

BE LE Dİ YE
EŞ İT Lİ K
EN DE K Sİ





2018

BE LE Dİ YE

EŞ İT Lİ K

EN DE K Sİ

Önsöz

Yerel yönetimler temel olarak yaşam alanları içerisinde, şehirlerde belirlenmiş ölçekler kapsamında mekânsal, sosyal, ekonomik ve kültürel olarak vatandaşların ihtiyaçlarına yanıt verir nitelikte faaliyet gösteren yönetim mekanizmalarıdır. Yerel yönetimler verdikleri hizmetler kapsamında kent politikaları geliştirmektedir ve kentsel planlama aktivitelerini hayata geçirmektedir. Kent politikalarının geliştirilmesi aşamalarında tüm dezavantajlı grupların çıkarlarının gözetilmesi gerekmektedir. Bu bağlamda, kentte yaşayan tüm grupların sosyal hak ve hizmetlere erişiminin önündeki engelleri kaldırabilmek adına belediyelerin “herkese eşit hizmet” anlayışını benimsemesi beklenmektedir.

Ancak çok uzun bir süre boyunca gerek toplumsal cinsiyet ve gerekse cinsel yönelim temelli ayrımcılığa maruz kalan LGBTİ+ların merkezi yönetimin yanı sıra yerel yönetimler nezdinde de çıkarlarının gözetilmediği tespit edilmiştir. Maruz kalınan ayrımcılığın sosyal çıktıları olduğu kadar (sosyal stigma, toplumdan dışlanma, sözlü ve fiziksel tacize maruz kalma), bu durumun maddi ve fiziksel sonuçları da bulunmaktadır (eğitim hakkına erişimin kısıtlanması, iş hayatında yaşanan ayrımcılık, sağlık hizmetlerine erişimdeki engeller, vb.).

Bu durumun değiştirilmesi ancak mevcut uygulama ve politikaların dönüştürülmesiyle mümkündür. Bu kapsamda yerel yönetimlerin LGBTİ+lara yönelik farkındalık ve bilinirlik çalışmaları yürütmeleri ve vermekte oldukları mevcut hizmetleri LGBTİ+ların erişimine açık hale getirmeleri ve aynı zamanda LGBTİ+ların talep ve ihtiyaçlarına yönelik yeni hizmet üretmeleri gerekmektedir.

SPoD, kuruluş tarihi olan 2011 yılından bu yana Türkiye’de LGBTİ+ hakları mücadelesini farklı çalışma alanları üzerinden gerçekleştirmektedir. Bu alanlardan biri de siyasi temsil alanıdır. LGBTİ+ haklarının merkezi sistem dahilinde iyileştirilmesinin önündeki bariyerleri göz önünde bulundurarak, SPoD ilk defa 2013 yılında LGBTİ+ların yerel yönetimlerdeki siyasi temsilinin önündeki engelleri kaldırmak ve LGBTİ+ların aktif siyasette yer almalarını sağlamak üzere “Türkiye’de Yerel Politikaya LGBT Hakları Perspektifi Kazandırma” projesini başlatmıştır. 2014 yılında, yerel seçimler arifesinde ‘LGBTİ Dostu Belediyecilik Protokol Metni’ni oluşturmuş ve yerel yönetimlerin LGBTİ haklarının hayata geçirilmesindeki sorumluluklarını bir kere daha hatırlatmayı hedeflemiştir. 2014’un son ayında kamuoyu ile paylaşılan Yerel Siyasette LGBTİ Hakları yayını ise hem gerçekleştirilmiş yerel seçim çalışmalarının yoğun bir özetini içermekte hem de gelecek strateji ve planların neler olması gerektiğine yönelik olarak bir rehber niteliği taşımaktadır.

Belediye Eşitlik Endeksi Projesi, SPoD’un süregelen ve yerel yönetimleri (eşitlikçi bir yapıya sahip olmaları, cinsiyet kimliği ve cinsel yönelim konularından bilinçlenerek gereken planlamaları yapmaları, hizmetlerini bu perspektif doğrultusunda şekillendirmeleri yönünde) hedef alan çalışmalarının bir devamı niteliği taşımaktadır. Bu bağlamda gerçekleştirilen bu çalışmanın somut, kalıcı ve ufuk açıcı çıktılar ortaya koyması hedeflenmiştir. Endeks kriterlerinin, Türkiye’nin farklı il ve ilçelerinde bulunan tüm LGBTİ+ örgüt ve oluşumlarının faydalanabileceği bir bütünlük içermesine zözen gösterilmiştir. Bu sayede, örgüt ve oluşumların, buldukları yerel yönetim birimlerinin faaliyetlerini aynı kriterler ışığında gözlemlene, değerlendirme ve karşılaştırma olanağını bulmalarının da önünün açılması hedeflenmektedir. Projenin, bu alanda faaliyet gösteren/göstermek isteyen tüm yerel yönetim birimlerinin faydalanabileceği bir kaynak olması da arzu edilen sonuçlar arasında yer almaktadır. Sonuncu ama son derece önemli olarak, bu endeksin orta ve uzun vadede LGBTİ+ odaklı yerel politikaların artışına ve devamlılığına vesile olması projenin en temel gayesi olmuştur.

Bu çalışmada yer almayı kabul eden ve projenin şekillenmesine büyük katkı sağlayan saygıdeğer Danışma Kurulu üyelerine; endeksin ilk uygulama sahasının gerçekleştirildiği ilçelerde yer alan ve projenin hazırlık aşamasına destek vermiş yerel yönetim ve sivil toplum kuruluşu temsilcilerine; projenin hayata geçmesini mümkün kılan tüm LGBTİ+ oluşum ve örgütlerine teşekkürlerimi sunarım.

Projenin tüm aşamalarında emeği geçen Mehmet Akın’a ve sunduğu iç görüşlerle süreci zenginleştiren Hilal Başak Demirbaş, Emirhan Deniz Çelebi ve Eren Kara’ya, dayanışmanın güçlendirdiğini gösteren Serdar Ocaksönmez ve Müge Akbasan’a, yayını en az benim kadar önemseyen çok sevgili Bora Aydınтуğ’a ve süreçte bana olan destek ve inancını eksiltmeyen babam Nadi Zerey’e sonsuz teşekkürlerimi iletiyorum.

Neyir Zerey

Sosyal Politika Cinsiyet Kimliği ve Cinsel Yönelim Çalışmaları Derneği

Belediye Eşitlik Endeksi Raporu – 2018

Proje Koordinatörü

Neyir Zerey

Proje Destekçileri ve Uygulama Ekibi

Neyir Zerey, Mehmet Akın, Hilal Başak Demirbaş, Serdar Ocaksönmez,
Müge Akbasan, Eren Kara, Yeşim Selçuk ve Jean Freedberg (HRC)

Editör

Neyir Zerey, Mehmet Akın

Tasarım ve Uygulama

Pikan Ajans

Dizgi ve Baskı Öncesi Hazırlık

Neyir Zerey, Müge Akbasan, Sevcan Tiftik

ISBN

978-605-67361-1-7

Baskı ve Cilt

XXXX

İletişim

Katip Mustafa Çelebi Mah. Sıraselviler Cad.
No:34 D:5 Taksim, Beyođlu
İstanbul
+90 (212) 292 48 02
info@spod.org.tr
www.spod.org.tr

©2019 Bu kitabın tüm yayın hakları saklıdır.

İÇİNDEKİLER

GİRİŞ	8
PROJENİN TEMEL HEDEFLERİ	11
S.S.S. SIKÇA SORULAN SORULAR	12
DENETİM MEKANİZMALARI VE ENDEKS UYGULAMALARI	14
İZLEME VE DEĞERLENDİRME UYGULAMALARINDA ENDEKS MODELİ	15
TÜRKİYE’DEKİ YERİNDEN YÖNETİM MODELİNİN TEMEL ÇERÇEVESİ	16
4982 SAYILI BİLGİ EDİNME HAKKI KANUNU & 5018 SAYILI KAMU MALİ YÖNETİMİ VE KONTROL KANUNU & 5393 SAYILI BELEDİYE KANUNU	17
TÜRKİYE’DE YEREL YÖNETİMLERE KATILIM VE KATILIMCI MEKANİZMALARIN İŞLEYİŞİ	19
YEREL YÖNETİMLERİ İZLEME VE DEĞERLENDİRME ÇALIŞMALARI	20
TÜRKİYE’DEKİ YEREL YÖNETİMLERİ İZLEME & DEĞERLENDİRME ÖRNEKLERİ	21
YEREL YÖNETİMLERİ İZLEME VE DEĞERLENDİRME ÇALIŞMALARINA YENİ BİR ÖRNEK: BELEDİYE EŞİTLİK ENDEKSİ PROJESİ	22
BELEDİYE EŞLİK ENDEKSİNİN TARİHSELİĞİ	22
BELEDİYE EŞİTLİK ENDEKSİ GÖSTERGELERİNİN OLUŞUM AŞAMASI	23
ENDEKS GÖSTERGELERİNE ERİŞİM SAĞLAYAN ARAÇLAR VE SAHA SÜRECİ	24
GÖSTERGELERE İLİŞKİN VERİLERİN TOPLANMASI: SAHA SÜRECİ	28

2017 YILI BELEDİYE EŞİTLİK ENDEKSİ PROJESİ SONUÇLARI

4N1H: HANGİ BELEDİYELER? NEDEN? NEREDE? NE ZAMAN VE NASIL?	28
Hangi Belediyeler?	29
Neden?	29
Nerede?	30
Ne Zaman?	31
Nasıl?	31
ANKARA – ÇANKAYA BELEDİYESİ	31
BURSA – NİLÜFER BELEDİYESİ	38
ÇANAKKALE – ÇANAKKALE BELEDİYESİ	46
ESKİŞEHİR – ESKİŞEHİR BÜYÜKŞEHİR VE ODUNPAZARI BELEDİYELERİ	54
İSTANBUL – BEŞİKTAŞ BELEDİYESİ	61
İSTANBUL – ŞİŞLİ BELEDİYESİ	68
İZMİR – KONAK VE BUCA BELEDİYELERİ	76
MERSİN – AKDENİZ BELEDİYESİ	84



GİRİŞ

Yerel yönetimler, merkezi yönetimden farklı olarak, bireylerin yaşantılarını ilgilendiren onların gündelik yaşam pratiklerini derinden etkileyebilecek hizmetler sunmaktadır. Yönetim birimlerinin hizmetleri ve hizmetlerin çerçevelendirildiği politikaları sunduğu kişilerle iletişim kurmaları beklenmektedir. Toplum içerisinde ayrımcılığa maruz kalan grupların kamu tarafından sunulan hizmetlere eşit şekilde erişebilmeleri, yerel düzeyde üretilen politikaların yaşayan tüm birey ve grupları kapsar nitelikte olması ancak tüm kesimlerin ihtiyaç ve taleplerinin duyulması ve dikkate alınması ile mümkündür. LGBTİ+ların ihtiyaç duydukları politika ve hizmetlerin yerel düzeyde gerçekleştirilmesi ancak demokratik ve katılımcı yöntemlerle mümkün görülmektedir. Ürettiği eşitlikçi ve katılımcı politikalarla gündelik mahalle ve kent yaşantısını

dönüştürebilme yetisine sahip yerel yönetimlerin LGBTİ+ların kentte uğradıkları ayrımcılığın da önüne geçmeleri mümkün görülmektedir. LGBTİ+ hareketi, gerek seslerini duyurabilecek kişiler üzerinden gerekse yerel yönetim birimlerinde kendileri yer alarak, ihtiyaç duyulan dönüşümü hayata geçirmeyi hedeflemiştir.

