Meclis Karar Numarası: 2026/323
Meclis Karar Tarihi: 09.10.2026
Yürürlüğe Girdiği Tarih: 14.10.2026

ORDU BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ YEREL EŞİTLİK MEKANİZMALARININ VE EŞİTLİK BİRİMİNİN KURULUŞ, GÖREV, YETKİ VE ÇALIŞMA USUL VE ESASLARI HAKKINDA YÖNETMELİK

BİRİNCİ BÖLÜM
Amaç, Kapsam, Dayanak, Tanımlar ve İlkeler

Amaç
MADDE 1- (1) Bu Yönetmeliğin amacı; Ordu Büyükşehir Belediyesi bünyesinde kadın-erkek eşitliğinin, kapsayıcılığının, erişilebilirliğinin, katılımının ve hak temelli hizmet yaklaşımının belediyenin planlama, karar alma, uygulama, izleme, değerlendirme, raporlama ve bütçeleme süreçlerine sistematik biçimde yerleştirilmesini sağlamak üzere Yerel Eşitlik Mekanizmalarının ve Eşitlik Biriminin kuruluşunu, görevlerini, yetkilerini ve çalışma usul ve esaslarını düzenlemektir.
Bu Yönetmelik ile belediye bünyesinde kurulacak ve işletilecek Eşitlik Birimi, Eşitlik Masaları, Yerel Eşitlik Kurulu, Üst Kurul, Teknik Kurul, Çalışma Grupları ve Yerel Eşitlik Eylem Planı süreçlerinin birbiriyle ilişkili ve sürdürülebilir biçimde yürütülmesi amaçlanır.

Kapsam
MADDE 2- (1) Bu Yönetmelik; Ordu Büyükşehir Belediyesinin teşkilatı içinde yer alan daire başkanlıkları, müdürlükler, bağlı birimler, Belediye Meclisi ihtisas komisyonları ile Belediyenin eşitlik politikaları doğrultusunda iş birliği geliştireceği sivil toplum kuruluşları, kamu kurum ve kuruluşları, üniversiteler, meslek odaları, kent konseyi, kadın meclisleri, kooperatifler, platformlar, inisiyatifler, muhtarlar ve diğer yerel paydaşların Yerel Eşitlik Mekanizmalarına katılımına ilişkin hükümleri kapsar.

Dayanak
MADDE 3-(1) Bu Yönetmelik;
a) 5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu,
b) 5393 sayılı Belediye Kanunu,
c) 6284 sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun,
ç) Türkiye'nin taraf olduğu Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW),
d) Ordu Büyükşehir Belediyesinin 09.04.2026 ve 2026/145 Sayılı Meclis kararı,
e) Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu ile Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları başta olmak üzere kadın-erkek eşitliğine ilişkin ulusal ve uluslararası mevzuat ve politika belgelerine dayanılarak hazırlanmıştır.

Tanımlar
MADDE 4- (1) Bu Yönetmeliğin uygulanmasında;
a) Başkanlık: Ordu Büyükşehir Belediye Başkanlığını,
b) Belediye: Ordu Büyükşehir Belediyesini,
c) Belediye Meclisi: Ordu Büyükşehir Belediye Meclisini,
ç) Çalışma Grupları: Tematik alanlarda analiz, araştırma, öneri geliştirme ve izleme çalışmaları yürüten alt çalışma yapısını,
d) Eşitlik Birimi: Başkanlığa bağlı; kadın-erkek eşitliği politikasının kurumsallaşmasını ve tüm hizmet süreçlerinde ana akımlaşmasını sağlayan, sekretarya, koordinasyon, raporlama ve izleme görevlerini yürüten birimi,
e) Eşitlik Komisyonu (KEFEK): Belediye Meclisi bünyesinde kurulmuş olan Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonunu,

