# MALTEPE BELEDİYESİ
# 2025-2029 YEREL EŞİTLİK EYLEM PLANI

**MALTEPE BELEDİYESİ 2025-2029 Yerel Eşitlik Eylem Planı**

Mart, 2025
Maltepe, İstanbul, Türkiye

**Hazırlayanlar**

*Bahadır KEŞAN, Strateji Geliştirme Müdürü*
*Aslıhan AKMAN İRİ, Sosyolog*
*Ayşe GENCER, Raportör*

**Katkı Sağlayanlar**

*Gülay KILIÇ, Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürü*
*Büke OKYAY, Psikolog*
*Dilara AKMAN, Sosyolog*
*Funda İPEK, Sosyolog*
*Bensu BİLGİN, Psikolojik Danışman*
*Prof. Mary LOUİSE ŞİMŞEK, Kadir Has Üniversitesi*
*Dr. Selma DEĞİRMENCİ, Kadir Has Üniversitesi*

**T.C. MALTEPE BELEDİYESİ**
**Strateji Geliştirme Müdürlüğü**
**Adres:** Feyzullah Mah. Bağdat Cad. No: 292 Maltepe/İstanbul
**Tel:** +90 (216) 444 17 06 - 3568
**E-mail:** strateji@maltepe.bel.tr
**Elektronik Belge Posta adresi:** maltepebelediyesi@hs01.kep.tr

Copyright 2024 T.C. Maltepe Belediyesi. Tüm hakları saklıdır. Bu belgede yer alan bilgilerin, görsel unsurların, haritaların ve bunların düzenlemelerindeki telif ve yayın hakkı, aksi açıkça belirtilmediği sürece T.C. Maltepe Belediyesi'ne aittir. Bilgiler, T.C. Maltepe Belediyesi'nin yazılı izni olmaksızın kısmen ya da tamamen kopya edilemez, dağıtılamaz, kiralanamaz, çoğaltılamaz, alt lisansla kullandırılamaz, değiştirilemez, ileride kullanılmak üzere saklanamaz, ticari bir amaçla kullanılamaz, haber ve duyuru şeklinde yayınlanamaz.

# İçindekiler

GİRİŞ ..... 4
1. YASAL DAYANAKLAR ..... 5
1.1 Uluslararası Politika Belgeleri, Anlaşma ve Protokoller ..... 5
1.2 Ulusal Politika Belgeleri ..... 5
2. YEREL EŞİTLİK MEKANİZMALARI ..... 6
3. YEREL EŞİTLİK EYLEM PLANI HAZIRLIK SÜRECİ ..... 8
4. MEVCUT DURUM ANALİZİ ..... 9
4.1. Maltepe İlçesi Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Araştırması ..... 17
4.2. Yerel Eşitlik Eylem Planı Çalıştayı ..... 28
4.4 Kurum İçi Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Araştırması ..... 41
5. EYLEM PLANI ..... 46
6. İZLEME VE DEĞERLENDİRME ..... 69

## KISALTMALAR

AB: Avrupa Birliği

BM: Birleşmiş Milletler

SKA: Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları

CEDAW: Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi

CEMR: Avrupa Belediyeler ve Bölgeler Konseyi

TCE: Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

TCDŞ: Toplumsal Cinsiyete Dayalı Şiddet

YEEP: Yerel Eşitlik Eylem Planı

TÜİK: Türkiye İstatistik Kurumu

# GİRİŞ

Toplumsal eşitlik, belirli bir toplum veya yalıtılmış bir grup içerisindeki tüm insanların belli açılardan aynı hak ve statüye sahip olmaları durumudur. Toplumsal eşitlik, yasalar önünde, ekonomik alanda, eğitim, sağlık, kamusal kaynak ve hizmetlere eşit seviyede erişimi kapsar. Bununla beraber eşit fırsatlar ve yükümlülükleri de içerir, böylece toplumun bütününü kapsar. Toplumdaki bireyler cinsiyet, yaş, sağlık, kültür gibi birçok açıdan farklı özellikler barındırır. Bu özellikler çerçevesinde yaşam tarzları ve gereksinimleri oluşur. Buna dayanarak hizmet ve politikaların toplumdaki her grubun özelliklerini, gereksinimlerini kapsayacak şekilde geliştirilmesi oluşabilecek eşitsizliklerin önüne geçebilir. Herkes için yerel kamu hizmeti anlayışının gerçekleşmesi farklılaşan ihtiyaçların dikkate alınmasıyla pratiğe dönüşebilir.

Temelde toplumsal ilişkilere dayanan toplumsal cinsiyet rollerinin yarattığı eşitsizlikler nedeniyle oluşan durumları göz önüne alarak hizmet sunumunun, hizmete erişim şartlarının bu eşitsizlikleri ortadan kaldıracak şekilde düzenlenmesi gerekir. Özellikle kadın, farklı cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğine sahip birey, yaşlı, engelli, çocuk, mülteci gibi dezavantajlı gruplar için sosyal politika ve hizmetler sunulması gerekmektedir.

Toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifiyle eğitim, sağlık ve güvenlik gibi temel hak alanlarında erişimin tüm sosyal grupları gözeterek hizmetlerin sunulması kapsayıcılık açısından önem arz etmektedir. Kadınların ve kız çocuklarının eğitim hayatına eşit katılımı toplumun kalkınmasına, eşit ve demokratik toplum oluşumuna katkı sağlar. Kadın istihdamının politikalarla desteklenmesi ve artırılması ekonominin gelişmesine fayda sağlarken, iş hayatındaki eşitsizliğin de önüne geçmektedir. Toplumsal yaşamda, kamusal alanların ortak kullanımı, toplumun bütünlüğü ve bireylerin ötekileştirilmemesi açısından önemlidir. Herkesin kentsel mekânda güvenli, rahat ve kolay yaşam sürdürmesi için kentsel tasarımın ihtiyaç ve talepleri gözeterek uyarlanması gerekir. Gündelik yaşamda herkes kentsel mekâna erişim ve mekânın olanaklarını deneyimleme imkânına sahip olabilmeli ve buna göre tasarımlar geliştirilmelidir. Özellikle dezavantajlı grupların yaşamını ve erişimini kolaylaştırıcı tasarımlar kentsel mekândaki eşitsizliğin ortadan kaldırılmasına katkı sağlar.

Yerel Eşitlik Eylem Planları toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifiyle belirli amaç ve hedefler doğrultusunda hazırlanmalıdır. Yerel eşitlik eylem planı toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda var olan durumu analiz ederek anlayacak şekilde toplumsal cinsiyet eşitliği sorunlarına yönelik hedeflerin geliştirilmesini ve o alanlarda çalışılmasını kolaylaştırmaktadır. Tüm bu alanlarda eşitsizliklerin kaldırılmasına yardımcı olmak için farklı çalışma ve yöntemlere dayanan 2025-2029 Yerel Eşitlik Eylem Planı hazırlanmıştır. Her yerelin kendi öncelikli konum ve özelliklerine dayanan Yerel Eşitlik Eylem Planı, Maltepe'de yaşayan, çalışan ve sosyalleşen tüm haklımızı kapsar amaçla hazırlanmıştır.

# 1. YASAL DAYANAKLAR

## 1.1 Uluslararası Politika Belgeleri, Anlaşma ve Protokoller

İnsan hakları, toplumsal cinsiyet eşitliği, cinsiyete dayalı şiddetle ve ayrımcılıkla mücadele kapsamında temel alınan uluslararası antlaşma ve protokoller;

- *İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi - 1948,*
- *Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW) - 1979*
- *Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu – 1995*
- *Karar alma süreçlerine kadın ve erkeklerin dengeli katılımına ilişkin Avrupa Birliği Konseyi Tavsiye Karar – 1996*
- *Uluslararası Yerel Yönetimler Birliği'nin Yerel Yönetimlerde Kadınlara İlişkin Dünya Bildirgesi – 1998*
- *Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı (CEMR) – 2000*
- *Birleşmiş Milletler Güvenlik Konseyi'nin Kadınlar, Barış ve Güvenlik ile ilgili 1325 sayılı Kararı – 2000*
- *Avrupa Yerel Yaşamda Kadın-Erkek Eşitliği Şartı - 2006*
- *BM Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları (SKA) – 2015 (Kaynak, Avrupa yerel yaşamda kadın erkek eşitliği şartı)*
- *Birleşmiş Milletler Çocuk Haklarına Dair Sözleşme*

## 1.2 Ulusal Politika Belgeleri

Toplumsal eşitlik, insan hakları, çocuk hakları, kadın hakları ve kadının güçlendirilmesi kapsamında ulusal politika belgeleri;

- *Anayasa 10. ve 90.maddeleri*
- *Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması 2010/4 sayılı Başbakanlık Genelgesi*
- *Kadının Güçlenmesi Stratejisi Belgesi ve Eylem Planı*
- *Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Ulusal Eylem Planı*
- *6284 Sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun*
- *5395 Sayılı Çocuk Koruma Kanunu*
- *11. Kalkınma Planı*

## 2. YEREL EŞİTLİK MEKANİZMALARI

Yerel Eşitlik Eylem Planının hazırlanması sosyal ve politik bir sorumluluk olmakla beraber, *Kadın Dostu Kent Taahhütnamesi, Avrupa Yerel Yaşamda Kadın-Erkek Eşitliği Şartı ve BUDGET-IT projesiyle* taahhütte bulunulmuştur. Ayrıca 2025-2029 Stratejik Planımızın 2. Amacı olan "Toplumcu Yerel Hizmetler" kapsamında Yerel Eşitlik Eylem Planı hazırlanması ve uygulanması hedefi planın hazırlanması için bağlayıcılık oluşturmuştur.

**Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komisyonu:** Belediye meclislerinde bulunan komisyonlardan biridir. TCE komisyonu, toplumsal eşitlik, cinsiyet eşitliği, ayrımcılığı önleme, kadınların karar alma mekanizmalarına katılımı ve toplumsal yaşama aktif katılımını sağlayacak belediye politikaları ve uygulamalarını meclis gündemine taşır. Kapsayıcılık, eşitlik için çalışmalar yapar ve politika önerileri sunar. Maltepe Belediyesinin 05.04.2021 tarihinde aldığı meclis kararıyla ***Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komisyonu*** kurulmuştur.

**Sosyal Politika ve Eşitlik Birimi:** Yaşadığımız kentte çeşitli sebeplerden ikincil planda görünen ve dezavantajlı hale getirilmiş tüm toplumsal kesimlerin belediyenin hizmetlerinden, etkinliklerinden herkesle eşit bir biçimde faydalanması için gerekli tedbirlerin alınmasına ön ayak olan ve belediyenin insan hakları politikalarını oluşturan birimdir. Cinsiyet, toplumsal cinsiyet ve cinsiyet kimliği, dil, din, ırk, etnik köken, inanç ve inançsızlık ayrımı yapılmaksızın, kentte yaşayan tüm bireyleri kapsayan bir yaşam kültürünün üretilmesine katkı sağlar. Yurttaşların ve ilgili sivil toplum kuruluşlarının belediyenin karar alma süreçlerine dâhil edilmesi ve belediye hizmetlerine eşit erişimini mümkün kılmaya yönelik çalışmalar yürütür. (Kaynak Maltepe Belediyesi Strateji Geliştirme Müdürlüğü Görev ve Çalışma Yönetmeliği)

Sosyal Politika ve Eşitlik Birimi, 09.11.2022 tarihinde gerçekleşen Maltepe Belediyesi meclis toplantısında Maltepe Belediyesi Strateji Geliştirme Müdürlüğü Görev ve Çalışma Yönetmeliği oy birliği ile kabul edilmiştir. Söz konusu yönetmeliğin 9. Maddesi ile STR-BK.4 koduyla ***Sosyal Politika ve Eşitlik Birimi*** kurulmuştur. Sosyal Politika ve Eşitlik Birimi Strateji Geliştirme Müdürlüğüne bağlı olarak kurulmuştur.

Sosyal Politika ve Eşitlik Birimi Görevleri;

a) **Sosyal Araştırmalar Yapmak:** Nitel ve nicel araştırmalar yapmak, araştırmalar sonucu elde edilen bilgi ve deneyimi, personele yönelik eğitimler ve bilgilendirme semineri gibi yöntemlerle diğer birimlere aktararak kurumsal gelişime katkı sağlamak.
b) **Ulusal ve Uluslararası Araştırma Geliştirme Yapmak:** Ulusal ve uluslararası araştırmacıların, sosyal politika konularında araştırma ve geliştirme çalışmalarına

destek vermek, işbirliğini geliştirmek, kurumun ihtiyaç duyduğu alanlarda karşılaştıkları sorunların belirlenmesine ve çözümüne yönelik çalışmalar yapmak.

c) **İnsan Hakları Politikaları Çalışmaları:** Çeşitli sebeplerden ikincil planda görünen ve dezavantajlı hale getirilmiş tüm toplumsal kesimlerin belediyenin hizmetlerinden, etkinliklerinden herkesle eşit bir biçimde faydalanması için gerekli tedbirlerin alınmasına ön ayak olmak ve belediyenin insan hakları politikalarını oluşturmak.

d) **Katılımcılık Çalışmaları Yürütülmesi:** Vatandaşların ve ilgili sivil toplum kuruluşlarının belediyenin karar alma süreçlerine dâhil edilmesi ve belediye hizmetlerine eşit erişimini mümkün kılmaya yönelik çalışmalar yürütmek, katılımcı ve demokratik yöntemlerle, tüm kurumu ilgilendiren strateji ve sosyal politikaların kapsayıcılık ilkeleri çerçevesinde oluşturulmasını sağlamak.

e) **Ayrımcılıkla Mücadele Etmek:** Dil, din, felsefi görüş, ırk, etnik köken, engellilik durumu, sağlık durumu, medeni durum, yaş, yaşam ve çalışma yeri, toplumsal cinsiyet ve cinsel yönelim bakımından ayrımı yapılmaksızın, yaşlılar, engelliler, yoksullar, eski hükümlüler, göçmenler, mülteciler, ana dili Türkçe olmayanlar; kentte yaşayan tüm bireyleri kapsayan bir yaşam kültürünün üretilmesine katkı sağlamak, belediye politikalarını ulusal ve uluslararası mekanizmalar ve ağlarla işbirliği içinde hazırlamak, bu gruplarla özel ilişkisi bulunan diğer müdürlükleri koordine etmek.

f) **Duyarlılığı ve Farkındalığı Arttırmak:** Belediye personeli arasında toplumsal cinsiyet eşitliği ve hak temelli diğer ayrımcılıkla mücadele konularında duyarlılığı ve farkındalığı arttırmak için çalışmalar planlamak ve yürütmek.

g) **Farkındalık Kampanyası Yürütülmesi:** İnsan hakları ve toplumsal cinsiyet eşitliği konularında bilinç arttırıcı çalışmalar organize etme ve ayrımcılık karşıtı belediyecilik anlayışını görünür kılacak bilinçlendirme kampanyaları geliştirerek hedef kitleye yönelik özel ve anlamlı günlerde içerik ve farkındalık kampanyaları üretmek.

h) **Sosyal Politikalara Yönelik Eylem Planları Hazırlanması:** İlçe genelinde hazırlanan eşitlik ve kapsayıcılığa yönelik eylem planlarının hazırlanmasını, uygulanmasını, izlenmesini sağlamak.

## SWOT ANALİZİ

| | |
|---|---|
| **GÜÇLÜ YÖNLER**<br>➢ Sivil Toplum Kuruluşları, Dernek, Vakıf ve Üniversiteler ile olumlu ilişkiler<br>➢ Belediye üst yönetiminin yerel eşitlik eylem planını, eşitlik birimi ve çalışmalarını sahiplenmesi<br>➢ Kurum içi kadın çalışanların ihtiyaçlarına yönelik sosyal politikaların varlığı (regl izni, 8 Mart)<br>➢ Cinsiyet eşitliği temelli proje deneyimleri<br>➢ Yetkinlik seviyesi toplumsal cinsiyet konusunda eğitici eğitimi verecek düzeyde yüksek uzmanların kurumda bulunması<br>➢ Kadın- erkek eşitliği için il ve ilçe düzeyinde kurumlar arası bir mekanizmanın varlığı<br>➢ Kadın danışma merkezlerinin dezavantajlı bölgelerde yoğunlukta bulunması ve kadınlara ulaşabilmesi | **ZAYIF YÖNLER**<br>➢ Toplumsal cinsiyet eşitliğinin ilçe düzeyindeki kurumların uygulamalarına yeterince entegre edilmemiş olması<br>➢ İlçe olarak kadın sığınma evinin bulunmaması<br>➢ Bir önceki Yerel Eşitlik Eylem Planının kurum içi yaygınlaştırılmasının yetersiz kalması<br>➢ Birimin görünürlüğünün yetersiz olması<br>➢ Birim faaliyetlerinin prosedür aşamalarından dolayı hızlı organize edilememesi<br>➢ Katılımcılık esasıyla gerçekleştirilmek istenen faaliyetlere katılımın az olması<br>➢ Cinsiyete dayalı verilerin sistematik olmayışı ve ulaşılabilirliğinin zorluğu,<br>➢ Toplumsal cinsiyet eşitliğinin kurumda anaakımlaştırılamaması |
| **FIRSATLAR**<br>➢ Belediye Başkanın Kadın olması<br>➢ İlçe Emniyet Müdürünün kadın olması<br>➢ Mahalle muhtarlarının %50'sinin kadın muhtar olması<br>➢ Cinsiyet Eşitliğinin bir alanla sınırlı kalmaması özel/kamusal alan fark etmeksizin her alana temas etmesi ve kavramın görünürlüğünün artması<br>➢ Kadın sorunlarının gündemde daha sık yer alması<br>➢ Toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadının güçlenmesi, konularında politik iradenin varlığı | **TEHDİTLER**<br>➢ Toplumsal cinsiyet ve eşitlik kavramlarının amacından saptırılması, dini, siyasi ve kültürel normlara aykırı gibi gösterilmesi<br>➢ Hukuksal yapıdaki eksiklikler<br>➢ Toplumda, toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik olumsuz algılar ve önyargılar<br>➢ Ataerkil toplum yapısı |

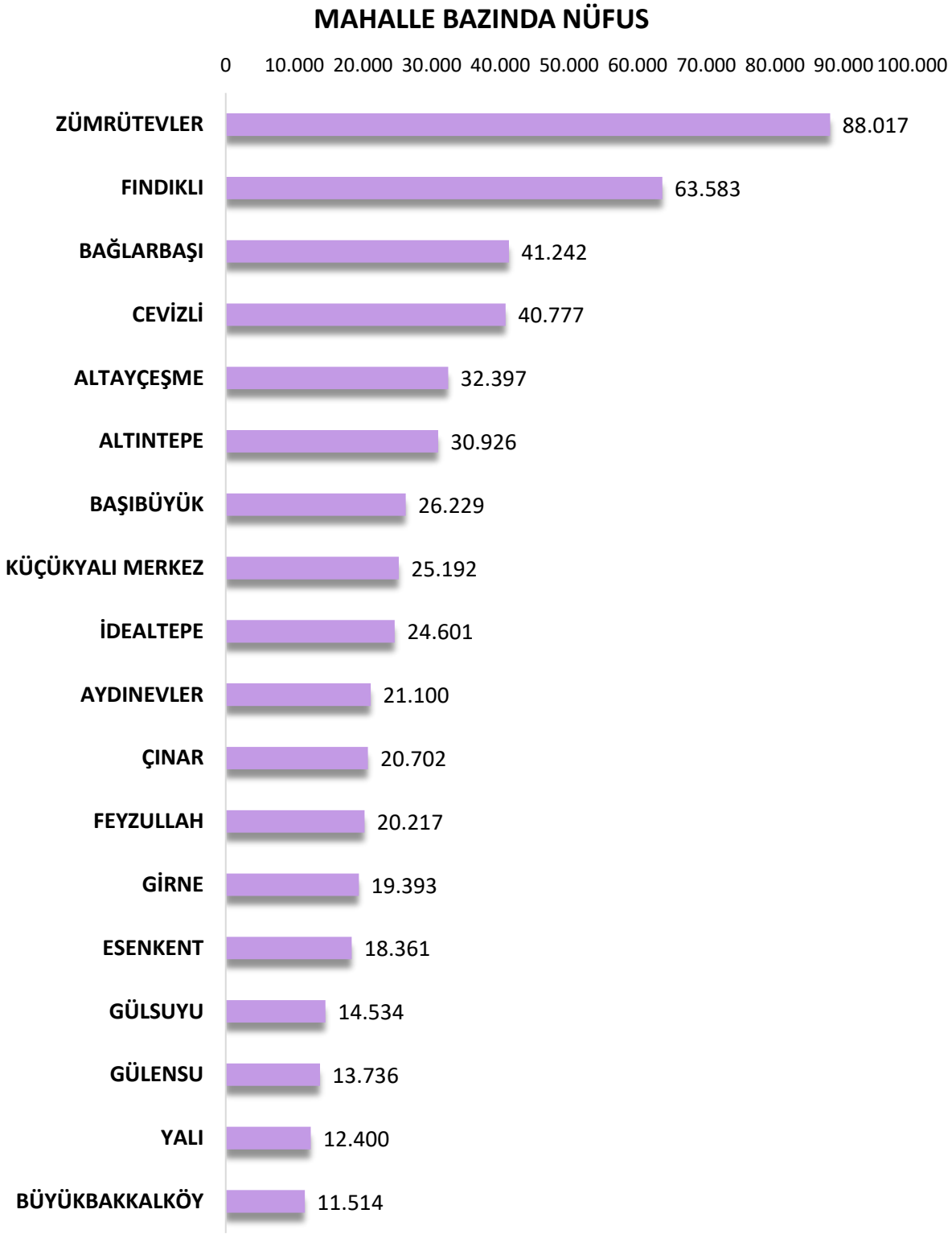
## 3. YEREL EŞİTLİK EYLEM PLANI HAZIRLIK SÜRECİ

Maltepe Belediyesi 2025 – 2029 Yerel Eşitlik Eylem Planı hazırlık süreci kapsamında katılımcılık esaslı çalışmalar yürütülmüştür. Çalışmalar kapsamında toplumsal cinsiyet eşitliğine dair veri toplamak amacıyla personele yönelik kurum içi odak grup görüşmeleri, ilçe geneli nicel araştırma, sivil toplum ve akademi ile yüz yüze çalıştay gerçekleştirilmiştir. Tüm çalışmalar sonucunda elde edilen veriler ışığında yerel eşitlik eylem planı hazırlanmıştır. Hazırlık sürecinde gerçekleştirilen çalışmalara mevcut durum bölümünde detaylı olarak yer verilmiştir.

