

2019-2023 **STRATEJİK PLANI**



TÜRKİYE İNSAN HAKLARI VE EŞİTLİK KURUMU



TÜRKİYE İNSAN HAKLARI VE
EŞİTLİK KURUMU

2019-2023 STRATEJİK PLANI

TÜRKİYE İNSAN HAKLARI VE EŞİTLİK KURUMU

Adres: Yüksel Cad. No: 23 | 06650 | Kızılay/ANKARA
Tel.: +90 312 422 78 00 | Faks: +90 312 422 78 99
www.tihek.gov.tr | tihek@tihek.gov.tr

YAPIM

Ajans Dış Pınarı

Adres: Birlik Mh. 465 Cd. No:1/5 Çankaya/ANKARA
Tel: +90 (543) 235 12 25
E-posta: bilgi@duspinari.com
Genel Ağ: www.duspinari.com

Baskı Yeri ve Tarihi Ankara, 2020

Baskı ve Cilt: Semih Ofset Zübeyde Hanım Mahallesi
628 Sk. No:26 İskitler, 06070 / ANKARA
Tel: +90 (312)341 40 75
E-mail: info@semihofset.com.tr

© Raporda yayımlanan yazı, konu, fotoğraf ve diğer
görsellerin her hakkı saklıdır. İzinsiz, kaynak gösterilmeden
hiç bir ortamda alıntı yapılamaz.



TÜRKİYE İNSAN HAKLARI VE EŞİTLİK KURUMU

2019-2023
STRATEJİK PLANI

İÇİNDEKİLER

SUNUŞ / 7

I. BİR BAKIŞTA STRATEJİK PLAN / 9

- A. MİSYON / 10
- B. VİZYON / 10
- C. TEMEL DEĞERLER / 10
- D. TEMEL PERFORMANS GÖSTERGELERİ / 11

II. STRATEJİK PLAN HAZIRLIK SÜRECİ / 13

III. DURUM ANALİZİ / 17

- A. KURUMSAL TARİHÇE / 18
- B. MEVZUAT ANALİZİ / 20
- C. ÜST POLİTİKA BELGELERİNİN ANALİZİ / 21
- D. FAALİYET ALANLARI ÜRÜN VE HİZMETLER / 23
- E. PAYDAŞ ANALİZİ / 24
 - 1. İç Paydaş / 24
 - 2. Dış Paydaş / 24
- F. KURULUŞ İÇİ ANALİZ / 26
 - 1. İnsan Kaynakları / 26
 - 2. Kurum Kültür Analizi / 29
 - 3. Fiziksel Kaynaklar / 29
 - 4. Teknolojik Altyapı / 30
 - 5. Mali Kaynak Bilgileri / 30
- G. GZFT ANALİZİ / 32

IV. GELECEĞE BAKIŞ / 35

- A. MİSYON / 36
- B. VİZYON / 36
- C. TEMEL DEĞERLER / 36
- D. AMAÇ VE HEDEFLER / 37
- E. HEDEF KARTLARI / 38
- F. HEDEFLERDEN SORUMLU BİRİMLER / 55
- G. MALİYETLENDİRME / 56
- H. İZLEME VE DEĞERLENDİRME / 57



İnsanlık onuruna yaraşır bir hayatın çerçevesini çizen temel hak ve hürriyetlerin korunması, geliştirilmesi ile bunlardan yararlanma bakımından hiç kimsenin ayrımcılığa maruz kalmaması, eşit muamele görmesi, evrensel normlar kadar toplumumuzun dayandığı kök değerlerin ve ortak medeniyet mirasımızın asli bir unsurudur.

SUNUŞ

İnsan haklarına saygı ve insan haklarına dayalı olma, Anayasanın 2 nci ve 14 üncü maddelerinde Cumhuriyetin nitelikleri arasında sayılırken, 5 inci maddede düzenlenen Devletin temel amaç ve görevleri arasında hak ve hürriyetleri sınırlayan engelleri ortadan kaldırmak hususuna yer verilmiş, 10 uncu maddede ise eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı ile herkesin hak ve hürriyetlerden ayırım gözetilmeksizin yararlanması güvence altına alınmıştır.

2017 yılının Haziran ayı itibarıyla şikâyet başvurularını almaya başlayan ve kısa zamanda kurumsallaşma anlamında önemli ilerlemeler kaydeden Kurumumuz, insan haklarını korumak ve geliştirmek, kişilerin eşit muamele görme hakkının güvence altına alınmasını sağlamak, işkence ve kötü muameleyle etkin mücadele etmek misyonu ile faaliyette bulunmaktadır.

Kurumumuz, görev alanına giren konularda yapmış olduğu çalışmalar ve vermiş olduğu kararlarla; hukuk devleti içerisinde, katılımcı, etkin, verimli, şeffaf ve hesap verebilir kamu yönetim sisteminin oluşturulmasına katkıda bulunmaya çalışmaktadır. 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu da idarenin; etkin, verimli, şeffaf ve hesap verebilir yeni bir yönetim anlayışıyla hareket etmesi gerektiği ilkesini benimsemiş olup, Kurumumuz da 5018 sayılı Kanunla öngörülen stratejik yönetim anlayışıyla faaliyetlerini sürdürmekte ve bu anlayışın tüm idarelerce uygulanmasının önemine inanmaktadır.

Tüm bu hususlar dikkate alınarak, 2019-2023 yıllarını kapsayan ilk stratejik planımız hazırlanmış olup, stratejik planımızda belirlenen amaç ve hedefler doğrultusunda Kurumumuza düşen sorumlulukları gerçekleştireceğimizi ifade etmek isterim.

Süleyman ARSLAN

Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Başkanı



I. BİR BAKIŞTA STRATEJİK PLAN

A. MİSYON

B. VİZYON

C. TEMEL DEĞERLER

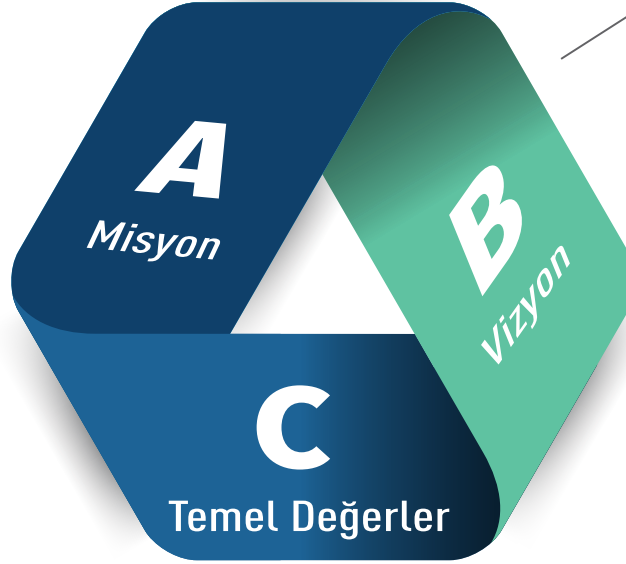
D. TEMEL PERFORMANS GÖSTERGELERİ

A. MİSYON

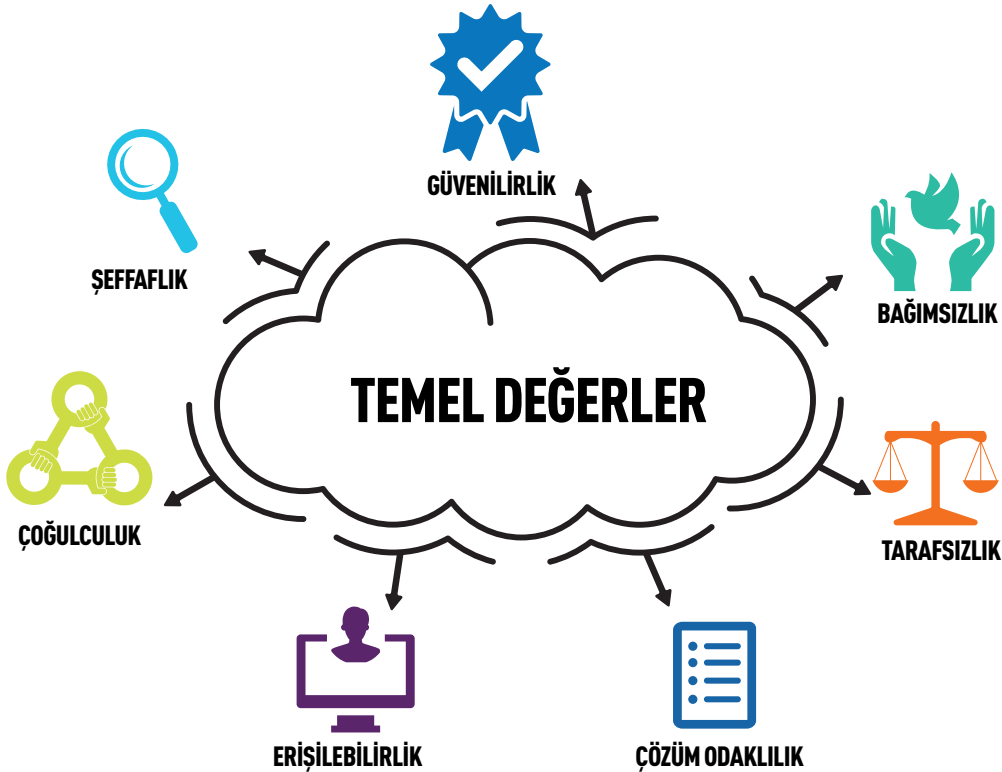
“İnsan haklarını korumak ve geliştirmek, kişilerin eşit muamele görme hakkının güvence altına alınması için çalışmak, işkence ve kötü muameleyle etkin mücadele etmek”

B. VİZYON

“İnsan haklarının korunması ve güçlendirilmesinde yürüttüğü çalışmaları, evrensel ve yerel değerlerimizi bağdaştıran politika ve kararlarıyla güvenilir, etkin ve saygın bir kurum olmak”



C. TEMEL DEĞERLER



D. TEMEL PERFORMANS GÖSTERGELERİ

Kurumumuz 2019-2023 Stratejik Plan döneminde öncelikli hedefimiz insan haklarının korunması ve geliştirilmesi kapsamında eğitim ve farkındalık artırıcı faaliyetlere ağırlık vererek insan hakları bilincinin artırılmasıdır. Ayrıca Kurumumuza yapılan başvuruların karara bağlanma süresi hak kaybı oluşmaması ve zamanında hakkın elde edilmesi amacıyla kısaltılacaktır. Bunun yanı sıra ülkemizde insan hakları konusunda gerekli izleme ve takip sistemi

geliştirilerek resen inceleme sayısı artırılacaktır. Ulaşılmaması planlanan bu hedefler çeşitli yıllık ve tematik raporlarla kamuoyu ve ilgililere erişime açılarak olumsuzlukların giderilmesi konusunda veriler oluşturulacaktır.

Bu kapsamda 5 yıllık Plan döneminde temel performans göstergelerimiz tabloda yer aldığı şekilde belirlenmiştir.

Başvuruların karara bağlanma süresi	Ziyaret edilen alıkonulma merkezi sayısı	Resen inceleme sayısı
180 gün olan karara bağlanma süresi 90 güne düşürülecek	Alıkonma merkezlerine yapılan ziyaret sayısı 28 den 65 e çıkarılacaktır	9 olan resen inceleme sayısı 22 ye çıkarılacaktır
Yıllık ve tematik rapor sayısı	Düzenlenen eğitim ve farkındalık artırıcı faaliyet sayısı	
2 olan yıllık ve tematik rapor sayısı 5 e çıkarılacaktır. Ve farklı dillerde yayınlanacaktır.	10 olan eğitim ve farkındalık artırıcı faaliyet sayısı 30 a çıkarılacaktır.	



II. STRATEJİK PLAN HAZIRLIK SÜRECİ



Kamu yönetimi alanındaki yeni gelişmeler ve eğilimler, kamu idarelerinin geleceğini kurumsal bir stratejik plana dayalı olarak tasarlamalarını gerektirmiştir. Bu çerçevede, Kurumumuz 2019-2023 dönemini kapsayacak Stratejik Plan çalışmalarına başlamıştır. Bu kapsamda ilk olarak Stratejik Plana ilişkin çalışmaların sevk ve idaresini yürütmek üzere 09.01.2018 tarih ve 16949670/550-97 sayılı Başkanlık Makamı Olur'u ile Stratejik Planlama Kurulu ve Stratejik Planlama Ekibi oluşturulmuştur.