f) Eşitlik Masaları: Daire Başkanlıkları ve bağımsız Şube Müdürlüklerinde görevlendirilen bir asil ve bir yedek personelden oluşan alt birimleri,
g) KDK STK Grubu: Kadın-erkek eşitliği alanında çalışan veya yürüttüğü tematik çalışmalarda eşitliği temel bileşen olarak ele alan sivil toplum kuruluşları grubunu ifade eder.
ğ) Teknik Kurul: Yerel Eşitlik Kurulunun uygulama, koordinasyon ve teknik değerlendirme organını,
h) Teknik ve Meslek Elemanı: Kadın Dostu Kentler Programının uygulanması ve Yerel Eşitlik Eylem Planının hazırlanması sürecinde teknik ve mesleki desteği sağlayacak personeli,
ı) Üst Kurul: Yerel Eşitlik Kurulunun stratejik karar ve yönlendirme organını,
i) Yerel Eşitlik Kurulu: Belediye, sivil toplum ve diğer kent paydaşlarını bir araya getiren çok paydaşlı danışma, tavsiye, yönlendirme ve izleme mekanizmasını,
j) YEEP: Yerel Eşitlik Eylem Planını,

Temel ilkeler
MADDE 5- (1)Yerel Eşitlik Mekanizmalarının kuruluşu ve işleyişinde eşitlik, kapsayıcılık, katılım, temsiliyet, hak temellilik, hakkaniyet, erişilebilirlik, güvenlik, iş birliği ve koordinasyon, çeşitlilik, kesişimsellik, şeffaflık, hesap verebilirlik, sürdürülebilirlik ve kadına karşı şiddetle mücadele ilkeleri esas alınır.
Bu ilkeler doğrultusunda Belediye; kadınların ve kız çocuklarının kent hizmetlerine eşit, güvenli ve engelsiz erişimini güçlendirmeyi, karar alma süreçlerine etkin katılımını arttırmayı ve Belediye hizmetlerini farklı ihtiyaç gruplarını gözeten bir anlayışla planlamayı hedefler.

İKİNCİ BÖLÜM
Yerel Eşitlik Mekanizmalarının Genel Yapısı ve Koordinasyonu

Yerel Eşitlik Mekanizmaları
MADDE 6- (1)Yerel Eşitlik Mekanizmaları; Eşitlik Birimi, Belediye Meclisi bünyesindeki Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu ve Başkanlık Makamının davetiyle, Eşitlik Biriminin koordinasyonunda kent paydaşlarının katılımıyla oluşturulan Yerel Eşitlik Kurulundan oluşur. Bu mekanizmalar; Yerel Eşitlik Eylem Planının hazırlanması, uygulanması, izlenmesi, değerlendirilmesi ve belediyenin stratejik planı ile bütçesine entegre edilmesi süreçlerinde ortak ve koordineli görev üstlenir.

Kurumsal Sahiplenme ve Koordinasyon
MADDE 7- (1) Yerel Eşitlik Mekanizmalarının kurulması, etkin biçimde işletilmesi ve kurumsal işleyişi, Başkanlık Makamı adına Genel Sekreterlik koordinasyonunda sürdürülür.
(2) Yerel Eşitlik Mekanizmalarının ürettiği karar, rapor, öneri ve değerlendirmelerin Belediyenin ilgili birimlerine, Meclis süreçlerine, stratejik planına, performans programına ve bütçe hazırlık çalışmalarına yansıtılması esastır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
Eşitlik Birimi ve Eşitlik Masaları

Eşitlik Biriminin kuruluşu
MADDE 8- (1) Eşitlik Birimi, Ordu Büyükşehir Belediyesi Başkanlığı bünyesinde faaliyetlerini yürütür; gerekli görülen durumlarda ilgili birimlerle koordinasyon içinde çalışmalarını sürdürür. Gerektiğinde; Belediye Daire Başkanlıklarından bilgi talep etme ve ilgili daire başkanlığının da bu talebe cevap verme sorumlulukları vardır.

