



TÜRKİYE BELEDİYELEER BİRLİĞİ

**KADIN ERKEK FIRSAT EŞİTLİĞİ
EYLEM PLANI**

(Gender Equality Plan – EŞİTLİK EYLEM PLANI)

2026 – 2029

ANKARA

İÇİNDEKİLER

1. Giriş ve Amaç
2. Yasal ve Kurumsal Dayanak
3. Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Eylem Planı'nın TBB Kurumsal Stratejik Planı ile İlişkisi
4. Mevcut Durum Analizi
5. Vizyon, Temel İlkeler ve Kapsam
6. Stratejik Amaç ve Hedefler
7. Eylem Planı Matrisi (2026–2029)
8. Uygulama Takvimi Özeti (2026–2029)
9. Yönetişim ve Sorumluluk
10. İzleme, Değerlendirme ve Raporlama
11. Kaynaklar ve Sürdürülebilirlik

1. Giriş ve Amaç

Türkiye Belediyeler Birliği (TBB), 5355 sayılı Mahalli İdare Birlikleri Kanunu gereğince Türkiye’deki tüm belediyeleri doğal üye olarak çatısı altında toplayan, ülke düzeyinde kurulmuş tek mahalli idare birliğidir. TBB; belediyelerin hak ve menfaatlerini korumak, belediyelerle ilgili mevzuat hakkında görüş bildirmek, yerel yönetim alanında rehberlik sunmak, belediyeler arası iş birliğini güçlendirmek, uluslararası ilişkileri yürütmek ve belediyelerin kurumsal kapasitelerini geliştirmekle görevlidir.

Bu Eylem Planı, TBB’nin yetkileri, sorumlulukları ve kurumsal misyonu doğrultusunda iki farklı düzeyde kurgulanan müdahale ve etki alanlarını kapsamaktadır. Bu iki düzey, planın başarısı ve uygulanabilirliği için temel çerçeve olarak benimsenmiştir:

1. Düzey: TBB Kurumsal Düzeyi (Kurum İçi Uygulama ve Dönüşüm Alanı)

Bu düzey, TBB’nin doğrudan yetki ve idari tasarrufu altında bulunan kurumsal süreçleri kapsar. Bu düzeydeki eylemler; TBB’nin kendi insan kaynakları politikalarını, karar alma ve yönetim mekanizmalarını, kurumsal projelerini, eğitim ve yayın faaliyetlerini, veri altyapısını ile iletişim stratejilerini arkaya koyar. Amacı; Birlik bünyesinde cinsiyete duyarlı, kapsayıcı ve eşitlikçi bir kurumsal kültür ile çalışma ortamını doğrudan tesis etmektir.

2. Düzey: Üye Belediyelere Yönelik Düzey (Kurum Dışı Rehberlik ve Kapasite Geliştirme Alanı)

Bu düzey, TBB’nin üye belediyelerle olan ilişkisindeki kapsayıcı ve destekleyici rolünü tanımlar. TBB, yerel yönetimlerin idari özerkliklerine ve karar alma yetkilerine müdahale eden bir konumda değil; belediyelerin eşitlikçi yerel hizmet sunum kapasitelerini artıran stratejik bir kolaylaştırıcı konumundadır. Bu çerçevede kurum dışı eylemler; belediyelere rehberlik sunulması, kurumsal kapasitelerinin desteklenmesi, nitelikli ve ayrıştırılmış veri üretilmesi, iyi uygulamaların yaygınlaştırılması ve ulusal/uluslararası düzeyde savunuculuk faaliyetlerinin yürütülmesini esas alır.

TBB, belediyelere sunduğu kapasite geliştirme desteğinde ve yürüttüğü ulusal ve uluslararası projelerde adalet ve eşitlik, insan haklarına saygı ve cinsiyete duyarlılık ilkelerini benimsemektedir. Birlik; belediyelerin haklarını savunurken adil ve eşit bir yaklaşım sergilemeyi, her bireyin doğuştan gelen temel hak ve özgürlüklerine uygun hizmet anlayışını güvence altına almayı ve cinsiyet temelli ayrımcılığı ortadan kaldırarak kadın ile erkek arasında eşit hak, fırsat ve kaynaklara erişimi sağlamayı hedeflemektedir. Söz konusu yaklaşım, TBB’nin 2025–2029 Stratejik Planı’nda yer alan “SA4. Toplumsal ve Ekolojik Değerler Üzerine Kurulu Hizmetler Geliştirmek” stratejik amacı ve “Toplumsal ve Ekolojik Hassasiyet” temel değeriyle tam bir bütünlük taşımaktadır.

TBB Stratejik Plan’ında "toplumsal cinsiyete duyarlılık" ilkesi temel değerler arasında yer almakta olup, TBB tüm hizmet süreçlerinde fırsat eşitliğini esas almaktadır. Bu çerçevede Eylem Planı; TBB’nin ve üye belediyelerin kadın-erkek fırsat eşitliği ile adil hizmet sunumuna yönelik çalışmalarını münferit adımlar olmaktan çıkarak sistemli, ölçülebilir ve sürdürülebilir kılmayı, kurumsal karar alma süreçlerinden sahadaki uygulama ve bütçelemeye kadar tüm yerel politika alanlarında kadın-erkek fırsat eşitliğini anaakımlaştırmayı belediyeler arasındaki kapasite ve imkân farklılıklarını gözetenek kapsayıcı bir yerel yönetim anlayışını hayata geçirmeyi amaçlamaktadır.

Bu Planın uygulamaya geçirilmesi, aşağıda sayılanların 4 ekseninde TBB'nin kurumsal hedeflerine katkıda bulunacaktır.