Daha sonra Stratejik Planlama Kurulu, Stratejik Planlama Ekibi çalışmaları esnasında koordineli çalışacağı birim yetkilileri ile birimlerdeki görevlilerden oluşan bir gruba Kalkınma Bakanlığı tarafından stratejik yönetim kavramlarının teorik ve pratik çalışmalarla ele alındığı, stratejik yönetimin önemini anlatıldığı ve kavramlarının paylaşıldığı "Stratejik Planlama" eğitimi düzenlenmiştir. Eğitim sonrası stratejik plan hazırlıklarının etkin bir şekilde yürütülebilmesi için planlamaya yön veren hazırlık programı oluşturulmuştur. Hazırlık programında stratejik planlama sürecinin aşamalarına yer verilmiştir. Strateji Geliştirme Koordinatörlüğü çalışmaların genel koordinasyonunu yürütmüştür. Çalışmalar kapsamında, stratejik planlamaya ilişkin mevzuat, literatür ve kamu kurumlarının stratejik planları incelenmiştir.

Stratejik Plan çalışmalarında katılımcılığı üst düzeyde sağlamak üzere paydaş analizi çalışması gerçekleştirilmiş; bu çerçevede paydaş kurumların görüş ve önerilerinin alındığı dış paydaş anketi uygulanmıştır. Paydaşlar; sunulan hizmetler, bu hizmetlerden doğrudan veya dolaylı olarak etkilenenler ve kurumdan beklentiler göz önünde bulundurularak bütün birimlerin iştirakiyle yapılan bir çalışma sonucunda belirlenmiştir. Ayrıca TİHEK yeni kurulmuş olan bir kurum olmasına rağmen bünyesinde bulunan çalışanlar için ve kurum kültürüne yönelik bilgiler çerçevesinde değerlendirilmek amacıyla çalışanlar arasındaki ilişkiler, yönetici-çalışan arasındaki ilişkiler bağlamında iç paydaş anketi uygulanmıştır. Anket sonuçları, stratejik amaç ve hedeflerin belirlenmesinde yol gösterici olmuş, Başkanlığın güçlü ve zayıf yönlerinin belirlenmesinde, fırsat ve tehditlerin tespit edilmesinde dikkate alınmıştır.

Durum analizi kapsamında Stratejik Planda Başkanlığın tarihçesine, faaliyetlerine ve bunlara ilişkin hizmetlerine, mevzuat ve üst politika belgelerinin analizine yer verilmiştir. Ayrıca, kuruluş içi analiz yapılarak insan kaynaklarının yetkinlik düzeyi, kurum kültürü, teknoloji ve bilişim altyapısı, fiziki ve mali kaynaklara ilişkin idarenin mevcut kapasitesi değerlendirilmiştir. Politik, Ekonomik, Sosyal, Teknolojik, Yasal ve Çevresel (PESTLE) analizle Başkanlığımız üzerinde etkili olan veya olabilecek politik, ekonomik, sosyal, teknolojik, yasal ve çevresel dış etkenler tespit edilmiştir. Son olarak GZFT analizi kapsamında idarenin güçlü ve zayıf yönleri ile idare dışında oluşabilecek fırsatlar ve tehditler belirlenmiştir. Başkanlığın misyon, vizyon ve değerlerinin yanı sıra stratejik amaçları, stratejik hedefleri, stratejileri, hedef riskleri, kontrol faaliyetleri, performans göstergeleri katılımcı bir yaklaşımla belirlenmiş ve üst yönetim tarafından değerlendirilerek son şeklini almıştır. Stratejik hedeflerin 5 yıllık performans göstergeleri temel alınarak stratejik amaçların yıllar bazında tahmini bütçeleri oluşturulmuştur.

Stratejik planlamaya yönelik olarak yürütülen ve yukarıda özetlenen tüm bu çalışmalar, Kalkınma Bakanlığınca hazırlanan Kamu İdareleri İçin Stratejik Planlama Kılavuzuna uygun olarak gerçekleştirilmiş ve sonucunda Kurumumuzun 2019-2023 Stratejik Planı hazırlanmıştır.

Bu stratejik plan, Kurumumuzun gelecekteki başarısı için bir yol haritası çizmektedir. Plan kapsamında belirlenen hedefler, amaçlar, faaliyetler ve stratejiler, kurumsallaşma sürecimize destek sağlayacak ve Türkiye'de insan haklarının korunması ve geliştirilmesi, ayrımcılıkla mücadele ve eşitliğin sağlanması ile Kurumumuzun ulusal önleme mekanizması görevi kapsamında kötü muamelenin önlenmesini güçlendirecektir.







III. DURUM ANALİZİ

A. KURUMSAL TARİHÇE

B. MEVZUAT ANALİZİ

C. ÜST POLİTİKA BELGELERİNİN ANALİZİ

D. FAALİYET ALANLARI ÜRÜN VE HİZMETLER

E. PAYDAŞ ANALİZİ

F. KURULUŞ İÇİ ANALİZ

G. GZFT ANALİZİ

A. KURUMSAL TARİHÇE

Ulusal İnsan Hakları Kurumlarının (ÜİHK) Tarihçesi

1946 yılı "Ulusal insan hakları kurumlarının kurulması fikri"

1946 yılında Birleşmiş Milletler (BM) Ekonomik ve Sosyal Konsey, ulusal kurumların meselesini "tüm halklar ve tüm uluslar için başarı standartlarının ortak standardı" haline getirmiştir. Bu bağlamda üye ülkeler, bilgi grupları veya yerel insan hakları komiteleri kurmayı değerlendirmeye davet edilmiştir.

1978 yılı "İnsan Hakları Komisyonu ve Genel Kurulun girişimleri"

1978 yılında, İnsan Hakları Komisyonu, kurumların yapısı ve işleyişi için taslak yönerge getiren bir seminer düzenlemiştir. İnsan Hakları Komisyonu ve Genel Kurul, daha sonra bu yönergeleri onaylamıştır. Genel Kurul, Devletleri mevcut olmayan bu kurumların kurulması için uygun adımları atmaya davet etmiştir ve BM ÜİHK'ı hakkında detaylı bir rapor sunması için Genel Sekreter'den ricada bulunmuşlardır.

1991 yılı "Paris Prensipleri: İnsan Haklarının Korunması ve Geliştirilmesi için Ulusal Kurumlar"

1991 yılında "İnsan Haklarının Korunması ve Geliştirilmesi için Ulusal Kurumlar" temalı ilk uluslararası çalıştay Paris'te gerçekleştirilmiştir. Ulusal kurumların statüsüyle ilgili bu ilkeler, bir kurumun meşruiyetini ve itibarını test etmek üzere yaygın olarak kabul edilmektedir. Paris İlkeleri ile tutarlı bağımsız ve çoğulcu ÜİHK'ların kurulmasının ve güçlendirilmesinin önemi, o günden beri Genel Kurul ve İnsan Hakları Konseyi tarafından çeşitli kararlarla teyit edilmiştir.

Türkiye'de Ulusal İnsan Hakları Kurumlarının Tarihçesi

1990 yılı "Türkiye Büyük Millet Meclisi (TBMM) İnsan Haklarını İnceleme Komisyonu"

Ülkemizde insan haklarının ulusal düzeyde korunması amacıyla 05.12.1990 tarih ve 3686 sayılı yasa ile kurulan ilk ulusal insan haklarını koruma mekanizması TBMM İnsan Haklarını İnceleme Komisyonu'dur. İnsan hak ve hürriyetleri ile uluslararası alanda genel kabul gören insan haklarını takip ederek dünyada ve ülkemizde insan haklarına saygıyı geliştirmek ve bu konudaki uygulamalar arasında

uyumu sağlamak amacıyla kurulmuştur. Parlamento çalışmalarına devam etmektedir.

1990'dan 2001 yılında "İnsan Haklarından Sorumlu Devlet Bakanlığı"

1990-2001 yılları arasında bu Komisyonla beraber İnsan Haklarından Sorumlu Devlet Bakanlığı'nın ülkemizde ulusal koruma mekanizması işlevini yürüttüğünü görmekteyiz.

2001-2012 yılları "İnsan Hakları Kurumları"

2001-2012 yılları arasında İnsan Hakları Danışma Kurulu, İnsan Hakları Üst Kurulu, Başbakanlık İnsan Hakları Başkanlığı ve İl ve İlçe İnsan Hakları Kurulları gibi farklı kurumlar insan hakları alanında çalışmalar yürütmüştür.

2012 milat yılı "Kamu Denetçiliği Kurumu ve Anayasa Mahkemesine Bireysel Başvuru Yolu"

2012 yılı ülkemizde insan hakları ve sivilleşme alanında etkin mekanizmaların kurulduğu döneme tekabül etmektedir. İl ve İlçe İnsan Hakları Kurulları görevini devam ettirmekte iken idarenin işleyişi ile ilgili şikâyetleri insan hakları, hukuk ve hakkaniyete uygunluk yönlerinden inceleyen Kamu Denetçiliği Kurumu kurulmuştur. Bunun yanı sıra aynı yıl Anayasa Mahkemesine getirilen bireysel başvuru usulü AİHM'ne başvurmadan önce iç hukukta tüketilmesi gereken etkin bir mekanizma olarak inşa edilmiştir.

2012 yılı "Türkiye İnsan Hakları Kurumu: TİHK"

30.06.2012 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan Kanun ile Paris Prensipleri ile uyumlu TİHK yasal temelde oluşturulmuştur. İnsan haklarının korunmasına, geliştirilmesine ve ihlallerin önlenmesine yönelik çalışmalar yapmak ve işkence ve kötü muamele ile mücadele etmek üzere kurulan kurum; kamu tüzel kişiliğini haiz, idari ve mali özerkliğe sahip, bağımsız ve çoğulcu yapıda bir ulusal insan hakları kurumudur.

2014 yılı "Ulusal Önleme Mekanizması: UÖM"

TİHK, BM İşkence ve Diğer Zalimane, Gayriinsani veya Küçültücü Muamele veya Cezaya Karşı Sözleşme ve Ek İhtiyari Protokol (OPCAT) doğrultusunda 28 Ocak 2014'te UÖM olarak belirlenmiştir.

B. MEVZUAT ANALİZİ

Mevzuat analizi kurumun yürütmüş olduğu ana hizmetler kapsamında düzenlenerek tespit ve ihtiyaçların bunlara göre belirlenmesi gerekmektedir. Bu kapsamda mevzuat analizi yapılırken özellikle 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu esas alınmakla birlikte 5018 sayılı kanun ile 2018/1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Genelgesi dikkate alınmıştır.

Kurumumuz TBMM'nin tasarrufu ile kurulmuş ve Paris Prensipleri kapsamında yasal dayanağı oluşturulmuştur. Bu kapsamda Kurum görev, yetki ve sorumluluklar bu 6701 sayılı Kanunla belirlenmiştir.

Yasal Yükümlülük	Dayanak	Tespit ve İhtiyaçlar
6701 sayılı Kanunla ve diğer mevzuatla verilen görevleri yerine getirmek ve yetkileri kullanmak üzere, idari ve mali özerkliğe sahip, özel bütçeli ve kamu tüzel kişiliğine haiz bir kurumdur.	6701 sayılı Kanunun 8. Maddesi 5018 sayılı Kanuna ekli II sayılı cetvel Cumhurbaşkanlığı 2018/1 sayılı Genelge	5018 sayılı Kanunun ekli II sayılı cetvelde yer alması 6701 sayılı Kanunun 8. maddesi ile çalışmaktadır. Bu nedenle Kurumun 5018 sayılı Kanunun III sayılı cetvelde yer alması veya bu doğrultuda gerekli düzenlemelerin yapılması. - Yerel ve bölgesel düzeyde Kuruma Bağlı büroların kurulması için gerekli düzenlemelerin yapılması.
İnsan haklarının korunması ve geliştirilmesi	6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu (md. 9) 5275 sayılı Kanunun 85. maddesi ve ilgili yönetmelik	- İnsan kaynağı, fiziki ve teknik alt yapı ile bütçe yetersizliğinden kaynaklı sorunların giderilmesi amacıyla düzenlemelerin yapılması. - İl ve ilçe insan hakları kurulları ile ilişkilerin yeniden düzenlenmesi. 5275 sayılı Kanunun 85. maddesi ve ilgili yönetmelik ile 6701 sayılı Kanunun 9. maddesinde yer alan ziyaretlere ilişkin düzenlemelerin yapılması. 6701 sayılı Kanunun uygulamasına ilişkin usul ve esasların gözden geçirilmesi.
İşkence ve kötü muameleyle etkin mücadele edilmesi ve ulusal önleme mekanizması görevinin yerine getirilmesi kapsamında ziyaretler düzenlenmesi		
Kişilerin eşit muamele görme hakkının güvence altına alınması, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanmada ayrımcılığın önlenmesi		
İnsan haklarının korunması ve ayrımcılıkla mücadele konularında eğitim ve bilinçlendirme faaliyetleri düzenlenmesi		
Ulusal ve uluslararası kuruluşlarla ilgili mevzuat dâhilinde işbirliği yapılması		
Görev alanıyla ilgili mevzuat çalışmalarını izlemek, değerlendirmek, bunlara ilişkin görüş ve önerilerde bulunulması		
İnsan haklarının korunması ve geliştirilmesi, işkence ve kötü muameleyle mücadele ve ayrımcılıkla mücadele alanlarında yıllık ve özel rapor hazırlanması		
İnsan hakları ve ayrımcılık yasağı ihlallerini resen incelenmesi, araştırılması, karara bağlanması ve sonuçlarının takip edilmesi		