Eşitlik Biriminin yapısı
MADDE 9-(1) Eşitlik Birimi; birim sorumlusu ile yeterli sayıda uzman, teknik personel ve idari destek personelinden oluşur. İhtiyaca göre proje geliştirme, veri analizi, raporlama, izleme-değerlendirme, eğitim, iletişim ve paydaş koordinasyonu alanlarında görev dağılımı yapılır.

Eşitlik Biriminin çalışma kapasitesinin sürekliliği için yeterli personel, uygun fiziki çalışma ortamı, dijital arşivleme altyapısı, personel yetkinlik eğitimleri ve bütçe desteği sağlanır.

Eşitlik Biriminin Görev ve Sorumlulukları
MADDE 10- (1)
a) Yerel Eşitlik Mekanizmalarının ve birimin sekretarya, koordinasyon ve raporlama işlerini yürütmek.
b) Yerel Eşitlik Eylem Planının hazırlık sürecini başlatmak, toplantı, çalıştay ve raporlama takvimini oluşturmak.
c) YEEP taslaklarını hazırlamak; taslakları önce Yerel Eşitlik Kurulu ve Eşitlik Komisyonuna, ardından Büyükşehir Belediye Meclisine sunulmak üzere Başkanlık Makamına iletmek.
ç) YEEP'in belediyenin stratejik planına, performans programına ve bütçesine entegre edilmesi için ilgili birimlerle birlikte çalışmak.
d) YEEP'in uygulanmasını Belediye birimleriyle eş güdüm içinde takip etmek, yıllık izleme raporlarını hazırlamak ve paylaşmak.
e) Belediye birimleri, sivil toplum kuruluşları ve diğer kent paydaşları arasında sürekli diyalog ve iş birliği mekanizması oluşturmak.
f) Cinsiyete duyarlı veri üretimini ve veri kullanımını teşvik etmek; ilgili birimlerden düzenli veri toplamak, analiz etmek ve raporlamak.
g) Eşitlik Komisyonu, Yerel Eşitlik Kurulu, Üst Kurul, Teknik Kurul ve Çalışma Grupları için gündem hazırlamak; davet, tutanak, karar, arşiv ve izleme süreçlerini yürütmek.
ğ) İnsan Kaynakları ve Eğitim Dairesi Başkanlığı ile koordinasyon içinde Belediye yöneticileri, Meclis Üyeleri, teknik personel ve Eşitlik Masalarına yönelik eğitim ve kapasite geliştirme programları hazırlamak.
h) Dış İlişkiler ve Projeler Şube Müdürlüğü ile koordinasyon içerisinde ulusal ve uluslararası fon, proje ve iş birliği imkanlarını takip etmek; Belediyenin eşitlik politikalarını güçlendirecek proje geliştirme faaliyetlerini yürütmek.

Eşitlik Masalarının Kuruluşu
MADDE 11- (1) Eşitlik Masaları; Belediye bünyesinde Eşitlik Birimi ile doğrudan çalışmak üzere görevlendirilen ve kendi birimlerinin eşitlik temsilcisi olarak görev yapan daireler ve bağımsız şube müdürlüklerinde bulunan personelden oluşur. Eşitlik masaları, bir asil ve bir yedek personelin belirlenmesi ve görevlendirilmesi ile oluşturulur. Görevlendirme yazılarında personelin eşitlik masası kapsamındaki görevleri açık biçimde belirtilir.

Eşitlik Masalarının Görev ve Çalışma Esasları
MADDE 12-(1)
a) Kendi daire başkanlığı veya müdürlüğünün hizmet, faaliyet ve uygulamalarını kadın-erkek eşitliği perspektifiyle değerlendirmek.
b) Eşitlik Birimi tarafından talep edilen verileri zamanında ve düzenli biçimde sağlamak.
c) YEEP kapsamındaki hedef ve faaliyetlerin kendi birimleri bakımından izlenmesine katkı vermek.
ç) Eşitlik Birimi ile ilgili müdürlük arasında düzenli iletişim ve koordinasyon sağlamak.
d) Kurum içi eğitimlere katılmak ve kendi biriminde farkındalık çalışmalarını desteklemek.
e) Vatandaş talepleri, saha gözlemleri ve uygulama sorunlarını eşitlik perspektifiyle kayıt altına alarak Eşitlik Birimine iletmek.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Büyükşehir Belediye Meclisi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonunun YEEP Kapsamında Faaliyetleri
MADDE 13- (1)
a) Belediye Meclisi gündemine gelen konu ve teklifleri kadın-erkek eşitliği perspektifiyle incelemek ve görüş oluşturmak.

