı sağlayacağını kabul etmektedir.

Bu kapsamda Bozcaada Belediyesi;

- belediye personelinin toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda bilgi ve

11 5 9

T. C.
BOZCAADA BELEDİYE BAŞKANLIĞI
MECLİS KARARI

Sayfa 66 / 69

farkındalığını geliştirmeye yönelik eğitim çalışmalarını destekler,

- hizmet içi eğitim programlarında eşitlik, kapsayıcılık, insan hakları ve etik yönetim konularına yer verilmesini teşvik eder,
- müdürlükler arasında koordinasyonu ve bilgi paylaşımını güçlendiren çalışma yöntemlerini destekler,
- kurumsal politika, rehber, prosedür ve uygulama araçlarının toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımı doğrultusunda geliştirilmesini teşvik eder,
- ulusal ve uluslararası iyi uygulama örneklerinin izlenmesini ve kuruma uyarlanmasını destekler,
- araştırma, veri analizi ve değerlendirme çalışmalarından yararlanarak kurumsal öğrenmeyi güçlendirir,
- belediyenin stratejik planı, performans programı, insan kaynakları uygulamaları ve diğer kurumsal politika belgeleri arasında uyumu destekler,
- kurumsal kapasitenin geliştirilmesini sürekli iyileştirme anlayışının bir parçası olarak değerlendirir.

Bozcaada Belediyesi, kurumsal kapasitenin geliştirilmesini; toplumsal cinsiyet eşitliği politikasının sürdürülebilirliğini sağlayan, kurumsal dayanıklılığı artıran ve kamu hizmetlerinin niteliğini güçlendiren temel uygulama alanlarından biri olarak kabul etmektedir.

4.9 İzleme, Değerlendirme, Raporlama ve Sürekli İyileştirme Bozcaada Belediyesi, toplumsal cinsiyet eşitliği politikasının etkili biçimde uygulanabilmesi için izleme, değerlendirme, raporlama ve sürekli iyileştirme süreçlerini kurumsal yönetim anlayışının ayrılmaz bir parçası olarak kabul etmektedir. Politika Belgesinin uygulanması; yalnızca belirlenen hedeflerin hayata geçirilmesiyle değil, uygulama sonuçlarının düzenli olarak değerlendirilmesi ve elde edilen deneyimler doğrultusunda geliştirilmesiyle mümkün olacaktır.

Bu doğrultuda belediye, toplumsal cinsiyet eşitliği alanında yürütülen çalışmaların belirlenen hedefler doğrultusunda ilerleyip ilerlemediğinin izlenmesini, uygulama sonuçlarının değerlendirilmesini ve gerekli görülen durumlarda iyileştirme çalışmalarının planlanmasını desteklemektedir.

İzleme ve değerlendirme süreçleri; kurumsal öğrenmeyi güçlendirmeyi, hizmet kalitesini artırmayı, hesap verebilirliği desteklemeyi ve toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımının belediyenin tüm hizmet alanlarında etkin biçimde uygulanmasını sağlamayı amaçlamaktadır.

Bu kapsamda Bozcaada Belediyesi;

- bu Politika Belgesi doğrultusunda hazırlanacak Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planının uygulanmasını düzenli olarak izlemeyi destekler,
- uygulama sonuçlarının ölçülebilir göstergeler ve uygun değerlendirme yöntemleriyle gözden geçirilmesini teşvik eder,
- faaliyet raporları, performans programları ve diğer kurumsal raporlara süreçlerinde toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinin dikkate alınmasını destekler,
- uygulama sürecinde elde edilen deneyim ve geri bildirimlerin politika ve uygulamaların geliştirilmesinde kullanılmasını teşvik eder,
- ilgili mevzuat ve kurumsal öncelikler doğrultusunda bu Politika Belgesi

11/

11/

g

T.C.
BOZCAADA BELEDİYE BAŞKANLIĞI
MECLİS KARARI

Sayfa 67 / 69

ile Eylem Planının belirli aralıklarla gözden geçirilmesini ve gerektiğinde güncellenmesini destekler,

- iyi uygulama örneklerinin paylaşılmasını ve kurumsal öğrenmenin güçlendirilmesini teşvik eder,
- izleme ve değerlendirme süreçlerinde şeffaflık, hesap verebilirlik ve katılımcılık ilkelerini gözetir.