LGBTİ+ dernekleri ve bağımsız aktivistler Gezi Hareketi sonrasında LGBTİ+ Blok çatısı altında buluşmuştur. Aslında uzun zamandan beri siyaset alanında faaliyet göstermekte olan LGBTİ+ hareketi, bu faaliyetlerinin bir devamı olarak Gezi sonrası gittikçe önemli bir hale gelen Yerel Seçimlere yönelik bir kampanya kararı almıştır. LGBTİ+lar 2014 Yerel Seçimlerinde belediyelere ilişkin taleplerinin duyulur hale gelmesi için farklı aktör ve kurumlara yönelik çalışmalar gerçekleştirmiştir: çok yönlü ve parti gözetmeden siyasilere yönelik sürdürülmüş olan iletişim kampanyasının yanı sıra LGBTİ+ların kendilerini temsil etmelerini ve yerel siyasette LGBTİ+ların yer alması için siyasete katılıma teşvik ve güçlendirme faaliyetleri hayata geçirilmiştir.

Türkiye’de 5 yılda bir gerçekleştirilen yerel seçimler öncesi sürdürülen seçim kampanyası kapsamında, farklı illerde bulunan LGBTİ+ aktivistlerinin ve örgütlerin bir araya geldiği çalıştaylar gerçekleştirilmiş ve LGBTİ+ların dahil edildiği belediyecilik modeli üzerinde çalışılmıştır. Farklı illerde yaşayan tüm LGBTİ+ların buldukları ilçelerdeki yerel yönetimlerin neler yapabileceği üzerine ürettiği fikirler ve talepler, ortak bir platformda buluşturularak bir liste haline getirilmiştir. İstanbul’da bulunan Sosyal Politika Cinsiyet Kimliği ve Cinsel Yönelim Çalışmaları Derneği (SPoD)’un Siyaset Okulu adlı etkinliği esnasında geliştirilen bu talep listesinin içerisinde, belediyelerin LGBTİ+ ekseninde gerçekleştirebileceği hizmet ve faaliyetlerine dair öneriler, belediyenin kendi bünyesi içerisinde dönüştürebileceği alanlara ilişkin notlar, yerelde faaliyet göstermekte olan kamu birimlerinin yönetim ve idare şeklini kapsayıcılık, eşitlik ve ayrımcılık karşıtlığı çerçevesince dönüştürmesine ilişkin formüller içermektedir. Bu öneriler LGBTİ+ Dostu Belediyecilik Protokolü başlığı altında, kampanya kapsamında görüşülen Belediye Başkanlığı adaylarına imzaya açılmış ve 41 Belediye

Başkan adayı tarafından imzalanmıştır (SPoD, 2015).

Yerel yönetim birimlerinde aktif görev almak için farklı il ve ilçelerden adaylıklarını açıklayan LGBTİ+lar gerçekleştirilen bu kampanya sayesinde yerel yönetimlerin yetki alanındaki yerlerde erişebilecekleri kapıları aralayabilmişlerdir. Gerek seçilerek gerekse atanmış olarak, Belediye meclisi üyeliği, kent konseyi genel sekreterliği, Belediye Başkanı Danışmanlığı, Eşitlik Birimi uzmanlığı gibi mevkilerde yer almaya hak kazanan LGBTİ+lar, LGBTİ+ aktivizmini yerel yönetim mekanizmaları aracılığıyla bu sefer “hizmeti sunan” tarafta bulunarak ilerletmeye devam etmişlerdir. Seçimlerde, protokol imzacısı olan Belediye Başkanı adaylarından 4 tanesi ilçe belediyelerinde Başkanlık görevine seçilmiştir. Seçim sonrası belediye başkanlığı görevini devraldıktan sonra bu protokolün imzacısı olan bir belediye başkanının daha katılımıyla 2014–2019 görev dönemi boyunca LGBTİ+ Dostu Belediyecilik ilkelerini benimseyecek 5 belediye ile yola çıkmıştır.

2014 yılında gerçekleştirilen bu kampanyanın ve sonrasında gerek yerel yönetim birimleri içerisinde, gerekse sivil bir şekilde yerel yönetimlere yönelik olarak sürdürülen aktivizm çalışmalarının mevcut durumunu ve yerel yönetimlerin başarılarının somut çıktılarını ortaya koymak üzere 2017 yılı süresince bir izleme ve değerlendirme (monitoring & evaluation) (İ&D) çalışması gerçekleştirilmiştir. Belediye Eşitlik Endeksi Projesi olarak adlandırılan bu proje ile, LGBTİ+lar hareketi gerek kendi çalışmalarının sonuçlarını takip etmeyi gerekse çıktılar doğrultusunda bir sonraki yerel seçim sürecine hazırlanmak için bir aktivizm yol haritası çıkarmayı hedefleyen ve Türkiye’de ilk defa belediyelerin LGBTİ+ eksenli olmaları yönünde değerlendiren



PROJENİN TEMEL HEDEFLERİ

bir projedir.

Bu izleme ve değerlendirme (İ&D) projesi, yerel yönetim birimlerine yönelik yapılan incelemeler esnasında, LGBTİ+ hareketinin özneleri tarafından belirlenmiş göstergelerin (indikatör) oluşturduğu bir Yerel Yönetim Eşitlik Endeksi (YYEE) iskeleti üzerine inşa edilmiştir. Mevcut durum analizinde kullanılan YYEE, yerel yönetimler nezdinde atılacak gelecek adımlar için de harita niteliği taşıyan pratik bir aktivizm aracı olarak tasarlanmıştır.

Belediye Eşitlik Endeksi Projesi LGBTİ+ların politika eksenli süreçlerin tümüne (hazırlık, uygulama, İ&D süreçlerine) sivil katılım göstereceğinin bir kanıtı olarak da yorumlanabilir. Bu yayının bir diğer amacı da, 2014 yılından bu yana LGBTİ+ örgütlenmelerinin bulunduğu illerdeki yerel yönetim birimlerinin gerçekleştirdikleri LGBTİ+ eksenli politika, hizmet ve faaliyetleri kayıt altına almak ve bu sayede bu yönetim birimlerinin yönetici ve çalışanlarına, bu alanda bizlerle aynı yolda yürüyen tüm belediyelere teşekkürlerimizi iletmektir. Cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayrımcılığın karşısında duran, LGBTİ+ların yaşam koşullarını yetki alanı dahilinde iyileştirmeyi hedefleyen ve bu doğrultuda LGBTİ+ eksenli politika ve hizmet üreten belediyelerin ve de bu alanda varlık göstermek isteyen, eşitlikçi, kapsayıcı ve sosyal belediyecilik ilkelerine sahip diğer tüm belediyelere örnek teşkil etmesini ve LGBTİ+ eksenli belediyeciliğin yaygın bir şekilde





SIKÇA SORU- LAN SORU- LAR

Projenin işleyiş detaylarına değinmeden önce, aşağıdaki bölümde proje süresince de sıklıkla yönlendirilen sorulara verilen yanıtlar yer verilmiştir.

Bu projeyi yapmak nereden aklınıza geldi?

2014 yılında yürütölen kampanya ile LGBTİ+ların yerel yönetimlerde aktif olarak yer almalarının ve yereldeki yönetim biçiminin LGBTİ+ kapsayıcılığı ekseninde dönüştürölmesinin ilk adımları atılmıştı. Yurtdışında, özellikle de Avrupa ve Kuzey Amerika kıtalarındaki LGBTİ+ hakları aktivizmi metotlarının verdiği olumlu sonuçlar ve İ&D projelerinin genel anlamda sivil katılımıcılığı arttırıyor oluşu kesişim kümelerine bakmamızı sağladı.

Amerika'da LGBTİ+ hak savunuculuğu yapan Human Rights Campaign (HRC) adlı kuruluşun 2011 yılından beri uygulamakta olduğu Municipal Equality Index (MEI) (Belediye Eşitlik Endeksi) projesinin Türkiye'ye uyarlanması fikri 2014 yerel seçimlerden hemen sonra geliştirildi. 2014 yılında bir trafik kazasında kaybettiğimiz aktivist Boysan Yakar'ın girişimi ile ilk adımları atılan proje, 2016 yılında Ekim ayında SPOD bünyesinde başlatıldı.

Proje için gereken fonu/finansal kaynağı kim sağladı?

Projenin model olarak alınan uygulama alanının Amerika olması sebebiyle, proje için ilk fon başvurusu Türkiye'deki Amerikan Büyükelçiliği'ne yapıldı. Büyükelçilik projenin temelini atılması ve endeks kriterlerinin oluşturulması için gereken fonu sağlarken, endeks kriterlerinin uygulanması, raporlamanın gerçekleştirilmesi ve yaygınlaştırılması aşamaları için projenin başladığı ilk aylarda Açık Toplum Vakfı'na ve Heinrich Böll Stiftung Vakfı'na fon başvurusunda bulunduk. Projenin tüm giderleri bu kurumlardan sağladığımız fonlar ile karşılandı.

Proje içerisinde kimler yer alıyordu? Ekip kaç kişilikti? Yalnızca bu ekibin dahil olduğu bir proje mi oldu?

Projenin bu ilk uygulanma yılında, endeks kriterlerinin oluşturulması, eğitimlerin ve toplantıların düzenlenmesi, raporlama sürecinin yönetimi ve yayın içeriğinin hazırlanması süreçlerinden sorumlu koordinatör olarak Neyir Zerey görevlendirildi.

Endeksin oluşturulması aşamasında, bu alanda çalışmalar gerçekleştiren uzmanların ve fikir önderlerinin iç görülerinin alınmasına dikkat edildi. Projenin kriterlerinin belirlenmesi öncesinde kurulan ve gönüllü olarak görev yapan danışma kurulunda Kadıköy Kent Konseyi Genel Sekreteri İkbal Polat, CEİD kurucusu ve şehir plancısı

Yıldız Tokman, insan hakları savunucusu İlknur Üstün, Habitat Derneği temsilcisi Anıl Gökrenk, SPoD yerel yönetimler kampanyası yürütücüsü Sezen Yalçın, sivil toplumu güçlendirme alanında uzman Selen Lermioğlu Yılmaz, SPoD'un kuruluş yılından bugüne danışmanlık alınan Doç. Dr. Ayşen Candaş (BOUN), kamu harcamalarını izleme alanında uzman Prof. Dr. Nurhan Yentürk (Bilgi Üniversitesi), toplumsal cinsiyet ve yerel yönetimler konularında uzman Doç. Dr. Nuray Ergüneş ve Yard. Doç. Dr. Özgün Akduran (İstanbul Üniversitesi) yer aldılar.

Proje dahilinde gerçekleştirilen aktiviteler esnasında LGBTİ+ hareketinde yer alan LGBTİ+ örgütlenmeleri ile bir araya gelindi. Proje sahası olarak belirlenen illerden katılım sağlayan örgütlere ek olarak, endeks projesinin bir diğer bileşeni de inceleme öznesi olan yerel yönetimler oldu. İstanbul, Ankara, İzmir, Eskişehir, Bursa, Çanakkale ve Mersin'de bulunan LGBTİ+ aktivistlerinin ve yerel yönetim temsilcilerinin gerek endeks oluşum aşamasına gerekse uygulama sahasına katkıları dokundu.