b) Yerel Eşitlik Kurulu karar önerilerinin Meclis gündemine taşınmasını kolaylaştırmak ve uygulamanın izlenmesine katkı sağlamak.
c) Belediye birimleri, Eşitlik Birimi ve Yerel Eşitlik Kurulu ile eş güdüm içinde, kentte kadınların ve kız çocuklarının ihtiyaçlarına yönelik araştırma, saha incelemesi ve analiz çalışmalarını teşvik etmek.
ç) Eşitlik Biriminin araştırma, proje ve bütçe önerilerini Meclis gündemine taşımak; gerekli kaynak tahsisine ilişkin savunuculuk yapmak.
d) YEEP taslaklarını detaylı biçimde incelemek, geri bildirim vermek, nihai taslağın Meclise sunulmasında aktif rol almak.
e) Meclisin diğer komisyonlarında kadın-erkek eşitliği bakış açısını ana akımlaştırmak amacıyla bilgilendirme, rehberlik ve savunuculuk yapmak.
f) Büyükşehir Belediyesine çeşitli başvuru kanallarıyla gelen talep ve şikayetleri eşitlik perspektifiyle değerlendirmek ve ilgili birimlere iyileştirme önerileri sunmak.

BEŞİNCİ BÖLÜM
Yerel Eşitlik Kurulu

Kuruluş ve Niteliği
MADDE 14- (1) Yerel Eşitlik Kurulu, Belediyenin kadın-erkek eşitliği perspektifinden politika üretmesini, bunun uygulanmasını, izlenmesini ve değerlendirilmesini sağlayan çok paydaşlı bir danışma, tavsiye, yönlendirme ve izleme mekanizmasıdır.
Yerel Eşitlik Kurulu Belediye Başkanının daveti ile kurulur ve Genel Sekreterlik koordinasyonunda yürütülür. Kurul, Yönetmeliğin Belediye Meclisinde onaylanmasını takiben, Eşitlik Birimince hazırlanan takvim doğrultusunda ilk toplantısını yapar.
Kurul, Belediye Başkanı adına Genel Sekreterlik başkanlığında Eşitlik Birimi sekreteryasında faaliyet gösterir.

Kurulun Bileşenleri
MADDE 15- (1) Yerel Eşitlik Kurulu; Üst Kurul, Teknik Kurul ve Çalışma Gruplarından oluşur. KEFEK , Eşitlik Birimi ve Eşitlik Masaları kurul çalışmalarının doğal ve sürekli bileşenleridir.
Kurulun etkin ve kapsayıcı biçimde işlemesinde KDK STK Grubu önemli bir paydaş olarak yer alır; sahadan gelen ihtiyaç ve öncelikleri görünür kılar, öneri ve geri bildirimleri ilgili mekanizmalara düzenli olarak taşır.
(2) Kurul karar akışı; Çalışma Grupları, Teknik Kurul, Üst Kurul ve gerekli hallerde Başkanlık veya Belediye Meclisi sıralamasıyla işletilir.

Üst Kurulun Oluşumu ve Görevleri
MADDE 16- (1) Üst Kurul; Belediye Başkanının onayıyla; Genel Sekreterlik başkanlığında en az 8 en çok 12 üyeden oluşur. Üyeler YEEP amaçlarına uygun olarak Genel Sekreterlik tarafından belirlenir.
(2) Üst Kurul; Belediyenin eşitlik politikalarının kurumsal sahiplenmesini sağlar, stratejik düzeyde yönlendirme yapar, politika önerileri geliştirir, eşitlik politikalarının Belediyenin stratejik planı, performans programı ve bütçesi ile uyumlu biçimde yürütülmesi için kararlar alır. YEEP'in genel çerçevesini ve nihai taslağını değerlendirir, gerekli görülen karar önerilerini Başkanlık ve Büyükşehir Belediye Meclisine sunar.