Bozcaada Belediyesi, izleme, değerlendirme, raporlama ve sürekli iyileştirme süreçlerini; değişen toplumsal ihtiyaçlara uyum sağlayabilen, öğrenen ve kendini geliştiren bir yerel yönetim anlayışının temel unsurlarından biri olarak değerlendirmektedir. Bu yaklaşım doğrultusunda Politika Belgesi, yaşayan bir yönetim aracı olarak ele alınacak; elde edilen deneyimler ve uygulama sonuçları doğrultusunda düzenli olarak gözden geçirilecek ve geliştirilecektir.

BÖLÜM 5

UYGULAMA, İZLEME VE YÖNETİŞİM MEKANİZMASI 5.1 Genel Çerçeve Bozcaada Belediyesi, bu Politika Belgesinde yer alan ilke ve taahhütlerin etkili biçimde uygulanabilmesi için kurumsal koordinasyon, izleme, değerlendirme ve sürekli iyileştirme anlayışını esas almaktadır.

Bu Politika Belgesi; belediyenin mevcut görev, yetki ve sorumluluklarını değiştirmeyi veya yeni kurumsal yükümlülükler oluşturmayı amaçlamamaktadır. Politika Belgesi, yürürlükteki mevzuat çerçevesinde sürdürülen belediye hizmetlerinin toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifiyle planlanmasına ve uygulanmasına rehberlik eden kurumsal bir yönetim belgesidir.

Politika Belgesinin uygulanması; belediyenin mevcut kurumsal yapısı, idari kapasitesi, mali imkânları ve öncelikleri dikkate alınarak yürütülecek; uygulama sürecinde kurum içi koordinasyon ve ilgili paydaşlarla iş birliği esas alınacaktır.

Bu Politika Belgesinde yer alan ilke ve taahhütlerin somut faaliyetlere dönüştürülmesi amacıyla Bozcaada Belediyesi Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı (2027-2030), belediyenin görev ve yetkileri, idari ve mali kapasitesi, bütçe imkânları, yerel ihtiyaçları ve kurumsal öncelikleri doğrultusunda hazırlanabilir. Eylem Planının hazırlanması veya uygulanması; ilgili yıl bütçesinde ödenek bulunmasını ve gerektiğinde yetkili belediye organlarının ayrıca karar almasını gerektirir.

Hazırlanacak Eylem Planı; belediyenin stratejik planı, performans programı, bütçesi ve diğer kurumsal politika belgeleriyle uyumlu olarak geliştirilecek; uygulanabilir, gerçekçi ve ölçülü faaliyetler içerecektir.

5.2 Kurumsal Sorumluluklar Bozcaada Belediyesi, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikasının uygulanmasının belediyenin tüm teşkilat yapısının ortak sorumluluğu olduğu anlayışını benimsemektedir. Bu doğrultuda, Politika Belgesinde yer alan ilke ve taahhütlerin hayata geçirilmesi; belediyenin görev, yetki ve sorumlulukları çerçevesinde, ilgili müdürlüklerin koordinasyonu ve iş birliği ile yürütülür.

Toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımı, belediyenin yalnızca belirli bir hizmet alanına ilişkin bir konu olarak değil; stratejik planlama, insan kaynakları yönetimi, hizmet sunumu, çevre yönetimi, kültür ve sanat faaliyetleri, sosyal hizmetler, satın alma süreçleri, proje geliştirme çalışmaları ve diğer kurumsal faaliyetlerde gözetilen yatay bir yönetim ilkesi olarak değerlendirilir.