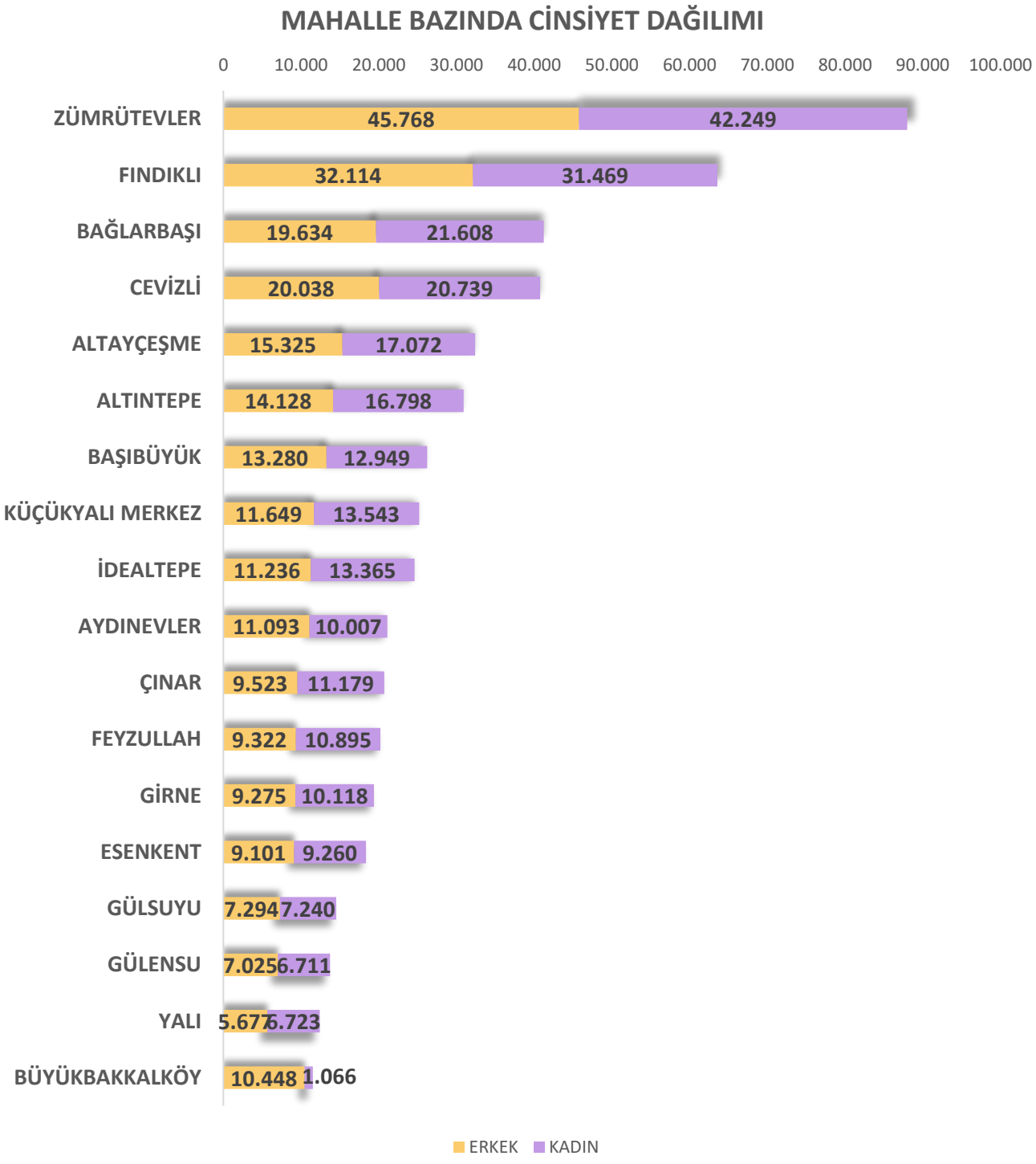
# 4. MEVCUT DURUM ANALİZİ

*Tablo 1. İstanbul İlçelerinin Büyüklük Sırasına Göre Nüfusa Dağılımı*

| No | İlçe Adı | 2022 | 2023 | 2023 Yılı Nüfus Artışı (%) | 2024 | 2024 Yılı Nüfus Artışı (%) |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Esenyurt | 983.571 | 978.007 | -5,7 | 988.369 | 1,05% |
| 2 | Küçükçekmece | 808.957 | 792.030 | -21,1 | 789.033 | -0,38% |
| 3 | Pendik | 750.435 | 743.774 | -8,9 | 749.356 | 0,74% |
| 4 | Ümraniye | 740.069 | 723.760 | -11,8 | 727.819 | 0,56% |
| 5 | Bağcılar | 732.379 | 719.071 | -28,8 | 713.594 | -0,77% |
| 6 | Bahçelievler | 594.350 | 567.848 | -45,6 | 560.086 | -1,39% |
| 7 | Sultangazi | 542.531 | 532.802 | -18,1 | 532.601 | -0,04% |
| **8** | **Maltepe** | **528.544** | **523.137** | **-10,3** | **524.921** | **0,34%** |
| 9 | Başakşehir | 514.900 | 509.915 | -9,7 | 520.467 | 2,03% |
| 10 | Üsküdar | 524.452 | 517.348 | -13,6 | 512.981 | -0,85% |
| 11 | Sancaktepe | 495.998 | 492.804 | 6 | 502.077 | 1,85% |
| 12 | Gaziosmanpaşa | 489.848 | 483.830 | -24,8 | 479.931 | -0,81% |
| 13 | Kartal | 483.418 | 475.042 | -17,5 | 475.859 | 0,17% |
| 14 | Kadıköy | 483.064 | 467.919 | -31,9 | 462.189 | -1,24% |
| 15 | Kâğıthane | 455.943 | 445.672 | -22,8 | 444.820 | -0,19% |
| 16 | Avcılar | 452.132 | 437.221 | -33,5 | 440.934 | 0,84% |
| 17 | Esenler | 445.421 | 427.901 | -40,1 | 423.625 | -1,01% |
| 18 | Eyüpsultan | 423.127 | 420.194 | -6,4 | 420.706 | 0,12% |
| 19 | Beylikdüzü | 412.835 | 409.347 | -8,5 | 415.290 | 1,43% |
| 20 | Ataşehir | 422.913 | 416.529 | -15,7 | 414.866 | -0,40% |
| 21 | Sultanbeyli | 368.227 | 360.702 | 7 | 369.193 | 2,30% |
| 22 | Fatih | 358.201 | 356.025 | -33,7 | 354.472 | -0,44% |
| 23 | Arnavutköy | 326.452 | 336.062 | 29 | 344.868 | 2,55% |
| 24 | Sarıyer | 350.454 | 344.250 | -17,9 | 342.582 | -0,49% |
| 25 | Çekmeköy | 296.066 | 299.806 | 12,6 | 306.739 | 2,26% |
| 26 | Tuzla | 292.616 | 293.604 | 16,2 | 301.400 | 2,59% |
| 27 | Büyükçekmece | 282.692 | 276.572 | -2,2 | 280.528 | 1,41% |
| 28 | Zeytinburnu | 288.878 | 280.896 | -40,9 | 278.344 | -0,92% |
| 29 | Bayrampaşa | 276.528 | 268.850 | -23,8 | 268.303 | -0,20% |
| 30 | Güngören | 277.181 | 269.944 | -46,1 | 264.831 | -1,93% |
| 31 | Şişli | 275.314 | 264.736 | -43,6 | 263.063 | -0,64% |
| 32 | Beykoz | 247.875 | 245.647 | -9 | 245.440 | -0,08% |
| 33 | Silivri | 226.685 | 221.723 | 20,8 | 232.156 | 4,49% |
| 34 | Bakırköy | 225.920 | 220.476 | -27,8 | 219.893 | -0,27% |
| 35 | Beyoğlu | 217.163 | 218.589 | -33 | 216.688 | -0,88% |
| 36 | Beşiktaş | 175.190 | 169.022 | -35,8 | 167.264 | -1,05% |
| 37 | Çatalca | 77.468 | 80.007 | 32,2 | 80.399 | 0,49% |
| 38 | Şile | 43.464 | 48.537 | 110,4 | 48.936 | 0,82% |
| 39 | Adalar | 16.690 | 16.325 | -22,1 | 16.979 | 3,85% |
| **TOPLAM** | | 15.909.973 | 15.657.947 | | **15.703.626** | **15,92%** |




*2024 TUİK Maltepe İlçesi Mahalle Bazında Nüfus Verileri*




*2024 TUİK Maltepe İlçesi Mahalle Bazında Cinsiyet Dağılımı*

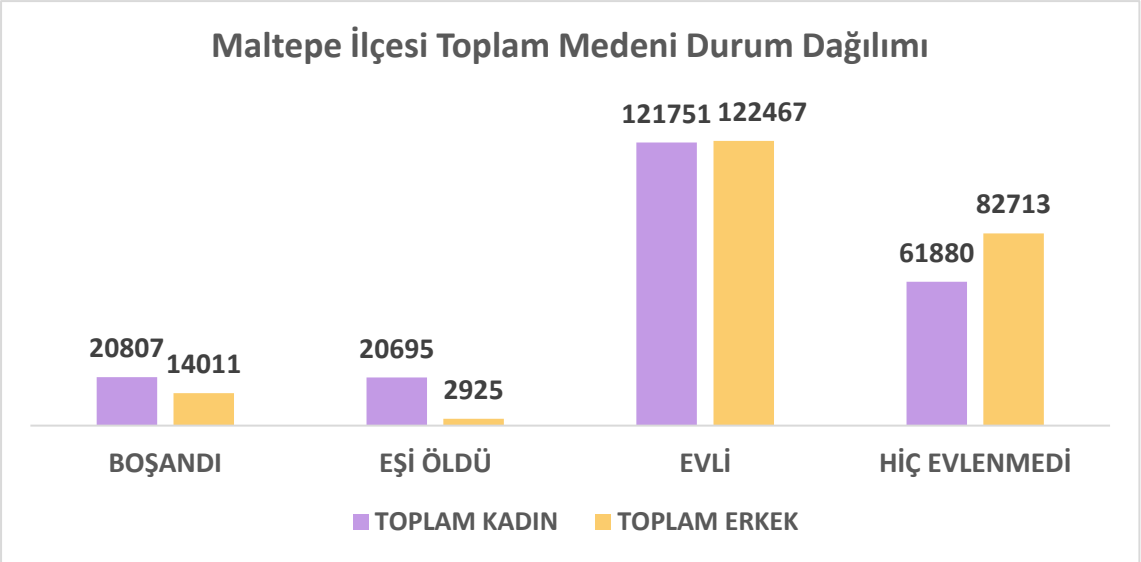
Maltepe ilçesindeki kadın ve erkek nüfusunun neredeyse yarı yarıya eşit olduğu görülmektedir. Büyükbakkalköy mahallesinde Cezaevi bulunduğundan dolayı erkek nüfus oranı yüksek çıkmaktadır.

*Tablo 2. 2024 TUİK Maltepe İlçesi 18 yaş altı ve 18 yaş ve üzeri nüfus verileri*

| AHALLE | 18 yaş ve üzeri | | | 18 yaş altı | | | Toplam | | | 2023 Yılı Artışı | 2024 Yılı Artışı |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2022 | 2023 | 2024 | 2022 | 2023 | 2024 | 2022 | 2023 | 2024 | | |
| ALTAYÇEŞME | 26.800 | 26.628 | 21.355 | 5.864 | 5657 | 11.042 | 32.664 | 32.285 | 32.397 | -1,17% | 35% |
| ALTINTEPE | 27.658 | 27.000 | 22.886 | 4.335 | 4076 | 8.040 | 31.993 | 31.076 | 30.926 | -2,95% | -48% |
| AYDINEVLER | 16.689 | 17.280 | 13.400 | 4.072 | 4012 | 7700 | 20.761 | 21.292 | 21.100 | 2,49% | -90% |
| BAĞLARBAŞI | 35.494 | 34.783 | 28.084 | 7.189 | 6760 | 13.158 | 42.683 | 41.543 | 41.242 | -2,74% | -72% |
| BAŞIBÜYÜK | 16.591 | 20.399 | 16.147 | 5.360 | 5217 | 10.082 | 21.951 | 25.616 | 26.229 | 14,30% | 239% |
| B.BAKKALKÖY | 10.478 | 9.410 | 9698 | 807 | 809 | 1816 | 11.285 | 10.219 | 11.514 | -10,43% | 1125% |
| CEVİZLİ | 32.909 | 33.037 | 26.207 | 7.697 | 7448 | 14.570 | 40.606 | 40.485 | 40.777 | -0,29% | 72% |
| ÇINAR | 17.478 | 17.172 | 14.326 | 3.244 | 3186 | 6376 | 20.722 | 20.358 | 20.702 | -1,78% | 169% |
| ESENKENT | 15.142 | 14.604 | 11.327 | 3.835 | 3644 | 7034 | 18.977 | 18.248 | 18.361 | -3,99% | 62% |
| FEYZULLAH | 17.344 | 17.219 | 14.379 | 3.053 | 2950 | 5838 | 20.397 | 20.169 | 20.217 | -1,13% | 24% |
| FINDIKLI | 49.072 | 48.431 | 33.705 | 15.915 | 15427 | 29.878 | 64.987 | 63.858 | 63.583 | -1,76% | -43% |
| GİRNE | 15.105 | 15.293 | 11.437 | 4.091 | 4025 | 7956 | 19.196 | 19.318 | 19.393 | 0,63% | 39% |
| GÜLENSU | 11.535 | 11.239 | 8.626 | 2.868 | 2718 | 5110 | 14.403 | 13.957 | 13.736 | -3,19% | -158% |
| GÜLSUYU | 12.088 | 11.888 | 9.094 | 3.009 | 2862 | 5440 | 15.097 | 14.750 | 14.534 | -2,35% | -146% |
| İDEALTEPE | 20.902 | 20.589 | 16.843 | 4.068 | 3920 | 7758 | 24.970 | 24.509 | 24.601 | -1,88% | 38% |
| KÜÇÜKYALI | 22.123 | 21.704 | 17.912 | 3.963 | 3769 | 7280 | 26.086 | 25.473 | 25.192 | -2,40% | -110% |
| YALI | 10.990 | 10.742 | 8.636 | 2.110 | 1998 | 3764 | 13.100 | 12.740 | 12.400 | -2,82% | -267% |
| ZÜMRÜTEVLER | 68.469 | 67.754 | 49.875 | 20.197 | 19487 | 38.142 | 88.666 | 87.241 | 88.017 | -1,63% | 89% |
| TOPLAM | 426.867 | 425.172 | 333.937 | 101.677 | 97.965 | 190.984 | 528.544 | **523.137** | **524.921** | -1.02 % | 34% |

*Tablo 3. 2024 ADNKS TUİK Mahalle Bazında Cinsiyet Dağılımı Tablosu*

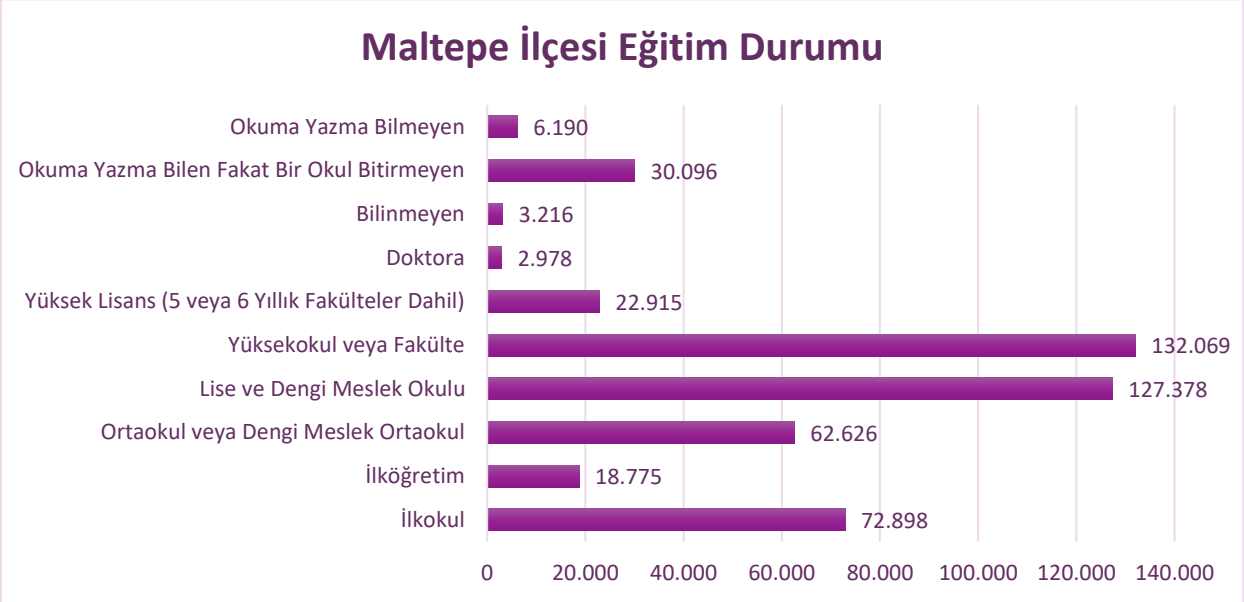
| MAHALLE ADI | ERKEK | KADIN | TOPLAM |
|---|---|---|---|
| ZÜMRÜTEVLER | 45.768 | 42.249 | 88.017 |
| FINDIKLI | 32.114 | 31.469 | 63.583 |
| BAĞLARBAŞI | 19.634 | 21.608 | 41.242 |
| CEVİZLİ | 20.038 | 20.739 | 40.777 |
| ALTAYÇEŞME | 15.325 | 17.072 | 32.397 |
| ALTINTEPE | 14.128 | 16.798 | 30.926 |
| BAŞIBÜYÜK | 13.280 | 12.949 | 26.229 |
| KÜÇÜKYALI MERKEZ | 11.649 | 13.543 | 25.192 |
| İDEALTEPE | 11.236 | 13.365 | 24.601 |
| AYDINEVLER | 11.093 | 10.007 | 21.100 |
| ÇINAR | 9.523 | 11.179 | 20.702 |
| FEYZULLAH | 9.322 | 10.895 | 20.217 |
| GİRNE | 9.275 | 10.118 | 19.393 |
| ESENKENT | 9.101 | 9.260 | 18.361 |
| GÜLSUYU | 7.294 | 7.240 | 14.534 |
| GÜLENSU | 7.025 | 6.711 | 13.736 |
| YALI | 5.677 | 6.723 | 12.400 |
| BÜYÜKBAKKALKÖY | 10.448 | 1.066 | 11.514 |
| **GENEL TOPLAM** | **261.930** | **262.991** | **524.921** |




*2024 TUİK Verilerine Göre Maltepe İlçesi Medeni Durum*

*Tablo 4. Mahalle dağılımına göre medeni durum*

| MEDENİ DURUM | BOŞANDI | | EŞİ ÖLDÜ | | EVLİ | | HİÇ EVLENMEDİ | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| MAHALLE ADI | **Toplam ERKEK** | **Toplam KADIN** | **Toplam ERKEK** | **Toplam KADIN** | **Toplam ERKEK** | **Toplam KADIN** | **Toplam ERKEK** | **Toplam KADIN** |
| ALTAYÇEŞME | 823 | 1367 | 182 | 1533 | 7728 | 7943 | 4256 | 4043 |
| ALTINTEPE | 1020 | 2137 | 207 | 1771 | 7068 | 7225 | 4133 | 4090 |
| AYDINEVLER | 379 | 618 | 76 | 595 | 5225 | 4860 | 3788 | 2364 |
| BAĞLARBAŞI | 1101 | 1876 | 293 | 2136 | 9724 | 9948 | 5763 | 5080 |
| BAŞIBÜYÜK | 535 | 614 | 114 | 640 | 5232 | 5266 | 5345 | 4463 |
| BÜYÜKBAKKALKÖY | 1078 | 32 | 56 | 53 | 2925 | 469 | 6141 | 328 |
| CEVİZLİ | 1090 | 1590 | 207 | 1427 | 9817 | 9798 | 5924 | 4960 |
| ÇINAR | 654 | 1209 | 128 | 1124 | 4696 | 4948 | 2716 | 2629 |
| ESENKENT | 476 | 623 | 130 | 893 | 4381 | 4384 | 2675 | 2005 |
| FEYZULLAH | 684 | 1231 | 157 | 1248 | 4729 | 4842 | 2519 | 2406 |
| FINDIKLI | 1252 | 1695 | 253 | 1564 | 15068 | 15258 | 9214 | 6852 |
| GİRNE | 354 | 704 | 95 | 713 | 4704 | 4807 | 2435 | 2260 |
| GÜLENSU | 466 | 422 | 107 | 579 | 3265 | 3232 | 2151 | 1508 |
| GÜLSUYU | 470 | 440 | 122 | 638 | 3352 | 3351 | 2288 | 1771 |
| İDEALTEPE | 687 | 1392 | 147 | 1245 | 5903 | 6116 | 2825 | 3119 |
| KÜÇÜKYALI MERKEZ | 823 | 1463 | 183 | 1558 | 5663 | 5871 | 3426 | 3270 |
| YALI | 434 | 737 | 85 | 671 | 2746 | 2854 | 1649 | 1722 |
| ZÜMRÜTEVLER | 1685 | 2657 | 383 | 2307 | 20241 | 20579 | 15465 | 9010 |
| TOPLAM | **14011** | **20807** | **2925** | **20695** | **122467** | **121751** | **82713** | **61880** |



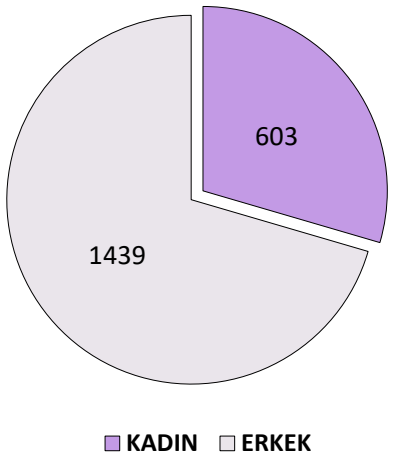

*2024 TUİK Verilerine Göre Maltepe İlçesi Eğitim Düzeyleri*

*Tablo 5. 2024 TUİK Maltepe'de Yaşayan Yabancı Nüfus Verileri*

| MALTEPE'DE YAŞAYAN YABANCI NÜFUS 2024 | |
|---|---|
| TÜRKMENİSTAN | 3 477 |
| İRAN | 2 230 |
| ALMANYA | 1 187 |
| AFGANİSTAN | 356 |
| IRAK | 184 |
| RUSYA FEDERASYONU | 767 |
| AZERBAYCAN | 828 |
| SURİYE | 206 |
| ÖZBEKİSTAN | 1 391 |
| KAZAKİSTAN | 226 |
| UKRAYNA | 387 |
| MISIR | 153 |
| KIRGIZİSTAN | 111 |
| FİLİSTİN | 160 |
| AVUSTURYA | 151 |
| FAS | 112 |
| BİRLEŞİK KRALLIK | 102 |
| PAKİSTAN | 152 |
| LİBYA | 111 |
| GÜRCİSTAN | 159 |
| CEZAYİR | 157 |
| AMERİKA BİRLEŞİK DEVLETLERİ | 135 |
| NİJERYA | 100 |
| DİĞER | 1 897 |
| TOPLAM | **14 739** |

## Maltepe Belediyesi Personel Profili

**Toplam Personel Sayısının Cinsiyete Göre Dağılımı- *2023***



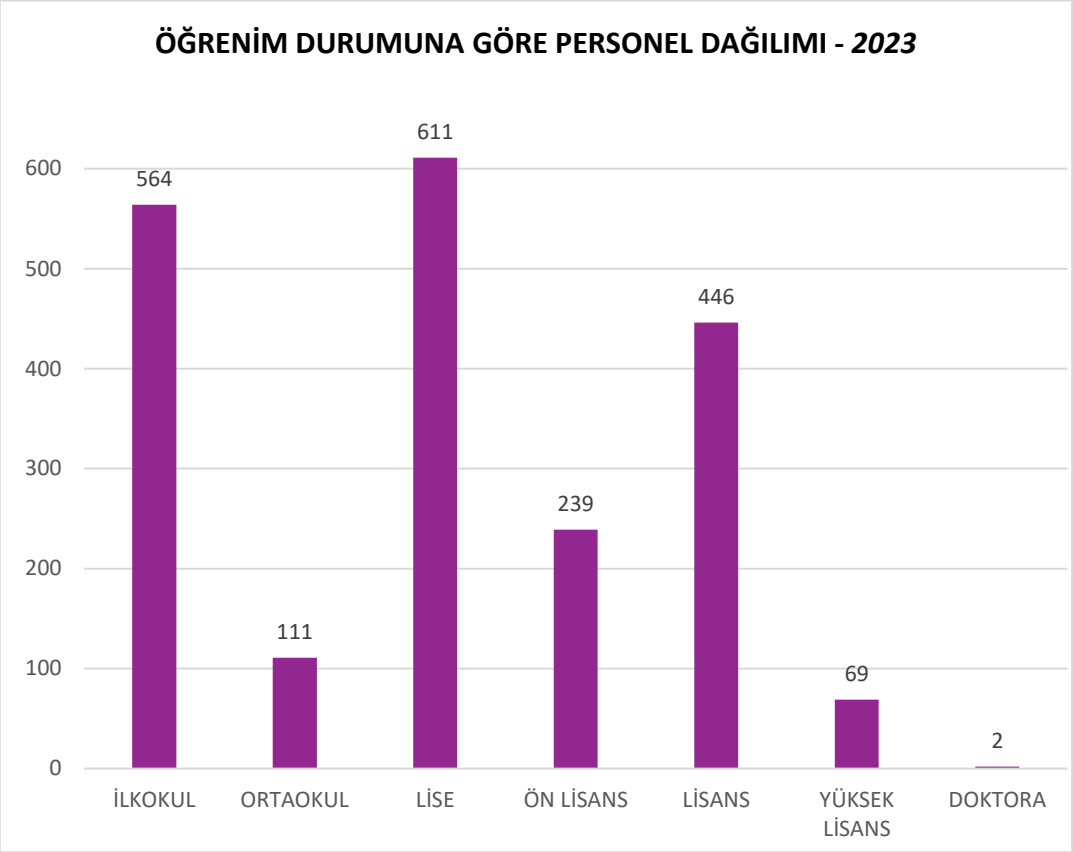

*Kaynak: İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürlüğü 2023 Yılı Birim Faaliyet Raporu*

Maltepe belediyesinin 2042 çalışanı bulunmaktadır. Çalışanlarının çoğunluğunun erkek personelden oluştuğu görülmektedir.