Teknik Kurulun Oluşumu ve Görevleri
MADDE 17- (1)Teknik Kurul; Genel Sekreterin onayıyla; Genel Sekreter Yardımcısı Başkanlığında, Özel Kalem Müdürü, Teknik ve Meslek elemanları, Eşitlik Birimi personelinden oluşur. Teknik ve Meslek Elemanları konu ve ihtiyaca göre Daire Başkanlıklarından görevlendirilir.
(2) Teknik Kurul; kadın-erkek eşitliği politikalarının uygulanmasını ve birimler arası eş güdümü sağlar; Çalışma Gruplarından gelen rapor, analiz, araştırma ve önerileri değerlendirir; gerekli teknik düzenlemeleri yapar ve Üst Kurula sunar.
(3) Teknik Kurul ayrıca YEEP hazırlık, uygulama, izleme ve raporlama süreçlerinde veri toplama, göstergelerin belirlenmesi, sorumlu birimlerin takibi ve uygulama ilerleme değerlendirmelerini yürütür.

Çalışma Grupları
MADDE 18- (1) Çalışma Grupları; Belediyenin alana göre ayrıştırılmış teknik ve meslek elemanı personeli, Eşitlik Masaları, Kent Konseyi ve kadın meclisleri, ilgili sivil toplum kuruluşları, inisiyatifler, platformlar, kamu kurumları, üniversiteler, meslek odaları, muhtarlar ve uzmanlardan oluşabilir.
(2) Çalışma Grupları; eğitim ve farkındalık, istihdam ve ekonomik güçlenme, kadına yönelik şiddetle mücadele, katılım ve temsil, sağlık, kentsel hizmetler, afet ve kriz yönetimi, bakım hizmetleri, sosyal hizmetler, erişilebilirlik ve Belediyenin ihtiyaç duyacağı diğer tematik alanlarda kurulabilir.
(3) Çalışma Grupları sahaya dayalı bilgi üretir; ihtiyaç analizi, araştırma, proje tasarımı, uygulama, izleme ve geri bildirim çalışmaları yürütür; hazırladıkları raporları ve karar önerilerini Teknik Kurula sunar.

Kurulun Genel Görev ve Sorumlulukları
MADDE 19- (1)Yerel Eşitlik Kurulu;
a) Kadınların ve kız çocuklarının kentteki hizmetlerden eşit yararlanma düzeyini ve karar süreçlerine katılımını güçlendirecek politika önerileri geliştirir.
b) Kapsamlı analiz, araştırma ve proje geliştirme çalışmaları yoluyla hizmetlere erişimdeki engelleri görünür kılmak ve giderilmesine yönelik öneriler üretir.
c) YEEP'in hazırlık, uygulama, izleme, değerlendirme ve raporlama süreçlerinde doğrudan aktif rol alır.
ç) KEFEK ile iş birliği içinde, Kurul karar önerilerinin Belediye Meclisi gündemine yansımasını sağlar.
d) Belediye birimleri ile kent paydaşları arasında düzenli iş birliği ve koordinasyon mekanizması kurar.
e) Sivil toplum kuruluşları, kamu kurumları ve diğer yerel paydaşların Belediyenin eşitlik politikalarının geliştirilmesi süreçlerine katılımını sağlar.
f) Eşitlik politikalarının Belediyenin stratejik planına, performans programına ve bütçesine entegrasyonunu izler.