Politikanın uygulanması sırasında, belediyenin mevcut organizasyon yapısı esas alınır. Bu Politika Belgesi, yeni bir idari birim oluşturulmasını veya mevcut organizasyon yapısında değişiklik yapılmasını zorunlu kılmaz.

T.C.
BOZCAADA BELEDİYE BAŞKANLIĞI
MECLİS KARARI

Sayfa 68 / 69

Bu kapsamda;

- Belediye Başkanı, Politika Belgesinin kurumsal düzeyde sahiplenilmesini ve belediyenin genel yönetim anlayışına yansıtılmasını destekler.
- Belediye Başkan Yardımcıları ve birim yöneticileri, görev alanlarına giren faaliyetlerde bu Politika Belgesinde yer alan ilke ve taahhütlerin gözetilmesini teşvik eder.
- Tüm müdürlükler, yürüttükleri hizmet ve faaliyetlerde toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifini görev alanları ölçüsünde dikkate almaya çalışır.
- Belediye personeli, görevlerini yerine getirirken bu Politika Belgesinde benimsenen insan hakları, eşitlik, kapsayıcılık ve etik yönetim ilkelerine uygun hareket etmeye özen gösterir.
- Kurum içi koordinasyon ve bilgi paylaşımı, Politika Belgesinin uygulanmasını destekleyen temel yönetim araçları olarak değerlendirilir.

Bozcaada Belediyesi, toplumsal cinsiyet eşitliğinin kurumsal kültürün bir parçası hâline gelmesinin tüm çalışanların ortak katkısı ile mümkün olacağına inanmaktadır.

5.3 Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı

Bozcaada Belediyesi, bu Politika Belgesinde yer alan ilke ve kurumsal taahhütlerin uygulamaya aktarılmasını desteklemek amacıyla Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planını (2027-2030), belediyenin idari ve mali kapasitesi, bütçe imkânları ve kurumsal öncelikleri doğrultusunda hazırlayabilir.

Eylem Planının hazırlanmasına karar verilmesi hâlinde plan; belediyenin stratejik planı, performans programı, bütçesi ve diğer kurumsal politika belgeleriyle uyumlu olarak hazırlanır.

Eylem Planında; politika hedeflerine yönelik öncelikli uygulama alanları, gerçekleştirilecek faaliyetler, sorumlu ve iş birliği yapılacak birimler, uygulama takvimi, performans göstergeleri ile izleme, değerlendirme ve raporlama yöntemi yer alır.

Eylem Planında yer alan faaliyetlerden bütçe, ödenek, personel, teşkilat, ihale, satın alma, taşınmaz, iş birliği veya protokol gerektirenler, ilgili mevzuatta öngörülen usul ve yetki kurallarına göre ayrıca karara bağlanır.

Eylem Planı, uygulama sürecinde elde edilen deneyimler, izleme sonuçları, değişen kurumsal ihtiyaçlar ve mevzuat değişiklikleri doğrultusunda gerektiğinde gözden geçirilebilir.

5.4 İzleme ve Gözden Geçirme Bozcaada Belediyesi, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politika Belgesi ile bu Politika Belgesi kapsamında hazırlanacak Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planının uygulanmasını düzenli olarak izlemeyi ve değerlendirmeyi esas alır.

İzleme ve değerlendirme çalışmaları; uygulamaların etkinliğinin artırılması, kurumsal öğrenmenin desteklenmesi ve değişen ihtiyaçlara uygun iyileştirmelerin yapılabilmesi amacıyla yürütülür.

Bu kapsamda;

- Politika Belgesi ile Eylem Planının uygulanma durumu düzenli olarak gözden geçirilir.
- Uygulama sürecinde elde edilen deneyimler, geri bildirimler ve uygun görülen performans göstergeleri değerlendirilir.
- Gerekli görülen durumlarda uygulama yöntemleri, faaliyetler ve öncelikler güncellenebilir.