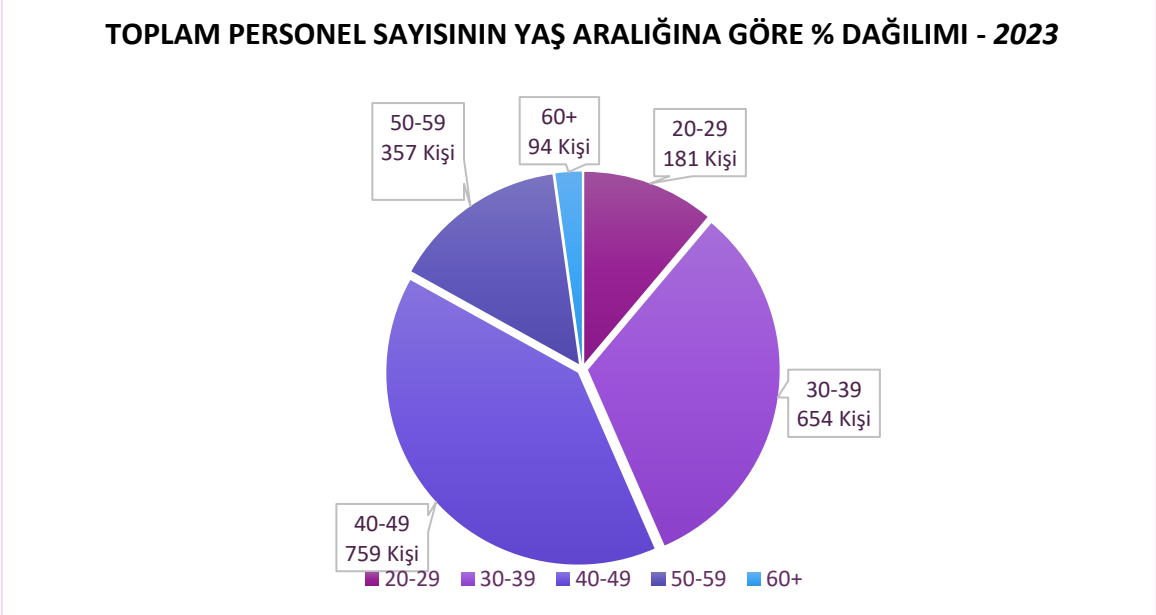
Tablo 6. Cinsiyet Durumuna Göre Personel Sayısı

| YILLAR | MEMUR | | İŞÇİ | | SÖZLEŞMELİ PERSONEL | | HİZMET ALIMI PERSONELİ | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **KADIN** | **ERKEK** | **KADIN** | **ERKEK** | **KADIN** | **ERKEK** | **KADIN** | **ERKEK** |
| 2021 | 117 | 208 | 42 | 113 | 36 | 38 | 362 | 1034 |
| 2022 | 113 | 197 | 37 | 95 | 53 | 52 | 367 | 1089 |
| 2023 | 156 | 242 | 27 | 32 | 1 | 3 | 419 | 1162 |

*Kaynak: İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürlüğü 2023 Yılı Birim Faaliyet Raporu*




*Kaynak: İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürlüğü 2023 Yılı Birim Faaliyet Raporu*




*Kaynak: İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürlüğü 2023 Yılı Birim Faaliyet Raporu*

## 4.1. Maltepe İlçesi Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Araştırması

### Amaç

Maltepe Belediyesi 2025- 2029 Yerel Eşitlik Eylem Planının katılımcı yöntemlerle ihtiyaca yönelik ve demokratik yerel yönetim anlayışı içerisinde hazırlanması amaçlanmıştır.

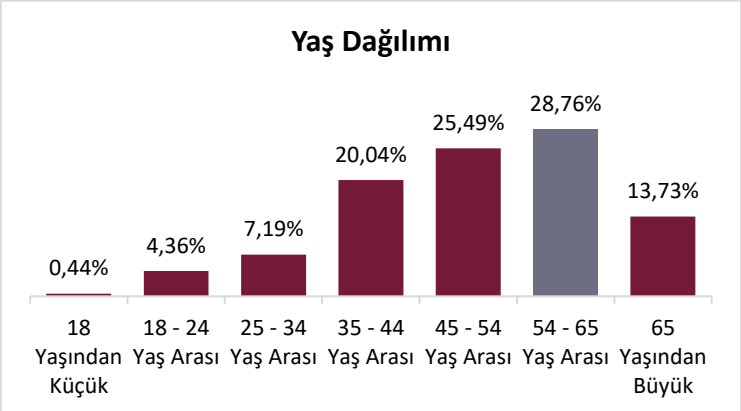
### Hedef

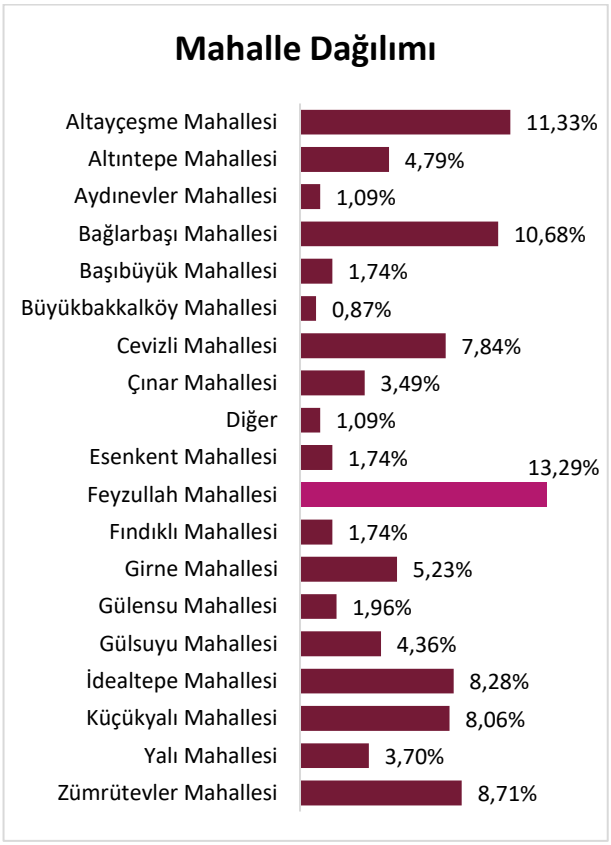
Maltepe Belediyesinin geliştirdiği, katılımcılık mekanizması olan **999P** kapsamında 900 kişiyi temsil eden, nicel araştırma yöntemiyle ulaşılması gereken grup hedeflenmiştir.

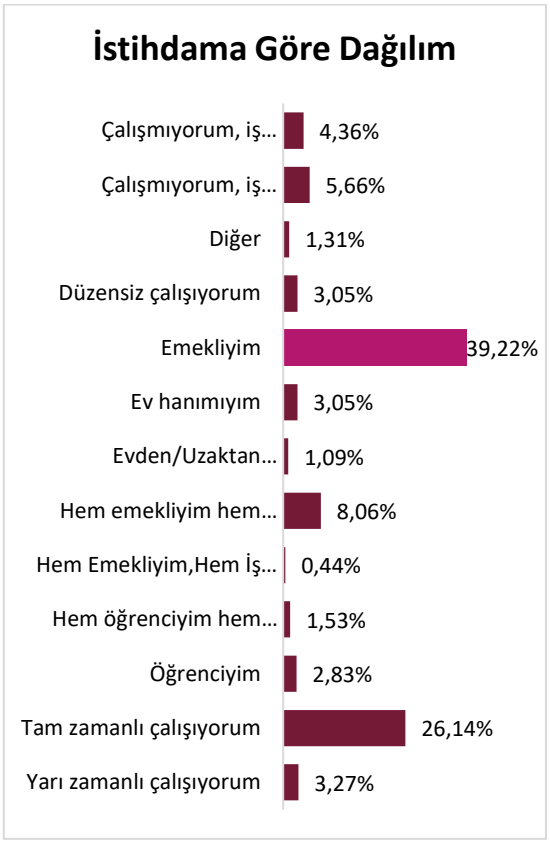
### Yöntem

Maltepe ilçesi toplumsal cinsiyet eşitliği araştırması anket tekniği kullanılarak yapılmıştır. Dijital platform üzerinden anket hazırlanmış olup toplamda 44 soru sorulmuştur. 43 soru çoktan seçmeli seçeneğiyle kapalı uçlu sunulmuş olup 1 soru açık uçlu sorulmuştur. Anket formu; katılımcı profili, şiddet ve güvenlik, eğitim, sağlık, istihdam, katılımcılık ve kent yaşamı başlıklarına bağlı sorulardan oluşturulmuştur. Yerel eşitlik eylem planının tematik alanlarından olgular içeren soru setleri hazırlanmıştır. Anket linki belediyenin sosyal medya hesapları ve web sitesinde yayınlanmış olup QR kod basılı pankartlar ilçe merkezine ve mahallelere asılmıştır. Ayrıca ilçe sakinlerine belediye tarafından anketin SMS gönderimi sağlanmıştır. Anketin yaygınlaştırılması için 18 mahallenin muhtarları ile iletişime geçilmiştir. Anket 15 Kasım – 14 Aralık tarihleri arasında yayında kalmıştır. Anket formunu 1000 kişinin doldurması hedeflenmiştir ancak tüm yaygınlaştırma çalışmalarına rağmen 459 kişi formu doldurmuştur.

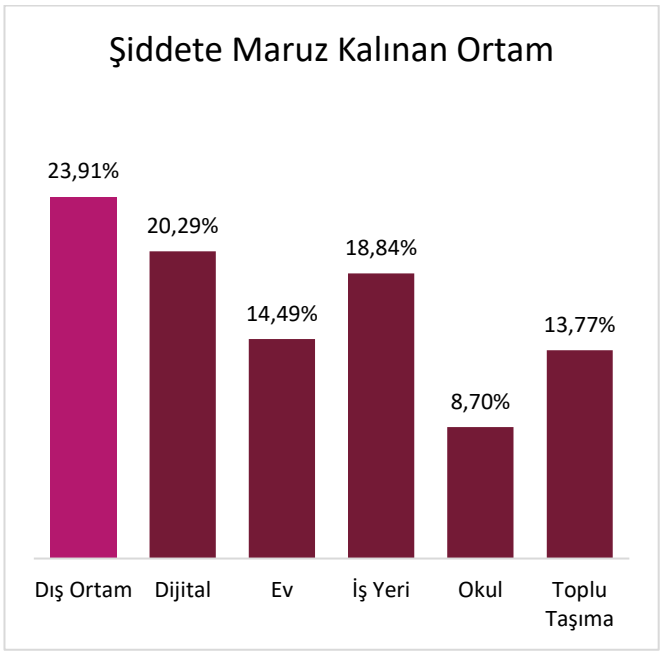
### Özet Bulgular

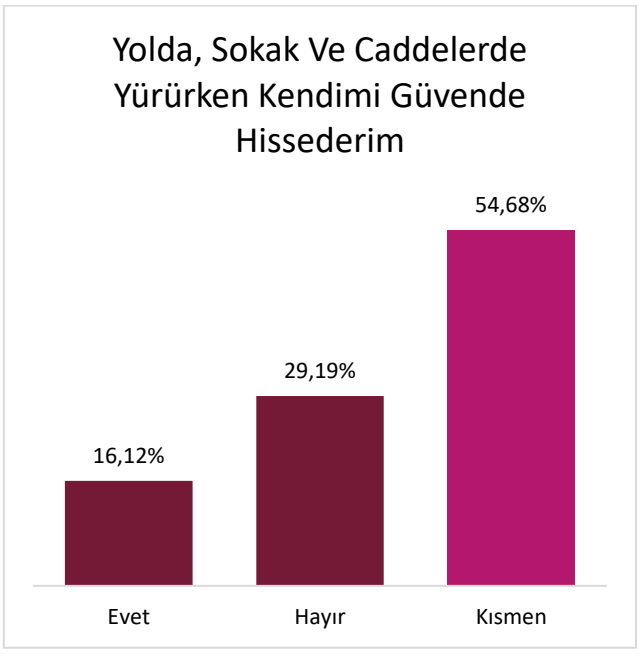




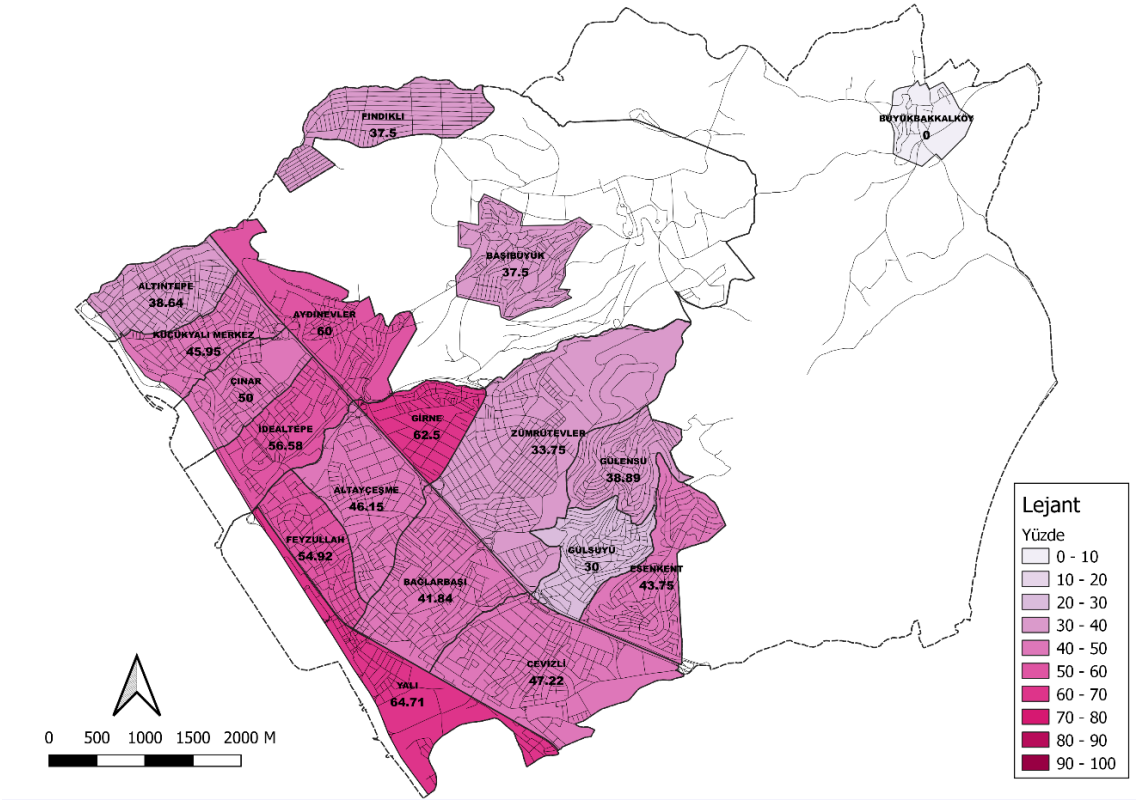




## Güvenlik ve Şiddet

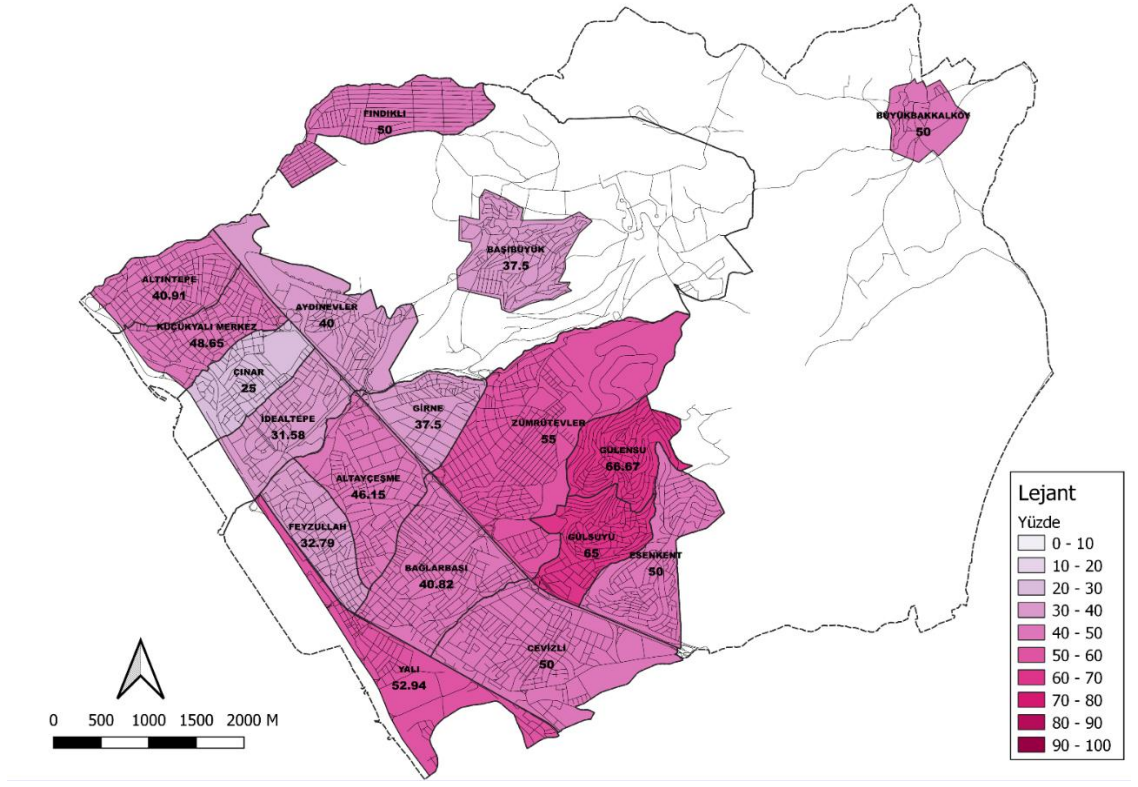


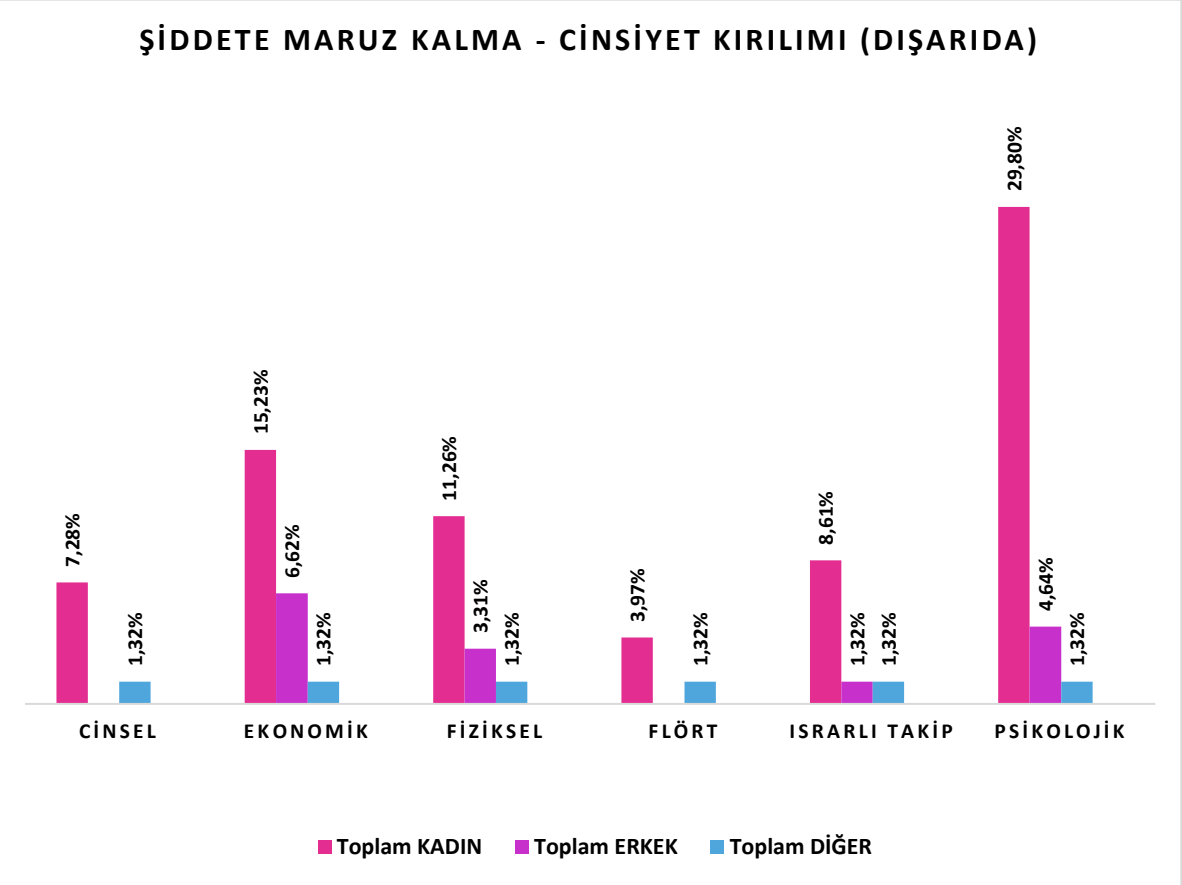
## Güvende Hissetme Eğilimi - Mahalle Dağılımı




## Şiddet - Mahalle Dağılımı



Parklarda ve yürüyüş parkurlarında zaman geçirirken kendini güvende hissettiğini belirtmiş olan katılımcıların yaklaşık %65 ile Yalı Mahallesi'nde ikamet ettiği görülürken, bu oran Gülsuyu Mahalle'sinde %30 olarak raporlanmıştır. Son 5 yıl içinde en az bir şiddet türüne maruz kaldığını belirten katılımcıların yaklaşık %67 oranında Gülensu Mahalle'sinde yaşadıkları görülmektedir.