C. ÜST POLİTİKA BELGELERİNİN ANALİZİ

Üst Politika Belgesi	İlgili Bölüm/Referans	Verilen Görev
Onbirinci Kalkınma Planı		İnsan Haklarının Korunması ve Geliştirilmesi, Ayrımcılıkla Mücadele, Ulusal Önleme Mekanizması
2.3.	Nitelikli İnsan ve Güçlü Toplum ¹	
	2.3.1. Eğitim	
	2.3.2. İstihdam ve Çalışma Hayatı	
	2.3.3. Sağlık	
	2.3.4. Ailenin Güçlendirilmesi	
	2.3.5. Kadın	
	2.3.6. Çocuk	
	2.3.7. Gençlik	
	2.3.8. Sosyal Hizmetler, Sosyal Yardımlar ve Yoksullukla Mücadele	
	2.3.9. Kültür ve Sanat	
	2.3.10. Spor	
	2.3.11. Nüfus ve Yaşlanma	
	2.3.12. Dış Göç	
731	Yasama, yürütme ve yargının hukuka bağlı olduğu, temel hak ve özgürlüklerin anayasal güvence altında bulunduğu, idarenin tüm işlem ve eylemlerinin yargı denetimine açık olduğu, yargının bağımsızlığı ve tarafsızlığı ile kanun karşısında eşitlik ve sorumluluğun benimsendiği, vatandaşlara etkin hak arama yollarının sağlandığı hukuk devleti anlayışının daha da güçlenmesi, kurumsallaşması ve pekişmesi Plan döneminin en önemli önceliklerden birini oluşturmaktadır.	
732	Hukukta öngörülebilirlik, geriye yürümezlik, genellik, kazanılmış hakların korunması, eşit muamele, açıklık ve belirlilik ilkeleri yasama faaliyetlerinin temelini oluşturmaya devam edecektir.	
733	Hukukun üstünlüğüne dayanan, toplumsal düzene ve bireysel haklara saygıyı ilke kabul eden, Anayasada güvence altına alınan temel hak ve özgürlükleri koruyan ve güçlendiren, hak ihlallerine karşı etkin ve etkili bir şekilde mücadele yürüten yönetim anlayışı pekiştirilecektir. Bireylerin insan hakları konusunda yeterli bilinç düzeyine ulaşması hedeflenmektedir.	
735	Gözaltı, tutuklama ve diğer koruma tedbirlerine ilişkin mevzuat ve uygulama gözden geçirilerek bu tedbirlerin ölçülü bir şekilde uygulanması sağlanacaktır.	
736	Yeni bir İnsan Hakları Eylem Planı hazırlanarak, etkin bir şekilde uygulanacaktır.	
737	Hak ve özgürlüklerin korunması ve geliştirilmesine yönelik olarak ilgili kamu kurumlarının kapasiteleri geliştirilecek ve etkin koordinasyon sağlanacaktır.	
739	İdarenin her türlü genel düzenleyici işlemlerinin belirlilik, ölçülülük, nesnellik ve kazanılmış hakların korunması gibi hukukun temel ilkelerine uygun olarak oluşturulmasına yönelik mekanizmalar ve usuller geliştirilecektir.	
834/1	İnsan haklarıyla ilgili uluslararası mekanizmaların gündemindeki konular takip edilerek yürütülen çalışmalar izlenecek, bu çalışmalara ülkemizin ulusal politikası, hak ve çıkarları çerçevesinde katkı sağlanacaktır.	
825	İslam ülkeleri, AB, diğer bölge ülkeleri ve bölgesel oluşumlarla siyasi, ekonomik, sosyal, kültürel ve bilimsel alanlarda ilişkilerin artırılması ile çok taraflı ve bölgesel işbirliklerinden daha etkin yararlanılması temel amaçtır.	

¹ 11. Kalkınma Planı'nın 2.3. numaralı başlık altında düzenlenen politika ve tedbirler insan haklarının korunması ve güçlenmesi, ayrımcılık yasağı ile doğrudan ve dolaylı olarak Kurumumuz görev alanı kapsamında değerlendirilmiş olup başlıklar itibarıyla yer verilmiştir.

Üst Politika Belgesi	İlgili Bölüm/Referans	Verilen Görev
Yargı Reformu Strateji Belgesi		
Hedef 1.1	Hak ve özgürlüklere ilişkin standartları yükseltmek üzere mevzuat gözden geçirilecek ve gerekli değişiklikler yapılacaktır.	İnsan Haklarının Korunması ve Geliştirilmesi, Ayrımcılıkla Mücadele, Ulusal Önleme Mekanizması
Hedef 1.2.	Yeni bir İnsan Hakları Eylem Planı hazırlanacak ve etkili bir şekilde uygulanacaktır.	
Hedef 1.3	Yargı mensuplarının insan hakları konusundaki farkındalığı ve duyarlılığı artırılacaktır.	
Hedef 6.4	Adalet sisteminde kadın haklarına ilişkin uygulamalar geliştirilecektir.	
Hedef 6.5	Yaşlıların adalete erişimini kolaylaştıracak önlemler alınacaktır.	
Hedef 6.6	Yabancıların adalete erişimi güçlendirilecektir.	
Hedef 7.4	Çocuk adaleti sistemi, onarıcı adalet yaklaşımıyla yeniden yapılandırılacak ve mağdur odaklı bir yaklaşım benimsenecektir.	
Hedef 7.5	Cezaların infazı alanında genel infaz usullerinin uygulanmasında sakınca bulunanlara yönelik uygulamalar geliştirilecek ve güncel teknolojilerin sisteme entegrasyonu sağlanacaktır.	
Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi İhlallerinin Önlenmesine İlişkin Eylem Planı		
2.1	Toplantı ve Gösteri Yürüyüşleri ile Yakalama ve Gözaltına Alma Uygulamaları Esnasında Kesinlikle Gerekli Olduğunda ve Orantılı Bir Şekilde Güç Kullanılması	İnsan haklarını geliştirme, ayrımcılıkla mücadele ve ulusal önleme mekanizması görevleriyle doğrudan ilişkili bir belgedir.
2.3	Özgürlüğün Kısıtlandığı Tüm Alanların Kapasite ve Fiziki Koşullarının İyileştirilmesi ve Bu Alanlarda İşkence ve Kötü Muameleye Sıfır Tolerans Prensibinin En Etkili Şekilde Uygulanması	
14.4	İnsan Hakları Eğitimi Uygulamasına Düzenli Olarak Devam Edilmesi	

Kurumumuzun görev alanı kapsamına girdiğinden üst politika belgeleri olarak belirlenmiştir

Üst politika belgelerinde genel olarak ulusal strateji belgeleri ve eylem planları temel alınmakla birlikte; insan haklarının evrenselliği ve uluslararası insan hakları hukuku göz önünde bulundurulduğunda uluslararası belgelerin de üst politika belgeleri arasında yer alması değerlendirilebilir.

D. FAALİYET ALANLARI ÜRÜN VE HİZMETLER

TİHEK'in kuruluş amacı insan onurunu temel alarak,

- İnsan haklarının korunması ve geliştirilmesi,
- İşkence ve kötü muameleyle etkin mücadele edilmesi ve bu konuda ulusal önleme mekanizması görevinin yerine getirilmesi,
- Kişilerin eşit muamele görme hakkının güvence altına alınması, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanmada ayrımcılığın önlenmesi

- Ulusal İnsan Hakları Kurumu görevi

- Ulusal Önleme Mekanizması

- Ayrımcılıkla mücadele kapsamında Eşitlik Kurumu

Ayrıca eğitim, bilinçlendirme ve farkındalığın artırılması faaliyeti yanı sıra izleme, görüş bildirme ve tavsiyede bulunma gibi faaliyetlerde yürütmektedir. Aşağıda yer alan tabloda faaliyet alanı ve hizmetlere ayrıntılı bir şekilde yer verilmiştir.

şeklinde Kanunda yer almıştır. Bu kapsamda 6701 sayılı Kanun ile Kurumumuz şu üç ana görevi yerine getirmektedir;

Faaliyet Alanı	Ürün/Hizmetler
Ulusal Önleme Mekanizması Faaliyetleri	Başvuruları İnceleme Resen İnceleme Ziyaret Raporları İlgililere Görüş Verme Hukuki Yol Gösterme Tematik Rapor Yıllık Rapor
Ayrımcılıkla Mücadele Faaliyetleri	Başvuruları İnceleme Resen İnceleme İlgililere Görüş Vermek Hukuki Yol Gösterme Yıllık Rapor Tematik Rapor
İnsan Haklarının Korunması ve Geliştirilmesi Faaliyetleri	Resen İnceleme İlgililere Görüş Vermek Hukuki Yol Gösterme Tematik Rapor Yıllık Rapor
Ulusal ve Uluslararası Kuruluşlarla İşbirliği Faaliyetleri	İkili ve Çoklu İşbirliği Çalışmalara Katılım Sağlamak Uluslararası Çalışmalarda Türkiye'yi Temsil Etmek
Eğitim, Bilinçlendirme ve Yayın Faaliyetleri	Eğitim ve Farkındalık Artırıcı Etkinlikler (Çalıştay, Sempozyum, Konferans, Müfredat Çalışmalarına Destek Vermek Vb.) Yazılı ve Görsel Yayın Hazırlamak
İzleme, Görüş ve Tavsiye Verme Faaliyetleri	Uluslararası Gelişmeleri Mevzuat Düzenlemelerini Türkiye'nin Taraf Olduğu Sözleşmeleri İzlemek, Görüş ve Tavsiyede Bulunmak.

E. PAYDAŞ ANALİZİ

Kurumumuzun etkileşim içinde olduğu tarafların stratejik planla ilgili görüşlerinin dikkate alınması, Kurumumuz hizmetlerinin yararlanıcı ihtiyaçları doğrultusunda şekillendirilmesi ile Stratejik Planımızın paydaşlar tarafından sahiplenilmesi ve böylece başarı düzeyinin artırılmasını amacıyla iç ve dış paydaş olarak iki kategoride çalışma gerçekleştirilmiştir. Bu doğrultuda, Kurumumuz 2019-2023 Stratejik Plan çalışmaları kapsamında gerçekleştirilen paydaş analizine, öncelikle iç ve dış paydaşların belirlenmesi ile başlanmıştır.

1. İç Paydaş

Kurumumuzun her kademedен çalışanı iç paydaş olarak belirlenmiş ve kendilerine anket uygulanmıştır. İç Paydaş Anketi ile; paydaşların, özlük ve sosyal haklardan, kurumun sağladığı fiziksel ortamdan, yöneticiler, çalışma arkadaşları ve işlerinden duydukları memnuniyeti ölçmek hedeflenmiştir.

Stratejik Plan İç Paydaş Anketi değerlendirme sonuçlarına göre;

- Çalışanların, kurumda çalışmaktan ve yaptıkları işten genel olarak memnun oldukları,
- Yaptıkları işin kişisel gelişimlerine katkı sağladığı,
- Çalışmalardan yeterli iş doyumunu sağlanabildiği,
- Yeteri kadar takdir gördükleri,
- Kurumun fiziki şartlarının çalışma koşullarına uygun olmadığı,
- Personel kapasite gelişimi için mesleki ve kişisel gelişim eğitimi gerekliliği,
- Kurumda iç iletişim mekanizmalarının bilinirliğinin (bildirim mekanizmaları) artırılması gerekliliği

ortaya çıkmıştır.

2. Dış Paydaş

Kurumumuz misyonu gereği, birçok kamu kurumu, uluslararası kuruluşlar ve sivil toplum kuruluşu ile doğrudan işbirliği ve iletişim içerisinde. Bu nedenle, dış paydaşlar ile olan ilişkilerinin değerlendirilmesi stratejik plan için önemli bir yer tutmaktadır. Bu kapsamda, Kurumumuzun yakından ilişkili olduğu ve Kurumumuzun faaliyetlerini etkileyen dış paydaşlarımızın (kamu kurum/kuruluşları, üniversiteler, özel sektör kuruluşları, sivil toplum kuruluşları, meslek odaları) fikirlerini almak amacıyla 130 paydaşımıza yönelik bir dış paydaş anketi gerçekleştirilmiştir. Yapılan anket çalışması ile paydaşlarımızın tespit ve değerlendirmeleri ile görüş ve önerileri alınmıştır. Anketin gerçekleştirilmesinde, çok geniş bir yelpazede bulunan paydaşlar, göz önünde bulundurularak bütün birimlerin iştirakiyle yapılan bir çalışma sonucunda belirlenmiştir. Etki/önem matrisi kullanılarak paydaşların öncelik sıralaması belirlenmiş ve nihai liste oluşturulmuştur. Dış Paydaş anket çalışması ile elde edilen veriler, stratejik amaç ve hedeflerin belirlenmesinde, kurumumuzun güçlü ve zayıf yönlerinin belirlenmesinde, fırsat ve tehditlerin tespit edilmesinde ve PESTLE Analizinde dikkate alınmıştır.