- Yeni Dönem Stratejik ncelikleri Hayata Geçirmek: TBB'nin 2025–2029 Stratejik Planı'nda yer alan “Toplumsal Değerler zerine Kurulu Hizmetler Geliştirmek” ve “Dezavantajlı Gruplara Yneltile Hizmetleri Güçlendirmek” amaçlarına somut bir uygulama aracı erevesi oluşturmak,
- Kadın-erkek Fırsat Eşitliğini Kurumsal ve Yerel Politikalarda Anaakımlaştırmak: On İkinci Kalkınma Planı (2024–2028), Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı (2024–2028) ve ilgili diğer ulusal politika belgelerinde ortaya konulan kadın erkek fırsat eşitliği ve kadınların güçlenmesi hedeflerini TBB'nin kurumsal politikalarına, planlama, karar alma ve uygulama süreçlerine sistematik biçimde dâhil etmek; kadınların ve erkeklerin farklı ihtiyaç ve koşullarının yerel politika geliştirme, bleme ve hizmet sunumu süreçlerinde gözetilmesini teşvik ederek bu yaklaşımın TBB ve ye belediyeler nezdinde kurumsal olarak sahiplenmesini ve tüm hizmet alanlarında yatay bir ilke olarak yerleşmesini sağlamak,
- Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları ve Uluslararası İnsan Hakları erevesiyle Uyumu Güçlendirmek: Birleşmiş Milletler 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Gündemi, kadın-erkek fırsat eşitliğini sürdürülebilir kalkınmanın temel unsurlarından biri olarak ele almakta, özellikle Sürdürülebilir Kalkınma Amacı 5 ile bu alanda açık hedefler ortaya koymaktadır. Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın nlenmesi Sözleşmesi ile Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu da ayrımcılığın önlenmesi, kadınların karar alma süreçlerine eşit katılımı ve kadın-erkek fırsat eşitliğinin politika ve uygulamalara yansıtılması açısından temel uluslararası ereveseler arasında yer almaktadır. Bu doğrultuda, söz konusu uluslararası ereveseleri kadın-erkek fırsat eşitliğine ilişkin ulusal politika ve strateji belgelerinde belirlenen önceliklerle birlikte ele alarak TBB'nin ve ye belediyelerin politika, planlama ve hizmet sunum süreçlerine yansıtmak.
- Uluslararası Yerel Yönetim Ağlarındaki Rolünü ve Taahhütlerini Güçlendirmek: TBB'nin Avrupa Belediyeler ve Bölgeler Konseyi (CEMR) ile Birleşmiş Kentler ve Yerel Yönetimler Dünya Teşkilatı (UCLG) başta olmak üzere uluslararası yerel yönetim ağlarındaki yeliği ve temsil rolü doğrultusunda, kadın-erkek fırsat eşitliği alanındaki uluslararası ilke ve yaklaşımların hem ye olunan uluslararası teşkilatlar ve ağlar nezdinde hem de yurt içinde kurumsal politikalara ve yerel yönetim uygulamalarına yansıtılmasını güçlendirmek; bu alandaki bilgi, deneyim ve iyi uygulamaların Türkiye'deki belediyeler arasında yaygınlaştırılmasını desteklemek.

2. Yasal ve Kurumsal Dayanak

Planın hazırlanmasında aşağıdaki ulusal mevzuat, kurumsal düzenlemeler ve uluslararası/AB çerçeve belgeleri esas alınmıştır:

Sıra	Mevzuat / Belge	İçerik / İlgisi
1	T.C. Anayasası, madde 10	Kanun önünde eşitlik ilkesi; kadın-erkek eşit haklara sahiptir, Devlet bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. (2004 ve 2010 değişiklikleri).
2	CEDAW (Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi)	Türkiye'nin 1985'te taraf olduğu, ayrımcılığın önlenmesi için yasal ve idari tedbir alma yükümlülüğü getiren temel uluslararası sözleşme dir (bkz. madde 2 – taraf devletlerin genel yükümlülüğü).
3	5393 sayılı Belediye Kanunu	5393 sayılı Belediye Kanunu'nun 9, 13, 24, 41, 76 ve 77. maddeleri; mahalleden meclise, stratejik planlardan gönüllü katılıma kadar yerel yönetimde kadın ve çocuk odaklı sosyal hizmetlerin sunulmasını ve katılımı güvence altına alır.
4	5355 sayılı Mahallî İdare Birlikleri Kanunu	TBB'nin kuruluşu, organları, görev ve yetkilerinin yasal çerçevesi (m.20 vd.); m.1 (mahallî idare birliklerinin hukukî statüsü, kuruluşu, organları, görev, yetki ve sorumluluklarının düzenlenmesi) ile m.5 (birlik tüzüğünün zorunlu içeriği) hükümleri de TBB'nin kurumsal ve hukuki temelini tamamlayıcı biçimde ilgilidir.
5	5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu (m.9)	Kamu idarelerinin stratejik plan hazırlama ve katılımcı planlama yükümlülüğü düzenlenmiştir.
6	On İkinci Kalkınma Planı (2024–2028)	Kadın-erkek fırsat eşitliğinin sağlanmasını ve kadınların güçlenmesini temel politika alanlarından biri olarak ele almakta; kadınların eğitim, istihdam, karar alma mekanizmaları ve toplumsal yaşamın tüm alanlarına eşit katılımının güçlendirilmesini öngörmektedir.
7	Türkiye Belediyeler Birliği Tüzüğü	Birliğin amaç, görev, teşkilat yapısı (m.1, 5, 6, 7, 18, 19 ve ilgili diğer maddeler) ve temsil/işbirliği görevlerinin dayanağı. Özellikle m.7 (belediyelere rehberlik etme, danışmanlık hizmeti verme, eğitim faaliyetleri düzenleme ve uluslararası işbirliği sağlama görevleri), Eylem Planı kapsamındaki rehberlik, kapasite geliştirme ve eğitim faaliyetlerinin tüzüksel dayanağını oluşturmaktadır.
8	Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı (2024–2028)	Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü) koordinasyonunda hazırlanan; kadınların eğitim, sağlık, ekonomi, karar alma mekanizmaları ve iklim/çevre gibi alanlarda konumlarının güçlendirilmesini hedefleyen ulusal politika çerçevesidir.
9	Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele V.	"Şiddetsiz Toplum" vizyonu ile hazırlanan, 5 yıllık ulusal bir yol haritasıdır. Plan; şiddeti önlemede hukuki korumayı ve adalet erişimi artırmayı, şiddet mağduru kadınlar ile

	Ulusal Eylem Planı (2026-2030)	çocuklarına bütüncül psikososyal ve sosyoekonomik destek sağlamayı, dijitalleşme ile yapay zekâ destekli erken müdahale sistemlerini ve toplumsal zihniyet dönüşümüne odaklanmaktadır.
10	BM Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları, SKA 5: Kadın-erkek fırsat eşitliği	Kadınlara ve kız çocuklara yönelik her türlü ayrımcılığın ortadan kaldırılmasını, kadınların toplumsal, ekonomik ve siyasi yaşama tam ve etkin katılımını ve karar alma süreçlerinde eşit fırsatlara sahip olmasını hedefleyen küresel politika çerçevesidir.
11	BM SKA'ları ile Bütüncül İlişki (SKA 4, 10, 11, 16)	Plan, öncelikli olarak SKA 5 ile doğrudan uyumlu olmakla birlikte; TBB'nin yerel yönetim alanındaki çok boyutlu rolü nedeniyle SKA 4 (Nitelikli Eğitim), SKA 10 (Eşitsizliklerin Azaltılması), SKA 11 (Sürdürülebilir Şehirler ve Topluluklar) ve SKA 16 (Barış, Adalet ve Güçlü Kurumlar) ile de ilişkilidir (bkz. Bölüm 6). Bu eşleştirme, Hedef 5.5 kapsamında yıllık olarak gözden geçirilecek ve üye belediyelerin Gönüllü Yerel Gözden Geçirme (VLR) raporlarına dâhil edilmesi için rehberlik ve şablon desteğiyle uygulamaya yansıtılacaktır.
12	Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu (1995)	Kadınların karar alma süreçlerine katılımının, kurumsal eşitlik mekanizmalarının ve kadın-erkek fırsat eşitliğinin politika ve programlarda anaakımlaştırılmasının güçlendirilmesine yönelik temel uluslararası politika çerçevesidir.
13	Avrupa Yerel Yaşamda Kadın-Erkek Eşitliği Şartı (CEMR)	Türkiye'de TBB koordinasyonunda çok sayıda belediyenin (102 belediye) imzaladığı, yerel eşitlik taahhütlerini düzenleyen Avrupa çerçeve belgesidir.

