

URLA BELEDİYESİ

**TASLAK YEREL EŞİTLİK
EYLEM PLANI**

2025 - 2029



1. Ulusal ve Yerel Bağlamda Yerel Eşitliği

Yerel eşitlik, hem ulusal hem de yerel düzeyde temel bir insan hakkı olarak tanımlanmakta ve kamu kurumlarının hizmet ve politikalarına yön veren temel ilkelerden biri olarak kabul edilmektedir. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 10. maddesi, kadın ve erkeklerin kanun önünde eşit olduğunu ve devletin bu eşitliği hayata geçirmekle yükümlü olduğunu açıkça belirtmektedir.

Türkiye'nin 1985 yılında taraf olduğu Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW), yerel eşitliğe dayalı ayrımcılığın önlenmesine yönelik uluslararası düzeyde bir çerçeve sunmaktadır. Buna ek olarak, 2024-2028 dönemini kapsayan On İkinci Kalkınma Planı'nda kadınların güçlendirilmesi, fırsat eşitliğinin sağlanması ve toplumsal hayata eşit katılımının artırılması öncelikli hedefler arasında yer almaktadır.

Ulusal politikaların yanı sıra, yerel yönetimlerin yerel eşitliği sağlama sorumluluğu da giderek artmaktadır. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından hazırlanan "Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı (2018-2023)", yerel yönetimlere yönelik stratejik hedefler ve öneriler içermektedir. Aynı zamanda, Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı tarafından yayımlanan bütçe hazırlama rehberlerinde cinsiyete duyarlı bütçeleme gerekliliği vurgulanmaktadır.

Urla Belediyesi, bu ulusal ve uluslararası yükümlülük ve yönlendirmeleri dikkate alarak, yerel eşitliği temel alan politikalar geliştirmeyi ve uygulamayı taahhüt etmektedir. Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları doğrultusunda, kadınların ve kız çocuklarının her alanda güçlendirilmesini hedefleyen yerel strateji ve uygulamalar hayata geçirilmektedir.

Bu bağlamda hazırlanan Urla Belediyesi Yerel Eşitlik Planı, kadınların sosyal, ekonomik, kültürel ve siyasi yaşama eşit katılımını destekleyen, ayrımcılığı önlemeye yönelik mekanizmaları içeren ve yerel yönetim hizmetlerinin tüm kesimlere eşit ulaşımını amaçlayan stratejik bir yol haritası niteliğindedir. Plan, iyi uygulamalar ve Yerel Eşitlik Eylem Planları çerçevesinde şekillendirilmiş olup, Urla'nın özgün toplumsal ve mekânsal dinamiklerine uyarlanmıştır.

2. Giriş

Temel bir insan hakkı olan yerel eşitlik, adil, kapsayıcı ve sürdürülebilir bir toplumun inşası için vazgeçilmezdir. Ancak cinsiyet eşitsizliği, tüm dünyada olduğu gibi Türkiye'de de en yaygın ve yapısal eşitsizlik biçimlerinden biri olarak sosyal adaletin önünde ciddi bir engel oluşturmaktadır. Yerel eşitliğinin sağlanması, tüm bireylerin kaynaklara, fırsatlara ve hizmetlere eşit erişimini garanti altına alarak toplumun bütün kesimlerinin kolektif kalkınmaya katılımını mümkün kılar.

Yerel yönetimler, yerel eşitliği hayata geçirmede kilit aktörlerdir. Kadınların karar alma mekanizmalarına katılımını artırmak, kamusal hizmetlere eşit erişim sağlamak ve toplumun tüm kesimlerinin ihtiyaçlarına duyarlı politikalar geliştirmek, yerel yönetimlerin sorumluluk

alanına girer. Bu anlayışla, Urla Belediyesi, yönetim süreçlerinde eşitliği ve kapsayıcılığı gözeterek, cinsiyet temelli ayrımcılığı ortadan kaldırmayı hedefleyen bütüncül bir yaklaşımı benimsemektedir.