Endeksin saha uygulaması öncesinde projede gönüllü olarak raporlama görevini üstlenen aktivistlerin katıldığı iki günlük bir eğitim programı düzenlenmiştir. İkbal Polat, Elif Avcı, Fikret Toksöz, Yard. Doç. Dr. Özgün Akduran ve Hakan Ataman hazırlanan iki günlük eğitim serisi kapsamında gönüllü eğitmenlik yapmayı kabul ederek projede yer almışlardır.

Projede elde edilen bulguların tasnifi ve yayının düzenlenmesi aşamasında Neyir Zerey ve Mehmet Akın raporörlük ve editörlük görevini üstlenmiştir.

Nasıl bir takvim ile ilerlediniz?

Proje 15 Ekim 2016'da başladı ve 6 aylık süreçte endeks kriterlerinin oluşturulması için masabaşı çalışma, uzman fikirlerinin

alınması, endeksin test edilmesi faaliyetleri gerçekleştirildi. Sonrasında belediyelerle sürdürülen iletişimlerden endeksin bilinirliğinin artırılması hedeflendi. Kriterlerin belirlenen şehirlerde uygulanması öncesi Haziran 2017'de projenin gönüllü raportörlerine yönelik bir eğitim düzenlendi. Raporlama süreci Aralık 2017'de tamamlandı.

Proje için belirlediğiniz etik kurallar var mıydı?

Gerçekleştirdiğimiz bu ilk yıl raporlamasının ileriki yıllarda tekrarlanacak endeks projeleri için bir örnek teşkil edebilmesi adına LGBTİ+ hakları aktivizmi çerçevesince gerçekleştirdiğimiz bu projede nesnel ve bağımsız değerlendirme yapmayı en temel ilkimiz olarak kabul ettik. Proje boyunca, projeyi sıkı sıkıya bağlı bulunduğu objektif değerlendirme temelinden uzaklaştırabilecek ve proje içerisinde olası bir çıkar çatışması olduğuna ve/veya siyasi parti destekçiliğinin varlığına işaret edebilecek her türlü durum, kişi veya faaliyetten kaçınılmıştır. Bu tür durumlarla karşılaşılmasına sebep olacağı düşünülen kişilerin projeye dahil edilmemesi ve/veya etkinliklerin gerçekleştirilmemesi yönünde kararlar alınmıştır.

İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi
Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü Maliye
Anabilim Dalı öğretim üyesi feminist siyasal
iktisatçı Doç. Dr. Nuray Ergüneş 13.02.2018'de
hayatını kaybetmiştir. Kendisini bir kere daha
bu vesileyle şükranla anıyoruz.



DENETİM MEKANİZ- MALARI VE ENDEKS UYGULA- MALARI



Yönetilenlerin yönetim sürecine katılım sağlamaları demokratikleşmenin önünü açtığı gibi yönetimin meşru bir şekilde sürdürülmesini de sağlamaktadır. Halkın yönetime katılımının teşvik edilmesi, yönetimin yönetilenler için tek taraflı olarak aldığı kararlar ekseninde şekillenmesinin önüne geçmekle birlikte, bireyleri pasif birer özne olmaktan çıkarıp, karar alma sürecinin ortağı haline getirir.



İZLEME VE DEĞERLENDİRME UYGULAMALARINDA ENDEKS MODELİ

İzleme ve değerlendirme uygulamalarını, içinde bulunulan mevcut durumun analiz edilmesini sağlayan ve bu sayede gerek geçmiş adımların hesabının yapılması gerekse geleceğe dönük olarak bir yol haritası çıkarılması konusunda yardımcı olan ölçme çalışmaları olarak özetlemek mümkündür.

Gerçekleştirilecek nihai değerlendirmenin birden fazla alanın analiziyle mümkün olduğu durumlarda, bu tür incelemelerin bir endeks üzerinden gerçekleştirildiği görülmektedir. İncelenen konunun, endeks bileşeni olarak belirlenen her bir parametre doğrultusunda objektif olarak değerlendirilmesi, incelemenin hem bütüncül bir sonuç vermesine hem de incelenen öğeler arasında da bir karşılaştırma yapılabilmesine imkan tanımaktadır.

İ&D projelerinde uygulanan endeksler, birden fazla aktörün (kurum/kuruluş/birim), birden fazla değişken ekseninde (gösterge parametresi olarak belirlenen başlıklar üzerinden) değerlendirilmesine imkan tanımaktadır. Böylelikle belirlenen ortak paydalar üzerinden gerçekleştirilen performans ölçümlenmesinin yanı sıra, değerlendirmeye tabi tutulan birimlerin birbiriyle karşılaştırılmasını da mümkün kılmaktadır.





TÜRKİYE'DE- Kİ YERİNDEN YÖNETİM MODELİ- NİN TEMEL ÇERÇEVESİ

Yerel yönetimler, belirlenmiş ölçekler kapsamında sınırları dahilinde yaşayanların mekânsal, sosyal, ekonomik ve kültürel ihtiyaçlarına yanıt verir nitelikte faaliyet göstermesi beklenen kamusal yönetim mekanizmalarıdır. Bir belediye, belirlenmiş sınırları içerisinde yaşayanların ortak nitelikteki ihtiyaçlarını karşılamak üzere kurulan, karar organı seçmenler tarafından seçilerek oluşturulan, idari ve mali özerkliğe sahip, gerek temsil kapasitesi gerekse demokratik özelliklerinin yüksek olması beklenen bir kamusal örgütlenme biçimidir.

Türkiye'de geçerli olan yasalar yerinden yönetim mekanizmalarına başkanlık/yöneticilik eden kişilerin halk tarafından seçilmesini gerektirmektedir; yani yönetim mekanizmasının belirlenmesi esnasında merkezi yönetimin müdahale hakkı bulunmamaktadır. Merkezi yönetimin yetki alanı dışında kalan bir diğer husus ise yerel yönetimlerin bütçeleri ve bütçe yönetimleri hususudur: yerel yönetimler kendi bütçelerini yapma ve yönetme hakkına sahiptir. Ancak, literatürde de sıklıkla işaret edildiği üzere, Türkiye'deki mevcut işleyişte yerel yönetimlerin merkezin vesayeti altında şekillenmekte olduğu görülmektedir. Bu vesayetın yerel seçimler sonrası ortaya çıktığının da altı çizilmektedir.



**4982 SAYILI
BİLGİ EDİNME
HAKKI KANUNU
& 5018 SAYILI KAMU
MALİ YÖNETİMİ
VE KONTROL
KANUNU & 5393
SAYILI BELEDİYE
KANUNU**

Merkezi ve yerel yönetim birimlerinin, yönetime ilişkin olarak alınan kararlar ve uygulama süreçlerine ilişkin olarak açıklık ve şeffaflık ilkelerini benimsemiş olmaları beklenmektedir. Bu ilkeler doğrultusunda asıl hedeflenen, belli bir yetkiye sahip kurumların denetlenebilirliğini sürekli kılarak gerek halkın süreçler hakkında bilgi sahibi olmasını gerekse kanunlar önünde meşru kalmasını sağlamaktır.

Türkiye ve diğer ülke uygulamalarına bakıldığında, bir (yerel) yönetimin sınırları içerisinde yaşayan toplulukların, tabi oldukları kanunlarla kendilerine tanınan “bilgi alma hakkı” çerçevesince, yönetim süreçlerine ve işleyişe ilişkin olarak bilgilendirme talep etme hakkına sahip oldukları görülmektedir. Bireylerin ve toplulukların yönetimden bilgi talebinde bulunma hakları ve aynı zamanda yönetimin bu bilgilendirme talebini kanunun kendisine tanıdığı sınırlar kapsamında yerine getirmesi, gerek yönetim birimlerinin almış olduğu kararların hukuka uygun şekilde işlediğinin güvence altına alınmasını gerekse yönetim birimlerinin yönetilenler tarafından demokratik bir şekilde denetlenebilmesini sağlamaktadır.

Türkiye’de, halkın kamu birimlerinin faaliyetleri hakkındaki bilgilere erişim hakkı 2003 yılında yürürlüğe giren 4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunu ile düzenlenmekte olup bireylere ve kamu kurumu niteliği taşımayan kuruluşların kamu kurum ve kuruluşlarının işlem ve faaliyetleri hakkında bilgi edinme hakkını kullanmalarını sağlamaktadır.





Bilgi edinme hakkı kanunu ile birbirini besleyen ve gerek merkezi gerek yerel yönetim faaliyetlerinin mali açıdan denetlenmesine imkan tanıyan bir diğer kanun da 2003 yılında yürürlüğe giren 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu olarak belirmektedir. Yönetim birimlerinin “mali saydamlık” ilkesine bağlı olarak hareket etmelerinin kurala bağlandığı bu kanun içerisinde yer alan 7. maddede “Her türlü kamu kaynağının elde edilmesi ve kullanılmasında denetimin sağlanması amacıyla kamuoyu zamanında bilgilendirilir” ifadesine yer verilmekte ve böylece halkın yönetime katılım sürecinin demokratik bir şekilde yürütülmesi gerek hak tanınan haklar gerekse yönetimin izlemesi zorunlu tutulan ilkeler sayesinde çift yönlü bir biçimde sağlama alınmaktadır. yönetim birimlerinin (merkezi veya yerel fark etmeksizin), faaliyet yılı öncesi ve sonrasında olmak üzere kalkınma planları, yıllık performans programları ve stratejik planları ekseninde almış ve uygulamış oldukları kararları ve bu kapsamda izlemiş oldukları faaliyetlerin bütçelerine ilişkin raporları kamuoyuna açık bir şekilde paylaşmaları ise 5018 sayılı kanunun getirdiği bir diğer uygulama olarak belirmektedir.

Yukarıda değinilen her iki kanun maddesi de yöneten birimin yetki alanının genişliğinden bağımsız olarak her tür kamu

örgütlenmesi için geçerli kılınmıştır. Öte yandan, 2005 yılında yürürlüğe giren 5393 sayılı Belediye Kanunu ile, yerel yönetimlerin hesap verebilirliği ve denetlenebilirliği hukuken düzenleme altına alınmıştır.

5393 sayılı kanunda kurulması öngörülen kent konseyleri halkın yerel yönetime katılımının bir yöntemi olarak gösterilmiştir (madde 76). Buna ek olarak madde 77 ile de belediyelerin, halkın yerinden yönetim işleyişine katılımını arttırmaya yönelik programlar üretmesi önerilmektedir. Kanun çerçevesince, yapılan seçimler ile yerel yönetimin baş pozisyonuna seçilen belediye başkanlarının “varsa üniversiteler ve meslek odaları ile konuyla ilgili sivil toplum örgütlerinin görüşleri alınarak” stratejik plan hazırlama zorunluluğu getirilmiştir. Sonrasında ise “stratejik plân ve performans programına göre yürütülen faaliyetleri, belirlenmiş performans ölçütlerine göre hedef ve gerçekleşme durumu ile meydana gelen sapmaların nedenlerini ve belediye borçlarının durumunu açıklayan faaliyet raporunu” hazırlaması şartı konulmuştur. Bu raporun “Nisan ayı toplantısında belediye başkanı tarafından meclise sunulması” ve raporun bir örneğinin merkezi yönetime (İçişleri Bakanlığı’na) bir örneğinin de kamuoyu ile paylaşılması gerekliliğine değinilmiştir (madde 56).