Türkiye'deki mevzuat düzenlemelerine ek olarak, uluslararası kuruluşların politika ve eylem planları ile Avrupa Birliği üyesi ülkelerdeki yerel yönetimler düzeyinde cinsiyet eşitliğine yönelik somut eylem planları incelenerek, eylem planı hazırlıklarında yararlanılmıştır. Bu kapsamda faydalanan kaynaklar arasında Birleşmiş Milletler kuruluşlarının belgeleri, Avrupa Bölgeler Komitesi (European Committee of the Regions)'nin Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı (Gender Equality Action Plan), İtalya Ulusal Belediyeler Birliği tarafından hazırlanan Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği planı sayılabilir.

3. Eşitlik Eylem Planı'nın TBB Kurumsal Stratejik Planı ile İlişkisi

Eşitlik Eylem Planı; TBB'nin 2025–2029 Stratejik Planı bünyesinde tanımlanan ve Birliğin benimsediği temel değerler arasında yer alan "toplumsal cinsiyete duyarlılık" ilkesi doğrultusunda, “SA4. Toplumsal ve Ekolojik Değerler Üzerine Kurulu Hizmetler Geliştirmek” stratejik amacı ve buna bağlı olarak aşağıda belirtilen iki hedefle;

H4.2. Belediyelere, toplumsal fayda sağlayan sosyal sorumluluk projeleri geliştirme konusunda danışmanlık sağlamak,

H4.3. Dezavantajlı gruplara yönelik hizmetlerde belediyelerle işbirliği yapmak ve bu alanlarda proje geliştirmek.

bütünleşik bir yapıda tasarlanmıştır.

Eşitlik Eylem Planı, söz konusu hedefleri kadın-erkek fırsat eşitliği bakış açısıyla tamamlamakta; eşitliği yalnızca sosyal politika alanına özgü bir konu olarak değil, TBB'nin insan kaynakları, iş-yaşam dengesi, karar alma süreçlerinde kadın çalışanların desteklenmesi, kadına yönelik şiddet, taciz ve ayrımcılığın önlenmesi, kurumsal yönetim, karar alma, proje ve kapasite geliştirme, veri üretimi ile üye belediyelere yönelik rehberlik süreçlerinde bir ilke olarak ele almaktadır.

4. Mevcut Durum Analizi

TBB, hem kurumsal insan kaynağı yapısında hem de üye belediyelere sunduğu hizmetlerde fırsat eşitliğini ve adil hizmet sunumunu esas alan köklü bir birikime sahiptir. Bununla birlikte, Eylem Planı döneminde kadın-erkek fırsat eşitliğinin sağlanması konusundaki faaliyetlerin etkisini artırmak ve sürdürülebilirliğini sağlamak konularında çeşitli ihtiyaçlar tespit edilmiştir. Mevcut durum değerlendirmesi ve ihtiyaçların belirlenmesi, ilgili birimlerin ve personelinin çalıştay ve yazışma yoluyla görüşlerinin alınması yanında bu konularda uygulanan projelerde dış paydaşlarca dile getirilen TBB'nin üstlenebileceği rollerle ilgili dış paydaş görüşlerinin alınması suretiyle gerçekleştirilmiştir. TBB'nin çalışma ortamında adil, liyakata dayalı ve fırsat eşitliğini esas alan bir kurumsal kültürü benimsemektedir. Birlik bünyesinde görev yapan personelin %46,30'unu kadın, %53,70'ini ise erkek çalışanlar oluşturmaktadır. 2026 yılı itibarıyla TBB Encümeni %66,7 erkek ve %33,3 kadın belediye başkanından oluşmaktadır. Genel Sekreterlik makamında erkek temsil oranı %75, kadın temsil oranı %25 seviyesindedir. Müdürler düzeyinde ise yönetimin %64,3'ünü erkek, %35,7'sini kadın yöneticiler oluşturmaktadır.

TBB, mevcut kurumsal yapısını korumanın yanında, tüm çalışanların mesleki gelişim, hizmet içi eğitim ve kariyer olanaklarına eşit erişimini desteklemektedir. Çalışanların farklı ihtiyaçlarını gözetken, ayrımcılığın önlenmesine ve fırsat eşitliğinin güçlendirilmesine dayalı bir çalışma ortamını ve kurum içi iletişim kanallarını nitelikli biçimde güçlendirmeyi öncelikli bir yönetim yaklaşımı olarak sürdürmektedir.

Birliğimizin kadın-erkek fırsat eşitliği alanında yürüttüğü çalışmalar, bu alandaki kurumsal birikimin güçlü olduğunu ve üye belediyelerin talebinin sürekli biçimde arttığını göstermektedir. Bununla birlikte, mevcut deneyimin değerlendirilmesi sonucunda Eylem planı döneminde aşağıdaki alanlarda gelişme sağlanmasına ihtiyaç bulunmaktadır.

Kurum içi koordinasyon: Birliğimiz bünyesindeki birimler, kendi görev alanları doğrultusunda faaliyetlerin sürdürülebilirliğini daha da artırmak amacıyla; birimler arası bilgi akışını güçlendirecek, ortak bir uygulama çerçevesi sunacak ve izleme-değerlendirme süreçlerini tek merkezden koordine edecek kurumsal bir mekanizmanın hayata geçirilmesi gerekmektedir. Böylelikle yürütülen tüm faaliyetlerin bütüncül bir kurumsal strateji altında birleştirilmesi ve elde edilen çıktıların sistematik olarak izlenmesi sağlanabilecektir.

İnsan kaynakları süreçlerinde eşitlik izlemesi: İşe alım, terfi/kariyer gelişimi, eğitim imkanlarına erişim ve yönetim/karar alma mekanizmalarına ilişkin süreçler TBB'nin mevcut insan kaynakları uygulamalarında adalet ve liyakat ilkesiyle yürütülmektedir; ancak bu dört alana özgü, cinsiyete duyarlı göstergelerle desteklenen yapılandırılmış bir mevcut durum tespiti ve düzenli izleme mekanizması bulunmamaktadır. Bu doğrultuda, söz konusu alanlarda kadın-erkek fırsat eşitliği perspektifinin güçlendirilmesi ve mevcut durumun düzenli olarak izlenmesine ihtiyaç bulunmaktadır.

Proje geliştirme süreçlerinde araç eksikliği: Ulusal ve uluslararası projelerin tasarım ile başvuru aşamalarında kadın-erkek fırsat eşitliği boyutunu daha bütüncül ve sistematik bir yaklaşımla ele almak üzere kurumsal kapasitenin geliştirilmesi hedeflenmektedir. Bu doğrultuda; proje ekiplerinin uzmanlık ve deneyimini destekleyecek kontrol listeleri, gösterge setleri ve rehber sorulardan oluşan ortak bir araç seti tasarlanmaktadır. Söz konusu araç seti, proje kalitesini ve sürdürülebilirliğini üst seviyeye çıkarırken, birimler arası uygulama standartlarının da güçlendirilmesine katkıda bulunacaktır.