Bu Yerel Eşitlik Planı, Urla Belediyesi'nin 2025–2029 Stratejik Planı'nda tanımlanan temel değerler, hedef ve öncelikler doğrultusunda hazırlanmıştır. Stratejik planda yer alan “toplumun tüm kesimlerinin gözetildiği ve farklılaşan ihtiyaçlarının karşılandığı, yaşam hakkının önceliklendirildiği bir Urla'yı yapılandırmak” yönündeki hedef ile, “dezavantajlı gruplara yönelik eşitsizlikleri azaltacak sosyal mekanizmaların oluşturulması” yaklaşımı bu planın çerçevesini belirlemektedir.

Urla Belediyesi, yerel eşitliği sağlama hedefini yalnızca kurumsal bir sorumluluk olarak değil; aynı zamanda yerel düzeyde etkili, adil ve erişilebilir hizmetlerin temel bir bileşeni olarak ele almaktadır. Bu çerçevede, 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Gündemi kapsamında kadınların ve kız çocuklarının güçlendirilmesini esas alan küresel hedefler, Urla'nın yerel düzeyde eşitlikçi politikalar geliştirme çabasına yön vermektedir. Bu plan, söz konusu küresel hedeflerin yerelleştirilmesine katkı sunmayı amaçlamaktadır.

Plan, Urla'nın toplumsal yapısı, yerel ihtiyaçları ve katılımcı demokrasi anlayışı dikkate alınarak hazırlanmıştır. Türkiye'de yerel eşitlik alanında geliştirilen ulusal politika belgeleri ve strateji planları ile uyum içinde şekillenmiş; Anayasa, CEDAW, Kalkınma Planları ve ilgili bakanlık belgeleri temel dayanaklar olarak kabul edilmiştir.

Yerel eşitliği yalnızca kadınların değil, toplumun tüm bireylerinin sosyal ve ekonomik gelişimini destekleyen bir dönüşüm alanıdır. Urla Belediyesi, kurumsal yapısından hizmet sunumuna kadar tüm alanlarda eşitliği esas alarak, daha adil, daha dirençli ve daha katılımcı bir kent yaşamı inşa etmeyi amaçlamaktadır.

3. Temel Hedefler

Urla Belediyesi Yerel Eşitlik Planı, kurum içinde adil ve kapsayıcı bir yapının güçlendirilmesi amacıyla aşağıdaki temel hedefleri benimsemektedir:

- Toplumun tüm kesimlerinin gözetildiği ve farklılaşan ihtiyaçlarının karşılandığı, yaşam hakkının önceliklendirildiği adil ve kapsayıcı bir Urla'yı yapılandırmak.
- Dezavantajlı gruplara yönelik eşitsizlikleri azaltacak sosyal ve yönetsel mekanizmalar geliştirerek, toplumsal yapının dayanıklılığını ve kapsayıcılığını güçlendirmek.
- Yerel eşitliğin izleme, değerlendirme ve karşılaştırmalı analiz mekanizmalarının (benchmarking) kurulması ve kurumsallaştırılması.