Dış paydaş anketi sonucunda elde edilen temel bulgular:

- Kurumun ve faaliyet alanının kamuoyunda tanınırlığının artırılması,
- Kurumun mali ve idari özerkliğinin güçlendirilmesi,
- İnsan haklarının geliştirilmesine yönelik mevzuat önerilerinin yapılması,
- İnsan hakları bilincinin geliştirilmesi için eğitimler verilmesi ve çeşitli toplantıların düzenlenmesi,
- Görsel ve yazılı medyada insan hakları konularının işlenerek insan hakları bilincinin her alana yayılması,

- Eğitim-öğretim kurumları ile işbirliği yapılması,
 - Alıkonulma merkezlerine haberli ve habersiz ziyaretlerin yapılması,
 - Ayrımcılık yasağı ihlallerinin önlenmesi/azaltılması amacıyla etkili çalışmaların yapılması,
 - Paydaşlar ile sürekli iletişim ve işbirliği içinde olunması,
 - Uluslararası alanda işbirliğinin ve kurumun görünürlüğünün artırılması
- şeklinde tespit edilmiştir.

Tablo 1: Paydaş Matrisi

Sıra No	Paydaş Adı	İç Paydaş	Dış Paydaş
1	Cumhurbaşkanlığı		X
2	TBMM Başkanlığı		X
3	Yargı Kurumları		X
4	Adalet Bakanlığı		X
5	İçişleri Bakanlığı		X
6	Dışişleri Bakanlığı		X
7	Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı		X
8	Milli Eğitim Bakanlığı		X
9	Kamu Denetçiliği Kurumu		X
10	Diğer Bakanlıklar		X
11	Düzenleyici, Denetleyici Üst Kurullar		X
12	Tüm Kurum ve Kuruluşlar		X
13	Valilikler ve Kaymakamlıklar		X
14	İl İnsan Hakları Kurulları		X
15	Mahalli İdareler		X
16	Yüksek Öğrenim Kurumları ve Üniversitelerin İnsan Hakları Merkezleri		X
17	Uluslararası Örgütler		X
18	Sivil Toplum Kuruluşları		X
19	Yabancı Ülkelerin Ulusal İnsan Hakları Kurumları		X
20	Medya, Basın / Yayın Kuruluşları		X
21	Kurum Personeli	X	
22	Gerçek ve Tüzel Kişiler		X

F. KURULUŞ İÇİ ANALİZ

1. İnsan Kaynakları



6701 sayılı Kanunda öngörülen şekliyle Kurumumuzun organizasyon şeması yukarıda yer almaktadır.

6701 sayılı Kanunda Kurumumuzun hizmet birimleri ve çalışma gruplarının neler olacağı, hangi alanlarda faaliyet gösterecekleri gibi hususlar ayrıntılı olarak düzenlenmemiştir. Bu doğrultuda, kuruluş amacımızın gerçekleştirilmesinde kurumsallaşmanın sağlanarak daha etkin ve verimli bir hizmet sunumunun sağlanması ile birimlerin işbirliği ve uyum içerisinde çalışmaları için Başkanlığa bağlı hizmet birimleri;

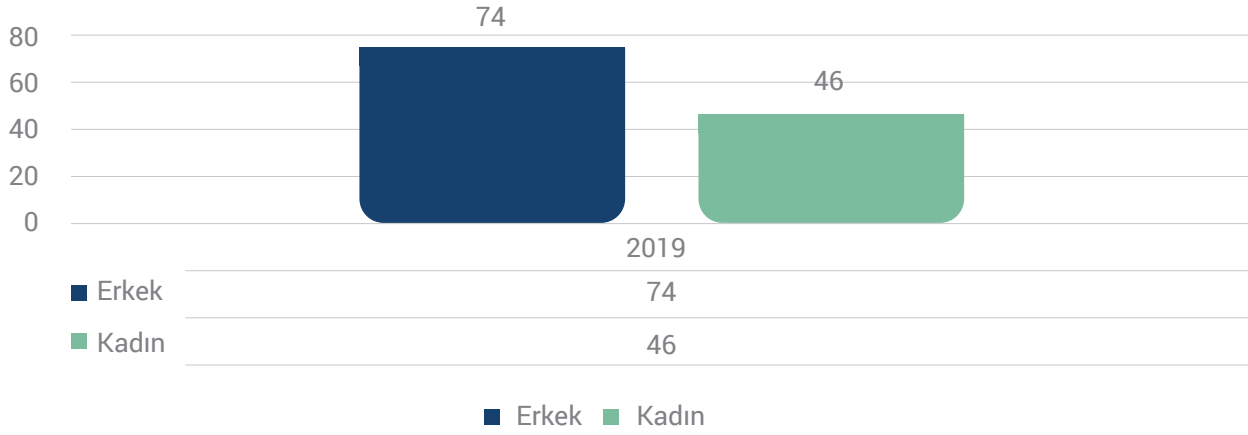
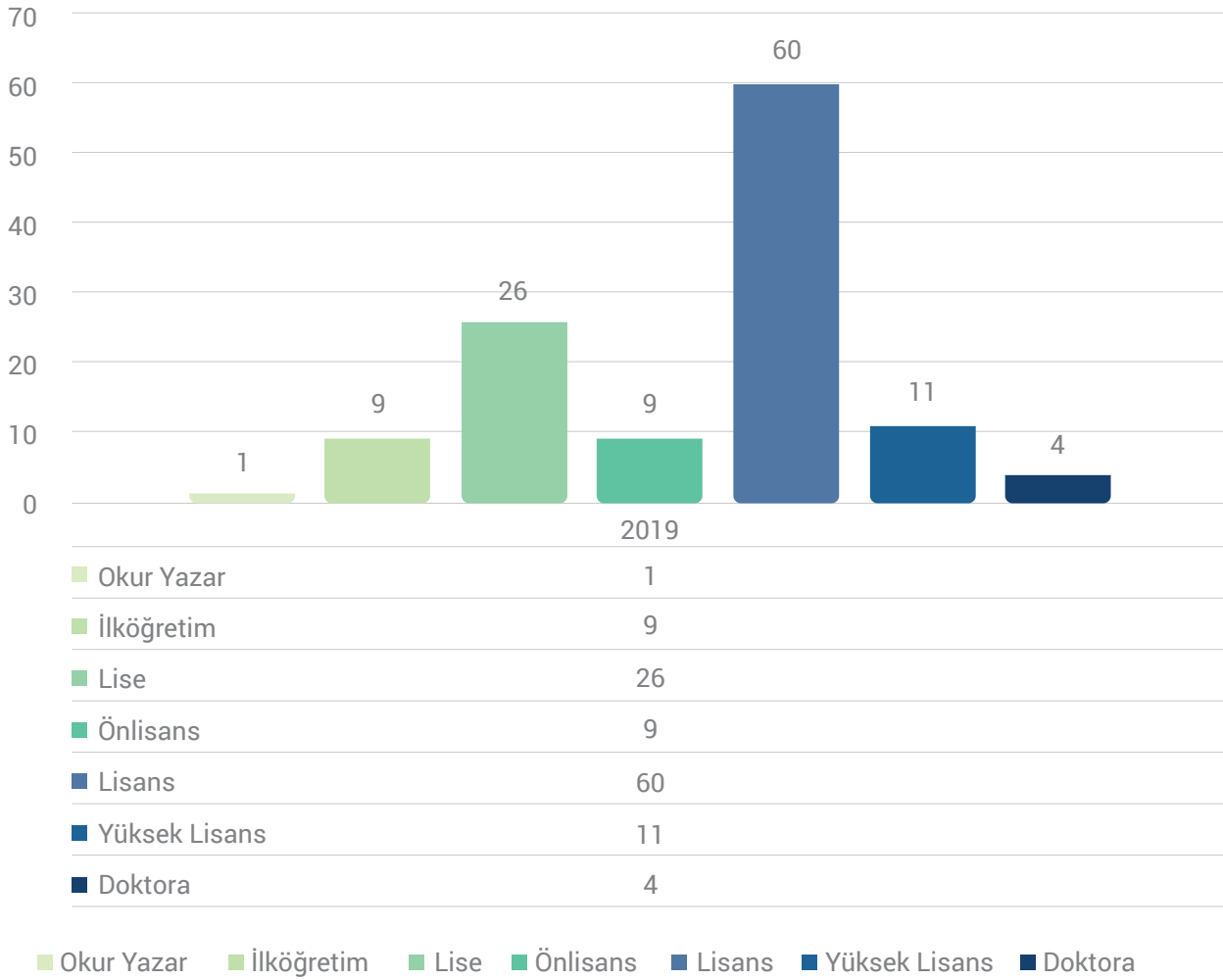
- Ön İnceleme Birimi,
- İnsan Haklarının Korunması ve Geliştirilmesi Birimi,
- Ayrımcılıkla Mücadele ve Eşitlik Birimi,
- Ulusal Önleme Mekanizması Birimi,
- Uluslararası İlişkiler ve Proje Birimi,
- Kurul İşleri ve Kararlar Birimi,
- Hukuk Müşavirliği,
- Strateji Geliştirme Birimi,
- İnsan Kaynakları ve Destek Hizmetleri Birimi,
- Bilgi İşlem Birimi,

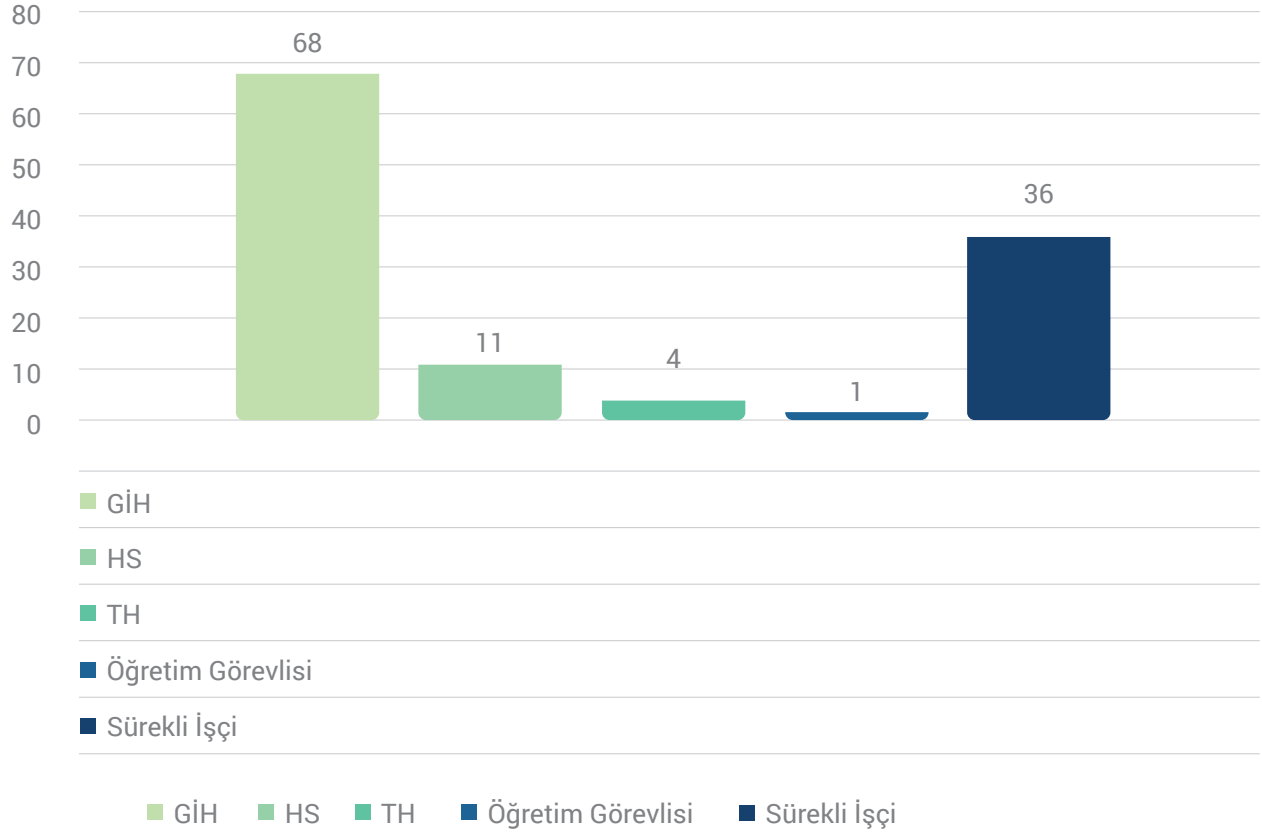
olarak düzenlenmiştir.