## Şiddet Türleri ve Cinsiyet Dağılımı:

Genel olarak katılımcıların en çok psikolojik şiddete maruz kaldıkları görülürken, kadınların fiziksel şiddete ve erkeklerin ekonomik şiddete diğer şiddet türlerine nispeten daha fazla maruz kaldıkları görülmektedir.

**ŞİDDET TÜRLERİ ve CİNSİYET DAĞILIMI**

| | GENEL | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Ortam** | Psikolojik | Fiziksel | Ekonomik | Flört | Israrlı Takip | Cinsel |
| Dışarıda | 19,71% | 25,00% | 19,13% | 23,53% | 40,48% | 26,00% |
| Dijital Ortamda | 16,79% | 10,42% | 10,38% | 26,47% | 28,57% | 30,00% |
| Evde | 18,98% | 18,75% | 27,32% | 5,88% | 4,76% | 2,00% |
| İşyerinde | 24,45% | 12,50% | 24,04% | 17,65% | 7,14% | 8,00% |
| Okulda | 7,66% | 6,25% | 9,84% | 8,82% | 4,76% | 6,00% |
| Toplu Taşımada | 12,41% | 27,08% | 9,29% | 17,65% | 14,29% | 28,00% |

**KADIN**

| Ortam | Psikolojik | Fiziksel | Ekonomik | Flört | Israrlı Takip | Cinsel |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Dışarıda | 21,63% | 27,87% | 19,17% | 26,09% | 43,33% | 28,21% |
| Dijital Ortamda | 15,87% | 4,92% | 8,33% | 30,43% | 33,33% | 30,77% |
| Evde | 20,67% | 21,31% | 29,17% | 4,35% | 6,67% | 0,00% |
| İşyerinde | 23,56% | 9,84% | 28,33% | 17,39% | 3,33% | 5,13% |
| Okulda | 6,73% | 4,92% | 9,17% | 4,35% | 0,00% | 2,56% |
| Toplu Taşımada | 11,54% | 31,15% | 5,83% | 17,39% | 13,33% | 33,33% |

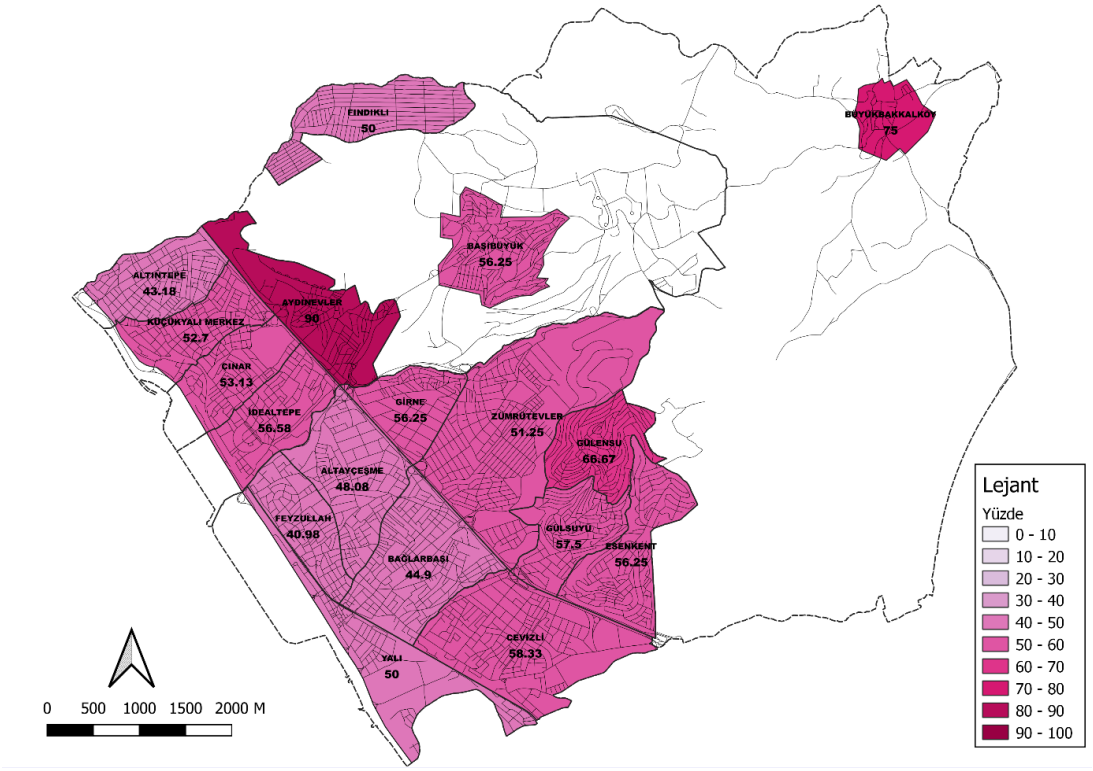
**ERKEK**

| Ortam | Psikolojik | Fiziksel | Ekonomik | Flört* | Israrlı Takip* | Cinsel* |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Dışarıda | 12,96% | 20,83% | 18,18% | 0,00% | 40,00% | 0,00% |
| Dijital Ortamda | 20,37% | 25,00% | 14,55% | 50,00% | 20,00% | 50,00% |
| Evde | 12,96% | 12,50% | 25,45% | 0,00% | 0,00% | 0,00% |
| İşyerinde | 29,63% | 16,67% | 14,55% | 50,00% | 20,00% | 50,00% |
| Okulda | 9,26% | 4,17% | 10,91% | 0,00% | 0,00% | 0,00% |
| Toplu Taşımada | 14,81% | 20,83% | 16,36% | 0,00% | 20,00% | 0,00% |

**Erkek katılımcıların örneklem adedinin düşük olması nedeniyle flört, ısrarlı takip ve cinsel şiddet oranları yanılma payı yüksek olduğu değerlendirmektedir.*

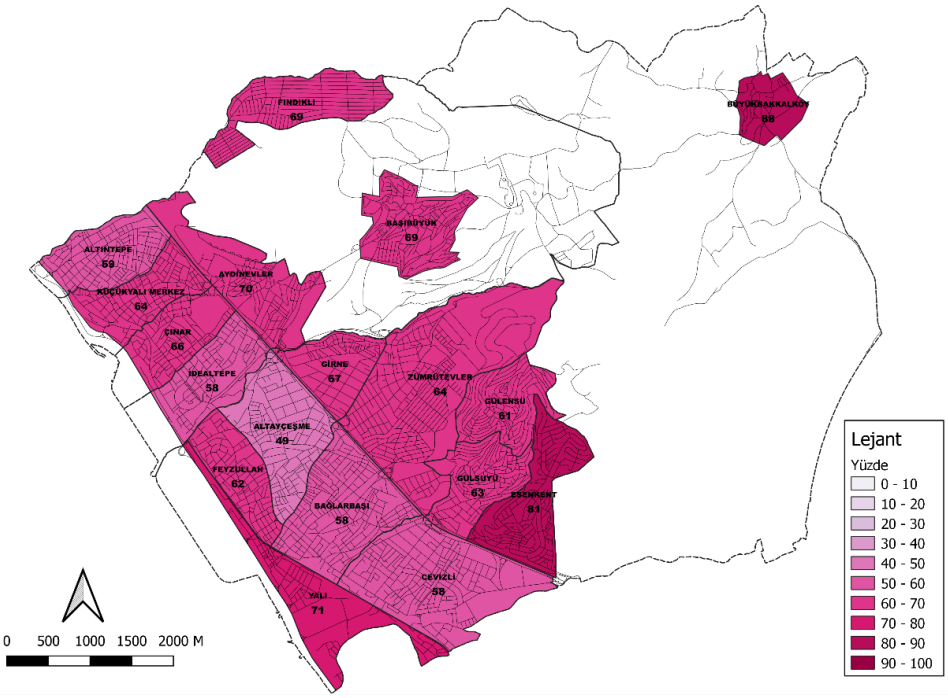
## Afet ve Acil Durum Bilinci – Mahalle Dağılımı

Afetlerde ve acil durumlarda toplanma alanımı bildiğini belirtmiş olan katılımcıların %90 oranında Aydınevler Mahalle'sinde ikamet ettiği görülürken, Feyzullah Mahalle'si yaklaşık 41% oranıyla en son sırada yer almıştır.



## Belediye Sağlık Hizmetleri – Mahalle Farkındalığı

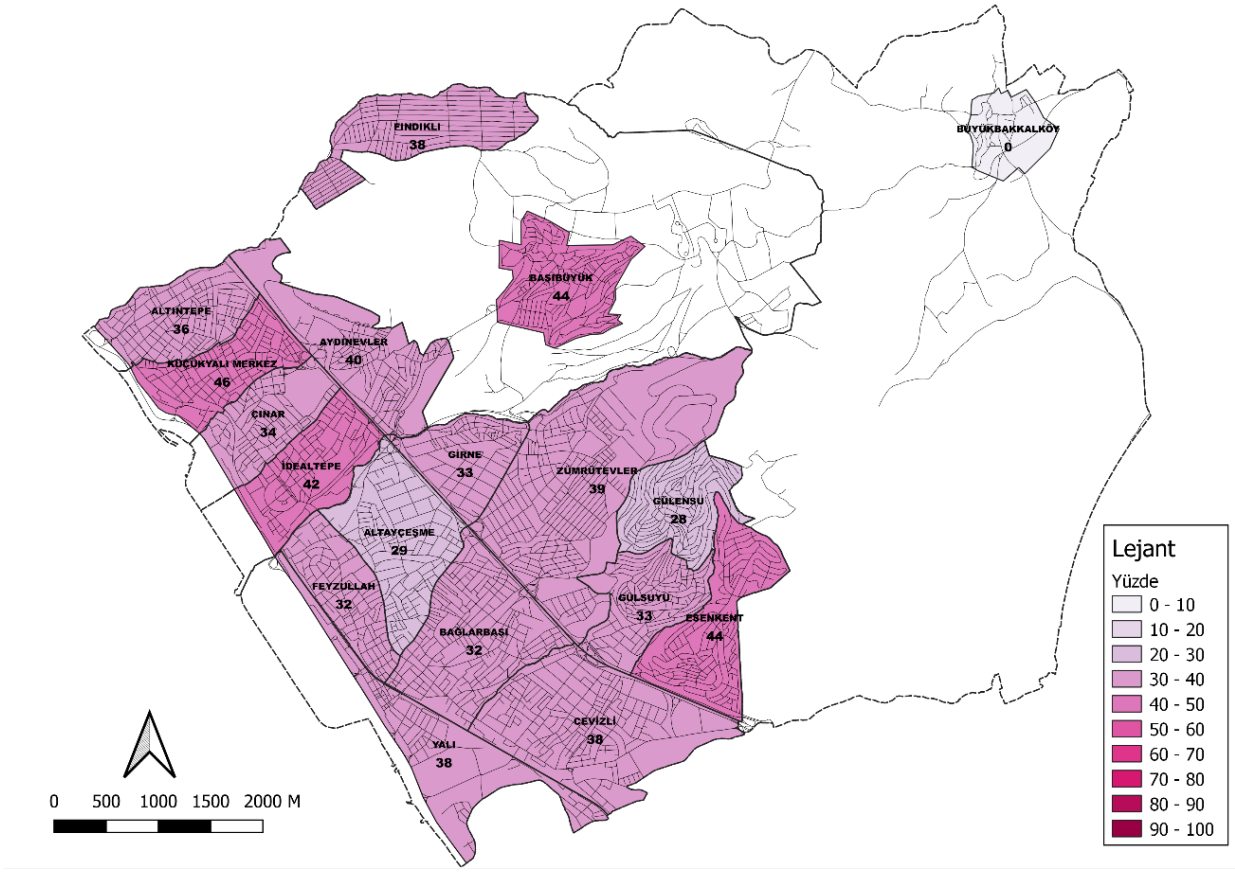
Belediyemizde kadın sağlığı ile bilgilendirme çalışmalarının yapıldığını bildiğini belirtmiş olan katılımcıların 80% oranında Esenkent Mahalle'sinde ikamet ettikleri görülmektedir. Altayçeşme Mahalle'sinde bu oran %49 seviyesindedir.

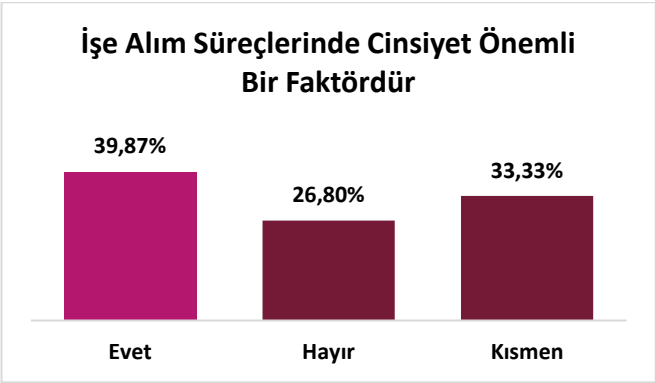


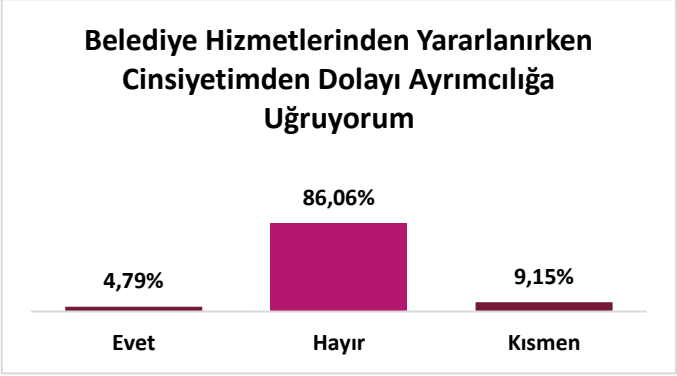

**Büyükbakkalköy Mahallesi, örneklem adedinin düşük olması nedeniyle, bu önermeye en yüksek katılım oranına sahip görünmektedir*

## Çocuk Bakımevi Hizmetleri- Mahalle Farkındalığı

Maltepe'de çocuk bakımı verenler için yeterli bakımevi hizmetinin bulunduğunu belirten katılıcıların en çok Küçükyalı Mahalle'sinde yaşadıkları görülürken, Gülensu ve Altayçeşme Mahalleleri, çocuk bakımevi hizmetlerinin en yetersiz olduğunu belirten mahallelerdir.

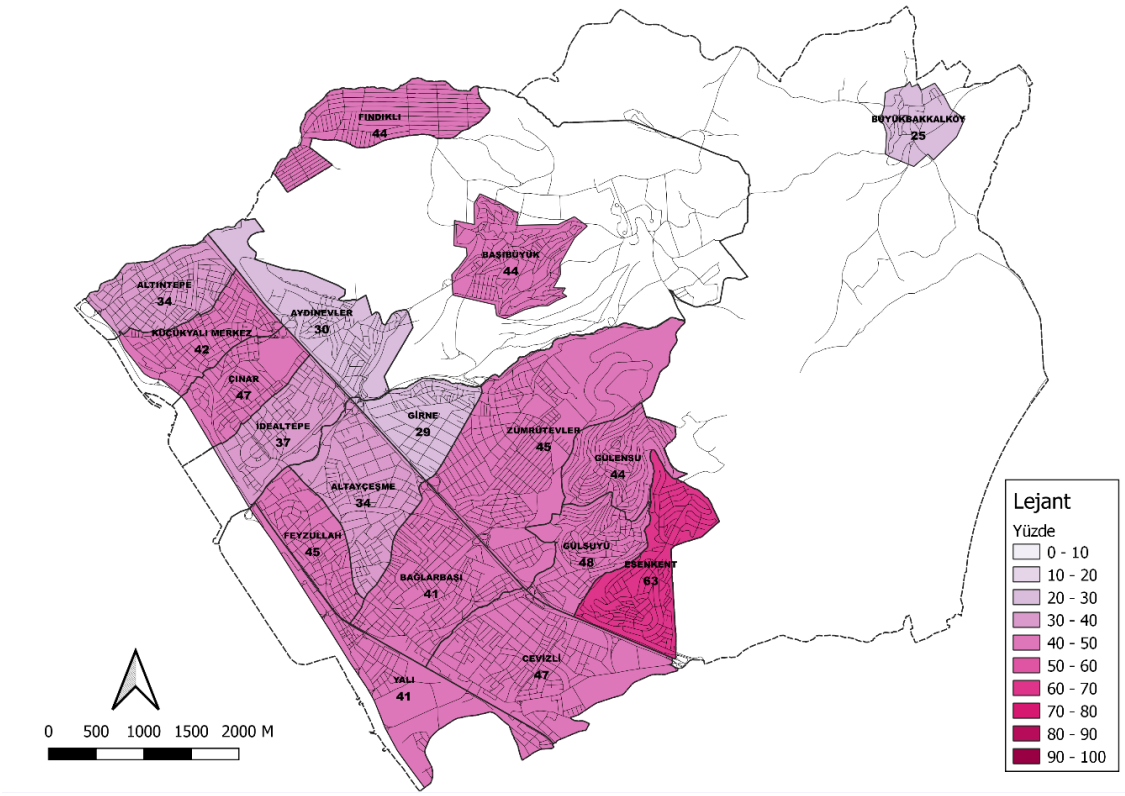


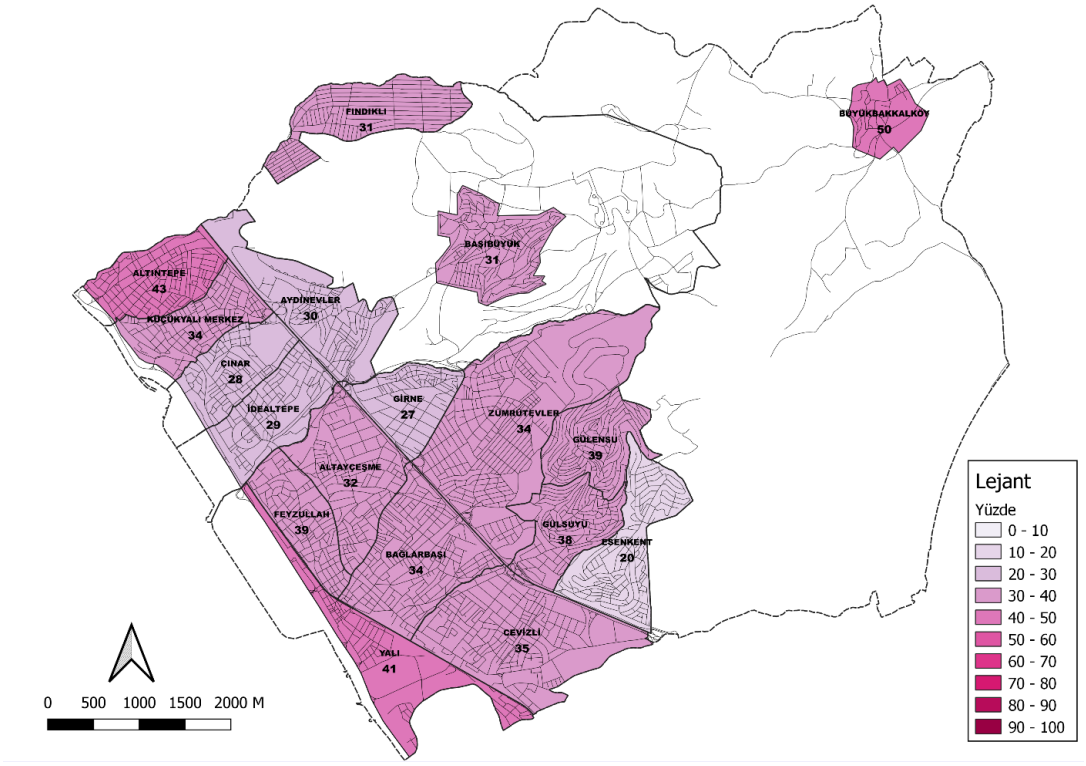

### Mesleki Beceri Kursları Yeterliliği – Mahalle Dağılımı

Maltepe'de mesleki beceri kurslarının yeterli olduğunu belirtmiş olan katılımcıların %63 oranında Esenkent Mahalle'sinde yaşadıkları görülürken, Girne ve Aydınevler Mahalleleri mesleki beceri kurslarının yetersiz olduğunu belirtmişlerdir.




## Kentin Karar Alma Süreçlerine Katılım – Mahalle Dağılımı

Kentin karar alma süreçlerine katıldığını belirtmiş olan mahalleler en çok Altıntepe ve Yalı Mahalleleridir. Esenkent Mahallesi'nin kentsel karar alma süreçlerine en düşük oranda katılım gösterdiği görülmektedir.




**Büyükbakkalköy Mahallesi, örneklem adedinin düşük olması nedeniyle, bu önermeye en yüksek katılım oranına sahip görünmektedir.*

## Genel Değerlendirme Ve Sonuç

Toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik yapılan bu araştırma, katılımcıların cinsiyet eşitliği konusundaki farkındalık ve algı düzeylerini ölçmek, mevcut tutum ve davranışları değerlendirmek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Elde edilen sonuçlar, katılımcıların demografik özellikleri, toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik tutumları ve güvenlik algıları gibi çeşitli başlıklarda önemli bulgular sunmaktadır.

Ankete katılan 459 kişinin yarısından fazlasını kadınlar oluşturmuş olup, katılımın en yoğun olduğu yaş grubu 54-65 yaş arası olmuştur. Katılımcıların çoğunluğunun lisans mezunu olduğu ve istihdam durumlarının emekli ya da tam zamanlı çalışan olarak yoğunlaştığı görülmüştür. Mahalle bazında bakıldığında, en yüksek katılımın Feyzullah, Altayçeşme ve Bağlarbaşı mahallelerinden sağlandığı tespit edilmiştir. Ayrıca, katılımcıların medeni hal durumu büyük ölçüde evli olan bireylerden oluşmuştur. Engel durumuna ilişkin olarak, katılımcıların %94'ü herhangi bir engel durumunun bulunmadığını belirtmiştir. Kadınların, 18 yaşından küçük bir çocuğa veya bir yetişkine bakım verme sorumluluğunun erkeklere kıyasla daha fazla olduğu da ortaya çıkmıştır.

Güvenlik algısı değerlendirildiğinde, Maltepe ilçesinde sokak ve yollarda kendini en güvensiz hisseden mahalleler Gülensu ve Zümrütevler mahalleleri olmuştur. Cinsiyet ayrımına bakıldığında, kadınların erkeklere kıyasla sokakta yürürken kendilerini daha güvensiz hissettikleri görülmüştür. Benzer şekilde, park ve yürüyüş parkurlarında zaman geçirirken kendini en güvensiz hisseden mahalleler Büyükbakkalköy, Gülensu ve Altıntepe mahalleleri olarak tespit edilmiştir. Kadınlar bu alanlarda da erkeklere göre daha yüksek oranda güvensizlik hissetmişlerdir. Başıbüyük, Gülsuyu ve Altıntepe mahalleleri, cadde ve sokak aydınlatmalarını en yetersiz bulan mahalleler arasında yer almıştır.