TÜRKİYE'DE YEREL YÖNETİMLERE KATILIM VE KATILIMCI MEKANİZMALARIN İŞLEYİŞİ

Yerel yönetimlerin bütünlükçü katılım mekanizmaları ve demokratik yöntemler çerçevesinde ilerletilmelerinin, sivil kurumların yönetimin farklı aşamaları esnasında görev almalarıyla mümkün olduğuna işaret edilmektedir. Yerinden yönetim birimleri arasında yer alan il - ilçe belediyeleri ve kent konseyleri yerel halkın süreçlere katılım gösterebileceği iki temel mecradır.

Kuruluş sürecine yukarıda değinilen belediyelere ek olarak 5393 sayılı kanun ile kuruluş esasları belirlenmiş bir diğer kurum kent konseyleridir. Kent konseyleri kent yaşamında; hemşehrlik bilincinin geliştirilmesi, kentin hak ve hukukunun korunması, sürdürülebilir kalkınma, çevreye duyarlılık, sosyal yardımlaşma ve dayanışma, saydamlık, hesap sorma ve yerinden yönetim ilkelerini hayata geçirmeye çalışma amacıyla kurulmuş yerel düzeyde faaliyet gösteren kamu birimleri olarak tanımlanmıştır.

Yönetim birimlerine ek olarak, yerel halkın yönetimin farklı aşamalarına katılım göstermesinin de mümkün olduğunun ve hatta bunun yerel/merkezi fark etmeksizin kurumların denetlenme pratiklerinin sağlamlaştırdığının altı çizilmektedir. Özellikle de toplum içerisinde ayrımcılığa uğrayan grupların ve bu gruplara yönelik çalışmalar gerçekleştiren ve bünyesinde uzmanlık seviyesinde bilgi barındıran sivil toplum kuruluşlarının, yerinden yönetimin farklı aşamalarına katılmasının olumlu sonuçları olduğuna değinilmektedir. Bu kuruluşların,

1. Stratejik planlarının ve akabinde oluşturulan uygulama programlarının hazırlık aşamalarında yer almaları katılımın gerçekleşebileceği ilk adım olarak gösteril-

mektedir. Bu sayede, karar alıcıların dönem boyunca atacakları adımlara ve ilerlenecek yöne ilişkin etki sahibi olabileceklerine işaret edilmektedir. Yerel yönetimler nezdinde ele alınacak konu başlıklarının belirlenmesi sürecinde sesi az duyulan ya da duyulmayan grupların bakış açılarının, ihtiyaç ve isteklerinin dikkate alınması ile birlikte bu ihtiyaçların giderilmesine yönelik planlamaların gerçekleştirilmesi mümkün kılınmaktadır.

2. Yönetim birimlerinin halkın düşünce ve gereksinimleri dikkate alarak şekillendirdikleri politika ve hizmetler çerçevesince üretilmeye başlanan faaliyetlerin de gene yerel halk ile birlikte gerçekleştirilmesi katılımın 2. aşaması olarak belirtilmektedir. Bu durum yerel halkın uygulama sürecine katılımı olarak özetlenmektedir.

3. Son olarak, uygulamaya konan kararların etkilerinin değerlendirilmesi ve sürdürülen politikaların izlenmesi aşamasında da halkın, toplulukların ve sivil toplum kuruluşlarının katılım gerçekleştirilmesi yani izleme ve değerlendirme faaliyetlerini üstlenmesi ile 360 derece kapsayıcılık sağlanmış olacağı düşünülmektedir.

YEREL YÖNETİMLERİ İZLEME VE DEĞERLENDİRME ÇALIŞMALARI



Kamu idaresinin yerelde yürütülmesi görevini yerel yönetim birimlerinin üstlenmesi sebebiyle, belediyeler, kendi sınırları içerisinde yaşayan tüm bireylere en yakın temasta bulunan ve kamusal hizmeti erişebilir kılan yönetim birimleri olarak tanımlanmaktadır. Yerel yönetimlerin belirlenmiş bu sınırlar içerisinde yaşayan tüm bireylerin temel sorun, ihtiyaç ve istekleri doğrultusunda yanıt vermesi, hizmet götürmesi ve/veya var olan hizmeti yeniden şekillendirmesi beklenmektedir. Bu durum, yerinden yönetim birimlerinin, kanunla belirlenmiş yetki sınırları dahilinde, hizmet sunmakla yükümlü olduğu birey ve topluluklarla direkt iletişim içerisinde olmalarını, onların sorun ve isteklerinden haberdar olup bunlara göre kamu hizmetlerini ve politikalarını gözden geçirerek halka sunmalarını gerektirmektedir.

Yerel yönetim birimlerinin demokratik bir işleyiş içerisinde olmasının en temel şartının halka sağlanacak kamusal hizmetlerin iyileştirilmesi ve geliştirilmesi sürecine halkın, yani hizmet sunulan öznelerin, katılım sağlamasıdır. Bu katılım kamusal örgütlenmeler ile sivil katılım ve örgütlenmelerin ilişkilmesi olarak da ifade edilebilir. Bu katılım yerel düzeyde kamunun sunduğu hizmetlerden faydalanan herkesin

direkt olarak veya temsil edildiği kurum/kuruluşlar aracılığıyla istek ve taleplerini iletebilmesi anlamına da gelmektedir. Bu ilişkilme yerinden yönetim kararlarının alınması-uygulanması ve denetlenmesi şeklinde 3 aşamalı bir biçimde tarif edilebilir. Halkın karar alma süreçlerine katılım sağlaması, alınan bu kararların uygulanması aşamasında yer almaları ve sonrasında da bu kararların denetlenmesi evresinde aktif rol üstlenmeleri yerinden yönetim ve katılım arasında kurulması beklenen sıkı bağ yerel düzeyde oluşması beklenen demokrasinin ön koşuludur.



TÜRKİYE'DEKİ YEREL YÖNETİMLERİ İZLEME & DEĞERLENDİRME ÖRNEKLERİ

Kentlerin ve yerel yönetim biçimlerinin şekillendirilmesi esnasında bireyler ve toplumlar ile gerçekleştirilecek iletişimin verilecek hizmetin şekillendirilmesi üzerindeki kritik bir rol oynadığının da unutulmaması gerekmektedir. Yerel halkın istek, talep ve sorunlarının yönetim birimlerine iletilmesi ve bunların birer hizmete ve hatta sürekliliği olan kapsayıcı ve duyarlı politikalara dönüştürülmesi bireylerin yönetim süreçlerine katılımı ile mümkündür. Öte yandan, uzmanlık içeren konular üzerine çalışmalar yürüten sivil toplum kuruluşlarının da bu süreçlere dahil edilmesi iyi yönetim açısından kritik bir önem taşımaktadır.

Yerel yönetimlerin, gerek bireylerin ve toplumların gündelik yaşam pratiklerine birebir etki edebilecek konum ve güçte gerekse demokratik işleyiş içerisinde olmaları sebebiyle insan haklarına saygılı bir çerçeveye içerisinde ilerlemeleri yani bireylerin sahip oldukları temel hak ve özgürlüklere saygı göstermeleri, bu hakları korumaları ve aynı zamanda bireylerin ve toplumların bu haklarını kullanabilmelerine yönelik

kolaylaştırıcı faaliyetler içerisine girmeleri de beklenmektedir (İnsan Hakları Komisyonu, 2015).

Bugüne kadar Türkiye'de belediyeciliğin gelişmesi için ve ayrımcılıkla mücadele konusunda gerçekleştirilen faaliyetlerin iki ana kolda faaliyet gösterdiği görülmektedir.

1. Kadın dostu kent anlayışının geliştirilmesi:

Yerel yönetimlerin bu düşünce ile şekillendirilmesi belediyelerin hem kendi işleyişlerini, hem sundukları hizmetleri hem de fiziksel olarak kentsel mekânı kadının sosyal hayata katılımını arttıracak ve güçlendirecek şekilde dönüştürülmesini sağladığı belirtilmektedir.

Bu kapsamda Türkiye'de belediyelerin oluşturdukları Yerel Eşitlik Eylem Planları ile yerel düzeyde cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesi ve yaygınlaştırılması hedeflenmiştir. Hazırlanan strateji belgeleri ile genel geçer hale getirilmesi planlanan cinsiyet eşitliği sistemi ekseninde temel amacın kadınların gündelik yaşamlarının iyileştirilmesi ve yerel yönetim süreçlerine katılımlarının artırılması olduğu görülmektedir.

2. Genç dostu kent anlayışının geliştirilmesi:

Genç dostu kent kavramının belediyeciliğe kazandırılmasıyla kentsel mekânın şekillendirilmesinin, belediye hizmetlerinin ve belediyelere yönelik olan beklentilerin kentlerde yaşayan gençlerin memnuniyet ve ihtiyaçları doğrultusunda olması sağlanmaktadır. Bunlara ek olarak kent kullanımının ve belediyenin verdiği hizmetlere sakatların erişimi adına gerçekleştirilen faaliyetler bulunmaktadır.





YEREL YÖNETİMLERİ İZLEME VE DEĞERLENDİRME ÇALIŞMALARINA YENİ BİR ÖRNEK: BELEDİYE EŞİTLİK ENDEKSİ PROJESİ

Önceki bölümlerde de işaret edildiği üzere Türkiye’de bireyler, topluluklar, sivil toplum kuruluşları yerinden yönetim birimlerinin yerel halka yönelik sorumluluklarına ilişkin olarak karar alma, uygulama ve denetleme aşamalarında yer alma hakkına sahiptirler. Bu hakkın yalnızca yerel hukuk çerçevesince değil aynı zamanda uluslararası ve uluslar üstü metinlerle de tanınmış ve koruma altına alınmış haklar içerisinde yer aldığı görülmektedir. Eşitlik ve Ayrımcılığa Uğramama Hakkı, Barınma Hakkı, Eğitim Hakkı, Sağlık Hakkı, Çalışma Hakkı, Güvenlik Hakkı, Katılım ve Demokratik Temsil Hakkı, Kamusal Hizmetlere Erişim Hakkı, Ulaşım Hakkı, Kültür Hakkı, Bilgi Edinme Hakkı birey ve toplumların sahip oldukları haklar bütünlüğünün arasında yer almaktadır.

Yerel yönetimlerin sorumluluğu olduğu sınırlar dahilinde (yani bu hakların temin edilmesi-sağlanması ve korunması çerçevesince) bireyler, topluluklar ve sivil toplum kuruluşlarının yerel yönetimlerin bu görev ve sorumluluklarını yerine getirip getirmediklerine ilişkin İ&D faaliyeti yürütmeleri mümkün kılınmakla birlikte ayrıca İ&D faaliyetin demokratik ve katılımcı bir yönetim mekanizması için gerekli olduğuna işaret edilmiştir.