- Yönetim ve karar alma pozisyonlarında dengeli yerel eşitlik katılımını sağlamak amacıyla, üst düzey yöneticilik pozisyonlarına erişimde eşitlikçi politikaların uygulanması.
- İşe alım, terfi ve kariyer gelişimi süreçlerinde yerel eşitliği güvence altına alacak insan kaynakları politikalarının oluşturulması.
- İş-yaşam dengesi ilkesini gözetken kurumsal düzenlemelerin hayata geçirilmesi; esnek çalışma modelleri, bakım sorumluluklarını destekleyen uygulamalar ve kapsayıcı işyeri kültürünün teşvik edilmesi.
- Belediye bünyesindeki tüm etkinlikler, yayınlar, araştırmalar ve eğitim faaliyetlerinde yerel eşitlik perspektifinin entegre edilmesini sağlayacak resmi düzeneklerin oluşturulması.
- Kurumsal eğitim programları ve oryantasyon süreçlerine yerel eşitlik konusunda farkındalık modüllerinin dahil edilmesi ve tüm çalışanların bu konuda düzenli eğitime tabi tutulması.
- Cinsiyete dayalı şiddet ve cinsel tacize karşı önleyici politikalar geliştirilmesi, güvenli bildirim mekanizmalarının kurulması ve mağdurlara yönelik destek hizmetlerinin sunulması.
- Kurumsal düzeyde yerel eşitlik temelli ayrımcılık, şiddet ve dışlayıcı tutumlara karşı sıfır tolerans politikası benimsenmesi.
- Ders içerikleri, mesleki eğitimler ve belediyeye bağlı araştırmalarda yerel eşitlik boyutunun dikkate alınmasını sağlayacak yönlendirici ilkelerin geliştirilmesi (örneğin sosyal hizmet, halk eğitimi vb. alanlarda).
- Yerel eşitliğe dayalı uygulamaların, ilgili tüm birimlerin katkısıyla izlenmesi ve yıllık değerlendirme raporları ile kurumsal öğrenmenin desteklenmesi.

4. Mevcut Yapı

4.1. Belediyenin Personel Dağılımı

Urla Belediyesi'nin yönetim ve karar alma mekanizmalarındaki yerel eşitlik durumu, kadınların çeşitli kademelerde güçlü bir biçimde temsil edildiğini göstermektedir. Belediye Meclisi'nde toplam 25 üye görev yapmakta olup, bunların 5'i kadındır. Bu durum, mecliste kadın temsil oranının %20 olduğunu ortaya koymaktadır.

Belediye başkan yardımcıları arasında 3 kadın başkan yardımcısı görev yapmaktadır. Başkan yardımcılarının tamamının kadın olması, kadınların üst düzey yöneticilik pozisyonlarında aktif biçimde yer aldığını göstermektedir.

Belediye bünyesinde toplam 21 müdürlük bulunmakta olup, bunlardan 10'u kadın müdürler tarafından yürütülmektedir. Bu da müdür düzeyindeki kadın temsil oranının %47,6 seviyesinde olduğunu göstermektedir.

Kurumsal personel yapısı incelendiğinde, toplam 494 personelin 154'ü kadın çalışanlardan oluşmaktadır. Bu durum, toplam personel içinde kadınların temsil oranının %31,1 olduğunu göstermektedir.

Urla Belediyesi, yerel eşitliği kurumsal işleyişin tüm düzeylerine entegre etmeye devam etmekte; kadınların yönetsel, karar alma ve hizmet sunum süreçlerindeki katılımını destekleyen uygulamalarıyla katılımcı ve kapsayıcı bir yönetim anlayışını sürdürmektedir.

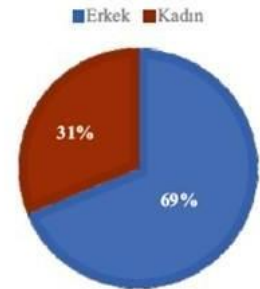
Personelin müdürlüklere göre dağılımı;