Kurumumuzun, 6701 sayılı Kanun eki cetveldeki kadro sayısı 150 iken; Şehit ve Gazi yakını 2 personel, 703 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile Mülga olunan Başbakanlıktan 2018 Yılı Ağustos ayı içerisinde gelen 14 personel ve aynı kapsamda Mülga Basın Yayın Enformasyon Genel Müdürlüğünden 2018 Yılı Aralık ayında gelen 2 personelle birlikte 168'e ulaşmıştır. Bu 168 kadrodan, 60'ı dolu, 108'i boştur (27 kadroya uzman yardımcısı alım işlemleri devam etmektedir). Kurumumuzun asli görevlerini yapan 15 uzman ve 13 uzman yardımcısı görev yapmaktadır.

Cetvelimizde 108 boş kadromuz bulunmaktadır. 2019 yılı için Kurumumuza verilen açıktan atama izni sayısı 40'dır. 2019 yılı açıktan atama izni verilen 40 adet kadronun 27'si uzman yardımcılığı alımı için kullanılmış olup 18.12.2019 tarihi itibarıyla ilana çıkmış ve süreç devam etmektedir. 11 adet kadro ise naklen atama süreci tamamlanmış olup göreve başlamıştır. Kurumumuz faaliyetlerinin personel yetersizliğinden etkilenmemesi için diğer Kamu Kurum ve Kuruluşlarından farklı unvanlarda personelin geçici görevlendirme yapılmak suretiyle geçici olarak istihdam edilmektedir.

Kurumumuzda fiilen çalışan personele ilişkin cinsiyet, yaş, eğitim, hizmet sınıfı ve unvan durumuna göre dağılımları aşağıdaki tablolarda yer almaktadır.

Tablo 2: Personelin Cinsiyet Durumuna Göre Dağılımı**Tablo 3:** Personelin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı

Tablo 4: Personelin Hizmet Sınıfı Durumuna Göre Dağılımı**Tablo 5:** Personelin Ünvan Durumuna Göre Dağılımı

Ünvan	2019
Başkan Yardımcısı	3
Birim Koordinatörü	6
Tetkik Hakimi	11
İnsan Hakları ve Eşitlik Uzmanı	15
İnsan Hakları ve Eşitlik Uzman Yardımcısı	13
Mali Hizmetler Uzmanı	1
Mali Hizmetler Uzman Yardımcısı	1
Yönetim Hizmetleri Uzmanı	1
Sosyal Hizmet Uzmanı	1
Kültür Turizm Uzmanı	1
Ulaştırma Uzmanı	1
Uzman	2
Doktor	1
Öğretim Üyesi	1

Ünvan	2019
Şube Müdürü	1
Şef	1
Araştırmacı	1
Çözümleyici	1
Tekniker	2
Mütercim	1
Memur	19
Sürekli İşçi (696)	36
Toplam	120

2. Kurum Kültür Analizi

Kurum kültürü, idarenin çalışanları tarafından benimsenen ve paylaşılan değerler bütünüdür. Kurumumuz, 06.04.2016 tarih ve 6701 sayılı Kanun'la kurulmuş olup bu tarih itibarıyla kurum kültürünün oluşturulması açısından çeşitli çalışmalar yapılmaya başlanmıştır. Kurumumuzda çalışan ihtiyaçlarını belirleyecek, motivasyon düzeylerini ve bu düzeyi etkileyen faktörleri tespit edecek, çalışma koşulları, yönetim tarzı gibi konularda çalışan görüşlerini değerlendirecek ve gerek duyulan iyileştirme fırsatlarını belirleyecek "Kurumsal Değerlendirme Anket" i uygulanmıştır. Personelin sunulan hizmetlerden memnuniyet dereceleri ölçülerek, memnuniyetin artırılmasına yönelik tedbirler alınmış, çalışanların moral ve motivasyonlarını artırmak için sosyal ve kültürel aktiviteler düzenlenmiştir.

Kurumsal değerlendirme ve memnuniyet anketi uygulamaları sonucunda elde edilen veriler değerlendirilerek iyileştirme ve geliştirme çalışmaları hız kazanmıştır. Bahsedilen anketler, düzenli olarak her yıl tekrarlanacak ve bir önceki yıllara göre değerlendirmeleri yapılacaktır.

Memnuniyet ve kurumsal değerlendirme anketinden elde edilen verilere göre;

- Kurumumuzun misyon, vizyon, amaç ve hedefleri çalışanların çoğunluğu tarafından bilindiği,
- Kurumumuzda etkin bir iletişim sisteminin geliştirilmesi, birimler arasında yeterli iş birliği ve koordinasyonun sağlanmasının güçlendirilmesi gerektiği,
- Çalışanların, kurumda çalışmaktan ve yaptıkları işten genel olarak memnun oldukları,

- Yaptıkları işin kişisel gelişimlerine katkı sağladığı,
- Çalışmalardan yeterli iş doyumunu sağlanabildiği,
- Yeteri kadar takdir gördükleri,
- Kurumun fiziki şartlarının çalışma koşullarına uygun olmadığı,
- Personel kapasite gelişimi için mesleki ve kişisel gelişim eğitimi gerekliliği,
- Çalışanların üstleriyle iletişim kurmakta zorluk çekmeden, yönetimin de desteğiyle çalışmalarını yürütmeleri,
- Kurumdan hizmet alanların değerlendirme ve sorunları bildirebilecekleri mekanizma ile personelin önerilerini iletebileceği bir sistemin bulunmasıdır

gibi tespitler elde edilmiştir. Bu tespitlere ilişkin kurum-sallaşma süreci tamamlanarak faaliyetlerin etkili, etkin ve verimli bir şekilde yürütülmesi.

3. Fiziksel Kaynaklar

Kurumumuz, Kocatepe Mahallesi, Yüksel Cad. No:23, 06420 Çankaya/Ankara adresindeki kiralanan yaklaşık 3.126 m2 alana sahip, beş katlı binada hizmet vermektedir. Kurum binamızın fiziki yetersizliği nedeniyle yeni bir hizmet binasına ihtiyaç duyulmaktadır.

4. Teknolojik Altyapı

Başbakanlık Bilgi İşlem Başkanlığı tarafından sağlanmakta olan Kurumumuz internet erişimi, internet güvenliği ve e-posta hizmetleri 703 sayılı KHK ile Başbakanlığın kapatılması üzerine Adalet Bakanlığı Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığı tarafından sağlanmaya başlanmıştır.

Kurumsal yapının güçlendirilmesi kapsamında Kurumumuz bilişim altyapısının oluşturulması için 2019 yılı yatırım bütçesinde Kurumumuza ödenek tahsis edilmiştir. Devam eden çalışmalarımız sonucu oluşturulacak veri merkezi ile bilişim teknolojilerinden faydalanarak başvurular başta olmak üzere verilen tüm hizmetlerin daha etkin ve verimli yürütülmesi sağlanacaktır. Bunun yanında başvuruların daha hızlı sonuçlandırılması, başvuruların elektronik ortamda takip edilmesinin sağlanması ve istatistiklerin raporlanması gibi birçok konuda daha etkin çalışmalar planlanmaktadır.

Bu kapsamda;

- Kurumumuza yapılacak ihlal başvurularının elektronik olarak alınabilmesi ve başvuru süreçlerinin etkin bir şekilde yürütülebilmesi için e-başvuru sayfası oluşturulmuştur.
- Elektronik Belge Yönetim Sistemi (EBYS) Kurum ihtiyaçlarına ve personelden gelen taleplere göre güncellenmektedir.

- Kurum web sayfamızın ihtiyaçlar doğrultusunda güncellenmesi için gerekli çalışmalar yürütülmektedir.

5. Mali Kaynak Bilgileri

Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu, 6701 sayılı Kanununun 8 inci maddesi gereğince idari ve mali özerkliğe sahip, özel bütçeli ve kamu tüzel kişiliğini haiz bir kurum olarak kurulmuştur. Kurum idari ve mali özerkliği kapsamında, 24 Kasım 2017 tarihinde 6701 sayılı Kanunun Uygulanmasına İlişkin Yönetmelik ile 11 Kasım 2017 tarihinde İnsan Hakları ve Eşitlik Uzmanlığına İlişkin Yönetmeliği yürürlüğe koymuştur.

Kurumun 2016 mali yılı harcamaları, 6701 sayılı Kanunun Geçici birinci maddesinin 10 uncu fıkrası uyarınca mülga Türkiye İnsan Hakları Kurumunun 2016 yılı bütçesinde yer alan ödeneklerinden karşılanmıştır.

Kurumun gelirleri, genel bütçeden yapılacak hazine yardımları, Kuruma ait taşınır ve taşınmazlardan elde edilen gelirler, gelirlerinin değerlendirilmesinden elde edilen gelirler ve diğer gelirler olarak 4 başlık altında kanunda sayılmıştır.

Kurumumuz mali kaynaklarını; özel bütçe gelirleri oluşturmaktadır. Kurumumuz Stratejik Planında yer alan hedeflere ilişkin faaliyetlerin finansmanında özel bütçe gelir kaynağından yararlanmaktadır.

KAYNAKLAR	Planın 1. yılı	Planın 2. yılı	Planın 3. yılı	Planın 4. yılı	Planın 5. yılı	Toplam Kaynak
Genel Bütçe						
Özel Bütçe	16.700.000	20.600.000	24.700.000	27.700.000	30.300.000	120.000.000
TOPLAM	16.700.000	20.600.000	24.700.000	27.700.000	30.300.000	120.000.000



G. GZFT ANALİZİ

GZFT Analizi, Kurumun güçlü ve gelişmeye açık alanları ile kurumsal olarak zayıf olduğu konuların ve karşı karşıya bulunduğu fırsatların ve tehditlerin belirlenmesinde kullanılan araçlardan biridir. Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumunun GZFT Analizi çalışmasının çıktıları aşağıda yer almaktadır.

- Kurumun ve Kurul üyelerinin bağımsız olması
- Kurumun genç ve dinamik personele sahip olması
- İdarenin bilgi ve belge taleplerini karşılama zorunluluğunun bulunması
- Uzlaştırma mekanizmasının öngörülmesi
- Kuruma başvurunun ücretsiz olması
- Kurum kararlarının Kurul kararı ile katılımcı şekilde kesinleştirilmesi
- Kurul üyelerinin görev güvencesinin bulunması
- Kurumun idari ve mali özerkliği olması
- Kurumun resen inceleme yetkisinin olması
- Kurumun ayrımcılık bağlamında yaptırım yetkisinin olması
- Kurumun kapsayıcı istişari mekanizmalara sahip olması

GÜÇLÜ YÖNLER

GZFT A

ZAYIF YÖNLER

- Fiziki, teknik ve teknolojik yetersizlikler
- Kadro sayılarının yetersiz olması
- Kadroların serbest bırakılmasında Strateji Bütçe Başkanlığı'nın onayı
- Bütçesinin Hazine ve Maliye Bakanlığı kontrolünde tahsis edilmesi
- Kurumun yeteri kadar bütçeye sahip olmaması



FIRSATLAR

Paris Prensiplerinin yol gösterici olması

Avrupa Birliği (AB) ile müzakere sürecinin devam etmesi ve AB proje hibelerinden yararlanabilme imkanı

Diğer ulusal insan hakları kurumlarının uygulama örneklerinin varlığı

İnsan hakları alanında çalışmakta olan sivil toplum kuruluşları, üniversiteler ve özel sektör ile aktif işbirliği imkanı

Kurum ve kuruluşlardan geçici görevlendirmeler ile uzman personel istihdam edilebilmesi

İnsan hakları gündeminin takip edilmesi bağlamında uluslararası kuruluşlar ile işbirliği içerisinde olunması

İnsan hakları ve ayrımcılıkla mücadele konularında eğitim verilmesi

Dünyada otoriterleşme eğiliminin artması, yabancı düşmanlığı, ırkçılık, nefret söylemi ve İslamofobi gibi akımların güçlenmesi

Bölgemizdeki istikrarsızlık, çatışma ve terör ortamı

İnsan hakları alanında faaliyet gösteren bazı kurumlar ile görev alanlarının çakışması

Kurumun akredite olmaması sebebiyle Birleşmiş Milletler'de temsilci bulundurulamaması

Personel istihdamında fiili ve hukuki zorluklarla karşılaşılması kadro sayılarının yetersiz olması