BELEDİYE EŞİTLİK ENDEKSİNİN TARİHSELLİĞİ

2014 yılında gerçekleşen yerel seçimler sonrası LGBTİ+ Dostu Belediyecilik Protokolü imzacısı olan ve ayrıca seçim sonrası bu alanda faaliyet göstermek isteyen belediyelerin izlenmesi ve değerlendirilmesi projesi kapsamında oluşturduğumuz endeksin, seçimler öncesinde hazırlanan protokolde vurgulanan unsurlar temel alınarak oluşturulduğu söylenebilir. Endeks, protokolde de değinildiği üzere, yerel yönetim anlayışının eşitlikçi ve özgürlükçü, şeffaf ve katılımcı olması fikri üzerine inşa edilmiş ve temel olarak LGBTİ+ların hak ve özgürlüklerinin korunması ve iyileştirilmesi yolunda atılan somut adımlara ilişkin bir değerlendirme yapmayı hedeflemiştir. Somut adımların, Protokol kapsamında şu başlıklar altında ele alındığı görülmektedir:

5393 sayılı Belediye Kanunu’nun 14.maddesi belediye hizmetlerine ilişkin olarak yaptığı tanımlama doğrultusunda bu hizmetlerin belediye sınırları içerisinde yaşayan kişilere en yakın ve en uygun şekilde sunulması prensibine işaret etmektedir. Buna ek olarak, hizmetin ifası sırasında dezavantajlı grupların koşullarının bilhassa dikkate alınarak ilerlenmesi gerekliliğine değinilmektedir. Bu madde belediyelerin, sınırları içerisinde yaşan birey ve grupların farklılaşan ihtiyaçları gözetme zorunluluğu olduğuna ve dolayısıyla sunulan hizmetin bu koşullara uygun yöntemlerle sunulması gerekliliğine işaret etmektedir.

1. Yerel yönetim birimleri tarafından sunulan kamu hizmetlerine LGBTİ+ların erişimlerinin sağlanmasına ek olarak bu hizmet ve haklardan eşit olarak faydalanabilmeleri için gerekli politika ve uygulamaların hayata geçirilmesi

2. Belediye bütçelerinin hazırlık aşamasında bu politikaların, politikalara uygun faaliyetlerin gerçekleştirilmesi için gerekli değerlendirmenin yapılması

3. Katılımcı ve demokratik yerel yönetim anlayışıyla da paralel bir şekilde LGBTİ+ların ve bu alanda uzman STK'ların karar alma-uygulama süreçlerine dahil edilmesi

4. Bu uygulamaların yerel halkın yaşadığı yerlerde yaygınlaşmasının sağlanması ancak bununla da sınırlı kalmayarak belediyenin kurumsal kimliğine de yansması

BELEDİYE EŞİTLİK ENDEKSİ GÖSTERGELERİNİN OLUŞUM AŞAMASI

Seçimler öncesi imzalanan protokol, LGBTİ+ların yerel yönetimlerden istedikleri ve yerel düzeyde ihtiyaç duydukları kamu hizmet ve faaliyetlerinin listesini ana hatları ile ortaya koymuş oldu. Bu listenin seçimler sonrasında bir savunuculuk aracı olarak kullanılmaya başlanması ile birlikte, LGBTİ+lar, 2014-2016 yılları arasında (3 yıllık süre boyunca) buldukları farklı il ve ilçelerdeki Belediyeleri ve Kent Konseyleri ile olan iletişimlerini onların LGBTİ+ eksenli politika, söylem, faaliyet ve gelecek planı geliştirmeleri için sürdürmeye ve yerel kamu birimlerini bu açıdan beslemeye devam ettiler.



2016 yılının sonlarına doğru başlanan bu İ&D çalışması süresince değerlendirmenin niteliksel bir aracı olarak karşımıza çıkan endeks, çalışmaya dahil edilen belediyelerin LGBTİ+ eksenli politika ve faaliyet üretme-geliştirme-koruma konusunda ne derece başarılı oldukları sorusuna birden fazla gösterge nezdinde yanıt veren bir karne niteliği taşımaktadır.

5 başlık altında toplanan endeks kriterleri, LGBTİ+ların temel haklarının merkeze konduğu, 2014 yılı protokolünün oluşturduğu ana hat üzerine kurgulanmıştır. Gerçekleştirilen değerlendirmenin LGBTİ+ların temel haklara erişim sağlamaları, hizmetlerden eşit bir biçimde faydalanmaları ve özel ihtiyaç ve taleplerinin giderilmesi adına belediyelerin çıkartmış olduğu aksiyon haritaları, attıkları adımlar ve mevcut son durum incelemesi üzerine inşa edilmesini hedeflemiştir. Bu kriterlere ek olarak belediyelerin, kamuya yönelik plan ve faaliyetlerini denetlenilebilir kılan belgelere dayanarak gerçekleştirilen değerlendirme içerisine iç işleyiş belgelerinin de benzer bir bakış açısı ile yedirilmesi, endeksin geniş bir uygulama sahası bulabilmesinin önünü açmayı hedeflemiştir. Ele alınan 5 başlık altında toplamda 26 alt başlık yer almış ve bu alt başlıklar da kendi içerisinde 40 bileşeni bir araya getirmiştir.

Endeks kriterlerinin ana başlıkları şu şekildedir:

1. Belediye Profili: Belediyenin yapısal iskeletine dair farklı açılardan LGBTİ+ meselesinin incelenmesini hedeflemektedir.

2. Belediye Faaliyetleri ve Uygulamaları: Belediyenin kurum içi uygulamalarının ve gerçekleştirdiği faaliyetlerinin LGBTİ+ odağının olması

3. LGBTİ+ Topluluğu ile İletişim ve Etki: Katılımcı Belediyecilikte LGBTİ+ Varlığı: Belediyenin LGBTİ+ topluluğu ile iletişim kurması ve kurduğu bu iletişimin somut çıktılarının olması

4. Belediyenin Sunduğu Hizmetlerde LGBTİ+ Farkındalığı: Belediyenin hali hazırda sunduğu hizmetlere LGBTİ+ların erişiminin kolaylaştırılması, mümkün olan ve gereken durumlarda yeni hizmetler yaratılması ve CYCK temelli şiddetle mücadelede belediyenin önemli bir rol üstlenmesi

5. LGBTİ+ Haklarının Belediyeler Nezdinde Kamusal Görünürlüğünü Sağlamak: Belediyelerin sınırları içinde yaşayan kişilere ulaşmak için kullandığı araçları LGBTİ+lar üzerine halkta bilinirlik yaratmak için kullanması

ENDEKS GÖSTERGELERİNE ERİŞİM SAĞLAYAN ARAÇLAR VE SAHA SÜRECİ

Oluşturulan endeks üzerinden yapılması gereken inceleme endeks bileşenleri arasında yer alan değerlendirme göstergelerine İ&D faaliyetlerinde halihazırda kullanılan araçların ve LGBTİ+ örgütlenmelerinin yerel yönetimlerle kurdukları ilişkinin incelenmesi yolu ile erişilmiştir.

Yandaki tabloda hem Belediye Eşitlik Endeksi ana başlıklarına ve bu başlıkların altında yer alan göstergelere yer verilmekte olup hem de göstergeler ışığında yapılan değerlendirmenin, var olan hangi doküman ve/veya inceleme yolu ile gerçekleştirildiğine yer verilmiştir.

Tablo 1. Endeks indikatörlerine erişim yolları

1. BELEDİYE PROFİLİ		
1	Toplumsal Eşitlik Birimlerinin varlığı:	Belediye web sitesinin incelenmesi (online belge erişimi) Haber kaynaklarının taranması (bianet, T24, Kaos GL) Eşitlik birimleri ile direkt iletişim
2	Belediye iç mevzuatında ve etik yönetmeliğinde “Toplumsal Cinsiyet”, “Cinsel Yönelim”, “Cinsiyet Kimliği”, “LGBTİ+” ifadelerinin yer alması	Belediye iç mevzuat incelemesi (online belge erişimi) Haber kaynaklarının taranması Belediyede ilgili birimler ile direkt iletişim
3	Belediye işe alım sözleşmelerinde CKCY’ya dayalı ayrımcılığı engellemek adına gerekli hukuki önlemlerin alınması	Belediye iç mevzuat incelemesi (online belge erişimi) İç işleyiş bilgisi için belediye ilgili birimlerine formel/enformel sorular
4	Belediyelerin Stratejik Planlarında “Toplumsal Cinsiyet”, “Cinsel Yönelim”, “Cinsiyet Kimliği”, “LGBTİ+” ifadelerinin geçirilmesi:	Belediye stratejik plan incelemesi (online belge erişimi)
5	Belediyelerin Performans Programı ve Faaliyet Raporu içerisine LGBTİ+’lerin dahil edilmesi:	Belediye performans programı ve faaliyet raporu incelemesi (online belge erişimi)
6	Belediye performans programı ve faaliyet raporu incelemesi (online belge erişimi)	İç işleyiş bilgisi için belediye ilgili birimlerine formel/enformel sorular
7	BONUS: Gökkuşluğu Şehirler Ağı (Rainbow Cities Network) ile ilişki	Belediye web sitesinin incelenmesi Rainbow Cities Network sitesi ile teyit (online erişim) İlgili birimler ile direkt iletişim
8	Belediye’nin Kent Konseyi’nin içinde bir çalışma grubunun olması	Kent Konseyi Genel Sekreteri ile iletişim İlçedeki LGBTİ+ örgütleri ile teyit
9	SPoD Belediyecilik Protokolü imzacısı olmak: SPoD’un 2014 yılında imzaya açtığı LGBTİ+ dostu belediyecilik protokolünün imzacısı olmak	SPoD web sitesi üzerinden inceleme (online erişim)

2	BELEDİYE FAALİYETLERİ VE UYGULAMALARI:	
1	Kurum içi / hizmet içi eğitimlerde LGBTİ+ meselesi üzerine bilgilendirme yapmak	Belediye stratejik plan, performans programı ve faaliyet raporu incelemesi (online belge erişimi) İlgili birimler ile direkt iletişim
2	Belediyelerin sürdürdükleri bilinçlendirme eğitimleri ile halkı LGBTİ+ meselesi üzerine bilgilendirmek	Belediye stratejik plan, performans programı ve faaliyet raporu incelemesi (online belge erişimi)
3	Belediyelerde (Açık) LGBTİ+ İstihdamı	İlgili birimler ile direkt iletişim
4	BONUS: Belediye başkanlarının LGBTİ+lara yönelik açık destek içeren kamusal görünürlük sunması	Haber kaynaklarının taranması (bianet, T24, Kaos GL)
5	Belediyelerin Performans Programı ve Faaliyet Raporu içerisinde LGBTİ+ların dahil edilmesi:	Belediye performans programı ve faaliyet raporu incelemesi (online belge erişimi)
6	Belediye performans programı ve faaliyet raporu incelemesi (online belge erişimi)	İç işleyiş bilgisi için belediye ilgili birimlerine formel/enformel sorular
7	BONUS: Gökkuşluğu Şehirler Ağı (Rainbow Cities Network) ile ilişki	Haber kaynaklarının taranması (bianet, T24, Kaos GL)
3	LGBTİ+ TOPLULUĞU İLE İLETİŞİM VE ETKİ: KATILIMCI BELEDİyecİLİKTE LGBTİ+ VARLIĞI:	
1	LGBTİ+ Topluluğu ile iletişim kurmak	İlçede bulunan tüm LGBTİ+ örgütlenmeleri ile teyitleşerek deneyim aktarımı
2	LGBTİ+ Topluluğu ile kurulan iletişim üzerinden ortak projeler gerçekleştirmek	İlçede bulunan tüm LGBTİ+ örgütlenmeleri ile teyitleşerek deneyim aktarımı
3	İletişim kurmak için konvansiyonel araçların da kullanıma geçirilmesi	İlçede bulunan tüm LGBTİ+ örgütlenmeleri ile teyitleşerek deneyim aktarımı
4	Belediyenin plan, bütçe, program ve rapor hazırlıkları aşamalarında iç ve dış paydaş katılımını sağlanması ve LGBTİ+ örgütlerine yer verilmesi	İlçedeki LGBTİ+ örgütleri ve diğer paydaşlar ile teyit