Afet ve acil durum farkındalığına ilişkin bulgular, bu konuda bazı mahallelerde önemli eksiklikler olduğunu ortaya koymaktadır. Bağlarbaşı ve Zümrütevler mahalleleri afet ve acil durumlar hakkında yeterli bilgiye sahip olmadıkları tespit edilmiştir. Öte yandan, Gülensu ve Çınar mahallelerindeki katılımcılar, afet ve acil durumlar için büyük ölçüde bir hazırlıklarının olmadığını belirtmiştir. Afet ve acil durumlarda toplanma ve barınma alanlarını bilmediğini ifade eden mahalleler arasında Altıntepe ve Bağlarbaşı mahalleleri öne çıkmıştır.

Bu bulgular, toplumsal cinsiyet eşitliği, güvenlik algısı ve afet bilinci konularında daha fazla farkındalık yaratılması gerektiğini ortaya koymaktadır. Özellikle kadınların güvenlik algısının artırılması, mahalle bazında altyapı geliştirilmesi ve afet hazırlıklarına yönelik bilinçlendirme çalışmalarının hızlandırılması, bu alanlarda atılacak somut adımlar olarak değerlendirilmektedir.

Son beş yılda gerçekleştirilen araştırmada, katılımcıların evde, iş yerinde, dışarıda, okulda, toplu taşımada ve dijital ortamlarda farklı şiddet türlerine maruz kaldıkları tespit edilmiştir. Tüm bu ortamlar genelinde en yaygın görülen şiddet türü psikolojik şiddet olmuştur. Bunu ekonomik şiddet takip ederken, toplu taşımada fiziksel ve cinsel şiddet de dikkat çekmiştir. Kadınlar, her ortamda erkeklere kıyasla şiddete daha fazla maruz kalmıştır.

Evde ve iş yerinde psikolojik ve ekonomik şiddet en sık karşılaşılan türlerdir. Psikolojik şiddet özellikle 35-44 ve 45-54 yaş gruplarında yoğunlaşırken, ekonomik şiddet 35-44, 45-54 ve 54-65 yaş gruplarında daha sık görülmüştür.

Dışarıda ve toplu taşımada kadınların kendilerini daha güvensiz hissettiği ve en çok psikolojik, ekonomik, fiziksel ve cinsel şiddet türlerine maruz kaldıkları belirlenmiştir. Psikolojik şiddet, 35-44 yaş grubunda daha yaygın yaşanırken, ekonomik şiddet 54-65 yaş grubunda öne çıkmıştır.

Okul ve dijital ortamlarda da benzer şekilde en çok psikolojik ve ekonomik şiddet yaşanmıştır. Kadınlar, bu alanlarda da erkeklere kıyasla daha yüksek oranda şiddetle karşılaşmış; dijital ortamda özellikle 35-44 yaş grubunda psikolojik şiddet yaygın görülmüştür.

Araştırma, katılımcıların büyük çoğunluğunun şiddet türlerini tanıma ve şiddete maruz kaldıklarında nereye başvuracaklarını bildiklerini düşündüklerini ortaya koymuştur. Hem kadınlar hem de erkekler bilgi sahibi olduklarını ifade ederken, bu grubun yaş dağılımında 54-65 yaş grubu öne çıkmıştır.

Bununla birlikte, ilçede kadına yönelik şiddetle mücadele mekanizmalarının varlığına ilişkin katılımcılar arasında belirgin bir kararsızlık gözlemlenmiştir. Özellikle kadınlar arasında bu mekanizmaların yeterliliği konusunda olumsuz düşünceler, olumlu düşüncelere göre daha baskın olmuştur. Yaş gruplarına göre incelendiğinde, 45-54 yaş grubundaki katılımcılar bu mekanizmaları yeterli bulmadıklarını daha yüksek oranda belirtmiştir.

Katılımcılar, belediyemizin toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik çalışmalarının varlığına ilişkin genel olarak olumlu bir algıya sahip olduklarını ifade etmişlerdir. Bu konuda en olumlu geri dönüşler, 54-65 yaş grubundaki katılımcılardan gelmiştir.

Belediyemizde çocuk istismarını önleyici çalışmaların varlığına ilişkin görüşlerde, katılımcıların çoğunluğu bu çalışmaların "kısmen var olduğu" yönünde fikir bildirmiştir. Ancak, genel görüşe bakıldığında, bu çalışmaların var olmadığı düşüncesi ikinci sırada öne çıkmaktadır. Özellikle 45-54 yaş grubundaki katılımcılar, bu konuda olumsuz görüşlerini daha yoğun bir şekilde ifade etmiştir.

Belediyemizdeki sağlık hizmetlerine ilişkin katılımcıların genel memnuniyet düzeyini ve yeterliliği değerlendirildiğinde psikolojik destek mekanizmalarının varlığı hakkında

katılımcılar arasında kararsızlık dikkat çekerken, çoğunluğun bu mekanizmaların mevcut olduğunu düşündüğü görülmüştür.

Kadın sağlığı ile ilgili bilgilendirme ve farkındalık faaliyetleri konusunda katılımcıların cevapları "kısmen" ve "evet" seçeneklerinde yoğunlaşmıştır. İlçedeki sağlık hizmetlerine erişimin kolay olduğu düşüncesi ise yüksek bir oranla kolay olduğu belirtilmiştir. Bu görüş özellikle kadınlarda yüksek çıkarken, en az bir engeli bulunan katılımcılar tarafından da kolay olduğu vurgulanmıştır.

Katılımcıların büyük bir kısmı, sağlık hizmetlerinden yararlanırken cinsiyetlerinden dolayı ayrımcılığa uğramadıklarını ifade etmiştir. Belediye tarafından meme kanseri taramalarının gerçekleştirildiği yönünde genel bir memnuniyet gözlemlenmiştir. Bununla birlikte, HPV ve HIV testlerinin anonim olarak yapılmasının her iki cinsiyet tarafından talep edildiği dikkat çekmektedir.

Belediyemizdeki eğitim hizmetlerinin yeterliliği ve memnuniyet düzeyi katılımcılar tarafından değerlendirildiğinde mesleki beceri kurslarının yeterliliği konusunda katılımcıların bir kısmı kararsız kalmış, ancak önemli bir kesim bu kursları yetersiz bulduğunu ifade etmiştir. Kültür, sanat ve hobi edindirme kursları hakkında mesleki beceri kurslarına göre daha yeterli olduğu oranları ortaya çıkmış olsa da, bu kursları yeterli görmeyenlerin sayısının daha fazla olduğu dikkat çekmiştir.

Kız ve oğlan çocuklarının okullaşması için belediye tarafından yeterince destek sağlanıp sağlanmadığı konusunda katılımcılar arasında görüşler yoğunlukta kararsız kalmıştır. Kadınlar ve erkekler bu konuda benzer düşünceleri paylaşmıştır. Katılımcıların çok büyük bir kısmı insan haklarını bildiklerini düşündüklerini ifade etmiştir. Bununla birlikte, ilçedeki kreş sayısının yetersiz olduğu düşüncesi katılımcılar arasında yoğun şekilde dile getirilmiştir.

Belediyemizdeki istihdam hizmetlerinin yeterliliği ve memnuniyet düzeyi katılımcılar tarafından değerlendirildiğinde işe alım süreçlerinde cinsiyetin önemli bir faktör olduğunu düşünenlerin çoğunlukta olduğu tespit edilmiştir. Kadınların iş yaşamındaki zorluklarını bilip, gerektiğinde bu sorunu dile getireceğini düşünenler büyük bir çoğunluğu oluşturmaktadır. Çocuk bakımı veren kişiler için kreş desteği az ya da yetersiz bulunmuştur İhtiyaç sahibi yetişkinlere bakım sağlayanlar için belediyemizin yeterli bir destek sunmadığına yönelik olumsuz veya kararsız görüşlerin ağırlıkta olduğu gözlemlenmiştir. Kadın girişimciliği ve istihdamına yönelik destek ve yönlendirmelerin kısmen yeterli bulunduğu yönünde genel bir kanaat oluşmuştur. Genç girişimciliği ve istihdamına yönelik desteklerin ise yetersiz veya sınırlı olduğu düşüncesi yaygın bir şekilde ifade edilmiştir. Yaşlılar ve engelliler için istihdam desteğinin ya hiç olmadığı ya da sınırlı düzeyde bulunduğu yönündeki değerlendirmelerin eşit oranda olduğu tespit edilmiştir.

Belediyemizdeki katılım faaliyetlerinin yeterliliği ve memnuniyet düzeyi katılımcılar tarafından değerlendirildiğinde kadın ve erkeklerin toplumsal yasalar önünde eşit olduğu görüşü kadınlar ve erkekler tarafından da çoğunlukta olmuştur. Kent yaşamındaki kararların erkekler tarafından alındığı yargısı kısmen ya da katılmıyorum şeklindeki düşünceler baskındır. Kentin karar alma süreçlerine kadınların kısmen katılım sağlama eğiliminde olduğu erkeklerin ise sürece katılmadığını belirten görüşler az bir farkla önde olmuştur. Karar alma süreçlerine katılırken cinsiyetinden dolayı ayrımcılığa uğramadığını belirten görüşlerin büyük çoğunlukta olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, belediye hizmetlerinden yararlanırken hem kadınlar hem de erkeklerin çok yüksek oranda cinsiyetlerinden dolayı ayrımcılık yaşamadığını ifade ettiği görülmüştür.

"Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi" veri tabanından elde edilen bilgilere göre Maltepe İlçesinin 2024 nüfusu 524.921'dir. 2023 yılında Maltepe'nin nüfusunda % -10,3 oranında 5.407 kişilik bir azalış gözlemlenmiştir. İstanbul'da yaşayanların %3,34'ü Maltepe'de yaşamaktadır. TUİK verilerine göre Maltepe, İstanbul'un 8. Büyük ilçesidir.

## 4.2. Yerel Eşitlik Eylem Planı Çalıştayı

**AMAÇ**

Maltepe Belediyesi 2025- 2029 Yerel Eşitlik Eylem Planının katılımcı yöntemlerle ihtiyaca yönelik ve demokratik yerel yönetim anlayışı içerisinde hazırlanması amaçlanmıştır.

**HEDEF**

Maltepe Belediyesinin geliştirdiği, katılımcılık mekanizması olan **999P** kapsamında 90 kişiyi temsil eden, nitel araştırma yöntemiyle uzman azınlığa ulaşmak hedeflenmiştir.

Hedeflenen uzman azınlık kapsamında çalıştaya dernekler, kadın örgütleri, üniversiteler, vakıflar, bireysel vatandaş katılımı ve ayrımcılığa uğrayan grupların katılımı hedeflenmiştir.

**YÖNTEM**

2025-2029 Yerel Eşitlik Eylem Planı Çalıştayı 04 Aralık Çarşamba 2024 tarihinde, Türkan Saylan Kültür Merkezinde gerçekleştirilmiştir. Paydaş analizi kapsamında mevcut ve sistematik olarak güncellenen sivil toplum listesinden yararlanılmıştır. Kadın, çocuk, engelli, Lgbti+, yaşlı ve göçmen gibi tüm sosyal grupları içeren sivil toplum listesindeki kuruluşlara e-posta yoluyla davet gönderilmiştir. Çalıştayın görünürlüğü ve yaygınlaştırılması basın ve yayın müdürlüğümüz aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. Sosyal medya ve web sitesi üzerinden duyuru postları yayınlanmıştır. Ayrıca çalıştaya katılım sağlayacak kişiler için dijital ortamda kayıt formu hazırlanmıştır. Çalıştay kayıt formunu toplamda 60 kişi/kurum doldurmuş olup 40 kişi/kurum katılım sağlamıştır. Başvuru yapmadan katılım sağlayan kişiler de listeye eklenmiş olup bilgileri alınmıştır. Çalıştay ortamı sivil toplum ve belediye birimleriyle birlikte kaortik bir düzenden oluşmuştur.

Çalıştay, yerel eşitlik eylem planın belirlenen altı amacı kapsamında gerçekleştirilmiştir. Amaçlar ***katılımcılık ve kent yaşamı, sağlık, istihdam, şiddet ve güvenlik, eğitim*** olarak belirlenmiştir. Her bir amaç için ayrı masa oluşturulmuş, oluşturulan masalara belediye personeli ve sivil toplum temsilcileri dengeli bir şekilde dağılmıştır. Her grup ilgili tema üzerine 45 dakika boyunca aktarımlarını gerçekleştirmiş olup çalışma sonucunda grup sözcüleri çalışmaları sunmuştur. "Kurum içi eşitlik" alanı kurum personeliyle ayrıca görüşme yapılarak ele alınmış olup önceki araştırma verileri kullanılarak hedefler oluşturulmuştur.

## Bulgular

### Şiddet Ve Güvenlik

### Sorunlar ve Çözüm Önerileri

**S.1.** Kadına yönelik şiddetle mücadeleye dair politika ve tutum belgelerinin olmayışı

*Sorun belirtmiş olup soruna yönelik çözüm önerisi sunulmamıştır.*

**S.2.** Belediyenin dayanışma hattının akşam saat 19.00'dan sonra açık olmayışı

**S.2.E.1.** Dayanışma hatlarının 7/24 aktif çalışacak şekilde düzenlenmesi

**S.3.** Şiddetle mücadele biriminin olmaması

**S.3.E.1.** Belediye bünyesinde şiddetle mücadele biriminin oluşturulması ve uzmanların istihdam ettirilmesi

**S.4.** Yerel şiddet hattının olmaması

**S.4.E.1.** Yerel şiddet hattının çok dilli olarak oluşturulması ve 24 saat çalışır durumda olması

**S.5.** Kadın sığınma evi olmaması

**S.5.E.1.** Uygun koşullar oluşturularak kadın sığınma evi açılması ve kurumlarla iş birliği yapılması

**S.6.** Mülteci ve LGBTİ+ gruplarının çalışmalara dâhil edilmemesi

**S.6.E.1.** LGBTİ+ bireylere ulaşarak temas kurmak ve çalışmalara dâhil etmek

**S.6.E.2.** Bölgede yaşayan mültecilerin tespitinin yapılması ve çalışmalara dâhil edilmesi

**S.7.** LGBTİ+ bireyleri kapsayıcı politika belgesinin eksikliği

**S.7.E.1.** LGBTİ+ dostu belediye protokolü imzalanabilir

**S.8.** Kapsayıcı şiddet tanımı olmayışı

**S.8.E.1.** Şiddet tanımının ayrımcılığa maruz bırakılan bütün grupları kapsayacak şekilde tanımlanması

**S.9.** Ayrımcılıkla mücadele politika belgesinin olmaması

**S.9.E.1.** Toplumsal Cinsiyet Eşitliği politika belgesi oluşturulabilir

**S.10.** Afet ve kriz durumlarında şiddet vakalarının artması ve öncelikli müdahale alanı olarak görülmemesi

**S.10.E.1.** Afet ve risk haritası oluşturulurken acil müdahaleler ve afet sonrası dönemler için toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifiyle hareket edilmesi ve bütçe ayrılması ve CEDAW sözleşmesinin 37 sayılı genel tavsiye kararına uyulması

**S.11.** Çalışanların, belediye mevzuatlarından haberinin olmaması

**S.11.E.1.** Sosyal çalışmacı ve avukat istihdamı gerçekleştirilmeli

**Diğer Öneriler**

- Mahalle çalışması ve ön değerlendirme saha çalışması yapılıp şiddetle mücadelede öncelikli mahallelerin tespit edilmesi

- Belediye tarafından sunulan hizmetlerin okullarda, muhtarlıklarda ve topluluk temelli çalışan mahallelerde anlatılması
- Hedef kitlenin genişletilmesi, sosyo-ekonomik olarak dezavantajlı bölgelerde özel bilgilendirme programları düzenlenmesi
- Şiddetle mücadelede şiddet öncesi ve sonrası uygulamaların bütüncül yürütülmesi
- Şiddetle mücadele politika belgesi hazırlanması ve uygulanması
- Tüm personele 6284 sayılı kanun eğitiminin verilmesi
- Aile sağlığı merkezleri toplum ruh sağlığı merkezleri aracılığı ile farkındalık çalışmaları yürütülmesi
- Şiddetle mücadeleye dair bütünlüklü ve güçlendirici destekler haritasının hazırlanması
- Verilen eğitimlerin izleme sürecinin oluşturulması

**Sağlık**

**Sorunlar ve Çözüm Önerileri**

**S.1.** HPV aşılarının ulaşılabilir olmayışı ve jinekologların aşı konusunda yeterli bilgilendirme yapmayışı

**S.1.E.1.** HPV aşılarının ücretsiz olarak gerçekleştirilmesi

**S.2.** Kadın sağlığı konusunda bilgi eksikliği

**S.2.E.1.** Türkiye Aile Planlaması Vakfı (TAPV) ile iş birliği geliştirerek kadın sağlığı eğitimleri düzenlenmesi

**S.2.E.2.** Kadın sağlığı konusunda herkesin anlayabileceği şemalı anlatımlar kullanılarak kitapçık hazırlanması ve muhtarlıklar aracılığıyla da dağıtılması

**S.3.** Menopoz dönemiyle ilgili yeterli bilgilendirme faaliyetlerinin olmayışı

**S.3.E.1.** Toplu iş sözleşmesinde menopoz farkındalığı ile ilgili maddeler oluşturulması

**S.3.E.2.** Kadınlara yönelik menopoz dönemiyle ilgili bilgilendirme seminerleri düzenlemek

**S.4.** Regl yoksulluğu, regl ürünü olan ped, tampon ve hijyen kitlerine ulaşım zorluğu

**S.4.E.1.** Sosyo-ekonomik seviyesi düşük gruplara periyodik dönemlerle regl, doğum kontrol araçları ve hijyen kiti sağlanması

**S.5.** Sağlık ve sosyal hizmetlerde göçmenlerin dil bariyeri sorunu

**S.5.E.1.** Çok dilli hizmet sağlayabilmek için Tıp Merkezi ve sosyal destek hizmetlerinde göçmen gruplar için tercüman olması

**S.6.** LGBT+ bireylerin kimlik gizliliği ve sağlık hizmetlerine ulaşmasının zorluğu

**S.6.E.1.** Kimlik bilgileri paylaşma zorunluluğu olmadan muayene ve tanı hakkının sağlanması (HIV testi vb.)

**S.7.** Engelli bireylerin sağlık hizmetlerin erişiminin yetersiz oluşu

**S.7.E.1.** Engelli bireylerin ulaşımını kolaylaştırıcı asansörlü servis araçlarının sayısının artırılması

**S.8.** Obezite, diyabet ve sağlıklı gıdaya ulaşım sorunu

**S.8.E.1.** Kent bostanlarının artırılarak sağlıklı beslenmeye teşvik çalışmaları yapılması

**S.8.E.2.** Aktif bir yaşam için spor alanlarının artırılması

**S.9.** Psikolojik destek mekanizmalarının yetersiz ve ulaşılabilir olmayışı

**S.9.E.1.** Psikolojik destek mekanizmalarının geliştirilmesi ve toplum ruh sağlığı merkezi açılması

**Eğitim**

**Sorunlar ve Çözüm Önerileri**

**S.1.** Eğitimde fırsat eşitsizliği ve eğitimlerin ücretli oluşu

**S.1.E.1.** Eğitimlerin disiplinin göz ardı edilmeden ücretsiz olarak sunulması

**S.1.E.2.** Kız çocuklarına ve yoksul gruplara eğitimde fırsat eşitliğinin sağlanması için çalışmalar yapılması

**S.2.** Okul çağındaki çocukların yeterli beslenememesi ve buna bağlı olarak çocuğun gelişim alanlarının olumsuz etkilenmesi

**S.2.E.1.**Mahalle bazında küçük mutfak birimleri kurulabilir ve bu birimlerde mahalle sakinleri çocuklar için yemek yapabilir bu fırsat yeni bir istihdam alanına da dönüştürülebilir

**S.3.** Mesleki beceri ve eğitim kurslarının niteliğinin yetersiz kalması

**S.3.E.1**. Kurslara katılan kişilere kurs bitiminde nitelikli mesleki beceri kazandırılması, sertifika verilmesi ve becerilerini ekonomik kazanç sağlayacak şekilde dönüştürebileceği mekanizmalar üretilmesi

**S.3.E.2.** Sosyal sorumluluk projesi kapsamında çeşitli marka ve firmalar ile iş birliği geliştirilerek istihdam alanı açılması

**S.4.** Çocuklara okul yoluyla toplumsal cinsiyet eşitliği farkındalığının kazandırılmaması

**S.4.E.1.** Belediyenin ve ilçede bulunan özel kreşlerin eğitim akışına toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimlerinin eklenmesi ve davranışın değişmesine dönük günlük yaşama dâhil edilmesi

**S.5.** Toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinin belediyenin tüm birimlerinde olmayışı

**S.5.E.1.** Belediye saha personeli başta olmak üzere tüm birimlere toplumsal cinsiyet eşitliği kapsamında hizmet içi eğitimler düzenlenmesi

**S.6.** İnsan hakları ve kadın hakları kapsamında vatandaşın bilgi edinebileceği birimin olmaması

**S.6.E.1.** İnsan hakları ve kadın hakları konusunda uzman kişilerden oluşan bir birim kurulması ve başvuran vatandaşların desteklenmesi

**Katılımcılık Ve Kent Yaşamı**

**Sorunlar ve Çözüm Önerileri**

**S.1.** Yerel eşitlik eylem planlarının stratejik plan ile entegre edilmemesi ve denetim mekanizmasının olmaması

**S.1.E.1.** Yerel Eşitlik Eylem Planının Stratejik Plan ile bağlayıcı hale getirilmesi

**S.2.** Veri toplama mekanizması, izleme çalışmaları ve göstergelerin yetersizliğinden analizlerin başarısız oluşu

**S.2.E.1.** Denetim mekanizmaları kurulması ve Sivil Toplum iş birliği ile aktif izleme sağlanması

**S.3.** Gerçekleştirilen çalışmaların etki analizinin ve veri takibinin aksaması

**S.3.E.1.** Veri toplama mekanizmalarının kurulması

**S.3.E.2.** Analiz çalışmalarının belediyenin tüm birimleri ile ortak yürütülmesi ve birimler arası veri paylaşımı sağlanması

**S.4.** Katılım süreçlerinin aşamasının bilinmemesi, bütüncül bir katılımcılık süreci olmayışı ve katılımcılığa dair iletişim mekanizmalarının yetersiz oluşu ve katılımcılığın kapsayıcılığının gözlemlenememesi

**S.4.E.1.** Kent Konseyi mekanizmasının güçlendirilmesi, aktif hale getirilmesi

**S.4.E.2.** Katılımın tek taraflı talep iletimi ile sınırlı kalmaması, talep, öneri ve katılım süreçlerinde yer alan kişilere geribildirimlerin yapılması

**S.4.E.3.** Belediye içerisinde katılım süreçlerinde çalışan birim ve personelin koordineli olarak ilerlemesi

**S.4.E.4.** Katılım sürecinin iletişim mekanizmalarının baştan belirlenmesi ve sürecin her aşamasında geribildirim mekanizmalarının kullanılması