TEHDİTLER

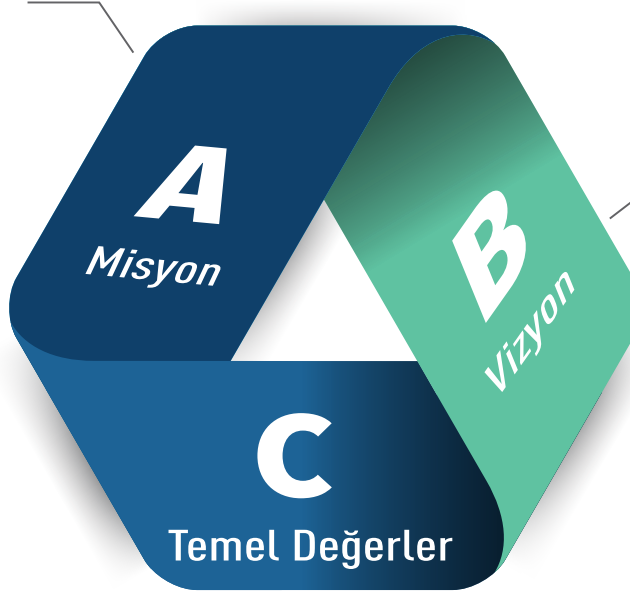




- A. MİSYON
- B. VİZYON
- C. TEMEL DEĞERLER
- D. AMAÇ VE HEDEFLER
- E. HEDEF KARTLARI
- F. HEDEFLERDEN SORUMLU BİRİMLER
- G. MALİYETLENDİRME
- H. İZLEME VE DEĞERLENDİRME

A. MİSYON

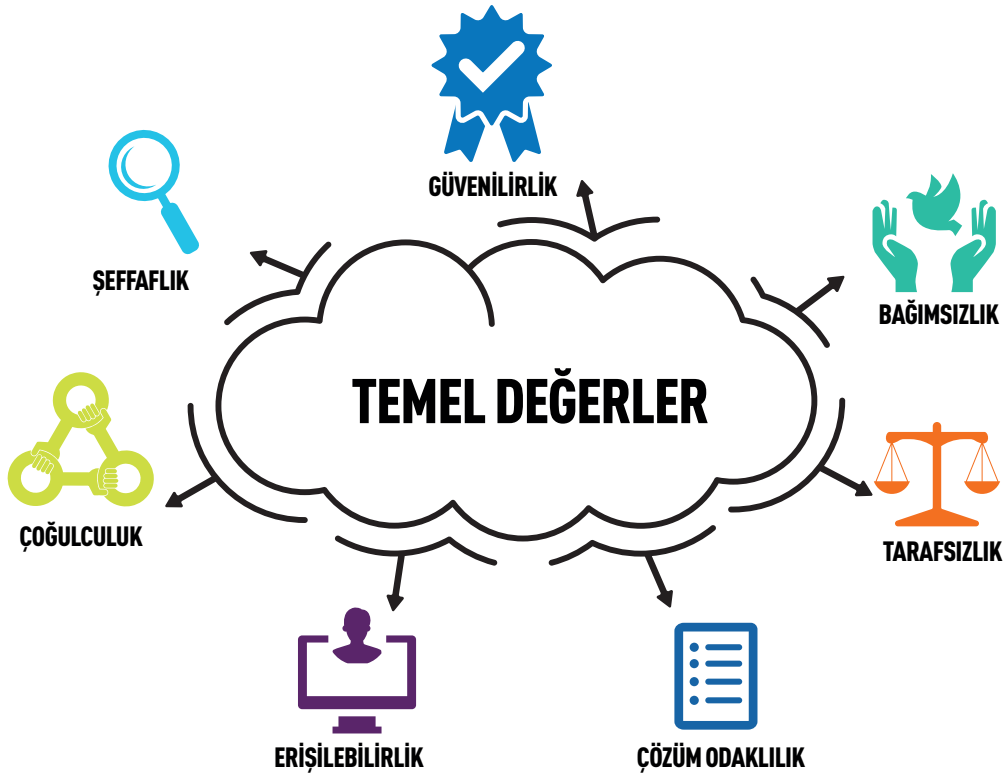
“İnsan haklarını korumak ve geliştirmek, kişilerin eşit muamele görme hakkının güvence altına alınması için çalışmak, işkence ve kötü muameleyle etkin mücadele etmek”



B. VİZYON

“İnsan haklarının korunması ve güçlendirilmesinde yürüttüğü çalışmaları, evrensel ve yerel değerlerimizi bağdaştıran politika ve kararlarıyla güvenilir, etkin ve saygın bir kurum olmak”

C. TEMEL DEĞERLER



D. AMAÇ VE HEDEFLER

AMAÇ 1

İnsan haklarının korunması
ve geliştirilmesi

HEDEF (H.1.1.) Ülkemizde insan hakları bilincini artırmak

HEDEF (H.1.2.) İnsan hakları konusunda uygulama ve gelişmeleri raporlamak

HEDEF (H. 1.3.) Uluslararası, bölgesel ve diğer ulusal insan hakları kurum/kuruluşlarla işbirliğini artırmak

HEDEF (H. 1.4.) İnsan haklarının korunması ve geliştirilmesi kapsamında Kurum etkinliğini artırmak

AMAÇ 2

İşkence ve kötü muameleye
karşı etkin mücadele
edilmesi

HEDEF (H.2.1.) Alıkonulma merkezlerine yapılan ziyaret sistemini güçlendirmek

HEDEF (H.2.2.) Ulusal önleme mekanizmasını güçlendirmek

HEDEF (H.2.3.) İşkence ve kötü muameleye karşı mücadele bilincini arttırmak

AMAÇ 3

Ayrımcılıkla etkin mücadele
edilmesi

HEDEF (H.3.1.) Ayrımcılık yasağı ihlallerinin önlenmesi kapsamında Kurumun etkinliğini artırmak

HEDEF (H.3.2.) Ayrımcılıkla etkin mücadele için farkındalığı artırmak

AMAÇ 4

Kurumsal kapasitenin
geliştirilmesi

HEDEF (H.4.1.) Bilişim alt yapısını geliştirmek

HEDEF (H.4.2.) Başvuru sistemini geliştirmek

HEDEF (H.4.3.) Kurum için yeterli ve nitelikli insan kaynağını sağlamak

HEDEF (H.4.4.) Kurumsal tanıtımı artırmak

E. HEDEF KARTLARI

Amaç 1



İnsan Haklarının Korunması ve Geliştirilmesi

Hedef H.1.1.

Ülkemizde insan hakları bilincini artırmak

Hedef H.1.2.

İnsan haklarına dair uygulama ve gelişmeleri raporlamak

Hedef H. 1.3.

Uluslararası, bölgesel ve diğer ulusal insan hakları kurum/kuruluşlarla işbirliğini artırmak

Hedef H. 1.4.

İnsan haklarının korunması ve geliştirilmesi kapsamında Kurum etkinliğini artırmak

H1.1. HEDEF KARTI

AMAÇ (A1)	İnsan haklarının korunması ve geliştirilmesi								
HEDEF (H1.1)	Ülkemizde insan hakları bilincini artırmak								
PERFORMANS GÖSTERGELERİ	Hedefe Etkisi (%)	Başlangıç Değeri	1. Yıl	2. Yıl	3. Yıl	4. Yıl	5. Yıl	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı
PG 1.1.1. DÜZENLENEN EĞİTİM SAYISI	25	2	2	3	4	4	5	Altı Ayda Bir	Altı Ayda Bir
PG 1.1.2. EĞİTİCİ EĞİTİMİ ALAN KİŞİ SAYISI	10	15	15	15	25	25	30	Altı Ayda Bir	Altı Ayda Bir
PG 1.1.3. DÜZENLENEN ETKİNLİK SAYISI	25	4	4	5	5	6	7	Altı Ayda Bir	Altı ayda Bir
PG 1.1.4. EĞİTİME KATILAN SAYISI	15	100	150	150	200	200	250	Altı Ayda Bir	Altı Ayda Bir
PG 1.1.5. BASILI VE GÖRSEL YAYIN SAYISI	25	2	2	3	3	4	4	Altı Ayda Bir	Altı Ayda Bir
SORUMLU BİRİM	İnsan Haklarının Korunması ve Geliştirilmesi Birimi								
İŞBİRLİĞİ YAPILACAK BİRİM(LER)	Uluslararası İlişkiler ve Proje Birimi, Ayrımcılıkla Mücadele ve Eşitlik Birimi, Ulusal Önleme Mekanizması Birimi,								
RİSKLER	Mali kaynak yetersizliği Nitelikli personel yetersizliği Fiziki ve teknik altyapı yetersizliği Diğer kurumlar tarafından eğitim ve eğitici talep edilmemesi								
STRATEJİLER	İnsan hakları alanında bilgi ve farkındalık düzeyini artırmak amacıyla hem kamuya hem de sivil kesime yönelik eğitim faaliyetleri gerçekleştirilecektir İnsan haklarına ilişkin özel günlerde farkındalık artırıcı etkinlikler düzenlenecektir Dezavantajlı gruplara yönelik farkındalık artırıcı etkinlikler düzenlenecektir İnsan hakları ve özgürlüklere ilişkin farkındalık artırıcı kitap, broşür vb. materyallerin basılarak dağıtımı yapılacaktır								
MALİYET TAHMİNİ	12.300.000TL								
TESPİTLER	Mevcut durumda yerel teşkilat olarak görev ifa etmesi öngörülen il ve ilçe insan hakları kurulları genel olarak etkin değildir. Bu kurullara ilişkin mevzuatın güncellenmesi gerekmektedir								
	Kamu ve özel kesimde görevli kişilerin yetiştirilmesine yönelik düzenlenen eğitimlerde insan hakları alanına yeterli düzeyde yer verilmemesi								
	Dezavantajlı gruplara ilişkin farkındalığın zayıf olması								
	İnsan haklarına ilişkin basılı ve görsel materyallerin yetersiz olması								
İHTİYAÇLAR	Kuruma yeterli sayıda personel kadrosu ihdas edilmesi ve mevcut kadroların kullanımına imkân verilmesi								
	Kurumun bütçesinin ihtiyaçları ile orantılı olarak revize edilmesi Kamu kurumu ve STK'ların eğitim ve eğitici taleplerinin artırılması								

H1.2. HEDEF KARTI

AMAÇ (A1)	İnsan haklarının korunması ve geliştirilmesi									
HEDEF (H1.2.)	İnsan hakları konusunda uygulama ve gelişmeleri raporlamak									
PERFORMANS GÖSTERGELERİ	Hedefe Etkisi (%)	Başlangıç Değeri	1. Yıl	2. Yıl	3. Yıl	4. Yıl	5. Yıl	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı	
PG 1.2.1. İNSAN HAKLARININ GENEL DURUMUNA İLİŞKİN YAYIMLANAN ÜLKE YA DA BÖLGE İNSAN HAKLARI RAPORLARI SAYISI	30	0	1	2	2	2	3	Altı Ayda Bir	Altı Ayda Bir	
PG 1.2.2. YILLIK VE TEMATİK RAPOR SAYISI	25	3	3	4	4	5	5	Altı Ayda Bir	Altı Ayda Bir	
PG 1.2.3. RAPORLAMA EĞİTİMİ	20	0	1	1				Altı Ayda Bir	Altı Ayda Bir	
PG 1.2.4. FARKLI DİLLERDE YAYIMLANAN RAPOR SAYISI	25	0	1	2	2	3	3	Altı Ayda Bir	Altı Ayda Bir	
SORUMLU BİRİM	İnsan Haklarının Korunması ve Geliştirilmesi Birimi									
İŞBİRLİĞİ YAPILACAK BİRİM(LER)	Uluslararası İlişkiler ve Proje Birimi, Ayrımcılıkla Mücadele ve Eşitlik Birimi, Ulusal Önleme Mekanizması Birimi,									
RİSKLER	Mali kaynak yetersizliği Nitelikli personel yetersizliği Fiziki ve teknik altyapı yetersizliği									
STRATEJİLER	Ulusal ve uluslararası insan hakları alanındaki gelişmeler takip edilerek raporlanacaktır									
	Ulusal düzeyde insan hakları alanında yıllık ve tematik rapor hazırlanarak kamuoyu ve ilgililerle paylaşılacaktır Cumhurbaşkanlığına ve TBMM Başkanlığına ve ilgili Kurumlara sunulmak üzere yıllık raporlar ve tematik raporlar hazırlanacaktır Raporlamaya ilişkin usul ve esaslar belirlenecektir Hazırlanacak raporların uluslararası standartlara uygun olması amacıyla raporlama eğitimi düzenlenecektir Raporlara erişim kolaylaştırılacaktır. Raporların farklı dillerde yayımlanması sağlanacaktır									
MALİYET TAHMİNİ	6.550.000TL									
TESPİTLER	İnsan hakları alanında hazırlanan raporların nitelik ve nicelik olarak yetersiz olması İnsan hakları alanında uluslararası materyallere erişimin sağlanmasında güçlükler yaşanması Raporlamanın standart olmaması									
İHTİYAÇLAR	Raporlama sürecinin sağlıklı yürütülmesi amacıyla nitelikli insan gücünün artırılması Rapor standartlarının belirlenmesi Uluslararası materyallerin çevirilerinin yapılması Farklı dillerde çeviri yapacak personelin istihdam edilmesi									