Müdürlük	Memur	İşçi	Sözleşmeli personel	Şirket personeli	Toplam
Afet İşleri Müdürlüğü	-	-	-	-	-
Bilgi İşlem Müdürlüğü	3	1	-	3	7
Destek Hizmetleri Müdürlüğü	4	4	-	13	21
Emlak ve İstimlak Müdürlüğü	4	1	-	-	5
Fen İşleri Müdürlüğü	10	12	-	64	86
Hukuk İşleri Müdürlüğü	6	-	-	-	6
İklim Değişikliği ve Sıfır Atık Müdürlüğü	1	-	-	-	1
İmar ve Şehircilik Müdürlüğü	14	2	1	11	28
İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürlüğü	1	5	-	1	7
Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü	4	1	-	14	19
Kentsel Tasarım Müdürlüğü	3	-	-	-	3
Kültür ve Sosyal İşler Müdürlüğü	7	3	-	22	32
Mali Hizmetler Müdürlüğü	17	6	-	8	31
Muhtarlık İşleri Müdürlüğü	3	-	-	-	3
Özel Kalem Müdürlüğü	-	-	-	-	-
Park ve Bahçeler Müdürlüğü	3	4	-	34	41
Plan ve Proje Müdürlüğü	15	-	-	4	19
Ruhsat ve Denetim Müdürlüğü	4	-	-	1	5
Teftiş Kurulu Müdürlüğü	1	-	-	-	1
Temizlik İşleri Müdürlüğü	3	11	-	104	118
Veteriner İşleri Müdürlüğü	3	1	-	5	9
Yapı ve Kontrol Müdürlüğü	10	1	-	3	14
Yazı İşleri Müdürlüğü	5	2	-	5	12
Zabıta Müdürlüğü	15	3	-	8	26
Toplam	136	57	1	300	494

Kaynak: Urla Belediyesi 2025-2029 Stratejik Planı

Personelin cinsiyete göre dağılımı;

Cinsiyet	Memur	İşçi	Sözleşmeli personel	Şirket personeli	Toplam
Kadın	64	27	-	63	154
Erkek	72	30	1	237	340
Toplam	136	57	1	300	494



Kaynak: Urla Belediyesi 2025-2029 Stratejik Planı

Kadınların yerel karar alma süreçlerine katılımı, kurumsal yapıda eşit temsili ve belediye hizmetlerine adil erişimi, Urla Belediyesi'nin yerel eşitlik yaklaşımının temelini oluşturmaktadır. Bu yaklaşım doğrultusunda, kadınların güçlenmesini ve toplumun tüm kesimlerine yönelik kapsayıcı sosyal destek mekanizmalarının oluşturulmasını sağlayan en önemli kurumsal birimlerden biri Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğüdür. Müdürlüğün görev alanı, hem kadınlara yönelik özel hizmetleri hem de dezavantajlı grupları kapsayan sosyal destek uygulamalarıyla yerel eşitlik vizyonunun sahada somutlaştırılmasını sağlamaktadır.

4.2. Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü

Urla Belediyesi bünyesinde Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü idari birim olarak yer almaktadır.

4.2.1. Yetki, Görev ve Sorumluluk

Belediyenin hizmetlerinin yerel eşitlik çerçevesinde eşit dağılımını sağlamak. Kadınlara hukuki vb. danışmanlık hizmetleri vermek, kadına özel gün ve haftalarla ilgili etkinlikler düzenlemek, kadına ve aile bireylerine yönelik eğitimler, meslek edinme ve hobi kursları düzenlemek, kadına ve aile bireylerine yönelik eğitimler düzenlemek, kadın projeleri yürütmek

- Semt evlerinde her yaş grubuna uygun kurslar düzenlemesi
- Engelli bireylerin sosyal rehabilitasyonu ile kişisel gelişimlerine destek olmak
- Yaşlı, engelli, fakir ve muhtaç kişilere yapılan ayni ve nakdi yardımlar
- Dezavantajlı grupların bulunduğu okullardaki dezavantajlı öğrencilere kırtasiye ve giyecek yardımları

5. Stratejik Hedefler

5.1. Adil ve Kapsayıcı Bir Kent Yapılandırmak

Toplumun tüm kesimlerinin gözetildiği, farklılaşan ihtiyaçların karşılandığı; dezavantajlı gruplara yönelik eşitsizlikleri azaltan sosyal ve yönetsel mekanizmalarla toplumsal yapının dayanıklılığını ve kapsayıcılığını güçlendiren adil bir Urla inşa etmek.