**S.5.** Belediyenin Sivil Toplum Kuruluşları ile iş birliğinin yetersizliği ve Sivil Toplum Kuruluşlarına önyargılı yaklaşımı, Paydaşlı iş birliği yapamayışı

**S.5.E.1.** Öncelikle belediye birimlerinin paydaşlı çalışma sistemini benimsemesi, bunun için de hizmet içi eğitimin ilgili müdürlük koordinesinde diğer müdürlüklerin de katılımıyla ivedi olarak gerçekleştirilmesi

**S.6.** Kişi ve farklı grupların karar süreçlerine nasıl katılacağına dair bilgiye erişememesi

**S.6.E.1.** Halk masası ve sosyal medya üzerinden sonuca ulaştırılabilir

**S.7.** Sosyo-ekonomik düzeyi farklı olan grupların ve toplumun diğer çeşitli gruplarının süreçlere dâhil edilememesi

**S.7.E.1.** Mahalle evi kurgusu ve bu model ile örgütlü toplum oluşturulması

**S.7.E.2.** Sosyal politika ve eşitlik biriminin kapasitesinin artırılması

**S.8.** Dil, cinsiyet ve engellilik gibi özel ihtiyaçların karşılanmaması katılımcılığın önüne engel oluşturması

**S.8.E.1.** Katılımcılık yürüten birimlerin kapsayıcılık ve erişilebilirlik kapsamında geliştirilmesi

**S.8.E.2.** Mahalle toplantılarının düzenli hale getirilmesi, buluşmaların erişilebilir ve sürdürülebilir olması

**S.8.E.3.** Kent konseyinin mahalle birimleri ile ortak çalışması

**S.8.E.4.** Farklılıklar gözetilerek, ihtiyaç dâhilinde çalışmalar yürütülmeli

**S.9.** Katılım süreçlerinde verilerin nicelik olarak kalması niteliğinin yeterli şekilde incelenmemesi

**S.9.E.1.** Katılımcılık alanında etkili izleme çalışmalarının yapılması

**S.10.** Toplumsal cinsiyet kavramını ikili cinsiyet üzerinden ele alınması, diğer cinsel kimlikleri kapsamaması

**S.10.E.1.** Toplumsal cinsiyet, cinsel kimlik tanımlamalarının genişletilmesi ve karar mekanizmalarına dâhil edilmesi

**S.11.** Toplumsal cinsiyet eşitliğine dayalı ayrımcılık çalışmalarının pratiğe yansımaması

**S.11.E.1.** Yapılan çalışmaların uygulamaya konulması ve sürdürülmesi

## İstihdam

### Sorunlar ve Çözüm Önerileri

**S.1.** Kadınların çocuk bakımı, ev içi emek ve çeşitli sebeplerden dolayı evden çıkamaması istihdama katılamaması

**S.1.E.1.** Belediye tarafından bakım veren kadınlara yönelik bakım yükünü hafifletici hizmetler sağlanması

**S.1.E.2.** Kadınların dijital alanlarda güçlendirilmesi, markalaşmak ve ürün çeşitliliği konusunda destek olunması

**S.2.** Geleneksel cinsiyet rollerinden dolayı kadınların istihdama katılamaması

**S.2.E.1.** Park bahçeler müdürlüğü işbirliğinde peyzaj, seracılık gibi alanlarda çalışmalar yapılması ve kadın istihdamı sağlanması (Part-time olabilir, süreden dolayı kadının istihdama katılımı kolaylaşabilir)

**S.2.E.2.** Kadınların geleneksel bakış açısını kırmak için seminer/eğitim düzenlenmesi

**S.2.E.3.** Kadınları cesaretlendirici ilham veren hikâyeleri yaygınlaştırmak, istihdama katılan kadınların yaşam ve başarı öykülerinin dergi haline getirilmesi

**S.2.E.4.** Geleneksel cinsiyet rollerini kırmada destekleyici rollerde kadın istihdamı sağlamak (Şoför, tesisat, oto tamir, evde tamir, marangoz vb.)

**S.2.E.5.** İlçedeki iş yerlerine kadın çalışan sayısının %50'den fazla olması durumunda "Mor Bayrak", "Eşitlikçi İş Yeri" gibi onurlandırıcı sertifikalar verilmesi

**S.2.E.6.** İlçedeki iş yerlerine kadın çalışan sayısının %50'den fazla olması durumunda vergi indirimi sağlanması

**S.3.** İşe alım süreçlerinde kadın adayların hamilelik durumlarının işe alımı önünde engel oluşturması, cinsiyetinden dolayı ayrımcılığa maruz kalması

**S.3.E.1.** Kadın istihdamına yönelik yapılan tüm çalışmaların görünür kılınması ve devamlılığının sağlanması

**S.3.E.2.** Yerel yönetimlerin kadın kooperatifi kurması ve herhangi bir faaliyette bu kooperatifin tercih edilmesi

**S.4.** Kadının ekonomik şiddete maruz kalması

**S.4.E.1.** Kadınlara yönelik ekonomik haklar eğitimleri verilmesi ve haklarının korunması

**Diğer Öneriler**

- İlçenin yoksulluk haritası çıkarılması
- Kayıt dışı ve güvencesiz istihdamın tespit edilmesi, azaltılmasına yönelik çalışmalar yürütülmesi
- Mahalle bazlı çalışmalar ile ihtiyaçların analizinin yapılması ve kadınların bu alanlara yöneliminin sağlanması
- Kadın girişimciler için çalışma atölyeleri kurulması ve diğer kurumlar ile işbirliği geliştirilerek hibe sağlanması
- Genç kadın öğrencilerin yerel yönetimlerin sosyal sorumluluk projelerine katılımı sonucunda fon/burs elde etmesi
- Nesilden nesile bilgi aktarımı gibi projeler gerçekleştirilmesi

**Değerlendirme**

Maltepe Belediyesi 2025-2029 yılı Yerel Eşitlik Eylem Planı Çalıştayına dış paydaşların ilgisi az olmuştur davet edilen paydaşların üçte biri çalıştaya katılım sağlamıştır. Çalıştay katılımcılarının yarısı sivil toplum, yarısı belediye personelinden oluşmuş olup katılımcı dengesi sağlanarak kaordik bir düzen oluşturulmuştur.

Yerel eşitlik eylem planının alanlarından biri olan şiddet ve güvenlik çalışma grubu, kadına yönelik şiddetle mücadele kapsamında önleyici/koruyucu çalışmalar olarak şiddetle mücadele biriminin oluşturulması ve uzmanların şiddetle mücadele çalışmaları yürütmesi önermiştir. Cinsiyete dayalı şiddeti önleyici farkındalık eğitimlerinin düzenlenmesi ve bu eğitimlerin ilçedeki kurumlarla iş birliği içerisinde yürütülmesi

herkese ulaşabilmek için önemli görülmüştür. Şiddetle mücadelede şiddet öncesi ve sonrası bütüncül hizmet politikaları uygulanması gerektiği belirtilmiştir. Kadına yönelik şiddetle mücadele ve ayrımcılıkla mücadele politika ve tutum belgelerinin olmaması eksiklik olarak tespit edilmiştir. Ayrıca kadına yönelik şiddetle mücadele mekanizması olarak 7/24 aktif çalışmak üzere çok dilli yerel şiddet hattı ve kadın sığınma evinin açılması öncelikli/acil olarak öne çıkmıştır. Kadın sığınma evinin gerek mevzuat gerekse fiziki koşullar sebebiyle açılamamasına çözüm bulunabilmesi için paydaşlar tarafından kurumlar arası iş birliği önerilmiştir. Ayrıca afet ve kriz durumları için planlanan ve tasarlanan çalışmalarda şiddet vakalarının öncelikli müdahale alanları arasına dâhil edilmesi ve önlemler alınması gerekmektedir. Farklı sosyal grupların çalışmalara katılımının az olduğu, temsilinin artırılması gerektiği öne çıkmıştır.

Sağlık çalışma grubu, sağlık hizmetlerinin erişilebilirliğinin sağlanması için çok dilli hizmet anlayışı, sağlık mekânlarının fiziki erişilebilirliği ve LGBTİ+ bireylerin kimlik gizliliğine önem verilmesi gerektiğini belirtilmiştir. Kadın üreme sağlığı, regl, menopoz dönemi ve ücretsiz HPV aşısı alanlarında kurumlar ile iş birliği geliştirerek hem kurum personeli kadınlara hem ilçedeki kadınlara yönelik sağlık eğitimleri ve hizmetleri sunulması önerilmiştir. Ayrıca regl yoksulluğuna yönelik hizmet geliştirilmesi gerektiği ücretsiz ped, tampon ve hijyen kitlerinin belediye tarafından kadınlara sağlanması önemli görülmüştür. Sağlıklı beden ve sağlıklı gıdaya erişim için kent bostanlarının rolü önemli görülmekle beraber aktif bir yaşam için spor alanlarının artırılması önerilmiştir.

Eğitim çalışma grubu, eğitimle ilgili en önemli adımın fırsat eşitliğini sağlamak olduğunu belirtmişlerdir. Kız çocuklarına ve özellikle çoklu ayrımcılık yaşayan çocukların okullaşması öncelikli olarak öne çıkmıştır. Okul çağındaki çocukların beslenme problemine yönelik mahalle bazlı çözümler üretilmesi hem yerinde hem küçük ölçekli ve uygulanabilir olacağı tespit edilmiştir. Ayrıca küçük yaşlardan itibaren (kreş, anaokulu, ilkokul vb.) eğitim akışına toplumsal cinsiyet eşitliğinin eklenmesi çocuklara eşitlik algısının kazandırılması ve davranışı dönüştürmesi hedeflenmelidir.

Katılımcılık çalışma grubu, belediyenin katılım çalışmaları yürüten tüm birimlerinin koordineli ve bütüncül bir yaklaşım sistemiyle çalışması gerektiğini vurgulamıştır. Ayrıca sistematik olarak veri toplama mekanizmalarının oluşturulması, birimler arası veri paylaşımının sağlanmasını önermişlerdir. Sivil toplum kuruluşları ile daha fazla iş birliği yürütülmesinin, tüm sosyal grupları ve ihtiyaçlarını kapsayacak şekilde katılımın sağlanmasının önemli olduğu ortaya çıkmıştır. Mahalle evleri ile mahalle ölçeğinde katılımcılığı artırarak örgütlü bir toplum yapısının oluşturulması önerilmiştir.

İstihdam çalışma grubu, kadınların istihdama katılmasının önündeki bakım emeği, toplumsal cinsiyet rolleri gibi engellerin kaldırılmasında yerel yönetimin rol alması gerektiğini ve kadınların istihdama katılımını artırıcı çalışmalar yürütmesini gerekli bulmuştur. İlçede bulunan iş yerlerine çalışanlarının %50'den fazlasının kadın olması

halinde vergi indirimi ve eşitlikçi iş yeri sertifikaları verilmesi önerilerek kadın istihdamını teşvik edeceği belirtilmiştir.

## 4.3. Kurum İçi Odak Grup Görüşmeleri

Maltepe Belediyesi kurum içi odak grup görüşmeleri Budget-It projesi kapsamında gerçekleştirilmiştir. Maltepe Belediyesi, istihdam alanında kurum içerisinde toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlayacağı mekanizmalar üretmek adına bir Avrupa Birliği Projesi olan BUDGET-IT projesine paydaş olmuştur. BUDGET-IT projesi 3 yıllık bir proje olup, 5 üniversite ve 4 belediyeden oluşan toplamda 9 ortaklı bir projedir. Proje paydaşları İtalya, İspanya, Sırbistan, Bosna Hersek ve Türkiye olmak üzere 5 ülkeden oluşmaktadır. Projenin amacı toplumsal cinsiyet eşitliğinin bütçeleme yoluyla kurumsal dönüşümünü sağlamaktır. Türkiye'deki bir diğer proje paydaşı Kadir Has Üniversitedir. BUDGET-It Projesinin çıktısı olarak toplumsal cinsiyete dayalı bütçe ve toplumsal cinsiyet eşitliği eylem planı oluşturulmuştur. BUDGET-IT projesi kapsamında kurum içi personele yönelik odak grup görüşmeleri planlanmıştır. Odak grup görüşmeleriyle personelin kuruma yönelik toplumsal cinsiyet eşitliği üzerine görüşleri, deneyimleri ve tespitlerinin belirlenmesi, kurumun politikalarına yol gösterici nitelik taşımaktadır.

### Amaç

BUDGET-IT projesi kapsamında kurum içi cinsiyet eşitliği araştırması, kurumdaki eşitsizlikleri tespit etmek, yerel eşitlik eylem planı hazırlarken bu eşitsizlikleri göz önünde bulundurmak ve yeni kurumsal politikalar oluşturmak için gerekli görülmüştür.

### Yöntem

Odak grup görüşmeleriyle personelin kuruma yönelik toplumsal cinsiyet eşitliği üzerine görüşleri, deneyimleri ve tespitlerinin belirlenmesi, kurumun politikalarına yol gösterici nitelik taşımaktadır. Odak grup görüşmeleri üç ana başlık altında gerçekleştirilmiştir;

- Kurumun toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları, cinsiyet algısı ve kurum içi davranış,
- İstihdam ve ücret politikaları,
- Sosyal Haklar ve İzin Politikaları.

Odak grup görüşmeleri 3 farklı grup ile gerçekleştirilmiştir. Kurum personelinin kendini rahat ifade edebilmesini kolaylaştırmak için görüşme sırasında ses, görüntü ve video kaydı alınmamış olup araştırma raporunda katılımcı isimleri ve birimleri kullanılmamıştır.

**1. Grup**, Odak grup görüşmesi katılımcıları, cinsiyet ve eğitim durumu kesişimselliği göz önüne alınarak düzenlenmiş olup, eğitim seviyesi lisans ve üzeri olan 5 kadın memur ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmada nitel araştırma deseni olan olgubilim (fenomoloji) yaklaşımı kullanılmıştır. Araştırma kapsamında veri toplama tekniği olarak "odak grup görüşmesi" yöntemi kullanılmıştır. Görüşme formu yapılandırılmamış olup katılımcılara toplumsal cinsiyet eşitliğiyle ilgili 17 adet açık uçlu soru yöneltilmiş olup, derinlemesine veri elde edilmiştir. Görüşme ölçüt örneklem kullanılarak kurumda 657 Sayılı Kanunla Devlet Memuru olarak istihdam eden 5 kişi ile gerçekleştirilmiştir. Görüşme, ortalama 60 dakika sürmüş olup yüz yüze gerçekleştirilmiştir.

**2. Grup,** Araştırmada nitel araştırma deseni olan olgubilim (fenomoloji) yaklaşımı kullanılmıştır. Araştırma kapsamında veri toplama tekniği olarak "odak grup görüşmesi" yöntemi kullanılmıştır. Görüşme formu yapılandırılmamış olup katılımcılara toplumsal cinsiyet eşitliğiyle ilgili 17 adet açık uçlu soru yöneltilmiştir. Görüşme ölçüt örneklem kullanılarak kurumda 696 KHK'lı şirket ofis personeli olarak istihdam eden 8 kişi ile gerçekleştirilmiştir. Görüşme, ortalama 70 dakika sürmüş olup yüz yüze gerçekleştirilmiştir.

**3. Grup,** Araştırmada nitel araştırma deseni olan olgubilim (fenomoloji) yaklaşımı kullanılmıştır. Araştırma kapsamında veri toplama tekniği olarak odak grup görüşmesi yöntemi kullanılmıştır. Görüşme formu yapılandırılmamış olup katılımcılara toplumsal cinsiyet eşitliğiyle ilgili 17 adet açık uçlu soru yöneltilmiştir. Görüşme ölçüt örneklem kullanılarak kurumda eğitim durumu lise mezunu olan, 696 KHK'lı şirket saha personeli olarak istihdam eden 6 kişi ile gerçekleştirilmiştir. Görüşme, ortalama 60 dakika sürmüş olup yüz yüze gerçekleştirilmiştir.

*Tablo 7. Odak Grup Görüşmeleri Katılımcı Profil Bilgileri*

| Odak Grup Görüşmesi No | Odak Grup Görüşme Tarihi | Odak Grup Görüşme Süresi | Katılımcı Profili | Yaş Grubu | Katılımcı Sayısı |
|---|---|---|---|---|---|
| **1. Odak Grup** | 06.11.2023 | 1 saat | Lisans ve üzeri Mezunu, Memur, Kadın | 33 – 61 Yaş Arası | 5 Kişi |
| **2. Odak Grup** | 07.11.2023 | 70 Dakika | 696 KHK'lı şirket Ofis Personeli | 25 - 41 Yaş Arası | 8 Kişi |
| **3. Odak Grup** | 08.11.2023 | 1 Saat | Lise Mezunu, 696 KHK'lı şirket saha personeli | 29 – 49 Yaş Arası | 6 Kişi |

**Genel Değerlendirme**

Budget-It projesi kapsamında Maltepe Belediyesi kurum personeline yönelik gerçekleştirilen üç farklı odak grup görüşmesinin katılımcı profilleri birbirlerinden farklı olmakla beraber ortaya çıkan sonuçlarda benzerlikler tespit edilmiştir. Kurum içerisinde toplumsal cinsiyet eşitliğiyle ilgili yürütülen faaliyetlerin, oluşturulan planların çok fazla bilinmemesi, yaygınlaştırıcı mekanizmaların zayıf kaldığını göstermekle birlikte personelin kişisel olarak da araştırmaması, incelememesi yaygınlaşması önünde bir engel oluşturmaktadır. Kurum içi iletişim mekanizmalarının, ilişki ağlarının güçlendirilmesi gerekmektedir.

Kurum içerisindeki eşitlik algısı daha çok statü, hiyerarşi ve eşit ücret alımıyla ilişkilendirilmiştir. İşe alımlarda ve yönetici pozisyonlarına yönelik atamalarda cinsiyet ayrımcılığı olmadığı, sosyal ve politik farklı etkenlerin etkili olduğu ortaya çıkmıştır. Ancak kurumda yönetici pozisyonundaki seçimlerin birime, birimdeki personel profiline de bağlı olduğu, otokratik, erkek personel yoğunluklu ve disiplin gerektiren birimlerde erkek yönetici olması gerektiğine dair algı öne çıkmıştır. Çalışma ortamında katılımcıların fikir ve görüşlerine cinsiyet ayrımı gözetmeksizin önem verildiği ortaya çıkmıştır. Kurumda ağır ve tehlikeli işlerin yapılmasıyla ilgili değerlendirme ve yorumlar sadece kadın personel üzerinden düşünülüp yapılmıştır, erkek personelin hangi işleri yapıp yapamayacağı konuşulmamıştır. Ağır ve tehlikeli işlerle ilgili kadınların isteğine bağlı olarak yapılabileceği görüşü öne çıksa da çoğunlukla erkek katılımcılar tarafından kadınların ağır ve tehlikeli işleri yapamayacağı düşüncesi ortaya çıkmıştır. Kurum personeli ve yeni işe alımlarda kişilerin bilgi, beceri ve ilgi alanları değerlendirilerek ilgili birimlere yönlendirilebilir, fırsat eşitliği sağlanabilir. Kurumun ücret politikalarıyla ilgili, memur personelin mesleğine, eğitim durumuna ve derecesine göre ücret aldığı, ücrette eşitsizlik olmadığı ortaya çıkmıştır. Ancak şirket ofis personelinin aynı eğitim seviyesi ve aynı mesleğe sahipse aynı maaşı aldığı, aynı işi yapan kişilerin eğitim durumu farklılıklarından dolayı aynı maaşı almadığı, aynı eğitim seviyesindeki şirket saha personelinin de aynı maaşı aldığı tespit edilmiştir.

Toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik, 8 Mart Kadınlar Gününde kadınlara yönelik izin ve ek ücret ödemesi yapılması, kadın personele her ay regl döneminde bir gün izin kullandırılması gibi kurum politikaları olduğu tespit edilmiştir. Odak grup görüşmesi katılımcıları kadın personele yönelik 8 Mart Kadınlar Günü izni ve ücret ödemesinin erkek personele karşı eşitsizlik oluşturduğunu, erkekler gününün de yaygınlaştırılması ve politikaya dönüştürülmesi gerektiğini bildirmiştir. Kurumda uygulanan kılık kıyafet yönetmeliğinin özellikle kadın personel üzerinden denetlenmesi, erkek personelin kıyafetinin çok dikkate alınmaması kadınlara yönelik eşitsizlikler arasında yer almaktadır.

Kurumun sosyal hak ve izin politikaları değerlendirildiğinde genel olarak hamilelik, doğum ve süt izinlerinin kurum politikasında var olduğu ve izin sürelerinin kadın personel tarafından yeterli, ihtiyaca yönelik olduğu tespit edilmiştir. Ancak babalık izin süresinin yetersiz ve işlevsiz olduğu sürenin fazlalaştırılması gerektiği de ortaya çıkmıştır. Bakım veren/ çocuğu olan personelin okul, hastane, özel gün vb. durumlarda izin alması gerektiğinde kurumun kolaylık sağladığı, izin alabildikleri ancak yönetici inisiyatifinde olduğu sistematik bir düzenin olmadığı tespit edilmiştir. Yönetici değişimiyle inisiyatifin değişebileceği göz önünde bulundurularak bakım veren kişilerin izin süreçlerine yönelik politika oluşturulmalıdır.

## 4.4 Kurum İçi Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Araştırması

**Amaç**

Budget-It projesi kapsamında kurumda istihdam eden daha fazla kişiye ulaşmak, kurum içi toplumsal cinsiyet eşitliğini ölçmek ve elde edilen veriler doğrultusunda politikalar geliştirmek adına bir araştırma anket formu düzenlenip tüm proje paydaşları tarafından uygulanmıştır.

**Yöntem**

Budget-It projesi kapsamında düzenlenen araştırma anketi GEAM (Gender Equaliy Audit and Monitoring) anket sistemi üzerinden soru kodları belirlenerek oluşturulmuştur. Söz konusu anketin teknolojik ve bilişim alt yapısı Avrupa Birliği müktesebatı kapsamında GEAM (Gender Equaliy Audit and Monitoring) anket sistemi üzerinden yapılmış olup, kişisel verileri koruma politikası çerçevesinde işlem görmüştür. Anket, tüm ortak kuruluşlarla birlikte uygulanacağından her kurum kendi yerel kültürüne göre sorularda düzenlemeler yapmıştır. Anket formunda toplamda 30 soru bulunmaktadır. Maltepe Belediyesi araştırma anketini 180 kurum personelinin doldurmasını hedeflemiştir. Söz konusu anket tüm müdürlüklere üst yazı ile gönderilmiştir. Ancak anketin kurum içi yaygınlaştırılmasındaki aksaklıklar sonucu 101 kişi ankete katılım sağlamıştır. Araştırma soruları 7 başlık altında hazırlanmıştır.