4	BELEDİYENİN SUNDUĞU HİZMETLERDE LGBTİ+ FARKINDALIĞI	
1	LGBTİ+ların hizmetlere erişiminin kolaylaştırılması	Belediye stratejik plan, performans programı ve faaliyet raporu incelemesi (online belge erişimi) İlgili birimler ile direkt iletişim
2	BONUS: Yeni hizmetler yaratarak LGBTİ+ların sosyal ve ekonomik koşullarının iyileştirilmesinde rol oynamak	İlçede bulunan tüm LGBTİ+ örgütlenmeleri ile teyitleşerek deneyim aktarımı Belediye stratejik plan, performans programı ve faaliyet raporu incelemesi (online belge erişimi)
3	Tüm farklılıkların, kimlik, sosyal ve ekonomik farklılıkların da, gözetilerek hizmetlerin şekillendirilmesi	İlgili birimler ile direkt iletişim
5	LGBTİ+ HAKLARININ BELEDİYELER NEZDİNDE KAMUSAL GÖRÜNÜRLÜLÜĞÜ SAĞLAMA	
1	Resmi Sosyal Medya Hesaplarından LGBTİ+ konusuna yönelik bilinirlik ve tanınırlığı artırıcı mesajlar vermek	Belediye web sitesinin incelenmesi (online belge erişimi) Haber kaynaklarının taranması (bianet, T24, Kaos GL) Belediyeye ait kamusal mekanların taranması
2	BONUS: Billboard kullanımı	Haber kaynaklarının taranması (bianet, T24, Kaos GL) Belediyeye ait kamusal mekanların taranması
3	Belediyelerin dış mekân ve diğer araçları kullanması	Haber kaynaklarının taranması (bianet, T24, Kaos GL) Belediyeye ait kamusal mekanların taranması
4	BONUS: Kamusal mekân adlandırma konusunda LGBTİ+ dernekleri ile iletişime geçme:	İlçede bulunan tüm LGBTİ+ örgütlenmeleri ile teyitleşerek deneyim aktarımı



GÖSTERGELERE İLİŞKİN VERİLERİN TOPLANMASI: SAHA SÜRECİ

Proje kapsamında oluşturulan bu endeks ile yerel yönetimlerin LGBTİ+ eksenli politika ve faaliyetlerine dair mevcut durumlarının detaylı bir şekilde analiz edilebilmesi ve farklı şehirlerde ve belediyelerde yaşayan aktivistlerin katılımcı ve demokratik çerçeve içerisinde yerel yönetimlerle ilişkilenme içerisinde olmalarına katkı sağlaması için geçerliliğini yitirmeyecek, yıllar içerisinde geliştirilebilecek ve bir ölçüm birimi olarak kullanılabilir bir aktivizm aracı oluşturulması sağlanmıştır.

Eşitlik Endeksine tabi tutulan belediyeler hakkında toplanması gereken bilgilere (endeks göstergeleri) farklı yöntemlerle erişilmiştir. Bu endeks kriteri olarak belirlenen birçok göstergeye yerel yönetimlerin, her yıl kamuoyunun erişebileceği bir mecra üzerinden yayınlamakla yükümlü oldukları yıllık performans programları, faaliyet raporları ve yerel seçimlerden sonra belirlenmiş (kimi durumlarda revize edilmiş) stratejik plan dokümanları üzerinde gerçekleştirilen incelemelerle erişilmiştir. Faaliyet raporu ve performans programları gerek içeriğinde bulunan yıllık faaliyet haritaları gerekse bütçeleri açısından mercek altına alınmıştır. Gerçekleştirilen bu masa başı çalışmaya ek olarak, değerlendirmeye alınan belediye sınırları içerisinde yaşayan ve bu projede raporluluk görevi üstlenmiş LGBTİ+ aktivistleri yerel yönetimlerdeki ilgili birimlerle iletişime geçerek eksik kaldığını düşündükleri göstergelere dair bilgi talebinde bulunmuş, hali hazırda bir araya getirdikleri veriler üzerinden de birlikte geçme fırsatı elde etmişlerdir.

2017 YILI BELEDİ- YE EŞİT- LİK ENDEK- Sİ PROJESİ SONUÇLARI

Bu bölüm içerisinde ilk adımda proje kapsamında değerlendirmeye tabi tutulan belediyeler ve değerlendirmenin niteliği üzerine bir ön bilgilendirme gerçekleştirilecektir. Değerlendirme kapsamına alınan belediyelerin, bu proje içerisine dahil edilmelerinin arkasındaki gerekçeler ve belediyelerle bu süreçte kurulan iletişimin detaylarına da bu bölüm dahilinde yer verilmektedir.

Belediye Eşitlik Endeksi 1. Uygulama Dönemi'nde incelemeye tabi tutulan belediyelerin bu endeks ile belirlenmesi hedeflenen "LGBTİ+ Eksenli Belediyecilik" kavramı özetindeki performansları bu bölüm içerisinde paylaşılacaktır. Seçilmiş belediyelere yönelik uygulanan bu İ&D çalışması en temelde belediyelerin yapıları, gerçekleştirdikleri faaliyetleri, sundukları hizmetleri, söylemsel ve eylemsel farkındalıklarını, bu eksenle hazırladıkları politika ve uygulamaları ve LGBTİ+ oluşumları ile kurdukları iletişim ve iş birliği üzerine odaklanarak şekillendirilmiştir.

4NİH: HANGİ BELEDİYELER? NEDEN? NEREDE? NE ZAMAN VE NASIL?

Hangi Belediyeler?

“Hangi belediyeler?” sorusu incelendiğinde, değerlendirmeye 7 şehirden toplamda 10 belediyenin dahil edildiği görülmektedir.

Tablo 2. Değerlendirmeye Dahil Edilen Belediyeler ve Buldukları İller

1	Ankara	1. Çankaya Belediyesi
2	Bursa	2. Nilüfer Belediyesi
3	Çanakkale	3. Çanakkale Belediyesi
4	Eskişehir	4. Eskişehir Büyükşehir Belediyesi 5. Odunpazarı Belediyesi
5	İstanbul	6. Beşiktaş Belediyesi 7. Şişli Belediyesi
6	İzmir	8. Buca Belediyesi 9. Konak Belediyesi
7	Mersin	10. Akdeniz Belediyesi

Belediyelerin temel özelliklerine aşağıdaki tabloda yer verilmektedir.

Tablo 3. Değerlendirmeye Dahil Edilen Belediyelere İlişkin Kısa Bilgiler

Şehir	Belediye	Belediye Başkanı	Parti
Ankara	Çankaya Bel.	Alper Taşdelen (30 Mart 2014 - günümüz)	
Bursa	Nilüfer Bel.	Mustafa Bozbey (30 Mart 2014 - 31 Mart 2019)	
Çanakkale	Çanakkale Bel.	Ülgür Gökhan (30 Mart 2014 - günümüz)	
Eskişehir	Eskişehir Büyükşehir Bel. Odunpazarı Bel.	Yılmaz Büyükerşen (30 Mart 2014 - günümüz) Kazım Kurt (30 Mart 2014 - günümüz)	
İstanbul	6. Beşiktaş Bel. 7. Şişli Bel.	Tahir Doğan (Ocak 2018 - 31 Mart 2019) Murat Hazinedar (Mart 2014 - Ocak 2018) Hayri İnönü (30 Mart 2014 - 31 Mart 2019)	

İzmir	Buca Bel. Konak Bel.	Levent Piriştina (30 Mart 2014 - 31 Mart 2019) Sema Pekdaş (30 Mart 2014 - 31 Mart 2019)	
Mersin	Akdeniz Bel.	Muhittin Pamuk (Ocak 2017 - 31 Mart 2019) (Kayyum Ataması) Yüksel Mutlu ve Sadun Doğan (Eş Başkanlar) (Mart 2014 - Ocak 2017)	

Neden?

Bu İ&D projesi kapsamına dahil edilen bu 10 Belediye'nin 5 tanesi 30 Mart 2014 Yerel Seçimlerinde, SPoD'un yerel yönetimlerin LGBTİ+ haklarının hayata geçirilmesindeki sorumluluklarını hatırlatmak üzere hazırlamış olduğu LGBTİ+ Dostu Belediyecilik Protokolü'nün imzacısı olmayı kabul etmişlerdi. Değerlendirmeye dahil edilen tüm İstanbul ilçe Belediyeleri, Akdeniz Belediyesi, Bursa Nilüfer Belediyesi ve Mersin Akdeniz Belediyesi bu belediyeler arasında yer alıyordu.

Bu değerlendirme, bir yanıyla da belirtilen bu belediyelerin imzacı oldukları LGBTİ+ Dostu Belediyecilik protokolünün gerek-

rini yerine getiriyor olduklarının da bir nevi kontrolü olarak işlev görmesi beklenmekteydi. Bu belediyelere ek olarak değerlendirilmeye dahil edilen diğer yerel yönetim birimlerini ise 2014'ten 2018 yılının başına kadar olan dönemde LGBTİ+ eksenli politika ve uygulamalar üreten, kendi sınırları içerisinde yaşayan LGBTİ+ların gündelik yaşantılarında olumlu bir etki oluşturabilmiş belediyeler olarak tanımlamak mümkün gözükmemektedir.

Nerede?

Araştırmanın sürdürüldüğü belediyelerin haritadaki dağılımları şöyledir:

Şekil 1. Belediye Eşitlik Endeksi 1.yıl Uygulama Haritası



Ne Zaman?

Araştırmaya dahil edilen belediyeler 30 Mart 2014 yerel seçimlerinden Aralık 2017'ye kadar olan dönem zarfında gerçekleştirdikleri faaliyetler ekseninde değerlendirilmiştir. Bundan sonraki süreçte gerçekleştirilecek değerlendirmelerin, Ocak 2018 ve ileriki dönemler ekseninde gerçekleştirilmesi planlanmaktadır.

Nasıl?

Bir üst bölümde özet halinde verilen kriterler ışığında belediyelerin gerçekleştirdikleri faaliyetler değerlendirilmiştir.