Zamanlama: Kısa ve Orta Vadeli (1–3 yıl)

Sorumlu Birimler: Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü, Plan ve Proje Müdürlüğü (Strateji Geliştirme)

Eylemler:

- Dezavantajlı grupların (kadınlar, yaşlılar, engelliler, göçmenler vb.) ihtiyaçlarını analiz edecek cinsiyete duyarlı veri toplama süreçleri oluşturulacaktır.
- Kadınlara yönelik sosyal destek hizmetleri (danışma birimi, psikolojik destek vb.) yaygınlaştırılacaktır.
- Kamusal alanlarda (parklar, ulaşım, kamu tesisleri) cinsiyet duyarlı güvenlik ve erişilebilirlik düzenlemeleri yapılacaktır.
- Mahalle düzeyinde kadın ve kız çocuklarına yönelik sosyal, kültürel ve eğitim programları geliştirilecektir.

5.2. İş-Yaşam Dengesi ve Kurumsal Kültürün Geliştirilmesi

Belediyede yerel eşitliğe dayalı kurumsal kültürün güçlendirilmesi, çalışanların yaşam dengesinin desteklenmesi.

Zamanlama: Kısa ve Orta Vadeli (1–3 yıl)

Sorumlu Birimler: İnsan Kaynakları Müdürlüğü, Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü

Eylemler:

- Belediye çalışanlarına yönelik çocuk bakım hizmetleri (örneğin kreş) sağlanacaktır.
- Esnek çalışma modelleri ve uzaktan çalışma olanakları değerlendirilecektir.
- Annelik sonrası işe dönüş süreçlerine rehberlik edecek destek mekanizmaları kurulacaktır.
- İş-yaşam dengesini gözeterek kurumsal düzenlemeler yaygınlaştırılacaktır.

5.3. Yönetim ve Karar Alma Süreçlerinde Eşit Temsilin Sağlanması

Kadınların ve tüm toplumsal kesimlerin karar alma mekanizmalarında eşit temsili ve aktif katılımı sağlanacaktır.

Zamanlama: Orta ve Uzun Vadeli (2–5 yıl)

Sorumlu Birimler: Başkanlık Makamı, İnsan Kaynakları, Plan ve Proje Müdürlüğü (Strateji Geliştirme)

Eylemler:

- Belediye yöneticilik pozisyonlarında kadın temsiline dair hedef oranlar belirlenecektir.
- Tüm karar alma organlarında yerel eşitlik temsili veriyle izlenecektir.
- Kadınların katılımını artırmak için yönetim kademelerinde farkındalık oluşturulacaktır.

5.4. Cinsiyete Dayalı Şiddet ve Tacizle Mücadele

Kurum içinde ve hizmet sunumunda cinsiyete dayalı şiddeti önlemeye yönelik güvenli ve duyarlı mekanizmalar oluşturmak.

Zamanlama: Kısa Vadeli (1–2 yıl)

Sorumlu Birimler: Hukuk İşleri, İnsan Kaynakları, Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü

Eylemler:

- Cinsel taciz ve cinsiyete dayalı şiddet bildirim mekanizması oluşturulacaktır.
- Tüm belediye personeline yönelik zorunlu cinsiyet temelli şiddet farkındalık ve müdahale eğitimleri düzenlenecektir.
- Sıfır tolerans politikası hazırlanacak ve kurum içinde yaygınlaştırılacaktır.

5.5. Eğitim, Yayın ve Araştırmalarda Yerel Eşitliğini Anaakımlaştırmak

Yerel eşitlik boyutunun tüm kültürel, sosyal ve eğitim faaliyetlerinde görünür kılınması.