- Nüfus yapısı,
- İşe alım ve terfi,
- Çalışma koşulları ve iş yaşam dengesi,
- Çalışma koşulları ve ebeveyn izni,
- Kurum kültürü ve toplumsal cinsiyet eşitliği,
- Kurum kültürü ve çalışma kültürü,
- Davranış, zorbalık, taciz ve mikro saldırganlıklar

**Değerlendirme**

Maltepe Belediyesi kurum personeline yönelik yapılan araştırmada katılımcıların yarısından fazlasının kadın personel olduğu, yaş ortalamasının 31-50 yaş arası, çoğunluğu evli olan kişilerden oluştuğu tespit edilmiştir. Araştırma katılımcılarının büyük bir kısmının lisans mezunu olduğu ve lisans mezunları arsında kadınların oranının fazla olduğu gözlemlenmiştir. Katılımcıların neredeyse yarısı kendini azınlık veya etnik bir grubun parçası olarak görmekte, üçte biri ise kendilerini çoğunluğa ait olarak tanımlamaktadır. Katılımcıların büyük bir kısmının herhangi bir engeli bulunmadığı tespit edilmiştir. Kurumdaki pozisyonlarına göre, büyük oranda kapalı alanda işçi olarak çalışanlar araştırmaya katılım sağlamıştır. Katılımcıların iş hayatındaki terfi süreçlerine bakıldığında, bulundukları pozisyondan daha yüksek bir pozisyona başvurmaları konusunda büyük bir çoğunluk teşvik edilmemiş, teşvik edilenler arasında erkek katılımcılar öne çıkmıştır. Çalışanların motive edilmesi, emeğinin karşılığını alması ve iş veriminin artırılması açısından yönetim tarafından terfi teşviki artırılabilir, yapılacak teşvik ve destekler kadın ve erkek personele cinsiyet bağlamında ayrım yapılmadan uygulanmalıdır. Bu anlamda cinsiyet kotası koymak, eşitsizliği önleyici olabilir.

Araştırma katılımcılarının çoğunluğunun bir yetişkine bakmakla yükümlü olmadığı ortaya çıkmış olsa da katılımcıların üçte birinin yetişkin bakımı üstlendikleri gözlemlenmiştir. Yine katılımcıların yarısından fazlası 18 yaşından küçük bir çocuğa bakım sağlamakla yükümlü olmasa da, neredeyse yarısının bakım veren olduğu, bakım verenlerin çoğunlukla 1 çocuğa bakım verdiği ve çocuklara daha çok kadınların bakım verdiği gözlemlenmiştir. Medeni durumu bekâr olup, 18 yaşından küçük çocuğa bakım veren kadın sayısı erkek katılımcıların iki katı kadardır. Çocuğa bakım veren çalışanlara yönelik kurum iş ve işleyişi aksatmayacak şekilde kolaylaştırıcı mekanizmalar oluşturulmalıdır.

Çalışanların iş yaşam dengesi ve çalışma koşulları cinsiyet bağlamında incelendiğinde, kadınların iş sonrası ev yaşamına zaman ayırma, yapılması gereken işleri yapma konusunda daha sık aralıklarla zorlandıkları ve yoruldukları, erkeklerin ise daha seyrek aralıklarla zorluk çektiği tespit edilmiştir. İş yaşamında olduğu gibi, ev yaşamındaki sorumluluklar ve ev işleri sebebiyle işe yorgun gidenler yüksek oranda ve sık aralıklarla kadın katılımcılar olurken, erkek katılımcıların daha seyrek aralıklarla yorgun olduğu ortaya çıkmıştır. Çalışanların yarısının kişisel sorumlulukları sebebiyle işe konsantre olmakta zorlanmadığı, zorlandığını belirten diğer yarısında kadınların daha sık aralıklarla hatta haftada birkaç kez, erkeklerin ise daha uzun aralıklarla bu durumu yaşadığı tespit edilmiştir. Yapılan tespitlere göre kadınların iş ve yaşam dengesini kurmakta daha fazla sorumluluk aldığı bundan dolayı da daha sık yoruldukları ortaya

çıkmaktadır, toplumsal cinsiyet eşitliği çalışmaları artırılarak iş bölümünün yapılması bu eşitsizliği önleyebilir.

Araştırmaya katılan çalışanların yarısının yaptıkları işten tatmin olduğu, dörtte birinin tatmin olmadığı, diğerlerinin de işin tatmin edip etmediği konusunda kararsız olduğu görülmüştür. Aylık olarak değerlendirildiğinde, erkeklerin hafta sonu çalışma ve günde 10 saatten fazla çalışma oranının kadınlara göre beş kat daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların iş tanımına göre çalışma şekli ve zamanı değişebileceği gibi, aynı iş tanımı için bu oran geçerliyse çalışanlar arasında eşitsizlik olduğu ortaya çıkmaktadır. İş saati ve hafta sonu vardiya düzenlemeleri bu durum dikkate alınarak düzenlenmelidir.

Kurumun çalışma koşulları ve ebeveyn izin hakları değerlendirildiğinde, en çok ebeveyn izni kullananların kadın çalışanlar olduğu ortaya çıkmıştır. Kurum çalışanlarının ücretli ve ücretsiz olmak üzere iki tip izin hakları olduğu, ebeveynlik sürecinde sadece kadın çalışanların hem ücretli hem de ücretsiz izin hakkını kullandıkları tespit edilmiştir. Erkek çalışanların yarısı, kadın çalışanların yarısından fazlası 2019 yılından önce ebeveyn izin hakkını kullanmıştır. Ebeveyn izni öncesinde veya sırasında kurumla etkileşimi korumak adına önemli etkinliklere katılım, esnek çalışma modeli, iş yükünün azaltılması, yıllık performans kriterleri, mevcut iş teslim sürelerinin uzatılması ve sağlık değerlendirmesi gibi hususların uygulanabilirliğinin çalışanların yarısı tarafından yaygın olarak bilinmediği, bilenlerin de bu imkânları kullanmadığı tespit edilmiştir. Bahsedilen hususları kullanan çalışan sayısının oldukça az olduğu gözlemlenmiştir. Kurumun çalışanlarına kreş imkânı sunduğu ancak birçok çalışanın bu hizmeti kullanmadığı tespit edilmiştir. Kurumda var olan, sunulan hizmetlerin ve diğer birimlerin yürüttüğü faaliyetlerin bilinirliğinin artması için düzenli periyotlarla toplantılar yapılabilir, çalışanlara bilgi e-postaları gönderilebilir.

Çalışanların dörtte üçü ebeveyn izninden dönüşlerinde kurumun kendilerinin dönüşü için hazırlıklı olduğunu belirtmiştir. Ayrıca izinde oldukları sürece kurumla bağ koparmamak için kurumun oldukça yardımcı olduğu tespit edilmiştir. Erkek çalışanlar kurumun, esnek çalışma düzenlemeleri konusunda yardımcı olduğunu düşünürken, kadın çalışanlar ise daha az yardımcı olduğunu düşünmektedir. Kurumun iş yerinde kreş ve çocuk bakımı konusunda çalışanlara yardımcı olduğu, kadın çalışanların dörtte birine göre hiç yardımcı olmadığı ve erkek çalışanların üçte birine göre de kurumda uygulanamaz olduğu görüşleri ortaya çıkmıştır. Geçici olarak iş yükünün azaltılması konusunda erkekler, kurumun yardımcı olduğunu düşünürken, kadınlar daha az yardımcı olduğunu düşünmektedir. Mevcut iş teslim sürelerinin uzatılması, yıllık performans kriterleri, sağlık ve güvenlik değerlendirme konularında kadınlar kurumun oldukça yardımcı olduğunu düşünürken, erkek çalışanların kurumu daha az yardımcı olarak gördüğü ortaya çıkmıştır. Kadın ve erkek çalışanların ebeveyn izni sürecinde kuruma yönelik farklı deneyimler yaşadıkları ve bundan kaynaklı olarak görüş ayrılıkları olduğu tespit edilmiştir.

Kurumun toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili tutumları değerlendirildiğinde, çalışanların çoğunluğu kadın-erkek eşitliği, eşit muamele, toplumsal cinsiyete karşı duyarlılık konusunda kurumun eşitliği desteklediğini düşünmektedir. Çalışanların üçte birinin eşitlikle ilgili görüşlere katılmadığı, üçte birinden daha azının kurumun tutumlarıyla ilgili kararsız olduğu tespit edilmiştir. Toplumsal cinsiyetle ilişkili kurumda gerçekleşen yanlı davranışlar konusunda çalışanların tecrübelerine göre toplumsal cinsiyet rollerinin olumsuz etkileri, toplumsal ön yargılar, kılık kıyafet yönetmeliğinin kadın personele yönelik tek taraflı uygulanması, iş bölümünün eşit olmayışı, iş yerinde taciz ve hamilelik sürecinde yaşadıkları zorluklar ortaya çıkmıştır. Kurumda özellikle kılık kıyafet yönetmeliğinin herkese eşit uygulanması, denetlemelerin herkese yapılması gerekmektedir. Toplumsal cinsiyet rollerinin eşitliği destekleyecek şekilde yeniden üretimi konusunda farkındalık çalışmaları yapılmalı, bu alanda çalışan sivil toplum kuruluşları ile iş birliği yapılmalıdır. Cinsiyet temelli toplumsal ön yargıları kırabilmek, düşünceleri değiştirebilmek için basın yayın yoluyla yaygınlaştırıcı faaliyetler yapılmalıdır.

Kurum ve çalışma kültürüne yönelik ifadelerin değerlendirilmesinde, işyerinde duyguların dışa vurumu, fiziksel özellikler, izin isteme, aidiyet gibi konulara göre çalışanların değerlendirilmediği tespit edilmiştir. Ayrıca verilere göre çalışanların kontrolleri dışında oluşan sorunlardan çoğunlukla sorumlu tutulmadığı, kurumda karar alma mekanizmasının sadece erkekler tarafından oluşmadığı tespit edilmiştir. Çalışanlar arasında özel yaşam ile iş yaşamını birbirine karıştırmayanların daha başarılı olacağı görüşü yaygındır. Özellikle erkek çalışanlar kendilerini aynı işi yaptıkları kadın çalışanlarla aynı profesyonellikte gördüğünü belirtirken, kadın çalışanların dörtte biri aynı işi yapmalarına rağmen aynı profesyonellikte sayılmaları için daha çok çalışmaları gerektiğini düşünmektedir. Kadın ve erkek çalışanların çoğunun yaptıkları işlerdeki başarılarını küçümsedikleri tespit edilmiştir. Terfi ve yükselme fırsatlarında kadınların yarısı erkeklerin dörtte biri diğerleriyle aynı standartlara tabii tutulmadığını düşünmektedir. Kurumdaki kadın yöneticilerin, çalışanları başarılı olması için çoğunlukla desteklediği ancak kadın çalışanların yarısına göre yeterli desteği vermedikleri tespit edilmiştir. Kurum çalışanlarının büyük çoğunluğunun cinsiyetleri sebebiyle liderlik etkinliklerinden dışlanmadığı, erkek çalışanların dörtte birinin dışlandığını belirtmiştir. Ayrıca liderlik pozisyonu için erkek çalışanların kadın çalışanlara oranla daha çok önerildiği tespit edilmiştir. Kadın çalışanların iş yerinde karşılaştıkları sorunlara karşı erkek çalışanlarında kadın çalışanlar kadar ses çıkardığı ancak her zaman ses çıkaranların daha çok kadınlar olduğu ortaya çıkmıştır.

Kurum içerisinde taciz, zorbalık/mobbing vb. davranışlara kadınların %20'sinin, erkek çalışanların %21'inin maruz kaldığı, kadınların %14'ü taciz veya zorbalığa uğrayıp uğramadığıyla ilgili görüş beyan istemeyerek çekimser kalmıştır. Taciz veya zorbalığa maruz kalanların çoğunun kimin uyguladığı konusunda görüş beyan etmek istemediği

tespit edilmiştir. Beyan edilenlere göre çalışanların en çok arkadaşları ve amirleri tarafından taciz ve mobbinge uğradığı ortaya çıkmıştır. Çalışanların, rızası olmadan görev ve görev yerinin değiştirilmesi, mobbing ve şiddete karşı yönetimin olumsuz tavrı, aynı cinsiyetten olan kişilerin birbirine destek olmayışı, personel arasında ayrımcılık, işe alımlarda liyakatsizlik, mobbing ve tacizi önleyici tedbirlerin olmayışı konusunda zorluklar yaşadığı ortaya çıkmıştır. Taciz ve mobbing durumlarına karşı zorbalığa uğrayan kişilerin direk başvurabilecekleri bir birim olması, kurumsal önleyici tedbir ve yaptırımların oluşturulması ve uygulanabilir olması bu durumu engelleyebilir. Zorbalığa maruz kalan kişilerin kendi isteğiyle görev yeri değiştirilebilir veya zorbalık yapan kişi ve kişilerin yerleri değiştirilebilir. Yönetimden başlayarak, kurumda toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda farkındalık artırıcı etkinlikler düzenlenerek, işe alım, iş bölümü ve terfi gibi konularda cinsiyet eşitliği gözetilmelidir. Çalışma ortamının birbirini destekleyici şekilde sağlanması için kurum personeline, kaynaştırma ve bağ kurma organizasyonları düzenlenebilir.

# KATILIMCILIK VE KENT YAŞAMI

| Amaç 1. | Tüm sosyal grupların karar alma mekanizmalarına ve kent yaşamına katılımını artırmak | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Hedef 1.1 | Kadınlar başta olmak üzere tüm sosyal grupların karar alma mekanizmalarına ve kent yaşamına katılımını artırmak için sistematik mekanizmalar oluşturmak | | | | | | | | | | | |
| **Faaliyet No** | **Faaliyet** | **Gösterge** | **2025** | **2026** | **2027** | **2028** | **2029** | **Hedefe Etkisi (%)** | **Sorumlu Birim** | **Destekçi Kurum/İş birlikçi Paydaş** | **Bütçe** | **Kaynak** |
| **1.1.1** | Kent Konseyi meclisleri aracılığıyla katılımcılığın güçlendirilmesi ve aktif hale getirilmesinin sağlanması | Kent Konseyi ile gerçekleştirilen faaliyet sayısı | 3 | 3 | 3 | 6 | 6 | %9 | Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü | Tüm birimler / Kent Konseyi | ₺1.705.000,00 | YEEP Çalıştay |
| **1.1.2** | Çift yönlü iletişim modeli ile katılımcılığın sağlanması, katılım süreciyle ilgili geri bildirim verilmesi | Geribildirim için yayınlanan rapor sayısı | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | %6 | Strateji Geliştirme Müdürlüğü | Tüm Birimler | Sorumlu birim bütçesi kullanılacaktır. | YEEP Çalıştay |
| **1.1.3** | Belediyede katılımcılık süreçleri yürüten birimlerin ve personelin belirlenmesi | Katılımcılık sorumlusu olarak belirlenen personel sayısı | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | %7 | Strateji Geliştirme Müdürlüğü | Tüm Birimler | Sorumlu birim bütçesi kullanılacaktır. | YEEP Çalıştay |
| **1.1.4** | Katılımcılık çalışmaları yürüten birimlere yönelik katılım süreçleri, erişilebilirlik ve kapsayıcılık ilgili eğitimler düzenlenmesi | Eğitimlere katılan personel sayısı | 15 | 20 | 25 | 30 | 35 | %8 | Strateji Geliştirme Müdürlüğü | Tüm Birimler | Sorumlu birim bütçesi kullanılacaktır. | YEEP Çalıştay |
| **1.1.5** | Farklı sosyal gruplara yönelik "Karar alma mekanizmalarına katılım rehberi" yayınlanması | Yayınlanan rehber sayısı | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | %7 | Strateji Geliştirme Müdürlüğü | Basın ve Yayın Müdürlüğü / Halkla İlişkiler Müdürlüğü | Sorumlu birim bütçesi kullanılacaktır. | YEEP Çalıştay |

| | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **1.1.6** | Sosyal Politika ve Eşitlik Biriminin personel kapasitesinin artırılması | Sosyal politika konusunda alınan eğitim sayısı | 10 | 10 | 15 | 15 | 20 | %6 | İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürlüğü | Strateji Geliştirme Müdürlüğü / STK'lar | Sorumlu birim bütçesi kullanılacaktır. | YEEP Çalıştay |
| **1.1.7** | Park, bahçe ve yollarda bulunan ağaç ve yeşilliklerin dezavantajlı bireylerin yaşadığı sorunlar göz önünde bulundurularak oluşturulması, budanması ve temizlenmesi | Saha personeline yönelik kentsel farkındalık atölyesi | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | %6 | İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürlüğü | Park ve Bahçeler Müdürlüğü / Fen İşleri Müdürlüğü | Sorumlu birim bütçesi kullanılacaktır. | Stratejik Plan Çalıştayı |
| **1.1.8** | Dijital platformlardaki paylaşımlarda sesli anlatım, alt yazı ve dil seçeneklerinin eklenmesi | Basın personeli ile yapılan "Kapsayıcı ve erişilebilir medya atölyesi" sayısı | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | %8 | Basın ve Yayın Müdürlüğü | Strateji Geliştirme Müdürlüğü | Sorumlu birim bütçesi kullanılacaktır. | Erişilebilirlik Atölyesi |
| **1.1.9** | Sosyal tesislerde çalışma ve sosyalleşme için kapsayıcı "Gençlik Alanları" tasarlanması | Gençlik alanı sayısı | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | %7 | Kütüphane Müdürlüğü / MATAŞ | Strateji Geliştirme Müdürlüğü | Sorumlu birim bütçesi kullanılacaktır. | Gençlik Stratejisi Çalıştayı |

| | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **1.1.10** | Sosyal destek hizmetlerinin farklılaşan kadınlık durumları ve kadınların sosyoekonomik durumunu göz önüne alarak öncelik vermesi | Revizyonu yapılan başvuru formu sayısı | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | %9 | Sosyal Destek Hizmetleri Müdürlüğü | Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü | ₺0,00 | Muhtarlar Atölyesi, YEEP Çalıştayı |
| **1.1.11** | Yayınların çocukların anlayabileceği ve katılım sağlayabileceği versiyonlarının yapılması | Çocuk dostu yayın sayısı | 20 | 20 | 0 | 20 | 20 | %10 | Basın ve Yayın Müdürlüğü | Kreş Müdürlüğü / Strateji Geliştirme Müdürlüğü | Sorumlu birim bütçesi kullanılacaktır. | Erişilebilirlik Atölyesi |
| **1.1.12** | Erişilebilirlik sorunu olan belediye binalarının tespit edilmesi | Belediye binaları için düzenlenen "Erişilebilirlik Raporu" sayısı | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | %8 | İSG birimi | Fen İşleri Müdürlüğü / Destek Hizmetleri Müdürlüğü | Sorumlu birim bütçesi kullanılacaktır. | Çalıştay, Çocuk Atölyeleri |
| **1.1.13** | Çocuk bakımının anne/baba/bakım verenin eşit olarak üstlenmesinin sağlanması için erkeklere yönelik eğitimler düzenlenmesi | Baba destek programına katılan kişi sayısı | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | %9 | Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü | Strateji Geliştirme Müdürlüğü | ₺2.000.000,00 | TCE Anketi |

# İSTİHDAM

| Amaç 2. | Kadın İstihdamını Artırmak | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Hedef 2.1.** | **Çoklu ayrımcılığa maruz kalan, dezavantajlı kadınlar başta olmak üzere kadınların istihdama dâhil olmasını sağlamak** | | | | | | | | | | | |
| **Faaliyet No** | **Faaliyet** | **Gösterge** | **2025** | **2026** | **2027** | **2028** | **2029** | **Hedefe Etkisi (%)** | **Sorumlu Birim** | **Destekçi Kurum/İş birlikçi Paydaş** | **Bütçe** | **Kaynak** |
| **2.1.1** | Sığınma evinden ayrılmış olan kadınların istihdama katılabilmesi için belediye kreşlerinde kontenjan ayrılması | Belediye kreşlerinde ayrılan kontenjan Yüzdesi | 10% | 10% | 10% | 10% | 10% | %30 | Kreş Müdürlüğü | Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü | Sorumlu birim bütçesi kullanılacaktır. | Muhtarlar Odak Grup Görüşmesi |
| **2.1.2** | Kadın Girişimi Üretim ve İşletme Kooperatifi kurulması ve herhangi bir faaliyette bu kooperatifin tercih edilmesi | Kurulan Kadın Girişimi Üretim ve İşletme Kooperatifleri | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | %25 | Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü | Ruhsat ve Denetim Müdürlüğü | 2.000.000 | Çalıştay |
| **2.1.3** | Kadınlara yönelik girişimcilik destek programı eğitimleri düzenlenmesi | Eğitim verilen kadın sayısı | 50 | 50 | 100 | 100 | 100 | %25 | Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü | Strateji Geliştirme Müdürlüğü / STK'lar | 2.000.000 | Çalıştay |
| **2.1.4** | Gençler için girişimcilik ve yaşlı bireyler için mentorluk programı sağlanması ve kuşakların bir araya getirilmesi | Program katılımcı sayısı | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | %20 | Kütüphane müdürlüğü | Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü | Sorumlu birim bütçesi kullanılacaktır. | TCE paydaş anketi |

| Hedef 2.2. | İstihdama katılımın ve meslek seçiminin önündeki geleneksel toplumsal cinsiyet rolleri engelini kaldırmak | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Faaliyet No** | **Faaliyet** | **Gösterge** | **2025** | **2026** | **2027** | **2028** | **2029** | **Hedefe Etkisi (%)** | **Sorumlu Birim** | **Destekçi Kurum/İş birlikçi Paydaş** | **Bütçe** | **Kaynak** |
| **2.2.1** | Kadınların geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinden bağımsız iş hayatı konusunda bilinç düzeyinin artırılması | TCE seminerine katılan kadın sayısı | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | %30 | Kadın ve Aile Müdürlüğü | Strateji Geliştirme Müdürlüğü / Tüm Birimler | 1.500.000 ₺ | Çalıştay |
| **2.2.2** | Ağır ve tehlikeli işlerde çalışan kadınların varlığını gösteren farkındalık çalışmaları yürütülmesi | Kampanya sayısı | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | %25 | Basın ve Yayın Müdürlüğü | Tüm müdürlükler | Sorumlu birim bütçesi kullanılacaktır. | Budget- IT projesi, Yeep Çalıştayı |
| **2.2.3** | Kadınları cesaretlendirici ilham veren hikâyeleri yaygınlaştırmak, istihdama katılan kadınların yaşam ve başarı öykülerinin derlenmesi ve duyurulması | Başarı hikâyesi sayısı | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | %10 | Basın ve Yayın Müdürlüğü | Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü | Sorumlu birim bütçesi kullanılacaktır. | Çalıştay |
| **2.2.4** | Şoförlük, tesisat, oto tamir, evde tamir ve marangozluk gibi alanlarda kadınlara kurslar düzenlenmesi ve bu alanlarda istihdama yönlendirilmesi | Sertifika alan kadın sayısı | 20 | 20 | 40 | 40 | 40 | %35 | Kadın ve Aile Müdürlüğü | İBB Kadın ve Aile Hizmetleri Daire Başkanlığı | 2.000.000 ₺ | Çalıştay |