Kurumsal politika belgesi ihtiyacı: Birlik'in taraf olduğu uluslararası çerçeveler, üyesi bulunduğu yerel yönetim ağları ve uluslararası fon mekanizmaları kapsayıcı kurumsal politika belgelerini kurumsal bir yetkinlik ve olgunluk ölçütü olarak değerlendirmektedir. Birlik, bu küresel ve bölgesel standartlarla tam uyumu sağlamak ve kurumsal vizyonunu kapsamlı bir planlama çerçevesine oturtmak amacıyla Eşitlik Eylem Planı'nı hayata geçirmeyi hedeflemektedir. Bu belge, hem uluslararası iş birliği ve fon başvuru süreçlerindeki kurumsal niteliği güçlendirecek hem de kapsayıcı yönetim anlayışının stratejik dayanağını oluşturacaktır.

Veri altyapısı ve izleme: Birlik bünyesinde personel yapısına, Encümen bileşimine ve yönetici kademelerindeki cinsiyet dağılımına ilişkin temel veriler düzenli olarak tutulmakta ve izlenmektedir. Mevcut veri altyapısının sunduğu bu güçlü temeli daha da ileriye taşımak amacıyla; cinsiyete göre ayrıştırılmış verilerin belirli bir takvim ve periyot çerçevesinde otomatik derlendiği, yıllık kurumsal raporlama sistemine dönüştürüldüğü dinamik bir izleme mekanizmasının kurulmasına olan ihtiyaç devam etmektedir.

4.1. TBB'nin Yürüttüğü Faaliyetler

TBB, yerel yönetimlerde kadın-erkek fırsat eşitliğinin anaakımlaştırılması, kapsayıcı hizmet anlayışının yaygınlaştırılması ve belediyelerin bu alandaki kurumsal kapasitelerinin güçlendirilmesine yönelik çalışmalar yürütmektedir. Birlik, kendi bünyesindeki yönetim ve karar alma mekanizmalarında da eşitlikçi bir yaklaşım benimsemektedir; nitekim TBB bünyesinde görev yapan personelin %46,30'unu kadınlar oluştururken, Genel Sekreterlik makamı ve müdürlük düzeyini kapsayan yönetici kadrosunda kadınların oranı %33,33'tür.

Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu (UNFPA) ve TBB ortaklığında 25 pilot belediye ile yürütülen Kadın Dostu Kentler Programı Faz III kapsamında, belediyelerde Yerel Eşitlik Mekanizmalarının kurulması, mevcut mekanizmaların güçlendirilmesi, eylem planlarının hazırlanması ve uygulanması desteklenmektedir. Pilot belediyelerin kadınlara yönelik hizmetleri ve uygulamaları yerinde incelenmekte, yerel eşitlik mekanizmalarının geliştirilmesine ve cinsiyet perspektifinin planlama ile bütçeleme süreçlerine entegre edilmesine yönelik ihtiyaçlar belediyelerle birlikte ele alınmaktadır.

Program kapsamında ayrıca farklı ölçek ve kapasitedeki belediyelerin deneyimlerinden karşılıklı olarak yararlanması, iyi uygulama örneklerinin belediyeler arasında paylaşılması ve yaygınlaştırılması teşvik edilmektedir. Yerelde geliştirilen uygulamaların ulusal ve uluslararası platformlarda görünürlüğünün artırılması ve belediyeler arası deneyim paylaşımının güçlendirilmesi de bu çalışmaların önemli bir parçasını oluşturmaktadır. TBB koordinasyonunda yürütülen Avrupa Yerel Yaşamda Kadın-Erkek Eşitliği Şartı (CEMR) çalışmalarıyla da üye belediyelere yerel eşitlik politikaları ve eylem planlarının geliştirilmesi konusunda rehberlik sunulmaktadır.

Ayrıca, Avrupa Birliği hibesiyle TBB'nin de paydaş olduğu "*Türkiye’de Kadın-Erkek Eşitliğine Duyarlı Planlama ve Bütçeleme Uygulanması Projesi*" (UN Women ile Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı iş birliğinde) kapsamında pilot belediyelerde politika oluşturma, hizmet sunumunda cinsiyete dayalı veri üretimi ve analizlerin güçlendirilmesi çalışmaları yürütülmüştür.

TBB Belediye Akademisi tarafından yürütülen eğitim programları da kadın-erkek fırsat eşitliği bakış açısıyla güçlendirilmektedir. Belediye Akademisi müfredatına "Kadın Erkek Fırsat Eşitliği" başlıklı eğitim modülü eklenmiş; katılımcı bütçeleme, toplumsal cinsiyete dayalı planlama ve eşitlik politikaları konularının yanı sıra Yerelde Eşitlik Çalışmaları ve Ayrımcılık Karşıtlığı, Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Mekanizmaları, Cinsiyete Duyarlı Veri Oluşturma ve Şiddetle Mücadelede Yerel Yönetimlerin Rolü başlıklarında hem yüz yüze hem de çevrim içi olmak üzere toplam 29 eğitim oturumu gerçekleştirilmiştir. Bu eğitimlere toplam yaklaşık 1300 kişi katılım sağlamıştır.

TBB ayrıca RESLOG (Yerel Yönetimlerde Dayanıklılık Projesi) ve TUSELOG (Türkiye’de Yerel Yönetimlerin Desteklenmesi Programı) kapsamında yürütülmüş çalışmalarla da yerel yönetimlerin kadın-erkek fırsat eşitliği alanındaki kurumsal kapasitesinin güçlendirilmesine katkı sağlamıştır.

Birliğimiz, kadınların yerel karar alma mekanizmalarına katılımını ve yerel yönetimlerde kadın temsiliğini güçlendirmeye yönelik çalışmalarını farklı program ve etkinliklerle de sürdürmektedir:

- Kadın Liderliği ve Temsil: “Güçlü Kentler için Kadınlar” programı ve “Yerel Yönetimler ve Kadın Liderler Buluşması” ile kadın belediye başkanları, akademisyenler ve sivil toplum temsilcileri bir araya getirilerek kadın yerel yöneticilerin deneyimleri, eşitlikçi ve kapsayıcı kent politikaları, dijitalleşme ve iklim değişikliği gibi güncel konular ele alınmıştır.
- Şiddetle Mücadele ve Konukevleri: Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, üniversiteler ve İsveç Belediyeler Birliği (SALAR) iş birliğiyle kadın konukevlerine yönelik çalıştaylar düzenlenmiş, sorunlar, çözüm önerileri ve alınabilecek tedbirlere yönelik raporlar hazırlanmış ve Sabancı Üniversitesi Kurumsal Yönetim Forumu tarafından yürütülen "*İş Dünyası Aile İçi Şiddete Karşı*" projesi kapsamında geliştirilen rehberler belediyelere uyarlanmıştır.
- Erken Çocukluk Eğitimi ve Sosyal Politikalar: Avrupa İmar ve Kalkınma Bankası (EBRD), Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve UNICEF ile yürütülen iş birlikleri çerçevesinde erken çocukluk eğitimi ve bakım hizmetlerinin geliştirilmesine yönelik mevzuat önerileri ve alternatif finansman modelleri konularında çalışmalar yürütülmektedir.