ANKARA - ÇANKAYA BELEDİYESİ

1	BELEDİYE PROFİLİ: Belediyenin yapısal iskeletine dair farklı açılardan LGBTİ+ meselesinin incelenmesini hedeflemektedir	
1	Toplumsal Eşitlik Birimlerinin varlığı:	2014 Yılında Eşitlik Birimi kuruldu. 2017 yılından itibaren birimin adı eşitlik ve Farkındalık Bürosu oldu.
	1.1.1. Etkin katılım:	
	1.1.2. Raporlama yapılması:	2016-2019 YEEP uygulanma sürecine ilişkin rapor LGBTİ+ örgütlerinin de katılımıyla Aralık 2017'de yapılan toplantıda sunuldu. 2016 - 2019 YEEP mevcut durum raporlama çalışması Eylül 2018'e kadar hazırlanmış olacak.
	1.1.3. Bireysel başvuru hakkı (ayrımcılığa ve şiddete uğrayanlar için)	

	<p>1.1.4. Eşitlik birimlerinin LGBTİ+ konusunda eğitimleri</p>	<p>Kaos GL Derneği, Çankaya Belediyesi Cinsiyet Eşitliği Çalışma Grubu (tüm müdürlüklerden temsilcilerin yer aldığı grup), sendika temsilcileri, şoförler, zabıtalılar ve Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü personelinde (Eşitlik ve Farkındalık Bürosu, Kadın Danışma ve Sığınmaevi Bürosu personeli) oluşan gruba toplumsal cinsiyet eğitimi verdi.</p> <p>2017 yılında Kaos GL Derneği tarafından Çankaya Belediyesi Cinsiyet Eşitliği Çalışma Grubu, Eşitlik ve Farkındalık Büro personeli, Kadın Danışma ve Kadın Sığınmaevi personeline Toplumsal Cinsiyet ve Ayrımcılık eğitici eğitimi verildi.</p> <p>Uluslararası Af Örgütü'nün Ankara'da Temmuz 2018 yılında düzenlediği Ayrımcılıkla Mücadele ve İnsan Hakları Eğitici Eşitlik ve Farkındalık Bürosu'ndan bir ve Kadın Sığınmaevinden bir olmak üzere iki uzman katıldı.</p> <p>Raoul Wallenberg Enstitüsü (RWI) tarafından yürütülen İnsan Hakları Kenti Projesi kapsamında İstanbul'da Temmuz 2018'de düzenlenen İnsan Hakları Eğitici Eğitimine Eşitlik ve Farkındalık Bürosu'ndan iki uzman katıldı.</p>
	<p>1.1.4.1. Alınan bu eğitimlerde LGBTİ+ya dair ve LGBTİ+ ayrımcılığına dair biri bilgilendirme gerçekleştirilmesi</p>	
	<p>1.1.4.2. Eşitlik birimlerinin eğitici eğitimleri almaları</p>	
2	<p>Belediye iç mevzuatında ve etik yönetmeliğinde "Toplumsal Cinsiyet", "Cinsel Yönelim", "Cinsiyet Kimliği", "LGBTİ+" ifadelerinin yer alması</p>	
	<p>1.2.1. Belediyelerin iç mevzuatlarında ve/veya etik yönetmeliklerinde, Cinsiyet Kimliği, Cinsel Yönelim (CKCY) sebebiyle ayrımcılığa uğranmasının önünü alabilecek ifadeler geçirilmesi,</p>	<p>Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü Çalışma Esasları Hakkında Yönetmelik https://kms.kaysis.gov.tr/Home/Goster/96573</p>
	<p>1.2.2. Bu tür bir durumla karşılaşıldığında yaptırımların olacağına işaret edilmesi,</p>	
	<p>1.2.3. Şiddet, nefret suçları, ayrımcı tutumlar karşısında yaptırım olacağına işaret edilmesi</p>	
	<p>1.2.4. Etik yönetmeliğinin var olduğu durumlarda bunun yaygınlaştırılması</p>	

	<p>1.2.5.BONUS: <i>Belediyede sözcülük yapılan hiçbir çalışanın ayrımcı söylem kullanmaması, kullananlara yönelik yaptırım uygulanması.</i></p>	
	<p>1.2.6. BONUS: <i>Etik kurallara uyulmasının sürekliliğinin sağlanması için izleme sisteminin oluşturulması</i></p>	
3	<p>Belediye iç mevzuatında ve etik yönetmeliğinde “Toplumsal Cinsiyet”, “Cinsel Yönelim”, “Cinsiyet Kimliği”, “LGBTİ” ifadelerinin yer alması</p>	
	<p>1.3.1. İşe alım sonrası ayrımcılığı durdurabilmek, ayrımcılıkla karşılaşıldığı durumlarda yaptırımla sonuçlandırmak amacıyla belediye yönetmeliğinde gerekli maddelerin olması.</p>	
	<p>1.3.2. Kontratlı olarak gerçekleştirilen işe alımlarda sözleşmelerde de CKCY’ya dayalı şiddetin işten atma cezası olacağına dair bir madde olması</p>	
4	<p>Belediyelerin Stratejik Planlarında “Toplumsal Cinsiyet”, “Cinsel Yönelim”, “Cinsiyet Kimliği”, “LGBTİ+” ifadelerinin geçirilmesi:</p>	
	<p>1.4.1. Belediyenin bir sonraki yerel seçimlere yönelik olarak stratejik plan hedeflerine LGBTİ’ler hakkında çalışma yapacağını belirtmesi.</p>	
5	<p>Belediyelerin Performans Programı ve Faaliyet Raporu içerisine LGBTİ+’ların dâhil edilmesi:</p>	
	<p>1.5.1. Performans programlarında LGBTİ+ların dahil edilmiş olması: Performans hedeflerine LGBTİ+ların dâhil edilmesi.</p>	
	<p>1.5.2. Faaliyet raporlarında sosyal harcamalar ve sağlık harcamaları altında, yararlanıcı gruplar (çoğu zaman “dezavantajlı gruplar”) arasında LGBTİ+ların da dâhil edilmiş olması.</p>	

6	Belediye İktisadi İşletmeleri'nin, belediyelerle iş yapan firmalar ve alt yüklenicilerin "LGBTİ+ Eşitlik Şartlarını" gözetmeleri:	
	<i>1.6.1. Hizmet satın alınan tüm kurumların LGBTİ+ eşitliğini gözeterek çalışmalarını sürdürmesi</i>	
7	BONUS: Gökkuşuğu Şehirler Ağı (Rainbow Cities Network) ile ilişki	
	<i>1.7.1. Ağa üyelik durumu</i>	
	<i>1.7.2. Ağa üye olunmadığı durumlarda, haberdar olma, faaliyetlerini takip etme durumu</i>	
8	Belediye'nin Kent Konseyi'nin içinde bir çalışma grubunun olması: Kent Konseyi içerisinde LGBTİ bireylerin oluşturacağı çalışma gruplarına açık olma durumu.	Şubat 2016 Genel Kurulu'nda alınan bir karar ile Kaos GL ve Pembe Hayat'ın bir sonraki dönem Çankaya Kent Konseyi Kadın Meclisi yürütme kurulunda olması kararı alındı
9	BONUS: SPoD Belediyecilik Protokolü imzacısı olmak: SPoD'un 2014 yılında imzaya açtığı LGBTİ+ dostu belediyecilik protokolünün imzacısı olmak	2016-2019 Yerel Eşitlik Eylem Planının hazırlık sürecinde ve sonrasında LGBTİ+ örgütlerinin katılımı sağlanmıştır.
2	BELEDİYE FAALİYETLERİ VE UYGULAMALARI: Belediyenin kurum içi uygulamalarının ve gerçekleştirdiği faaliyetlerinin LGBTİ+ odağının olması	
1	Kurum içi / hizmet içi eğitimlerde LGBTİ+ meselesi üzerine bilgilendirme yapmak	"Türkiye Belediyelerinde LGBTİ Eşitlik Politikalarını Güçlendirme Projesi" kapsamında Çankaya Belediyesi, Konak Belediyesi, Siyah Pembe Üçgen ve Kaos GL ortaklığında, 30 Mayıs - 2 Haziran 2017 tarihleri arasında Ankara'da Çankaya Belediyesi içerisindeki 20 Müdürlüğe Toplumsal Cinsiyet ve LGBTİ Hakları Eğitici Eğitimi "Türkiye Belediyelerinde LGBTİ Eşitlik Politikalarını Güçlendirme Projesi" kapsamında 17 Mayıs 2017 tarihinde Belediye yöneticilerinin katılımıyla temel kavramların ve ayrımcılık karşıtlığının konuşulduğu yuvarlak masa toplantısı yapılmıştır.
	<i>2.1.1. Eğitimlerin içeriklerinin hazırlanması aşamasında LGBTİ+ örgütlerle iletişime geçilmesi</i>	
	<i>2.2.2. Eğitimlerde eğitimci olarak LGBTİ+ların yer almasının sağlanması</i>	
	<i>2.1.3. Kurum içi eğitimlerin stratejik planda yer almasının sağlanması</i>	

2	Belediyelerin sürdürdükleri bilinçlendirme eğitimleri ile halkı LGBTİ+ meselesi üzerine bilgilendirmek	<p>Mart 2018 Eşitlik ve Farkındalık Ayı kapsamında Kaos GL ile işbirliğinde 2 Çankaya Evi'nde <i>Benim Çocuğum</i> belgeselinin gösterimi ve temel kavramlara ilişkin söyleşi yapıldı.</p> <p>Çankaya Evlerinde ve Yenimahalle Kent Konseyi Kadın Meclisinde verilen Kadının İnsan Hakları Eğitim Programı çerçevesinde ayrımcılık karşıtlığı, cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğine dair bilgilendirme yapılmaktadır.</p>
	<i>2.2.1. Bu eğitimleri veren eğitimcilerin "toplumsal cinsiyet perspektifine sahip olması"</i>	
3	Belediyelerde (Açık) LGBTİ+ Bireylerin İstihdamı	
	<i>2.3.1. İşe alım sonrası ayrımcılığı durdurabilmek, ayrımcılıkla karşılaşıldığı durumlarda yaptırımla sonuçlandırmak amacıyla belediye yönetmeliğinde gerekli maddelerin olması.</i>	<p>Eşitlik ve Farkındalık Bürosu ile Kadın Danışma ve Sığınma Evi Bürosu'nda görev yapan tüm personel toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimlerine çeşitli düzeylerde katılım sağlamıştır. TCE eğitimleri veren Belediye personeli ise konuyla ilgili çeşitli eğitici eğitimlerine katılmalarının yanı sıra kadın ve LGBTİ örgütleriyle işbirliği içindedirler. Belediye dışından bu eğitimleri veren uzmanlar ise, kadın, LGBTİ+ ve insan hakları STÖ'lerine üye ya da bu STÖ'lerin önerdiği uzmanlardır.</p>
4	BONUS: Belediye başkanlarının LGBTİ+lara yönelik açık destek içeren kamusal görünürlük sunması	
3	LGBTİ+ TOPLULUĞU ile İLETİŞİM ve ETKİ: KATILIMCI BELEDİYECİLİKTE LGBTİ+ VARLIĞI: Belediyenin LGBTİ+ topluluğu ile iletişim kurması ve kurduğu bu iletişimin somut çıktılarının olması	
1	LGBTİ +Topluluğu ile iletişim kurmak	<p>"Türkiye Belediyelerinde Eşitlik Politikalarının Güçlendirilmesi Projesi" kapsamında 17 Mayıs Uluslararası Homofobi Karşısı Günü Çankaya Belediyesi yetkilileri ile Pembe Hayat ve Kaos GL temsilcileri Çankaya Belediyesinde bir araya geldiler. 20 Kasım Nefret Suçu Mağduru Transları Anma Gününde Pembe Hayat LGTT Dayanışma Derneği ile gerçekleştirilmesi planlanan etkinlik Ankara Valiliği tarafından yasaklanmıştır.</p>
	<i>3.1.1. Bilgi Edinme</i>	
	<i>3.1.2. İstişare</i>	
	<i>3.1.3. Diyalog</i>	
2	LGBTİ+ Topluluğu ile kurulan iletişim üzerinden ortak projeler gerçekleştirmek	<p>Kaos GL Derneğinin yürütücüsü olduğu "Türkiye Belediyelerinde Eşitlik Politikalarının Güçlendirilmesi Projesi"ne, Çankaya Belediyesi iştirakçi olmuştur. Bu proje kapsamında Belediye personelinin katılım sağladığı 7 eğitim gerçekleştirilmiştir.</p>