Kurulun Paydaş İlişkileri
MADDE 20- (1) Yerel Eşitlik Kurulu, kentte KDK temalarında çalışan tüm sivil toplum kuruluşları, kamu kurumları, üniversiteler, meslek örgütleri ve diğer ilgili yerel aktörlerle açık, kapsayıcı ve düzenli bir iş birliği zemini kurar.

ALTINCI BÖLÜM
Toplantı, Raporlama, Eğitim ve Kapasite Geliştirme

Toplantı Sıklıkları
MADDE 21- (1)
a) Üst Kurul (yılda en az iki kez) altı ayda bir, Teknik Kurul ise üç ayda bir toplanır. Gerektiğinde, Kurullar olağanüstü gündemle bir araya gelebilir. Çalışma Grupları aylık toplantılar düzenler, hazırladıkları raporları ve önerileri Teknik Kurul toplantısından en geç 15 gün önce Eşitlik Birimine sunmakla yükümlüdür.
b) Eşitlik Masaları Eşitlik Biriminin çağrısı üzerine düzenli periyotlarla bir araya gelir; veri toplama, izleme ve uygulama değerlendirme toplantılarına katılır.
c) Eşitlik Komisyonu, Meclis çalışma takvimi içinde ve yıllık çalışma planı doğrultusunda toplantılarını yürütür.

Toplantı Usulü, Tutanak ve Arşiv
MADDE 22- (1) Tüm kurul ve alt yapı toplantılarında gündem 1 hafta önceden belirlenir ve üyelere duyurulur. Toplantıya katılanların listesi, görüşülen hususlar, alınan kararlar, sorumlu birimler ve izleme notları tutanak altına alınır.
(2) Toplantı çıktıları dijital ve fiziksel ortamda arşivlenir. Alınan kararların uygulama durumu Eşitlik Birimi tarafından takip edilir ve ilgili toplantılarda geri bildirim olarak paylaşılır.

Kapasite Geliştirme
MADDE 23- (1) Yerel Eşitlik Mekanizmalarının yalnızca kurulması değil, aynı zamanda teknik kapasite ve kurumsal yeterliliğe kavuşturulması esastır. Bu amaçla; her bir yapı kendi görev tanımı doğrultusunda ihtiyaç analizi yapar ve kapasite geliştirme planı oluşturur.
Eğitim programları, atölye çalışmaları, çalışma ziyaretleri, uzaktan eğitimler ve deneyim paylaşım toplantıları ile Belediye personelinin, Meclis üyelerinin ve paydaşların eşitlik alanındaki bilgi ve uygulama kapasitesi güçlendirilir.

YEDİNCİ BÖLÜM
Yerel Eşitlik Eylem Planı

YEEP Sürecinin Yürütülmesi
MADDE 24- (1) YEEP hazırlık süreci Eşitlik Birimi koordinasyonunda başlatılır. Süreç; başlangıç toplantısı, mevcut durum analizi, veri derleme, paydaş görüşleri, tematik çalışma toplantıları, taslak hazırlama, değerlendirme, onay ve uygulama aşamalarını içerir.
(2) Eşitlik Birimi sürecin takvimini oluşturur; Yerel Eşitlik Kurulu, Eşitlik Komisyonu, Eşitlik Masaları, Belediye birimleri ve kent paydaşlarının katkı sunacağı toplantı ve çalıştayları düzenler.
(3) YEEP taslağı önce Yerel Eşitlik Kurulu ile Eşitlik Komisyonunda değerlendirilir; ardından Başkanlık makamına ve Belediye Meclisine sunulur.

YEEP'in Entegrasyonu, İzlenmesi ve Raporlanması
MADDE 25- (1) YEEP onaylandıktan sonra planın Belediyenin stratejik planına, performans programına ve bütçesine entegrasyonu için ilgili birimlerce gerekli işlemler tesis edilir.
YEEP'in uygulanması ve izlenmesi çok paydaşlı bir süreç olarak yürütülür. Eşitlik Birimi uygulamaları koordine eder. Yerel Eşitlik Mekanizmaları ile birlikte ilerlemeyi takip eder; yıllık izleme raporlarını hazırlar ve ilgili birimler ile kamuoyuyla paylaşılır.