Belediyelerin yenilikçi ve sürdürülebilir hizmet modelleri geliştirmesine rehberlik etmek amacıyla 2026 yılı içinde gerçekleştirilmesi planlanan Sosyal Politika Çalıştayı ve Aile Çalıştayı çalışmaları yürütülmektedir; bu çalıştaylarla belediyelerin sosyal politika ve aile alanındaki hizmetlerinin kadın-erkek fırsat eşitliği bakış açısıyla güçlendirilmesi, kapsayıcı yerel politikalar için ortak ilke ve önerilerin geliştirilmesi hedeflenmektedir.

5. Vizyon, Temel İlkeler ve Kapsam

5.1. Vizyon

Kurumsal işleyişinde fırsat eşitliğini esas alan; üye belediyelerine kapsayıcı hizmetler ve sosyal belediyeçilik alanında nitelikli rehberlik sunan öncü bir Birlik olmak.

5.2. Temel İlkeler

Fırsat Eşitliği ve Adil Hizmet: Hizmet sunumunda ve kurumsal süreçlerde doğrudan veya dolaylı ayrımcılığın önlenmesi, çalışanların adil imkânlardan yararlanmasının esas alınması.

Katılımcılık: Planın tüm aşamalarında ilgili iç ve dış paydaşların etkin, anlamlı ve kapsayıcı katılımının sağlanması, uygun karar alma mekanizmalarına dâhil edilmeleri ve ortak sahipliğin güçlendirilmesi.

Eylem planı hazırlıklarında başta Kadın Dostu Kentler projesi olmak üzere ilgili proje ve komisyon toplantılarında ve çalıştaylarında cinsiyet eşitliği konularında dile getirilen belediyelerin ihtiyaçları ve TBB'nin üstlenebileceği roller konusundaki dış paydaş görüşleri esas alınmış, taslak eylem planı ilgili projelerin uzmanlarıyla görüşülerek geliştirilmiştir. İç paydaş görüşleri; personelin ve ilgili birimlerin toplantı veya yazışmalar yoluyla ihtiyaç, amaç, hedef ile faaliyetlere ilişkin fikirlerinin alınmasıyla oluşturulmuştur. Ayrıca, plan büyük ölçüde kurum içi paydaşların görüş ve katkılarıyla şekillendirilmiş olup, kurum dışı paydaşların katkıları sınırlı düzeyde alınmıştır.

Şeffaflık ve Hesap Verebilirlik: Plan kapsamında yürütülen faaliyetlerin ve ulaşılan sonuçların; yıllık faaliyet raporları ve resmi iletişim kanalları vasıtasıyla periyodik olarak kamuoyuna duyurulması.

Uygulanabilirlik ve Gerçekçilik: Faaliyetlerin kurumun mevcut idari, mali ve insan kaynağı kapasitesiyle orantılı, ölçülebilir ve zaman çizelgesine uygun olarak tasarlanması.

Anaakımlaştırma: Kadın-erkek fırsat eşitliğinin TBB'nin tüm ilgili politika, program, proje ve kurumsal süreçlerinde yatay bir ilke olarak ele alınması.

5.3. Kapsam

Eşitlik Eylem Planı; TBB hizmet birimlerinde görev yapan tüm personeli, kurum içi idari süreçleri, TBB tarafından yürütülen proje, yayın ve eğitim faaliyetleri ile üye belediyelere yönelik sunulan rehberlik, teknik destek ve kapasite geliştirme hizmetlerini kapsar.

Bu eylem planı, TBB'de görev yapan tüm çalışanları kapsamakta olup, üye belediyeler plan kapsamında sunulan hizmetlerin yararlanıcısıdır. Plan ayrıca TBB'nin ulusal ve uluslararası işbirliği, araştırma, proje geliştirme, iletişim ve bilgi üretimi faaliyetlerinde kadın-erkek fırsat eşitliğinin sağlanmasını hedeflemektedir.

6. Stratejik Amaç ve Hedefler

Eylem Planı'nın genel amacı; Türkiye Belediyeler Birliğinin (TBB) kurumsal yapısında, çalışma kültüründe, karar alma mekanizmalarında ve sunduğu hizmetlerde kadın-erkek fırsat eşitliğini güçlendirmektir. Bu doğrultuda Plan; TBB'nin üye belediyelerde eşitliğin anaakımlaştırılmasına

yönelik rehberlik ve kapasite geliştirme rolünü kurumsallaştırmayı, ayrıca eşitliğin ulusal ve uluslararası politikalarda savunuculuğunu üstlenmeyi hedefler.

Bu yapı, Planın Giriş bölümünde tanımlanan TBB Kurumsal Düzeyi (kurum içi uygulama) ile Üye Belediyelere Yönelik Düzey (kurum dışı rehberlik ve kapasite geliştirme) ayrımını temel alarak kurgulanmıştır. Bu kapsamda Öncelik Alanı I, II ve III altında belirlenen amaç ve hedefler; üye belediyeler için ayrı bir eşitlik planı hazırlamaktan ziyade, TBB'nin kurumsal eşitlik taahhüdünü üye belediyelere sunduğu tüm hizmet ve faaliyetlere yansıtmayı esas alır.

Öncelik Alanı I – TBB Kurumsal Yapısı

Amaç 1 – Yönetişim ve Kurumsallaşma Kapasitesini Güçlendirmek

Bu amaç; Eylem Planı'nın sürdürülebilir biçimde hayata geçirilmesi için TBB'nin kendi idari altyapısını, karar alma mekanizmalarını ve kaynak tahsisini güvence altına alan kurumsal temeli oluşturmaktadır.

Hedef 1.1: Eşitlik Eylem Planı'nın uygulanmasından sorumlu bir yönetim yapısının kurulması ve gerekli kaynakların tahsis edilmesi.

Amaç 2 – Veri Altyapısı ve İzleme Süreçlerini Geliştirmek

Bu amaç; TBB'nin kurumsal eşitlik performansını kanıta ve veriye dayalı yöntemlerle ölçülebilir, izlenebilir ve şeffaf bir şekilde raporlanabilir kılmayı hedefleyen temel izleme ve değerlendirme çerçevesini oluşturmaktadır.

Hedef 2.1: Personele ilişkin cinsiyete göre ayrıştırılmış veri toplama sisteminin geliştirilmesi.

Hedef 2.2: Yıllık izleme-raporlamanın hazırlanması.