Zamanlama: Orta Vadeli (2–4 yıl)

Sorumlu Birimler: Kültür ve Sosyal İşler Müdürlüğü, Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü, Kültür ve Sosyal İşler Müdürlüğü (Basın Yayın)

Eylemler:

- Belediyeye bağlı kültür-sanat merkezlerinde yerel eşitlik temalı atölyeler düzenlenecektir.
- Yerel ölçekte yerel eşitlik odaklı araştırmalar yapılacak ve kamuoyuyla paylaşılacaktır.
- Belediye içerik üretiminde (web sitesi, bülten, sosyal medya) yerel eşitlik ilkelerine dikkat edilecektir.

5.6. Kurumsal Kapasitenin ve Sürdürülebilirliğin Güçlendirilmesi

Yerel eşitliği izleyen, değerlendiren ve sürdüren yapısal mekanizmaların kurulması.

Zamanlama: Kısa ve Orta Vadeli (1–3 yıl)

Sorumlu Birimler: Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü, Bilgi İşlem

Eylemler:

- Belediye bünyesinde Yerel Eşitlik Komisyonu kurulacaktır.
- Belediyenin personel, hizmet ve katılım verileri cinsiyet bazlı olarak toplanacak ve raporlanacaktır.
- Yeni işe başlayan personel için yerel eşitlik oryantasyonları uygulanacak; mevcut personel için periyodik eğitimler yapılacaktır.
- Yerel Eşitlik Planı'nın uygulanması yıllık raporlarla izlenecek, kamuoyuna açık şekilde değerlendirilecektir.

6.Urla Belediyesi Yerel Eşitlik Hedefleri ve Eylem Planı Performans Göstergeleri

Hedef Başlığı	Hedef Açıklaması	Zamanlama	Sorumlu Birim(ler)	Performans Göstergeleri	Temel seviye	Hedef seviye
Adil ve Kapsayıcı Kent Yapılandırmak	Dezavantajlı grupların ihtiyaçlarını gözeten, eşit hizmet sunumunu hedefleyen kapsayıcı bir kent yapısı oluşturmak.	Kısa–Orta Vadeli (1–3 yıl)	Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü, Plan&Proje	İhtiyaç analizi raporu	0	1
				Kadın danışma merkezi sayısı	2	4
				Katılımcı sosyal program sayısı	12	20
İş-Yaşam Dengesi ve Kurumsal Kültür	Belediye çalışanlarının yaşam dengesi desteklenerek eşitlikçi bir işyeri ortamı yaratmak.	Kısa–Orta Vadeli (1–3 yıl)	İnsan Kaynakları, Destek Hizmetleri	Açılan kreş sayısı	1	3
				Esnek çalışma uygulayan birim sayısı	0	2
				Kadın yönetici oranı	%47,6	%50

Yönetim ve Karar Alma Süreçlerinde Eşit Temsil	Kadınların karar alma süreçlerine katılımını artırmak ve yönetici pozisyonlarında eşit temsil sağlamak.	Orta–Uzun Vadeli (2–5 yıl)	Başkanlık, İnsan Kaynakları, Plan&Proje	Temsil veri güncelleme sıklığı	1	2
Cinsiyete Dayalı Şiddet ve Tacizle Mücadele	Cinsel taciz ve şiddetle mücadeleyle yönelik güvenli ve etkin kurumsal mekanizmalar kurmak.	Kısa Vadeli (1–2 yıl)	Hukuk İşleri, İnsan Kaynakları, Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü	Bildirim sistemi kurulumu	Hayır	Evet
				Eğitim alan personel oranı	%40	%60
Eğitim, Yayın ve Araştırmalarda Cinsiyet Perspektifi	Kültür-sanat, iletişim ve bilgi üretiminde yerel eşitlik duyarlılığını artırmak.	Orta Vadeli (2–4 yıl)	Kültür ve Sosyal İşler, Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü, Kültür&Sosyal İşler	Eşitlik temalı atölye sayısı	2	6
				Yerel araştırma sayısı	1	3
		Kısa–Orta Vadeli		Komisyon kurulumu	Hayır	Evet