H1.4. HEDEF KARTI

AMAÇ (A1)	İnsan haklarının korunması ve geliştirilmesi								
HEDEF (H1.4.)	İnsan haklarının korunması ve geliştirilmesi kapsamında Kurum etkinliğini artırmak								
PERFORMANS GÖSTERGELERİ	Hedefe Etkisi (%)	Başlangıç Değeri	1. Yıl	2. Yıl	3. Yıl	4. Yıl	5. Yıl	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı
PG 1.4.1. RESEN İNCELEME SAYISI	40	4	7	7	8	8	9	Altı Ayda Bir	Altı Ayda Bir
PG 1.4.2. KAMUOYU ARAŞTIRMASI	30	0	1	1	1	1	1	Altı Ayda Bir	Altı Ayda Bir
PG 1.4.3. HUKUKİ YOL GÖSTERİLEN KİŞİ SAYISI	30	20	30	30	40	50	50	Altı Ayda Bir	Altı Ayda Bir
SORUMLU BİRİM	İnsan Haklarının Korunması ve Geliştirilmesi Birimi								
İŞBİRLİĞİ YAPILACAK BİRİM(LER)	Ayrımcılıkla Mücadele ve Eşitlik Birimi, Ulusal Önlem Mekanizması Birimi, Uluslararası İlişkiler ve Proje Birimi								
RİSKLER	Mali kaynak yetersizliği Nitelikli personel yetersizliği Fiziki ve teknik altyapı yetersizliği Mevzuat taslağı ve değişiklik önerisinin kabul edilmemesi								
STRATEJİLER	İnsan haklarının korunması ve geliştirilmesi kapsamında resen inceleme sayısı artırılacak ve resen inceleme mekanizması etkin bir şekilde kullanılacak İnsan haklarının korunması ve geliştirilmesi amacıyla kamuoyu araştırması yapılarak ihtiyaç ve tespitler belirlenecek Hak arama yolu kapsamında başvuru ve resen incelemelerin yanı sıra ilgililere hukuki yol gösterilerek danışmanlık sağlanacak								
MALİYET TAHMİNİ	6.550.000 TL								
TESPİTLER	İnsan hakları konusunda istatistiki veri yetersizliği Resen inceleme yapacak nitelikli personel ve mali kaynak yetersizliği Resen inceleme ve karara bağlanması hakkında usul ve esaslardan kaynaklı sorunlar								
İHTİYAÇLAR	Düzenli kamuoyu araştırması yapılması Nitelikli personel sayısının artırılması ve mali kaynağın güçlendirilmesi Resen inceleme ve karara bağlama usul ve esaslarının gözden geçirilmesi								

HEDEF KARTLARI

Amaç 2



İşkence ve Kötü Muameleye Karşı Etkin
Mücadele Edilmesi

Hedef H.2.1.

Alıkonulma merkezlerine yapılan ziyaret
sistemini güçlendirmek

Hedef H.2.2.

Ulusal önleme mekanizmasını güçlendirmek

Hedef H.2.3.

İşkence ve kötü muameleye karşı mücadele
bilincini artırmak

H2.1. HEDEF KARTI

AMAÇ (A2)	İşkence ve kötü muameleye karşı etkin mücadele edilmesi								
HEDEF (H2.1.)	Alıkonulma merkezlerine yapılan ziyaret sistemini güçlendirmek								
PERFORMANS GÖSTERGELERİ	Hedefe Etkisi (%)	Başlangıç Değeri	1. Yıl	2. Yıl	3. Yıl	4. Yıl	5. Yıl	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı
PG 2.1.1. ZİYARET EDİLEN ALIKONULMA MERKEZİ SAYISI	25	28	35	40	50	55	65	Altı Ayda Bir	Altı Ayda Bir
PG 2.1.2. HAZIRLANAN ZİYARET RAPORU SAYISI	20	15	17	25	30	35	40	Altı Ayda Bir	Altı Ayda Bir
PG 2.1.3. UÖM GÖREVİNE İLİŞKİN DÜZENLENEN EĞİTİM SAYISI (KURUM İÇİ)	20	1	1	2	2	3	3	Altı Ayda Bir	Altı ayda Bir
PG 2.1.4. ALIKONULMA YERLERİYLE İLİŞKİLİ/ SORUMLU KURUM VE KURULUŞLARLA DÜZENLENEN TOPLANTILARININ SAYISI	15	3	2	2	2	2	2	Altı Ayda Bir	Altı Ayda Bir
PG 2.1.5. FARKLI ALANLARDAN UZMANLARIN (PSİKİYATRİST, PSİKOLOG, GERONTOLOG VB.) İSTİHDAM EDİLMESİ	20	0	1	2	2			Altı Ayda Bir	Altı Ayda Bir
SORUMLU BİRİM	Ulusal Önleme Mekanizması Birimi								
İŞBİRLİĞİ YAPILACAK BİRİM(LER)	İnsan Haklarının Korunması ve Geliştirilmesi Birimi, Ayrımcılıkla Mücadele ve Eşitlik Birimi,								
RİSKLER	Alıkonulma mekanlarının sayısının fazlalığı Nitelikli personel eksikliği Kurum bütçesinin yetersizliği								
STRATEJİLER	Kurumun UÖM görevinin, kişilerin özgürlüğünden mahrum bırakıldığı veya koruma altına alındığı kurumlar ve buralarda bulunan kişiler nezdinde bilinirliliği arttırılacaktır Ziyaretler sırasında yetkililer ile kurulacak iletişim ve ziyaret sonrasında hazırlanacak raporlarda yer verilecek öneriler yoluyla iletişim ve işbirliğinin sürekli hale getirilecek, böylece önleme fonksiyonunun ön plana çıkarılacaktır Diğer kamu kurum ve kuruluşları, STK'lar ve il ve ilçe insan hakları kurulları ile işkence ve kötü muamelenin önlenmesi konusunda işbirliği yapılacaktır								
MALİYET TAHMİNİ	8.200.000 TL								
TESPİTLER	Alıkonulma merkezlerinde tutulanlar ile koruma altına alınmış kişiler ile görev yapan personel nezdinde Kurumumuzun bilinirliğinin yetersiz olması. Benzer görevi yapan kamu kurum ve kuruluşları ile Kurumumuz arasında bir eşgüdüm bulunmaması. Ziyaretlerin daha etkili bir şekilde yürütülmesi sırasında HarcırahKanunu'ndan kaynaklı sorunlar								
İHTİYAÇLAR	UÖM görevi kapsamında ihtiyaç duyulan farklı alanlardan uzmanların (psikiyatrist, psikolog, gerontolog vb.) istihdam edilmesi veya belirli faaliyetler çerçevesinde bu kişilerin uzmanlıklarından faydalanılması İlgili kamu kurumu ve sivil toplum örgütleri ile yetkililer arasındaki işbirliğinin güçlendirilerek önleme fonksiyonun öne çıkartılması Ziyaretlerin daha etkili bir şekilde yürütülmesine yönelik Harcırah Kanunun'da değişiklik yapılması								

H2.3. HEDEF KARTI

AMAÇ (A2)	İşkence ve kötü muameleye karşı etkin mücadele etmek								
HEDEF (H2.3.)	İşkence ve kötü muameleye karşı mücadele bilincini arttırmak								
PERFORMANS GÖSTERGELERİ	Hedefe Etkisi (%)	Başlangıç Değeri	1. Yıl	2. Yıl	3. Yıl	4. Yıl	5. Yıl	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı
PG 2.3.1. DÜZENLENEN ETKİNLİK SAYISI	30	2	2	2	2	3	3	Altı Ayda Bir	Altı Ayda Bir
PG 2.3.2. BASILI VE GÖRSEL YAYIN SAYISI	20	3	2	2	3	3	4	Altı Ayda Bir	Altı Ayda Bir
PG 2.3.3. DÜZENLENEN EĞİTİM SAYISI	30	3	4	4	5	5	5	Altı Ayda Bir	Altı ayda Bir
PG 2.3.4. EĞİTİM ALAN KİŞİ SAYISI	20	100	150	200	250	300	350	Altı Ayda Bir	Altı ayda Bir
SORUMLU BİRİM	Ulusal Önleme Mekanizması Birimi								
İŞBİRLİĞİ YAPILACAK BİRİM(LER)	İnsan Haklarının Korunması ve Geliştirilmesi Birimi, Ayrımcılıkla Mücadele ve Eşitlik Birimi,								
RİSKLER	Nitelikli personel eksikliği Kurum bütçesinin yetersizliği Fiziki ve teknik altyapı yetersizliği								
STRATEJİLER	İşkence ve kötü muameleye karşı mücadele bilincinin artırılması kapsamında çalıştay, sempozyum, konferans vb. etkinlikler düzenlenecektir İşkence ve kötü muameleye karşı mücadele kapsamında eğitim faaliyetleri düzenlenecektir. İşkence ve kötü muameleye karşı mücadele bilincinin artırılması kapsamında basılı ve görsel materyaller hazırlanarak ilgililere dağıtım yapılacaktır Eğitici sayısının artırılması kapsamında eğitici eğitimleri düzenlenecektir								
MALİYET TAHMİNİ	9.400.000 TL								
TESPİTLER	Diğer kamu ve sivil toplum kuruluşlarından yeterli eğitim ve eğitici talebinin olmaması Kurumun insan kaynağı ve bütçe yetersizliği Eğitici sayısının yetersiz olması Eğitimlerin düzenli olarak düzenlenmemesi								
İHTİYAÇLAR	Nitelikli personel sayısının artırılması Eğitici sayısının artırılması Mali kaynağın yeterli hale getirilmesi Diğer kamu ve sivil toplum Kurumumuzdan eğitim ve eğitici talebinin artırılması								

HEDEF KARTLARI

Amaç 3



Ayrımcılıkla Etkin Mücadele Edilmesi

Hedef H.3.1.

Ayrımcılık yasağı ihlallerinin önlenmesi kapsamında Kurumun etkinliğini artırmak

Hedef H.3.2.

Ayrımcılıkla etkin mücadele için farkındalığı artırmak

H 3.1. HEDEF KARTI

AMAÇ (A3)	Ayrımcılıkla etkin mücadele edilmesi								
HEDEF (H 3.1.)	Ayrımcılık yasağı ihlallerinin önlenmesi kapsamında Kurumun etkinliğinin artırılması								
PERFORMANS GÖSTERGELERİ	Hedefe Etkisi (%)	Başlangıç Değeri	1. Yıl	2. Yıl	3. Yıl	4. Yıl	5. Yıl	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı
PG 3.1.1. RESEN YAPILAN İNCELEME SAYISI	30	2	3	3	5	5	5	Altı Ayda Bir	Altı Ayda Bir
PG 3.1.2. BAŞVURULARIN ORTALAMA KARARA BAĞLANMA SÜRESİ(GÜN)	30	180	160	140	120	100	90	Altı Ayda Bir	Altı Ayda Bir
PG 3.1.3. AYRIMCILIKLA MÜCADELE KAPSAMINDA YAPILAN İŞBİRLİĞİ SAYISI	25	2	2	2	3	3	3	Altı Ayda Bir	Altı Ayda Bir
PG 3.1.4. AYRIMCILIK YASAĞI İHLALLERİNE DAİR İSTATİSTİKİ RAPOR SAYISI	15	1	1	1	1	1	1	Altı Ayda Bir	Altı ayda Bir
SORUMLU BİRİM	Ayrımcılıkla Mücadele ve Eşitlik Birimi								
İŞBİRLİĞİ YAPILACAK BİRİM(LER)	İnsan Haklarının Korunması ve Geliştirilmesi Birimi, Ulusal Önlem Mekanizması Birimi, Ön İnceleme Birimi								
RİSKLER	Nitelikli personel eksikliği Kurum bütçesinin yetersizliği Fiziki ve teknik altyapı yetersizliği Başvuruların yoğunlaşması								
STRATEJİLER	Resen inceleme mekanizması güçlendirilecek ve inceleme sıklığı artırılabacak Başvuruların etkin ve verimli bir şekilde ilgililerin hak kaybına neden olmamak adına makul sürede sonuçlandırılacak Ayrımcılık yasağına ilişkin istatistiklerin raporlanarak ilgililerle paylaşılarak ihlallerin önlenmesine katkıda bulunulacak Ayrımcılıkla mücadele kapsamında kamu ve özel tüzel kişilerle ikili işbirliği sağlanarak farkındalık artırılacak								
MALİYET TAHMİNİ	8.900.000 TL								
TESPİTLER	Başvuru ve resen incelemelere ilişkin usul ve esasların belirlenmesinden kaynaklı sorunlar								
	Kamu ve özel tüzel kişiler tarafından ikili işbirliği konusunda yeterli düzeyde farkındalığın oluşmaması								
	İlgililerin kişisel veri paylaşımında önyargılarının oluşması								
	Raporlama sıklığının yetersiz olması								
İHTİYAÇLAR	Başvuru ve resen incelemelere ilişkin usul ve esasların gözden geçirilmesi								
	Mevzuat taslağı ve önerisi hazırlanması								
	Paydaşlarla olan ikili ve çoklu işbirliğinin artırılması Raporlama sıklığının artırılması ve kamuoyu ile paylaşılması								

HEDEF KARTLARI

Amaç 4



Kurumsal Kapasitenin Geliştirilmesi

Hedef H.4.1.