Amaç 3 – Kurumsal Farkındalığı ve İnsan Kaynaklarında Eşitliği Güçlendirmek

Bu amaç; Birlik bünyesinde eşitlikçi bir çalışma kültürünü yerleştirmeyi, önyargıları dönüştürmeyi ve insan kaynakları süreçlerinde adil fırsatlar sunarak kurumsal dönüşümü içeriden başlatmayı amaçlamaktadır.

Hedef 3.1: TBB personeli ve karar alıcılarına yönelik kadın-erkek fırsat eşitliği, bilinçdışı önyargılara ilişkin ayrımcılığın önlenmesi eğitimlerinin düzenli hâle getirilmesi.

Hedef 3.2: İlgili mevzuat dikkate alınarak, işe alım, mesleki gelişim, eğitim fırsatlarına erişim ve yönetim/karar alma mekanizmalarında kadın-erkek fırsat eşitliği perspektifinin güçlendirilmesi ve mevcut durumun düzenli izlenmesi.

Öncelik Alanı II– Üye Belediyelere Yönelik Destek

Amaç 4 – Üye Belediyelere Yönelik Hizmet ve Projelerde Kapsayıcı Yaklaşımı Güçlendirmek

Bu amaç; TBB'nin eşitlik vizyonunu üye belediyelere aktararak, yerel yönetimlerin sunduğu kapsayıcı hizmetleri, projeleri ve karar alma mekanizmalarını sahada güçlendirme işlevini üstlenmektedir. Bu doğrultuda TBB, üye belediyelere sunduğu eğitim, rehberlik, proje ve iletişim hizmetlerini kendi ürettiği eşitlik bakış açısıyla tasarlamayı ve uygulamayı esas alır.

Hedef 4.1: TBB'nin üye belediyelere sunduğu hizmetlerde, eğitimlerde ve ulusal/uluslararası projelerde kadın-erkek fırsat eşitliği bakış açısının yapısal olarak yerleştirilmesi.

Hedef 4.2: Belediye meclis üyelerine yönelik kurumsallaşma amacıyla gerekli desteklerin verilmesi ve farkındalık faaliyetlerinin yürütülmesi; belediye personeli ve meclis üyelerini destekleyen teşvik mekanizmaları ve kapasite geliştirme çalışmalarının yürütülmesi.

Hedef 4.3: Cinsiyete duyarlı dil, tasarım ve iletişim uygulamalarının üye belediyelerle paylaşılan yayın, eğitim materyali ve iletişim kanallarında yaygınlaştırılması.

Öncelik Alanı III – Ulusal ve Uluslararası Politika Geliştirme ve Savunuculuk

Amaç 5 – Savunuculuk, Politika Geliştirme, Uluslararası İlişkiler ve Ağ Faaliyetlerini Güçlendirmek

Bu amaç; lobicilik, politika geliştirme, uluslararası ilişkiler ve ağ faaliyetlerini kapsayarak Planın diğer bileşenlerini (Öncelik Alanı I ve Öncelik Alanı II) tamamlayan kapsayıcı bir uygulama çerçevesi sunmaktadır. Bu kapsamda TBB; CEMR Şartı'na ilişkin rehberlik materyallerini, Gönüllü Yerel Gözden Geçirme (VLR) raporlama süreçlerine yönelik teknik destek araçlarını ve SKA uyum araçlarını tasarlar ve üye belediyelerle paylaşır.

Hedef 5.1: CEMR Şartı konusunda TBB'nin rehberlik, bilgilendirme ve görünürlük desteğinin sistematik hale getirilmesi.

Hedef 5.2: Plan ve politika belgelerinin Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları (SKA) ile uyum oranının artırılması.

Hedef 5.3: Üye belediyelerin VLR raporlama süreçlerine teknik ve kapasite desteği sağlanması.

7. Eylem Planı Matrisi (2026–2029)

Aşağıdaki matris, Bölüm 6'da tanımlanan stratejik amaç ve hedefleri somut, sorumlusu ve zaman çizelgesi belirlenmiş faaliyetlere dönüştürmektedir.

7.1. Öncelik Alanı I – TBB Kurumsal Yapısı

7.1.1. Amaç 1 – Yönetişim ve Kurumsallaşma

Faaliyet	Sorumlu Birim	Süre	Performans Göstergesi
(Hedef 1.1) Eylem Planı faaliyetlerinin tüm birimler arasında koordine edilmesi ve gerçekleşme durumlarının yıllık olarak değerlendirilmesi	Strateji Geliştirme Müdürlüğü ve Plan ve Proje Müdürlüğü	2026-2029	Koordine edilen faaliyet sayısı
(Hedef 1.1) Planın TBB resmi internet sitesinde yayımlanması ve birimlere duyurulması	Basın, Yayın ve Halkla İlişkiler Müdürlüğü	2026	Resmi Web Sitesi Yayını

(Hedef 1.1) Yıllık çalışmaların kurumun Birlik Faaliyet Raporu çerçevesinde değerlendirilmesi	Strateji Geliştirme Müdürlüğü	Yıllık (Dönemsel)	Yıllık İdare Faaliyet Raporu
(Hedef 1.1) Cinsiyet Eşitliği Görev Gücü'nün kurulması; kurum personelinden oluşturulacak görev gücü ile tüm birimlerde cinsiyet eşitliğinin teşvik edilmesi ve ilgili politika ve girişimlerin geliştirilmesi için birimler arası iş birliğinin sağlanması	Strateji Geliştirme Müdürlüğü	2026–2027	Kurulan görev gücü bünyesindeki personel sayısı

7.1.2. Amaç 2 – Veri Altyapısı ve İzleme

Faaliyet	Sorumlu Birim	Süre	Performans Göstergesi
(Hedef 2.1) Cinsiyete göre ayrıştırılmış yıllık personel istatistiklerinin hazırlanması	İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürlüğü	Yıllık (her yıl Ocak)	Hazırlanan yıllık personel istatistiği
(Hedef 2.2) Eşitlik planı göstergelerine dayalı yıllık izleme raporunun hazırlanıp, Genel Sekreterliğe ve ilgili TBB üst yönetim organlarına sunulması (Mayıs ayı, TBB'nin yıllık faaliyet programı ve bütçe/izleme takvimiyle uyumlu olacak şekilde seçilmiştir.)	Strateji Geliştirme Müdürlüğü ve Plan ve Proje Müdürlüğü	Yıllık (her yıl Mayıs)	Hazırlanan ve sunulan yıllık izleme raporu
(Hedef 2.2) Üye belediyelerden CEMR Şartı imzacılığı ve yerel eşitlik planı verilerinin derlenmesi	Dış İlişkiler Müdürlüğü	Yıllık	Verileri güncellenen belediye sayısı