# SAĞLIK

| **Amaç 3.** | **Sağlığa Erişimi Sağlamak** | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Hedef 3.1.** | **Kadın, genç, yaşlı, LGBTİ+ ve çoklu ayrımcılığa maruz kalan bireylere sağlık alanında bilgilendirme, sağlık hizmetleri sunmak ve erişimi kolaylaştırmak** | | | | | | | | | | | |
| **Faaliyet No** | **Faaliyet** | **Gösterge** | **2025** | **2026** | **2027** | **2028** | **2029** | **Hedefe Etkisi (%)** | **Sorumlu Birim** | **Destekçi Kurum/İş birlikçi Paydaş** | **Bütçe** | **Kaynak** |
| **3.1.1** | Hizmetlere erişimini kolaylaştırmak amacıyla mevcut belediye servis araçlarının engelli bireylere uygun hale getirilmesi | Engelliye uygun hale getirilen araç sayısı | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | %7 | Ulaşım Hizmetleri Müdürlüğü | Sosyal Destek Hizmetleri Müdürlüğü / Kadın ve Aile Müdürlüğü | Sorumlu birim bütçesi kullanılacaktır. | Çalıştay |
| **3.1.2** | Çok dilli hizmete ihtiyaç duyan bireyler için tercüme desteği sağlanması | Tercüme desteği sağlanan vaka sayısı | 380 | 390 | 400 | 410 | 420 | %5 | Halkla İlişkiler Müdürlüğü | Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü | Sorumlu birim bütçesi kullanılacaktır. | YEEP Çalıştay, Gençlik Stratejisi Çalıştayı |
| **3.1.3** | Kimlik bilgileri paylaşma zorunluluğu olmadan muayene ve tanı hakkının sağlanması (HIV, HPV, Hepatit testi vb.) | Yapılan anonim test sayısı | 2150 | 2170 | 2190 | 2220 | 2240 | %7 | Hastane Müdürlüğü | Kadın ve Aile Müdürlüğü | Sorumlu birim bütçesi kullanılacaktır. | YEEP Çalıştay, TCE Paydaş Anketi |
| **3.1.4** | HPV hakkında bilgilendirme çalışmaları yapılması | HPV seminer sayısı | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | %9 | Kadın ve Aile Müdürlüğü | Hastane Müdürlüğü | 2.000.000 ₺ | YEEP Çalıştay, TCE Paydaş Anketi |

| | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **3.1.5** | Dezavantajlı bireylere ücretsiz HPV aşısının uygulanması | Aşı yapılan kişi sayısı | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | %10 | Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü | Süreyyapaşa Vakfı / Dış Paydaşlar | Sorumlu birim bütçesi kullanılacaktır. | YEEP Çalıştay, TCE Paydaş Anketi |
| **3.1.6** | Sivil Toplum işbirliği ile kadın sağlığı eğitimleri düzenlenmesi | Eğitim alan kadın sayısı | 80 | 80 | 80 | 80 | 50 | %8 | Kadın ve Aile Müdürlüğü | Türkiye Aile Planlaması Vakfı (TAPV) | Sorumlu birim bütçesi kullanılacaktır. | Çalıştay |
| **3.1.7** | Şemalı anlatım kullanılarak kadın sağlığı broşüleri/kitapçığı hazırlanması | Broşür dağıtılan kadın sayısı | 0 | 0 | 1000 | 1000 | 1000 | %9 | Kadın ve Aile Müdürlüğü | Basın ve Yayın Müdürlüğü | 1.705.000 ₺ | Çalıştay |
| **3.1.8** | Menopoz dönemi ile ilgili bilgilendirme çalışmaları yapılması | Seminere katılan kadın sayısı | 200 | 200 | 200 | 200 | 100 | %5 | Kadın ve Aile Müdürlüğü | Hastane Müdürlüğü | 1.705.000 ₺ | Çalıştay |
| **3.1.9** | Regl yoksulluğunu gidermek için sosyo-ekonomik seviyesi düşük gruplara periyodik dönemlerle ped ve hijyen kiti sağlanması | Hizmet verilen kadın sayısı | 50 | 100 | 100 | 100 | 100 | %8 | Kadın ve Aile Müdürlüğü | Hastane Müdürlüğü | 2.290.000 ₺ | Çalıştay |

| | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **3.1.10** | İleri yaş kadınlar için aktif yaşam alanları yaratarak aktivite düzenlenmesi | Düzenlenen aktivite sayısı | 5 | 10 | 15 | 15 | 15 | %4 | Spor İşleri Müdürlüğü | Kadın ve Aile Müdürlüğü | Sorumlu birim bütçesi kullanılacaktır. | Çalıştay |
| **3.1.11** | Sağlıklı beslenme ve gıdaya erişim için kent bostanları kurulması | Kent bostanı olarak kullanılan alan miktarı ($M^2$) | 0 | 0 | 200 | 200 | 100 | %4 | Park ve Bahçeler Müdürlüğü | Kadın ve Aile Müdürlüğü | Sorumlu birim bütçesi kullanılacaktır. | Çalıştay |
| **3.1.12** | Engelli yetişkinlere cinsel sağlık ve bedeni tanıma eğitimleri verilmesi | Eğitim verilen engelli birey sayısı | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | %9 | Kadın ve Aile Müdürlüğü | Bahadır Erdoğdu Rehabilitasyon Merkezi | 1.500.000 ₺ | Stratejik Plan Çalıştayı |
| **3.1.13** | Toplumsal cinsiyet eşitliği ilkesiyle sağlık hizmetlerinin sunulması ve sağlık personeline TCE eğitimleri verilmesi | Eğitim verilen personel sayısı | 0 | 30 | 0 | 0 | 0 | %6 | İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürlüğü | Hastane Müdürlüğü | Sorumlu birim bütçesi kullanılacaktır. | Stratejik Plan Çalıştayı |
| **3.1.14** | Aile planlaması, üreme sağlığı ve doğum kontrol araçları hizmetlerinin verilmesi | Hizmet verilen kadın sayısı | 150 | 200 | 200 | 200 | 200 | %9 | Kadın ve Aile Müdürlüğü | Hastane Müdürlüğü | 2.330.000 ₺ | Stratejik Plan Çalıştayı |

# EĞİTİM

| **Amaç 4.** | **Eğitimde fırsat eşitliği sağlamak ve niteliğini artırmak** | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Hedef 4.1** | **Kız çocukları başta olmak üzere dezavantajlı çocukların eğitime katılımını artırmak** | | | | | | | | | | | |
| **Faaliyet No** | **Faaliyet** | **Gösterge** | **2025** | **2026** | **2027** | **2028** | **2029** | **Hedefe Etkisi (%)** | **Sorumlu Birim** | **Destekçi Kurum/İş birlikçi Paydaş** | **Bütçe** | **Kaynak** |
| **4.1.1** | Okul çağındaki dezavantajlı çocuklara beslenme desteği verilmesi | Çocuk gıda destek paketi gönderilen kişi sayısı | 100 | 150 | 200 | 250 | 300 | %50 | Sosyal Destek Hizmetleri Müdürlüğü | Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü | Sorumlu birim bütçesi kullanılacaktır. | YEEP Çalıştay |
| **4.1.2** | Belediyenin gündüz bakım evi ve eğitim merkezlerinde toplumsal cinsiyet eşitliği bilgilendirme çalışmalarının yapılması | Bilgilendirme çalışması sayısı | 12 | 12 | 12 | 12 | 12 | %50 | Kreş Müdürlüğü | Kütüphane Müdürlüğü | Sorumlu birim bütçesi kullanılacaktır. | YEEP Çalıştay |

| Hedef 4.2 | Kadınlara yönelik mesleki beceri ve eğitim kurslarının niteliğini artırmak | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Faaliyet No** | **Faaliyet** | **Gösterge** | **2025** | **2026** | **2027** | **2028** | **2029** | **Hedefe Etkisi (%)** | **Sorumlu Birim** | **Destekçi Kurum/İş birlikçi Paydaş** | **Bütçe** | **Kaynak** |
| **4.2.1** | Kadınlara yönelik Mesleki ve beceri kursları verilmesi ve sertifikalandırılması | Sertifika Sayısı | 650 | 650 | 650 | 650 | 650 | %20 | Kadın ve Aile Müdürlüğü | Kütüphane Müdürlüğü | 1.705.000 ₺ | TCE Paydaş Anketi |
| **4.2.2** | Eğitim kurslarını tamamlayan kadınlar için özel sektör ile iş birliği geliştirilerek istihdam alanı açılması | Özel sektörde istihdam olanağı bulan kadın sayısı | 0 | 0 | 0 | 10 | 10 | %20 | Kadın ve Aile Müdürlüğü | Ruhsat ve Denetim Müdürlüğü | 1.705.000 ₺ | YEEP Çalıştay |
| **4.2.3** | Toplumun geneline yönelik toplumsal cinsiyet eşitliği bilinçlendirme seminerleri düzenlenmesi | Seminere katılan kişi sayısı | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | %20 | Kadın ve Aile Müdürlüğü | Strateji Geliştirme Müdürlüğü | 1.705.000 ₺ | Muhtarlar Atölyesi, Budget-It Projesi - TCE Araştırması |
| **4.2.4** | Mahalle muhtarlarına yönelik toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda belediye hizmetleri ve farkındalık eğitimlerinin yapılması | Düzenlenen eğitim sayısı | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | %20 | Kadın ve Aile Müdürlüğü | Halkla İlişkiler Müdürlüğü | 0 | Muhtarlar Atölyesi |
| **4.2.5** | 3-6 Yaş arası çocuğu olan sosyoekonomik olarak ihtiyaç sahibi anneleri ebeveynlik rollerinde desteklemek için anne destek programları oluşturmak | Eğitim sonunda sertifika alan kadın sayısı | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | %20 | Kadın ve Aile Müdürlüğü | Anne Çocuk Eğitim Vakfı (AÇEV) | 0 | Stratejik Plan Çalıştayı |

| **Hedef 4.3** | **Gençlerin gelişim süreçlerini olumlu yönde desteklemek** | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Faaliyet No** | **Faaliyet** | **Gösterge** | **2025** | **2026** | **2027** | **2028** | **2029** | **Hedefe Etkisi** | **Sorumlu Birim** | **Destekçi Kurum/İş birlikçi Paydaş** | **Bütçe** | **Kaynak** |
| **4.3.1** | Büyüme, gelişme, öğrenme güçlüğü, anksiyete, beden algısı, madde bağımlılığı ve akran zorbalığı gibi konularda farkındalık eğitimleri düzenlenmesi | Eğitimlere katılan genç sayısı | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | %100 | Kütüphane Müdürlüğü | Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü | 0 | Stratejik Plan Çalıştayı |

# ŞİDDET VE GÜVENLİK

| Amaç 5. | Şiddeti Önlemek ve Güvenliği Sağlamak | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Hedef 5.1.** | **Toplumsal cinsiyete dayalı şiddeti önleme ve mücadele mekanizmaları geliştirmek** | | | | | | | | | | | |
| **Faaliyet No** | **Faaliyet** | **Gösterge** | **2025** | **2026** | **2027** | **2028** | **2029** | **Hedefe Etkisi (%)** | **Sorumlu Birim** | **Destekçi Kurum/İş birlikçi Paydaş** | **Bütçe** | **Kaynak** |
| **5.1.1** | Aile sağlığı merkezleri ve toplum ruh sağlığı merkezleri iş birliği ile şiddetle mücadeleye yönelik farkındalık çalışmaları yürütülmesi | Şiddet vakaları ile ilgili bilgilendirme semineri | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | %10 | Hastane Müdürlüğü | Kadın ve Aile Müdürlüğü | Sorumlu birim bütçesi kullanılacaktır. | YEEP Çalıştay |
| **5.1.2** | Sosyo-ekonomik olarak dezavantajlı bölgelerin belirlenmesi, mahalle çalışmaları yaparak şiddetle mücadelede öncelikli mahallelerin tespitinin yapılması | Şiddet haritası | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | %10 | Strateji Geliştirme Müdürlüğü | Kadın ve Aile Müdürlüğü | Sorumlu birim bütçesi kullanılacaktır. | YEEP Çalıştay |
| **5.1.3** | Psikolojik şiddet süreçlerinin bütüncül bir şekilde vaka temelli takip edilmesi | Takip edilen vaka sayısı | 1000 | 1000 | 1000 | 1000 | 50 | %10 | Kadın ve Aile Müdürlüğü | Hastane Müdürlüğü | 1.000.000 ₺ | YEEP Çalıştay |
| **5.1.4** | Şiddet alanında çalışan personelin bilgi kapasitesinin artırılması | Eğitim sayısı | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | %5 | İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürlüğü | Kadın ve Aile Müdürlüğü | Sorumlu birim bütçesi kullanılacaktır. | YEEP Çalıştay |

| | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **5.1.5** | Belediye çağrı merkezinin 7/24 aktif yerel şiddete duyarlı olacak şekilde sistem geliştirilmesi | Oluşturulan sistem sayısı | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | %10 | Bilgi İşlem Müdürlüğü | Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü | Sorumlu birim bütçesi kullanılacaktır. | YEEP Çalıştay, Gençlik Stratejisi Çalıştayı |
| **5.1.6** | Şiddetle mücadele kapsamında erkeklere yönelik eğitimler düzenlenmesi | Eğitime katılan erkek sayısı | 50 | 100 | 100 | 150 | 150 | %10 | Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü | Strateji Geliştirme Müdürlüğü | 1.250.000 ₺ | Gençlik Stratejisi Çalıştayı, Stratejik Plan Çalıştayı |
| **5.1.7** | Cinsiyete dayalı şiddetle mücadele kapsamında sosyal medya kampanyaları düzenlemek | Sosyal medya kampanyası gönderi sayısı | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | %10 | Basın ve Yayın Müdürlüğü | Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü | Sorumlu birim bütçesi kullanılacaktır. | Gençlik Stratejisi Çalıştayı |
| **5.1.8** | Şiddet türleriyle ilgili bilinçlendirme seminer düzenlemek | Seminere katılan kişi sayısı | 100 | 100 | 150 | 150 | 150 | %5 | Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü | Strateji Geliştirme Müdürlüğü | 1.000.000 ₺ | Gençlik Stratejisi Çalıtşayı, TCE Paydaş Anketi |
| **5.1.9** | Gençlere yönelik flört şiddeti ve dijital şiddet konulu bilgilendirme çalışmaları yürütülmesi | Seminere katılan kişi sayısı | 50 | 50 | 100 | 100 | 100 | %5 | Kütüphane Müdürlüğü | Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü | Sorumlu birim bütçesi kullanılacaktır. | Gençlik Stratejisi Çalıştayı |

| | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **5.1.10** | Kadınlara, "Kadının İnsan Hakları" konulu eğitimler düzenlenmesi | Eğitime katılan kadın sayısı | 25 | 25 | 25 | 50 | 50 | %10 | Strateji Geliştirme Müdürlüğü | Kadının İnsan Hakları Derneği / Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü | 0 | Gençlik Stratejisi Çalıştayı |
| **5.1.11** | Sokak, cadde ve park gibi alanların aydınlatma sistemlerinin artırılması | Yeni eklenen ya da yenilenen aydınlatma elemanı sayısı | 300 | 320 | 350 | 380 | 400 | %5 | Park ve Bahçeler Müdürlüğü | Strateji Geliştirme Müdürlüğü / Fen İşleri Müdürlüğü | Sorumlu birim bütçesi kullanılacaktır. | Stratejik Plan Çalıştayı, Muhtarlar Atölyesi TCE Paydaş Anketi |
| **5.1.12** | Alternatif Mikro mobilite güzergâhlarının belirlenerek İstanbul Büyükşehir Belediyesine bildirilmesi | Güzergâh Sayısı | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | %5 | Strateji Geliştirme Müdürlüğü | İstanbul Büyükşehir Belediyesi | Sorumlu birim bütçesi kullanılacaktır. | Çocuk Atölyeleri, Stratejik Plan Çalıştayı |
| **5.1.13** | Yaya güvenliğini sağlamak ve güvenli kentsel hareketlilik için sokak ve caddelerde taktiksel müdahaleler yapılması | Dönüştürülen Kentsel Alan Sayısı | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | %5 | Strateji Geliştirme Müdürlüğü | Fen İşleri Müdürlüğü / Park ve Bahçeler Müdürlüğü | Sorumlu birim bütçesi kullanılacaktır. | Çocuk Atölyeleri, Stratejik Plan Çalıştayı, TCE Paydaş Anketi |

| Hedef 5.2 | Dezavantajlı Grupları Afet ve Acil Durumlara Hazırlamak | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Faaliyet No** | **Faaliyet** | **Gösterge** | **2025** | **2026** | **2027** | **2028** | **2029** | **Hedefe Etkisi (%)** | **Sorumlu Birim** | **Destekçi Kurum/İş birlikçi Paydaş** | **Bütçe** | **Kaynak** |
| **5.2.1** | Kadın, yaşlı, çocuk, genç, engelli ve çoklu ayrımcılık yaşayan bireylere yönelik "Temel Afet Farkındalık Bilinci" eğitimlerinin düzenlenmesi | Seminere katılan kişi sayısı | 400 | 600 | 800 | 1000 | 1200 | %25 | Afet İşleri Müdürlüğü | AFAD | Sorumlu birim bütçesi kullanılacaktır. | YEEP Çalıştay, TCE Paydaş Anketi |
| **5.2.2** | Afet ve acil durumlar için toplanma alanlarının mahallelerde bilinirliğinin SMS yoluyla artırılması | SMS Gönderilen Mahalle Sayısı | 18 | 18 | 18 | 18 | 18 | %20 | Bilgi İşlem Müdürlüğü | Afet İşleri Müdürlüğü | Sorumlu birim bütçesi kullanılacaktır. | TCE Paydaş Anketi |
| **5.2.3** | İlçe genelinde afet gönüllü sayısının artırılması | Gönüllü eğitimi Verilen Kişi Sayısı | 400 | 500 | 600 | 700 | 800 | %30 | Afet İşleri Müdürlüğü | AFAD | Sorumlu birim bütçesi kullanılacaktır. | TCE Paydaş Anketi |
| **5.2.4** | Güvenli sokaklar için ihtiyaç tespiti yapılması | Cinsiyet+ odaklı kent yürüyüşleri sayısı | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | %25 | Strateji Geliştirme Müdürlüğü | Kadın ve Aile Müdürlüğü | 0 | TCE Paydaş Anketi |

# KURUM İÇİ EŞİTLİK

| Amaç 6. | Kurum İçi Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Sağlamak | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Hedef 6.1** | **Belediye içerisinde toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik politika ve uygulamalar geliştirmek** | | | | | | | | | | | |
| **Faaliyet No** | **Faaliyet** | **Gösterge** | **2025** | **2026** | **2027** | **2028** | **2029** | **Hedefe Etkisi (%)** | **Sorumlu Birim** | **Destekçi Kurum/İş birlikçi Paydaş** | **Bütçe** | **Kaynak** |
| **6.1.1** | Belediye saha personeli başta olmak üzere tüm birimlere toplumsal cinsiyet eşitliği kapsamında hizmet içi eğitimler düzenlenmesi | Eğitim Sayısı | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | %12 | İnsan Kaynakları Müdürlüğü | Strateji Geliştirme Müdürlüğü | Sorumlu birim bütçesi kullanılacaktır. | YEEP Çalıştay |
| **6.1.2** | Kadın personele yönelik Menopoz farkındalığı ile ilgili seminer verilmesi | Seminer sayısı | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | %10 | Hastane Müdürlüğü | Kadın ve Aile Müdürlüğü | 0 | YEEP Çalıştay |
| **6.1.3** | Personele 6284 sayılı kanun eğitimi verilmesi düzenlenmesi | Eğitim Sayısı | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | %10 | İnsan Kaynakları Müdürlüğü | Kadın ve Aile Müdürlüğü | 0 | YEEP Çalıştay |
| **6.1.4** | Kurum içinde personel ve yöneticilere TCE yönelik farkındalık çalışmaları düzenlenmesi | Seminer sayısı | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | %13 | İnsan Kaynakları Müdürlüğü | Kadın ve Aile Müdürlüğü | 0 | Budget-It projesi GEAM Anket, Odak Grup Görüşmesi |
| **6.1.5** | Yönetici pozisyonlarında toplumsal cinsiyete dayalı dengenin sağlanması için kadın yönetici oranının %40'ın altına düşmemesi | Kadın yönetici oranı | 40% | 40% | 40% | 40% | 40% | %11 | İnsan Kaynakları Müdürlüğü | Strateji Geliştirme Müdürlüğü | Sorumlu birim bütçesi kullanılacaktır. | Budget-It projesi Odak Grup Görüşmesi |
| **6.1.6** | Kadın personele yönelik terfi konusunda teşvik edici rol model olabilecek kişilerle panel düzenlenmesi | Panele katılan kadın personel sayısı | 0 | 50 | 0 | 80 | 0 | %11 | Strateji Geliştirme Müdürlüğü | İnsan Kaynakları Müdürlüğü | Sorumlu birim bütçesi kullanılacaktır. | Budget-It projesi Odak Grup Görüşmesi |

| | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **6.1.7** | Kadın liderliği ve Kapasite güçlendirme için eğitim düzenlenmesi | Eğitime katılan kadın personel sayısı | 0 | 0 | 50 | 0 | 50 | %12 | Kadın ve Aile Müdürlüğü | İnsan Kaynakları Müdürlüğü | 3.000.000 ₺ | Budget-It projesi Odak Grup Görüşmesi |
| **6.1.8** | Yöneticilere ve birim personeline yönelik toplumsal cinsiyete dayalı bütçeleme eğitim atölyesi düzenlenmesi | Eğitime katılan yönetici/personel sayısı | 20 | 0 | 0 | 0 | 0 | %11 | Strateji Geliştirme Müdürlüğü | İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürlüğü / Kadir Has Üniversitesi | Sorumlu birim bütçesi kullanılacaktır. | Budget/It Projesi |
| **6.1.9** | İş yerinde şiddet ve tacizi önleyici farkındalık seminerleri düzenlemek | Seminere katılan personel sayısı | 70 | 70 | 0 | 0 | 0 | %10 | Strateji Geliştirme Müdürlüğü | İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürlüğü / Yanındayız Derneği | Sorumlu birim bütçesi kullanılacaktır. | Budget-It projesi GEAM Anket, Odak Grup Görüşmesi |

# 6. İZLEME VE DEĞERLENDİRME

Maltepe ilçesi 2025-2029 Yerel Eşitlik Eylem Planı, izleme ve değerlendirme çalışmaları planın ilçede yerel eşitliğin sağlanması için önem arz etmektedir. Planda belirtilen amaçlara ne kadar ulaşıldığı, işlerin yapılması kadar, işlerin yapılması sırasında kullanılan kaynakların örgüte maliyeti ile çıktıların ölçülmesi, amaçlanan hedeflerin gerçekten istenen düzeyde olup olmadığının, olmadıysa nedenlerinin belirtilmesi gerekir. Eylem planı planlandığı şekilde gerçekleşiyorsa ve amaçlar ve hedeflere ulaşma yolundaki ilerleme beklentilere uygunsa plan teyit edilmiş olur ve uygulama devam eder. Eğer uygulama sıkıntılı süreçlere girerse iki yıl içinde eylem planının revizyonu yapılır.

İZLEME:

Amaç ve hedeflerin gerçekleştirilmesine ilişkin gelişmelerin belirli bir sıklıkla raporlanması ve ilgili taraflar ile kurum içi ve kurum dışı mercilerin değerlendirmesine sunulması, izleme faaliyetlerini oluşturur. İzleme, yönetime yardımcı olan sistemli bir faaliyettir. Bu kapsamda belediye yer yıl bir sonraki yıl için yıllık YEEP izleme raporları hazırlayacaktır. Söz konusu performansların ortalama değerlendirmesi ise yine her yıl bir önceki yılı kapsayan faaliyet raporlarında belirtilen YEEP ilerleme oranı ile kamuoyuna açıklayacaktır.

DEĞERLENDİRME:

Değerlendirme, genel anlamda uygulama sonuçları ile önceden belirlenen eylem planı içinde bulunan amaç ve hedeflerin karşılaştırmalı analizidir. Bu süreçte, esas olarak performans ölçümü ve değerlendirmesi gerçekleştirilir. Değerlendirme sonuçlarına YEEP izleme raporlarında yer verilecektir.