Bilişim alt yapısını geliştirmek

Hedef H.4.2.

Başvuru sistemini geliştirmek

Hedef H.4.3.

Kurum için yeterli ve nitelikli insan kaynağını sağlamak

Hedef H.4.4.

Kurumsal tanıtımı artırmak

H 4.2. HEDEF KARTI

AMAÇ (A4)	Kurumsal kapasitenin geliştirilmesi								
HEDEF (H 4.2.)	Başvuru sisteminin geliştirilmek								
PERFORMANS GÖSTERGELERİ	Hedefe Etkisi (%)	Başlangıç Değeri	1. Yıl	2. Yıl	3. Yıl	4. Yıl	5. Yıl	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı
PG 4.2.1. MOBİL BAŞVURU UYGULAMA SİSTEMİNİN KURULMASI(%)	25	0	20	40	100			Altı Ayda Bir	Altı Ayda Bir
PG 4.2.2. BAŞVURU TAKİP SİSTEMİNİN KURULMASI(%)	25	0	20	40	100			Altı Ayda Bir	Altı Ayda Bir
PG 4.2.3. ONLİNE ALINAN BAŞVURUNUN GENEL BAŞVURUYA ORANI (%)	25	30	40	70	80	80	80	Altı Ayda Bir	Altı Ayda Bir
PG 4.2.4. BAŞVURULARA İLİŞKİN HAZIRLANAN İSTATİSTİKİ RAPOR SAYISI	25	2	2	3	3	3	3	Altı Ayda Bir	Altı Ayda Bir
SORUMLU BİRİM	Ön İnceleme Birimi, Bilgi İşlem Birimi,								
İŞBİRLİĞİ YAPILACAK BİRİM(LER)	Tüm Birimler								
RİSKLER	Yazılım ve entegrasyon sürecinin uzaması Mali ve insan kaynağı yetersizliği Fiziksel ve teknik alt yapı yetersizliği								
STRATEJİLER	Mobil başvuru uygulaması geliştirilerek kuruma başvuru yapılması kolaylaştırılacak Online başvuru yapma oranı artırılarak başvuru sisteminin herkesin kolay erişim sağlayacağı bir sistem haline getirilecek Başvurulara ilişkin istatistiklerin genişletilip raporlanarak ve ilgililerin ve kamuoyunun erişimine açılacak								
MALİYET TAHMİNİ	9.200.000 TL								
TESPİTLER	Başvuru usul ve esasların mobil başvuru uygulamasına uygunluğunun yetersizliği Nitelikli personel ve mali kaynak yetersizliği Başvurulara ilişkin istatistiklerin yetersizliği								
İHTİYAÇLAR	Nitelikli personel istihdamının yapılması Mali kaynak sağlanması Başvuru istatistiklerinin genişletilmesi ve yaygınlaştırılması								

H 4.4. HEDEF KARTI

AMAÇ (A4)	Kurumsal kapasitenin geliştirilmesi								
HEDEF (H 4.4.)	Kurumsal tanıtımı artırmak								
PERFORMANS GÖSTERGELERİ	Hedefe Etkisi (%)	Başlangıç Değeri	1. Yıl	2. Yıl	3. Yıl	4. Yıl	5. Yıl	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı
PG 4.4.1. SOSYAL MEDYADA ETKİLEŞİM SAYISI	25	100	200	300	400	500	600	Altı Ayda Bir	Altı Ayda Bir
PG 4.4.2. BASILI VE GÖRSEL YAYIN SAYISI	25	2	2	2	2	2	2	Altı Ayda Bir	Altı Ayda Bir
PG 4.4.3. MEDYA KURULUŞLARINA YÖNELİK ZİYARET SAYISI	30	2	3	3	5	5	8	Altı Ayda Bir	Altı Ayda Bir
PG 4.4.4. DÜZENLENEN ETKİNLİK SAYISI	20	1	1	1	1	1	1	Altı Ayda Bir	Altı Ayda Bir
SORUMLU BİRİM	Bilgi İşlem Birimi								
İŞBİRLİĞİ YAPILACAK BİRİM(LER)	Tüm Birimler								
RİSKLER	Nitelikli personel eksikliği Kurum bütçesinin yetersizliği Fiziki ve teknik altyapı yetersizliği								
STRATEJİLER	Kurum faaliyetlerinin ulusal ve yerel medyada yer verme oranı artırılacaktır Medya kuruluşları ile işbirliği artırılacaktır Farkındalık artırıcı kamu spotları hazırlanacaktır İlgilileri bilgilendirici ve yönlendirici materyaller hazırlanacaktır								
MALİYET TAHMİNİ	8.000.000 TL								
TESPİTLER	Medya kuruluşları ile işbirliğinin yetersizliği Dış paydaşlarla olan etkileşim sayısının yetersizliği Mali kaynak yetersizliği								
İHTİYAÇLAR	Mali kaynağın yeterli hale getirilmesi Dış paydaşlarla olan etkileşim sayısının artırılması								

F. HEDEFLERDEN SORUMLU BİRİMLER

HEDEF	HARCAMA BİRİMLERİ	
	Sorumlu Birim	İşbirliği Yapılacak Birim
Hedef (H1.1)	İnsan Haklarının Korunması ve Geliştirilmesi Birimi	Uluslararası İlişkiler ve Proje Birimi, Ayrımcılıkla Mücadele ve Eşitlik Birimi, Ulusal Önleme Mekanizması Birimi,
Hedef (H1.2)	İnsan Haklarının Korunması ve Geliştirilmesi Birimi	Uluslararası İlişkiler ve Proje Birimi, Ayrımcılıkla Mücadele ve Eşitlik Birimi, Ulusal Önleme Mekanizması Birimi,
Hedef (H1.3)	Uluslararası İlişkiler ve Proje Birimi	İnsan Haklarının Korunması ve Geliştirilmesi Birimi, Ayrımcılıkla Mücadele ve Eşitlik Birimi, Ulusal Önleme Mekanizması Birimi,
Hedef (H1.4)	İnsan Haklarının Korunması ve Geliştirilmesi Birimi	Ayrımcılıkla Mücadele ve Eşitlik Birimi, Ulusal Önleme Mekanizması Birimi, Uluslararası İlişkiler ve Proje Birimi
Hedef (H2.1)	Ulusal Önleme Mekanizması Birimi	İnsan Haklarının Korunması ve Geliştirilmesi Birimi, Ayrımcılıkla Mücadele ve Eşitlik Birimi,
Hedef (H2.2)	Ulusal Önleme Mekanizması Birimi	İnsan Haklarının Korunması ve Geliştirilmesi Birimi, Ayrımcılıkla Mücadele ve Eşitlik Birimi, Ön İnceleme Birimi
Hedef (H2.3)	Ulusal Önleme Mekanizması Birimi	İnsan Haklarının Korunması ve Geliştirilmesi Birimi, Ayrımcılıkla Mücadele ve Eşitlik Birimi,
Hedef (H3.1)	Ayrımcılıkla Mücadele ve Eşitlik Birimi	İnsan Haklarının Korunması ve Geliştirilmesi Birimi, Ulusal Önlem Mekanizması Birimi, Ön İnceleme Birimi
Hedef (H3.2)	Ayrımcılıkla Mücadele ve Eşitlik Birimi	İnsan Haklarının Korunması ve Geliştirilmesi Birimi, Ulusal Önleme Mekanizması Birimi,
Hedef (H4.1)	Bilgi İşlem Birimi	Tüm Birimler
Hedef (H4.2)	Ön İnceleme Birimi, Bilgi İşlem Birimi,	Tüm Birimler
Hedef (H4.3)	İnsan Kaynakları ve Destek Hizmetleri Birimi	Tüm Birimler
Hedef (H4.4)	Bilgi İşlem Birimi	Tüm Birimler

G. MALİYETLENDİRME

HEDEF	Planın 1. yılı	Planın 2. yılı	Planın 3. yılı	Planın 4. yılı	Planın 5. yılı	Toplam Kaynak
Amaç 1	5.400.000	6.900.000	8.100.000	9.000.000	9.800.000	39.200.000
Hedef (H1.1)	1.700.000	2.200.000	2.600.000	2.800.000	3.000.000	12.300.000
Hedef (H1.2)	900.000	1.100.000	1.350.000	1.500.000	1.700.000	6.550.000
Hedef (H1.3)	1.900.000	2.500.000	2.800.000	3.200.000	3.400.000	13.800.000
Hedef (H1.4)	900.000	1.100.000	1.350.000	1.500.000	1.700.000	6.550.000
Amaç 2	3.200.000	4.000.000	5.100.000	5.900.000	6.600.000	24.800.000
Hedef (H2.1)	1.000.000	1.300.000	1.700.000	2.000.000	2.200.000	8.200.000
Hedef (H2.2)	900.000	1.200.000	1.500.000	1.700.000	1.900.000	7.200.000
Hedef (H2.3)	1.300.000	1.500.000	1.900.000	2.200.000	2.500.000	9.400.000
Amaç 3	2.900.000	3.500.000	4.300.000	4.800.000	5.300.000	20.800.000
Hedef (H3.1)	1.300.000	1.500.000	1.800.000	2.000.000	2.300.000	8.900.000
Hedef (H3.2)	1.600.000	2.000.000	2.500.000	2.800.000	3.000.000	11.900.000
Amaç 4	5.200.000	6.200.000	7.200.000	8.000.000	8.600.000	35.200.000
Hedef (H4.1)	1.800.000	2.000.000	2.400.000	2.400.000	2.500.000	11.100.000
Hedef (H4.2)	1.400.000	1.600.000	1.800.000	2.100.000	2.300.000	9.200.000
Hedef (H4.3)	900.000	1.200.000	1.400.000	1.600.000	1.800.000	6.900.000
Hedef (H4.4)	1.100.000	1.400.000	1.600.000	1.900.000	2.000.000	8.000.000
Toplam Kaynak	16.700.000	20.600.000	24.700.000	27.700.000	30.300.000	120.000.000

H. İZLEME VE DEĞERLENDİRME

Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu 20/04/2016 tarihli ve 29690 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 6701 sayılı Kanun ile kurulmuştur. Kanunla TİHEK üç farklı kurumun görevini tek çatı altında gerçekleştirecek şekilde yapılandırılmıştır.

Bu kapsamda TİHEK’e; Ulusal İnsan Hakları Kurumu, Ulusal Önleme Mekanizması ve Eşitlik Kurumu görev ve yetkileri verilmiş ve kurulduğu günden bu yana faaliyetlerine insanı ve insan haklarını temel alarak devam etmektedir.

Kurumsallaşma süreci boyunca birçok engel bertaraf edilerek ulusal ve uluslararası alanda söz sahibi olabilmiştir. İnsan haklarının korunması ve geliştirilmesi kapsamında Kurumumuzun daha işler hale getirilmesi ve kurumsallaşma sürecinin tamamlanması amacıyla 2019-2023 dönemini kapsayan ilk stratejik planı yürürlüğe girmiştir.

2019-2023 dönemi kapsamında hazırlanan bu Plan’da yer verilen amaç ve hedeflere ulaşmak en temel gayemizdir. Bu gayemizi gerçekleştirirken elbet riskler ve tehdit-

lerle karşılaşılacaktır. Ancak bu risk ve tehditleri bertaraf edecek kontrol faaliyetleri geliştirilmiştir. Ayrıca Plan’da belirlenen amaç ve hedefler belirtilen periyotlarda izleme ve değerlendirilmesi yapılacaktır. Bu çerçevede Kurum içinde kullanmak üzere izleme ve takip yazılımı geliştirilerek birimler arası veri paylaşımı güçlendirilecek ve sürekli raporlanacaktır.

Bu kapsamda Plan’da belirlenen amaç ve hedeflerin gerçekleştirilme sürecinde olası yaşanacak engellere zamanında müdahale edilmesine yardımcı olacaktır. Plan’da ortaya konulan hedefler ile bunların gerçekleşme durumu kıyaslanarak, hedefler ve gerçekleşme arasında fark oluşması durumunda sapmanın nedenleri değerlendirilecek ve düzeltici önlemlere ilişkin öneriler sunulacaktır. Ayrıca Plan’da yer almasına rağmen güncelliğini yitirmiş hedefler tespit edilecek ve gerektiğinde yeni amaç ve hedefler belirlenecektir.

İzleme ve değerlendirme süreci kurumsal öğrenmeyi ve sürekli iyileştirmeyi sağlayacak, ayrıca, hesap verebilirlik ve şeffaflık ilkelerine de katkıda bulunacaktır.