7.1.3. Amaç 3 – Kurumsal Farkındalık ve İnsan Kaynaklarında Eşitlik

Faaliyet	Sorumlu Birim	Süre	Performans Göstergesi
(Hedef 3.1) Yerelde Eşitlik Çalışmaları ve Ayrımcılık Karşıtlığı eğitimlerinin TBB personeline verilmesi	İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürlüğü	2027 – 2. Çeyrek	Eğitim alan personel oranı (%); eğitim öncesi ve sonrası uygulanan farkındalık ölçümlerinde gözlenen değişim (bilinçdışı önyargı ve ayrımcılık algısında kaydedilen iyileşme)
(Hedef 3.1) Yönetici kademesine yönelik kapsayıcı liderlik ve eşitlik odaklı karar alma eğitimi düzenlenmesi	İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürlüğü	2027 – 3. Çeyrek	Eğitim alan yönetici oranı (%); yöneticilerin karar alma pratiklerinde (personel değerlendirme, görevlendirme, toplantı yönetimi vb.) gözlenen somut değişime ilişkin geri bildirimler

(Hedef 3.1) Yeni işe başlayan personel için oryantasyon programına eşitlik/mobbing önleme modülünün eklenmesi	İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürlüğü	2027 – 1. Çeyrek	Güncellenmiş oryantasyon programı
(Hedef 3.1) Eğitimlerin etkisinin yıllık anketlerle ölçülmesi ve sonuçların raporlanması	İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürlüğü	Yıllık	Anket uygulanan personel oranı (%) / hazırlanan yıllık değerlendirme raporu; anket bulgularına göre personelin farkındalık düzeyinde ve çalışma ortamına ilişkin algısında kaydedilen değişimi yansıtan yıllık değerlendirme raporu
(Hedef 3.1) Personelin mobbing, ayrımcılık ve ilgili başvuru mekanizmaları konusunda bilgilendirilmesi	İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürlüğü	2027 ve devamı	Bilgilendirme yapılan personel oranı (%)
(Hedef 3.2) Kurumsal fiziksel mekanların (bina, otopark, konukevi, ortak alanlar) erişilebilirlik ve güvenlik altyapısının iyileştirilmesi	Destek Hizmetleri Müdürlüğü	2026-2029	Erişilebilir Yapılan Mekan / Alan Sayısı
(Hedef 3.2) İşe alım, mesleki gelişim, hizmet içi eğitimlere katılım ve yönetim/karar alma kademelerine ilişkin mevcut durumun cinsiyete göre ayrıştırılmış veriler temelinde analiz edilmesi ve periyodik olarak izlenmesi	İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürlüğü	Yıllık	Hazırlanan cinsiyete göre ayrıştırılmış izleme/analiz raporu sayısı

7.2. Öncelik Alanı II – Üye Belediyelere Yönelik Destek

7.2.1. Amaç 4 – Üye Belediyelere Yönelik Hizmet ve Projelerde Kapsayıcı Yaklaşım

Faaliyet	Sorumlu Birim	Süre	Performans Göstergesi
(Hedef 4.1) Kadın Dostu Kentler Programı kapsamında üye belediyelere yönelik yerel eşitlik mekanizması oluşturma desteğinin sürdürülmesi ve genişletilmesi	Plan ve Proje Müdürlüğü	Sürekli / Yıllık hedef	Desteklenen belediye sayısı
(Hedef 4.1) Belediye Akademisi müfredatı içerisinde yer alan kadın-erkek fırsat eşitliği eğitim içeriklerinin devamlı hale getirilmesi	Eğitim Müdürlüğü	2026-2029	Güncellenmiş müfredat / eğitim alan katılımcı sayısı; katılımcıların kendi belediye lerindeki uygulamalara aktardıkları somut ka

			zanımları yansıtan geri bildirim/değerlendirme sonuçları
(Hedef 4.1) CEMR Şartı imzacısı belediyelere yerel eşitlik eylem planı hazırlama konusunda danışmanlık verilmesi	Dış İlişkiler Müdürlüğü, Plan ve Proje Müdürlüğü	Yıllık	Danışmanlık verilen belediye sayısı
(Hedef 4.1) TBB'nin yürüteceği/ortak olacağı yurtiçi ve yurtdışı projelerde cinsiyet boyutunun proje tasarımına dâhil edilmesine yönelik bir kontrol listesi hazırlanması	Plan ve Proje Müdürlüğü	2026 – 3. Çeyrek	Hazırlanan kontrol listesi
(Hedef 4.1) Aile Çalıştay'ının düzenlenmesi; aile içindeki sorumlulukların kadın-erkek fırsat eşitliği temelinde adil biçimde paylaşılmasını ve kadınların orantısız bakım/fedakârlık yükünün azaltılmasını destekleyen ortak ilke ve politika önerilerinin geliştirilmesi	Araştırma ve Geliştirme Müdürlüğü	2026-2029	Düzenlenen çalıştay sayısı; geliştirilen politika önerisi ve yol haritası
(Hedef 4.1) Yerel yönetimlerde kadın-erkek fırsat eşitliği duyarlılığını ve kapsayıcı hizmet anlayışını güçlendirmek amacıyla, 2027 yılı BELSEY: Belediyelerde Stratejiden Eyleme Yarışması'nın "Yerel Yönetimlerde Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği" temasıyla düzenlenmesi	Strateji Geliştirme Müdürlüğü	2026-2029	Katılan belediye sayısı
(Hedef 4.2) Yerel yönetimlerde kadın-erkek fırsat eşitliğine ilişkin iyi uygulamaların ve deneyimlerin belediyeler arasında paylaşılmasının desteklenmesi	Tüm Birimler	2026-2029	Gerçekleştirilen deneyim paylaşımı / iyi uygulama faaliyeti sayısı
(Hedef 4.2) Eğitimcilerin kadın-erkek fırsat eşitliği perspektifi kazanmalarını ve eğitim içeriklerini bu bakış açısıyla kurgulamalarını sağlamak amacıyla eğitim programı düzenlenmesi	Eğitim Müdürlüğü	2026-2029	Düzenlenen eğitici eğitimi sayısı / Eğitim alan eğitici sayısı; eğitimcilerin sonrasında hazırladığı eğitim içeriklerinde kadın-erkek fırsat eşitliği perspektifinin ne ölçüde yansıtıldığına ilişkin değerlendirme

(Hedef 4.3) Belediyelere yönelik eğitim ve yayınlarda cinsiyete duyarlı dil ve içerik ilkelerinin uygulanması	Tüm Birimler	2026-2029	Gözden geçirilen yayın/eğitim materyali sayısı
(Hedef 4.3) Basın Yayın ve Halkla İlişkiler Müdürlüğü'nün cinsiyete duyarlı dil ve tasarım konusundaki mevcut uygulamasının sürdürülmesi, üye belediyelerle paylaşılması ve ulusal yerel basında Planın ve ilgili çalışmaların görünürlüğünün artırılması	Basın Yayın ve Halkla İlişkiler Müdürlüğü	2026-2029	Cinsiyete duyarlı yayınlanan içerik sayısı / ulusal yerel basın erişim sayısı

7.3. Öncelik Alanı III – Ulusal ve Uluslararası Politika Geliştirme ve Savunuculuk