SEKİZİNCİ BÖLÜM

Yerel Eşitlik Mekanizmalarının ve YEEP'in İzlenmesi, Değerlendirilmesi ve Raporlanması
İzleme ve Değerlendirme Sisteminin Amacı ve Kapsamı
MADDE 26– (1) Yerel Eşitlik Mekanizmalarının izlenmesi ve değerlendirilmesi; Belediye bünyesinde kurulan Eşitlik Birimi, Eşitlik Masaları, Eşitlik Komisyonu, Yerel Eşitlik Kurulu ile YEEP süreçlerinin etkinliğinin, işleyişinin, koordinasyon düzeyinin ve eşitlik hedeflerine katkısının bütüncül bir yaklaşımla takip edilmesini kapsar.
Bu süreç; mekanizmaların kurumsal kapasitesinin güçlendirilmesi, Belediye hizmetlerine eşitlik perspektifinin ana akımlaştırılması ve sürekli iyileştirme döngüsünün kurulmasını amaçlar.

İzleme ve Değerlendirme İlkeleri
MADDE 27 – (1) Yerel Eşitlik Mekanizmalarının izlenmesi ve değerlendirilmesi aşağıdaki ilkeler doğrultusunda yürütülür:
a) Hak temelli ve eşitlik odaklı yaklaşım,
b) Katılımcılık ve çok paydaşlılık,
c) Şeffaflık ve hesap verebilirlik,
ç) Veriye dayalı karar alma,
d) Kapsayıcılık ve kesişimsellik,
e) Sürekli öğrenme ve iyileştirme.

Kurumsal Sorumluluk ve Koordinasyon
MADDE 28 – (1) Yerel Eşitlik Mekanizmalarının izlenmesi ve değerlendirilmesi süreci Eşitlik Birimi koordinasyonunda yürütülür.
Bu kapsamda:

a) Eşitlik Birimi; izleme sisteminin kurulması, veri toplanması, analiz edilmesi ve raporlanmasından sorumludur.
b) Eşitlik Masaları; kendi birimlerine ilişkin veri ve uygulama bilgilerini düzenli olarak sağlar.
c) Eşitlik Komisyonu (KEFEK); izleme sonuçlarını değerlendirir ve Meclis düzeyinde politika önerileri geliştirir.
ç) Yerel Eşitlik Kurulu; çok paydaşlı değerlendirme yapar, geri bildirim üretir ve yönlendirme sağlar.

İzleme Süreci ve Kapsamı
MADDE 29 – (1) İzleme süreci :
a) Yerel Eşitlik Mekanizmalarının işleyişi ve koordinasyon düzeyi,
b) Belediye birimlerinin eşitlik hedeflerine uyum düzeyi,
c) Yerel Eşitlik Eylem Planı hedef ve faaliyetlerinin ilerleme durumu,
ç) Belediye hizmetlerinin kadınlar ve kırılgan gruplar açısından erişilebilirliği ve etkisi,
d) Kurumlar arası iş birliği ve paydaş katılımının etkinliği alanlarını kapsar.
(2) İzleme süreci; düzenli veri toplama, değerlendirme, geri bildirim ve iyileştirme adımlarından oluşur.

Göstergeler ve Veri Yönetimi
MADDE 30 – (1) İzleme ve değerlendirme sürecinde:
a) Ölçülebilir toplumsal cinsiyet göstergeleri geliştirilir.
b) Veriler mümkün olduğunca cinsiyet, yaş, engellilik durumu, medeni durum ve diğer ilgili değişkenlere göre ayrıştırılır.
c) Belediye birimleri veri üretimi ve paylaşımında Eşitlik Birimi ile iş birliği yapar.
ç) Veri toplama süreçlerinde etik ilkeler ve gizlilik esasları gözetilir.