T.C.
BOZCAADA BELEDİYE BAŞKANLIĞI
MECLİS KARARI

Sayfa 69 / 69

- İzleme ve değerlendirme sonuçları, belediyenin ilgili kurumsal planlama ve raporlama süreçlerinde dikkate alınır.

Bozcaada Belediyesi, izleme ve gözden geçirme süreçlerini; hesap verebilirliği, kurumsal gelişimi ve sürekli iyileştirmeyi destekleyen temel yönetim araçlarından biri olarak kabul etmektedir.

5.5 Politikanın Güncellenmesi

Politika Belgesinde esaslı değişiklik yapılması Belediye Meclisi kararına tabidir.

Belgenin esasını, kapsamını, ilke ve taahhütlerini değiştirmeyen yazım, biçim, numaralandırma ve güncel mevzuat atıflarına ilişkin teknik düzeltmeler Belediye Başkanı tarafından yapılabilir. Yapılan teknik düzeltmeler ilk Belediye Meclisi toplantısında Meclisin bilgisine sunulur.

5.6 Yürürlük

Bu Politika Belgesi, işbu metinde kalın yazıyla gösterilen hukuki ve teknik düzeltmelerin yapılması ve düzeltilmiş nihai metnin Belediye Meclisi kararının eki hâline getirilmesiyle yürürlüğe girer.

5.7 Yürütme

Bu Politika Belgesinin uygulanmasına ilişkin iş ve işlemler, Belediye Başkanının 5393 sayılı Belediye Kanunu ve ilgili diğer mevzuattan kaynaklanan görev ve yetkileri çerçevesinde Belediye Başkanı tarafından yürütülür.

Belediye Meclisinin ve Belediye Encümeninin kanundan kaynaklanan görev ve yetkileri saklıdır. Bu hüküm; bütçe, ödenek, personel, teşkilat, taşınmaz, satın alma, ihale, iş birliği veya protokol konularında Belediye Başkanına yeni veya sınırsız bir yetki devri olarak yorumlanamaz.

Eylem Planında belirlenen faaliyetler; ilgili mevzuat, yetkili organ kararları, belediyenin bütçesi, idari ve mali kapasitesi ile kurumsal öncelikleri doğrultusunda uygulanır.

SONUÇ

Bozcaada Belediyesi, toplumsal cinsiyet eşitliğini; insan haklarına dayalı, kapsayıcı, katılımcı ve sürdürülebilir yerel yönetim anlayışının temel unsurlarından biri olarak kabul etmektedir.

Bu Politika Belgesi; belediyenin mevcut görev ve sorumluluklarının toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifiyle planlanmasına, uygulanmasına ve geliştirilmesine rehberlik eden kurumsal bir yönetim çerçevesi sunmaktadır.

Bozcaada Belediyesi, bu Politika Belgesi ile eşitlik, kapsayıcılık, katılımcılık, şeffaflık ve hesap verebilirlik ilkelerini tüm hizmet alanlarında güçlendirmeyi; yerel toplumun farklı ihtiyaçlarını gözeten, doğa ile uyumlu ve dirençli bir belediyecilik anlayışını geliştirmeyi hedeflemektedir.

Bu doğrultuda hazırlanacak Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı ile Politika Belgesinde ortaya konulan ilke ve taahhütler somut uygulamalara dönüştürülecek; uygulama sonuçları düzenli olarak izlenerek sürekli iyileştirme anlayışıyla geliştirilecektir.

Bozcaada Belediyesi, toplumsal cinsiyet eşitliğini yalnızca bir sosyal politika alanı olarak değil; kurumsal yönetimin, kamu hizmeti anlayışının ve sürdürülebilir yerel kalkınmanın ayrılmaz bir parçası olarak değerlendirmeye devam edecektir.