7.3.1. Amaç 5 – Savunuculuk, Politika Geliştirme, Uluslararası İlişkiler ve Ağ Faaliyetleri

Faaliyet	Sorumlu Birim	Süre	Performans Göstergesi
(Hedef 5.1) CEMR Şartı imzacılığının üye belediyeler arasında yaygınlaştırılması ve teşvik edilmesi	Dış İlişkiler Müdürlüğü, Plan ve Proje Müdürlüğü	2026-2029	Düzenlenen tanıtım ve bilgilendirme faaliyeti sayısı
(Hedef 5.1) CEMR Şartı konusunda üye belediyelere yönelik rehberlik, bilgilendirme ve farkındalık faaliyetlerinin sistematik hale getirilmesi	Dış İlişkiler Müdürlüğü	2026-2029	Gerçekleştirilen rehberlik/bilgilendirme faaliyeti sayısı
(Hedef 5.2) Kurumsal plan ve faaliyetlerin Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları (SKA) ile uyumunun güçlendirilmesi.	Dış İlişkiler Müdürlüğü	2026-2029	SKA ile eşleştirmesi tamamlanan kurumsal plan/faaliyet oranı (%)
(Hedef 5.3) Üye belediyelerin Gönüllü Yerel Gözden Geçirme (VLR) raporlama süreçlerinin desteklenmesi ve SKA uyumunun bu raporlara yansıtılmasının sağlanması.	Dış İlişkiler Müdürlüğü	2026-2029	VLR eğitimi/rehberliği sağlanan belediye sayısı

8. Uygulama Takvimi Özeti (2026–2029)

Yukarıdaki faaliyetlerin tamamı, aşağıdaki dört yıllık takvimde tek bakışta özetlenmiştir:

Dönem	Kapsanan Faaliyetler
2026 (1. Yıl)	Eşitlik Eylem Planı'nın onaylanıp yayınlanması, insan kaynakları süreçlerinin ilk gözden geçirmesi, başlangıç verilerinin oluşturulması, temel eğitimlerin ve başvuru mekanizmasının devreye alınması
2027-2028 (2. Ve 3. Yıl)	Yıllık veri toplama, izleme raporu, eğitim ve farkındalık faaliyetlerinin sürdürülmesi; kurumsal politikaların ilk gözden geçirmesi; temel kurumsallaştırma tedbirlerinin alınması
2029 (4. Yıl)	Kurumsal politikaların ikinci gözden geçirmesi; Planın kapsamlı biçimde gözden geçirilmesi ve güncellenmesi

9. Yönetişim ve Sorumluluk

Bu Eylem Planı, TBB'nin mevcut kurumsal birikimi, güçlü teşkilat yapısı ve uzman insan kaynağıyla hayata geçirilir. Eylem Planının Birlik genelinde uygulamasının koordinasyonundan, izlenmesi ve raporlanmasından Strateji Geliştirme Müdürlüğü sorumludur.

İlgili TBB birimleri, kendi görev alanlarına giren faaliyetleri uygular; gerekli veri ve bilgileri koordinatör müdürlüğe ve ilgili makamlara sunar ve yıllık izleme süreçlerine katkı sağlar.

Plan kapsamındaki faaliyetler, Birlik birimlerinin kendi uzmanlık alanlarındaki olağan çalışma programlarıyla bütünleşik biçimde yürütülerek kadın-erkek fırsat eşitliğinin, TBB'nin mevcut yönetim ve hizmet süreçlerinin bütüncül bir parçası olarak ele alınması sağlanır.

Plan'da yer alan faaliyetler, TBB'nin mevcut yıllık bütçesi, idari imkânları ve öz kaynakları en verimli şekilde kullanılarak gerçekleştirilir. Sürecin izlenmesi ve değerlendirilmesi, kurumun her yıl düzenli olarak hazırladığı Yıllık İdare Faaliyet Raporu süreçlerine entegre edilerek yürütülür.

10. İzleme, Değerlendirme ve Raporlama

Planı uygulaması belirlenen ilke ve hedefler doğrultusunda izlenecek ve yıllık olarak, her yıl Mayıs ayında, TBB'nin yıllık faaliyet programı takvimiyle eşleştirilmiş biçimde, Genel Sekreterliğe ve ilgili TBB üst yönetim organlarına sunulmak üzere raporlanacaktır.

Kurumsal Geri Bildirim ve Katılımcılık

Planın başarısını ve çalışan deneyimini değerlendirmek üzere kurum içi bilgilendirme ve görüş alma kanalları açık tutulur. Personelin çalışma ortamına, imkânlarla ve kurumsal uygulamalara ilişkin görüş ve önerileri; düzenli kurumsal değerlendirmeler, dâhilî iletişim kanalları ve birim görüşmeleri aracılığıyla alınır. Elde edilen geri bildirimler, Planın sonraki dönem uygulamalarına yön vermek ve çalışma ortamını daha kapsayıcı kılmak amacıyla değerlendirilir.

Şeffaflık ve Raporlama

Plan, TBB üst yönetimi tarafından onaylandıktan sonra TBB'nin resmi internet sitesinde yayımlanır ve personele duyurulur.

Plan kapsamındaki yıllık gelişmeler ve elde edilen veriler, TBB'nin kamuoyuna açık olarak yayınladığı Yıllık İdare Faaliyet Raporu süreçlerine entegre edilerek izlenir. Böylece çalışmalar, tüm paydaşlar ve çalışanlar için erişilebilir ve şeffaf bir yapıda yürütülür.

Plan, TBB Stratejik Planı güncelleme dönemleriyle uyumlu olarak en geç üç yılda bir gözden geçirilir. Kurumsal ihtiyaçlar, hizmet alanlarındaki gelişmeler veya idari yapıda meydana gelebilecek değişiklikler doğrultusunda gerekli görülen güncellemeler ara dönemlerde de hayata geçirilebilir.

11. Kaynaklar ve Sürdürülebilirlik

Eşitlik Eylem Planı'nda yer alan genel yönelimlerin hayata geçirilmesinde, TBB'nin mevcut kurumsal kapasitesi, idari imkânları ve yürüttüğü ulusal/uluslararası iş birliği ağları esas alınır. Plan kapsamındaki genel hususlar, Birlik teşkilatının mevcut idari yapısı ve ilgili birimlerin olağan görev alanları çerçevesinde değerlendirilir. İhtiyaç duyulması hâlinde, yürütülen proje ve programlar kapsamında kurumsal uzmanlık imkânlarından faydalanılabilir.

Plan kapsamındaki çalışmalar, Birlik birimlerinin mevcut çalışma programları ve idari imkânları dahilinde ele alınır. Faaliyetlerin yürütülmesinde kurumsal kaynakların etkin ve verimli kullanımı gözetilir. TBB'nin üye belediyeler, uluslararası kuruluşlar ve ilgili paydaşlarla yürüttüğü mevcut program ve projeler, kapsayıcı hizmet anlayışını destekleyecek şekilde sürdürülür. Yürütülen projeler ve iş birlikleri kapsamında sağlanan teknik destek ve imkânlar, ihtiyaçlar doğrultusunda üye belediyelerin kullanımına sunulmaya devam edilir.