Raporlama
MADDE 31 – (1) Eşitlik Birimi tarafından yılda en az bir kez Yerel Eşitlik Mekanizmaları ve YEEP İzleme ve Değerlendirme Raporu hazırlanır.
Bu rapor;
a) Mekanizmaların işleyişine ilişkin değerlendirmeleri,
b) YEEP'in uygulama durumunu ve sonuçlarını
c) Güçlü yönleri ve geliştirilmesi gereken alanları,
ç) Politika ve hizmetlere yönelik önerileri içerir.
Rapor; Başkanlık, Genel Sekreterlik, Belediye Üst Yönetimi, Eşitlik Komisyonu ve Yerel Eşitlik Kurulu ile paylaşılır.

Değerlendirme ve Geri Bildirim Mekanizmaları
MADDE 32– (1) İzleme sonuçları doğrultusunda:
a) Yerel Eşitlik Kurulu bünyesinde düzenli değerlendirme toplantıları yapılır,
b) Sivil toplum kuruluşları ve diğer paydaşların görüş ve önerileri alınır,
c) İzleme sonuçları; Belediyenin stratejik planına, performans programına ve bütçesine, YEEP güncellemelerine ve Belediye hizmetlerinin tasarım ve sunum süreçlerine girdi sağlayacak şekilde kullanılır.

Çeşitli ve Son Hükümler
Kaynak Planlaması
MADDE 33- (1) Yerel Eşitlik Mekanizmalarının etkin ve sürdürülebilir biçimde çalışabilmesi için Belediye bütçesinde gerekli personel, eğitim, toplantı, araştırma, veri üretimi, izleme, iletişim ve proje geliştirme giderleri bakımından gerekli kaynak planlaması yapılır.
(2) Yerel Eşitlik Mekanizmaları kapsamında yürütülecek faaliyetlerin mali boyutu, Belediyenin mevcut bütçe sistemi içerisinde ilgili hizmet alanlarından sorumlu daire başkanlıkları tarafından karşılanır. Eşitlik Birimi, bu faaliyetlerin planlanması, kurum içi koordinasyonu, izlenmesi ve raporlanmasından sorumludur. Bu yaklaşım doğrultusunda; eşitlik politikalarına ilişkin yapılacak eğitim, farkındalık, araştırma, veri

üretimi, toplantı, çalıştay ve benzeri tüm faaliyetler ile ayrıca bu kapsamdaki tüm faaliyetler, konuya ilişkin hizmetin yürütüldüğü ilgili birimlerin kendi bütçe imkânları çerçevesinde gerçekleştirilir. Eşitlik Birimi ise söz konusu faaliyetlerin YEEP ile uyumlu şekilde planlanmasını ve diğer birimlerle eş güdüm içinde yürütülmesini sağlar.

Yönerge ve Uygulama Belgeleri
MADDE 34- (1) Bu Yönetmeliğin uygulanmasına ilişkin ayrıntılar, Eşitlik çalışmaları mahiyetinde olmak üzere; ihtiyaç duyulması halinde Başkanlık Oluru, iç genelge, uygulama yönergesi, görev dağılım çizelgesi, yıllık çalışma planı ve izleme formları ile düzenlenebilir.

Değişiklik
MADDE 35- (1) Bu Yönetmelikte yapılacak değişiklikler, Belediye Meclisi kararını müteakip Belediye'nin internet sitesinde yayımlanması ile yürürlüğe girer.

Diğer Hükümler:
MADDE-36- (1) Bu Yönetmelikte bulunmayan madde ve hükümler için 5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu, 5393 sayılı Belediye Kanunu ve diğer mer'i mevzuatın madde ve hükümleri geçerlidir.

Yürürlük
MADDE 37- (1) Bu Yönetmelik, Ordu Büyükşehir Belediye Meclisinde kabul edilip Belediyenin internet sitesinde yayımlanması ile yürürlüğe girer.

Yürütme
MADDE 38- (1) Bu Yönetmelik hükümleri Ordu Büyükşehir Belediye Başkanı tarafından yürütülür