Kurumsal Kapasite ve Sürdürülebilirlik	Planın etkin şekilde uygulanması için izleme, raporlama ve koordinasyon süreçlerini kurumsallaştırmak.	(1–3 yıl)	Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü, Bilgi İşlem	Yıllık değerlendirme raporu sayısı	1	3
				Veri izleme sistemi varlığı	Hayır	Evet
Yerel Hizmetlerde Erişilebilirlik ve Engelli Katılımı	Engelli bireylerin sosyal yaşama katılımını destekleyen, erişilebilir, kapsayıcı ve katılımcı yerel hizmetlerin geliştirilmesi.	Kısa Vadeli (1 yıl)	Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü	Açılan engelli dostu atölye sayısı	1	3
				Engelli bireyler ve ailelerine yönelik özel gün farkındalık etkinliği sayısı	2	5
				Engelli bireylerle yapılan sosyal buluşma sayısı	1	4

				Engelli bireylerin üretimlerini sergileyebileceği etkinlik sayısı	1	4
Sosyal Yardımda İhtiyaç Sahiplerine Destek Sağlamak	İhtiyaç sahibi ailelere düzenli gıda, kıyafet, eşya ve eğitim materyali yardımı yapılmasını sağlamak.	Kısa Vadeli (1 yıl)	Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü	Gıda kolisi yardımı yapılan hane sayısı	250	350
				Kıyafet yardımı verilen kişi sayısı	52	100
				Eşya yardımı yapılan aile sayısı	28	50
				Yeni doğan bebek çantası hediye edilen hane sayısı	51	80

								Kırtasiye yardımı yapılan hane sayısı	156	250
Semt Evlerinde Kadınlara Yönelik Hobi ve Meslek Edindirme Kursları	Kadınların sosyo- ekonomik güçlenmesi için semt evlerinde hobi ve meslek edindirme kurslarının yaygınlaştırılması.	Kısa Vadeli (1 yıl)		Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü		Semt evi sayısı	5	7		
								Kurslardan yararlanan kadın sayısı	336	450
Sosyal ve Psikososyal Destek Hizmetleri	Kırılğan gruplara yönelik sosyal destek mekanizmalarını güçlendirmek	Kısa Vadeli (1 yıl)		Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü		Taziye ziyareti yapılan hane sayısı	125	150		

					Psikolojik destek seansı sayısı	60	90
					Şehit yakını ve gazilerle yapılan toplantı sayısı	12	18
					Görüşülen toplam kişi sayısı (şehit yakını ve gazi)	96	120
Kadınların ve Gençlerin Spor Yoluyla Güçlenmesi	ve Spor	Spor, hareketlilik ve sosyal etkileşim yoluyla kadınların ve gençlerin fiziksel ve sosyal refahını artırmak	Kısa Vadeli (1 yıl)	Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü, Spor Birimi	Spor okulunda eğitim alan genç sayısı	440	600
					Yarışmalarda başarı gösteren sporcu sayısı	18	30

					Yoga dersine katılan kadın sayısı	17	30
					Pilates dersine katılan kadın sayısı	169	250
					Açık erişime sunulan tenis kortu sayısı	3	6
Erken Çocukluk Destek Hizmetleri	Erken yaş grubu çocuklara yönelik gündüz bakım ve gelişim destek hizmetlerini yaygınlaştırmak	Kısa Vadeli (1 yıl)	Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü	Kreş hizmeti verilen çocuk sayısı	70	100	
Çocuk ve Gençler İçin Eğitim Destek Programları	Çocuk ve gençlerin gelişimini destekleyici yaz kursları ve dijital beceri eğitimlerinin sağlanması	Kısa Vadeli (1 yıl)	Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü, Eğitim Birimi	Açılan yaz kursu branşı sayısı	0	22	

Robotik kodlama eğitimi alması planlanan çocuk sayısı	0	500
---	---	-----

Robotik kodlama eğitimi alan personel sayısı	0	2
--	---	---