	3.2.1. Ortaklık gerçekleştirmek	“Türkiye Belediyelerinde LGBTİ Eşitlik Politikalarını Güçlendirme Projesi” kapsamında Çankaya Belediyesi, Konak Belediyesi, Siyah Pembe Üçgen ve Kaos GL ortaklığında, 30 Mayıs - 2 Haziran 2017 tarihleri arasında Ankara’da Çankaya Belediyesi içerisindeki 20 Müdürlüğe Toplumsal Cinsiyet ve LGBTİ Hakları Eğitici Eğitimi, yine bu proje çerçevesinde Mayıs 2018’de İzmir’de gerçekleşen uluslararası konferansa Belediye adına katılım sağlanmış ve sunum yapılmıştır.
3	İletişim kurmak için konvansiyonel araçların da kullanıma geçirilmesi	
4	Belediyenin plan, bütçe, program ve rapor hazırlıkları aşamalarında iç ve dış paydaş katılımını sağlanması ve LGBTİ+ örgütlerine yer verilmesi	2016 - 2019 Çankaya Belediyesi YEOP hazırlık sürecinde Kırmızı Şemsiye, Pembe Hayat ve Kaos GL katılımları sağlanmıştır. Çankaya Belediyesi YEOP İzleme ve Değerlendirme Grubunda Kaos GL Derneği, Pembe Hayat LGBTT Dayanışma Derneği ve Kırmızı Şemsiye Cinsel Sağlık ve İnsan Hakları Derneği yer almaktadır.
	3.4.1.Stratejik plan hazırlığı aşamasında	
	3.4.2. Yıllık performans planlarının hazırlık aşamalarında	
4	BELEDİYENİN SUNDUĞU HİZMETLERDE LGBTİ+ FARKINDALIĞI: Belediyenin hali hazırda sunduğu hizmetlere LGBTİ+ların erişiminin kolaylaştırılması, mümkün olan ve gereken durumlarda yeni hizmetler yaratılması ve CYCK temelli şiddetle mücadelede belediyenin önemli bir rol üstlenmesi. Not: Hizmetin sayısına göre değil, LGBTİ+lar için etkisi ve önemine göre değerlendirmek önemli.	
1	LGBTİ+ların hizmetlere erişiminin kolaylaştırılması	
	4.1.1. Sosyal Hizmet	
	1.1.1. Belediyelerde LGBTİ+lara ve LGBTİ+ların ailelerine yönelik çağrı ve danışma merkezleri oluşturulması ve bu merkezde istihdam edilecek kişilerin LGBTİ+lar ve LGBTİ+ örgütlerinin eğitiminden geçmiş kişiler arasından seçilmesi.	Çankaya Belediyesi ve Ankara Barosu, şiddet mağduru kadın, çocuk ve LGBTİ+lara ücretsiz hukuki danışmanlık ve avukatlık hizmeti sunulmasını içeren bir protokol imzaladı.

	4.1.1.2. Belediye sınırları içinde yer alan kullanılmayan binaların LGBTİ+ların ve farklı toplumsal grupların kullanımına açık olacak kültür ve dayanışma merkezlerine dönüştürülme.	
	4.1.2. Ulaşım	
	4.1.2.1. Belediye otobüsü şoförlerine LGBTİ+lara yönelik ayrımcılıkla ilgili eğitimler verilmesi, homofobik ve transfobik tutum ve davranışlara karşı yaptırım uygulanması	Çankaya Belediyesi ilçe Belediyesidir ancak Belediyede çalışan şoförlerin de yer aldığı gruplara yine Kaos GL ile işbirliğinde eğitimler verildi.
	4.1.2.2. Durakların güvenli hale getirilmesi	
	4.1.2.3. Trans kadınların da istedikleri durakta inebiliyor olmalarına yönelik olarak bir çalışma yapılması	
	4.1.2.4. Güzergâh belirlenmesinde katılımcılığın sağlanması	
	4.1.3. Sağlık	
	4.1.3.1. Belediyelere ait polikliniklerde LGBTİ+lara hizmet veren uzmanlaşmış doktor ve hemşirelerin görev alması, cinsel sağlık hekimlerinin istihdam edilmesi.	Çankaya Belediyesi Halk Sağlığı Merkezi, 1 Aralık 2016'dan itibaren ücretsiz ve anonim olarak hızlı HIV testi hizmeti vermektedir.
	4.1.3.2. Hizmetlerin planlanması ve uygulamasında cinsel sağlık alanında çalışan örgütler ve LGBTİ+ örgütleriyle ortak hareket edilmesi	Çankaya Belediyesi Halk Sağlığı Merkezinde hizmet veren Gönüllü Test ve Danışmanlık Merkezindeki çalışma, Çankaya Belediyesi, Türkiye Halk Sağlığı Kurumu ve Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu, Kırmızı Şemsiye Cinsel Sağlık ve İnsan Hakları Derneği ve Sağlıkta Genç Yaklaşımlar Derneği işbirliği ile yürütülmektedir.
	4.1.3.4. İstihdam ve güvenli çalışma alanları	
2	Kadın Danışma / Dayanışma Merkezleri	8 Mart 2017'de Ankara Barosu Gelincik Merkezi'yle imzalanan protokol çerçevesinde "şiddet gören kadın, çocuk ve LGBTİ'lerin" daha iyi hizmet alabilmesi hedeflenmiştir. Türkiye'nin ilk Mor Bayraklı yerel yönetimi olan Çankaya Belediyesi 2016-2019 YEEP'inde de trans kadınların Kadın Danışma Merkezi ve Kadın Sığınma Evi'ne erişim engellerinin ortadan kaldırılmasına yönelik işbirlikleri hedeflenmektedir.
	4.2.1. LGBTİ+ların bu merkezlere kabul ediliyor olmaları, gerçekleşen faaliyetlerden yararlanabilmeleri	

	<i>4.2.2. Kadın Danışma ve Dayanışma Merkezlerinin erişilebilir/ulaşılabilir olması</i>	
3	Belediye Sığınma Evleri	
	<i>4.3.1. Sığınma evlerinin LBT kadınlara açılması</i>	
	<i>4.3.2. LGBT kadınların sığınma evlerinde kalamadıkları durumlarda alternatif yerler önerilmesi ve sığınmanın sağlanabilmesi</i>	
4	BONUS: Yeni hizmetler yaratarak LGBTİ+ların sosyal ve ekonomik koşullarının iyileştirilmesinde rol oynamak	
5	Tüm farklılıkların, kimliksel, sosyal ve ekonomik farklılıkların da, gözetilerek hizmetlerin şekillendirilmesi	
5	LGBTİ+ HAKLARININ BELEDİYELER NEZDİNDE KAMUSAL GÖRÜNÜRLÜĞÜNÜ SAĞLAMAK: Belediyelerin sınırları içinde yaşayan kişilere ulaşmak için kullandığı araçları LGBTİ+lar üzerine halkta bilinirlik yaratmak için kullanması	
1	Resmi Sosyal Medya Hesaplarından LGBTİ+ konusuna yönelik bilinirlik ve tanınırlığı artırıcı mesajlar vermek	Çankaya Belediyesi'nin kurumsal Twitter hesabından paylaşılan 17 Mayıs mesajları ile görünürlük sağlanması
	<i>5.1.1. Belediyelerin yayınlarının (broşür, dergilerinin ve gazetelerinin) kullanılması</i>	Çankaya Belediyesi HIV'e ilişkin bilgilerin yer aldığı farkındalık broşürü yayınladı.
2	BONUS: Billboard kullanımı	
3	Belediyelerin dış mekân ve diğer araçları kullanması	
4	Kamusal mekân adlandırma konusunda LGBTİ+ dernekleri ile iletişime geçme: kamusal mekânlarda görünürlük adına LGBTİ+lara yer verme.	

BURSA – NİLÜFER BELEDİYESİ

1		BELEDİYE PROFİLİ: Belediyenin yapısal iskeletine dair farklı açılardan LGBTİ+ meselesinin incelenmesini hedeflemektedir.
1	Toplumsal Eşitlik Birimleri'nin varlığı	Bursa Nilüfer Belediyesi içerisinde aktif olarak çalışan bir Toplumsal Eşitlik Birimi bulunmaktadır.
	1.1.1. Etkin katılım	Birim ilçede bulunan STK'ların etkin katılımını desteklemekte ve işleyişini bu yönde gerçekleştirmektedir.
	1.1.2. Raporlama yapılması	
	1.1.3. Bireysel başvuru hakkı (ayrımcılığa ve şiddete uğrayanlar için)	
		Uluslararası Af Örgütü İnsan Hakları Eğitim Programı kapsamında, Mersin Akdeniz Belediyesi'nin ev sahipliğinde ve Kaos GL'nin destekleriyle, "Toplumsal cinsiyet eşitsizliği ile mücadele ve çalışma hakkı" temalı buluşma 22-23 Ekim 2016 tarihlerinde Mersin Silifke'de gerçekleşti. Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi, Çınar Belediyesi, Van Büyükşehir Belediyesi, Mardin Büyükşehir Belediyesi, Halfeti Belediyesi, Bozova Belediyesi, Yenişehir Belediyesi, Kayapınar Belediyesi, İzmir Konak Belediyesi, Bursa Nilüfer Belediyesi ve Şişli Belediyesi katıldı.
	4.1.1.2. Belediye sınırları içinde yer alan kullanılmayan binaların LGBTİ+ların ve farklı toplumsal grupların kullanımına açık olacak kültür ve dayanışma merkezlerine dönüştürülme.	
	1.1.4.2. BONUS: Eşitlik birimlerinin eğitici eğitimleri almaları	
2	Belediye iç mevzuatında ve etik yönetmeliğinde "Toplumsal Cinsiyet", "Cinsel Yönelim", "Cinsiyet Kimliği", "LGBTİ" ifadelerinin yer alması	
	1.1.4. Eşitlik birimlerinin LGBTİ+ konusunda eğitimleri bilgilendirme gerçekleştirilmesi	
	1.2.2. Bu tür bir durumla karşılaşıldığında yaptırımların olacağına işaret edilmesi	

	<p>1.2.3. Şiddet, nefret suçları, ayrımcı tutumlar karşısında yaptırım olacağına işaret edilmesi</p>	
	<p>1.2.4. Etik yönetmeliğinin var olduğu durumlarda bunun yaygınlaştırılması</p>	
	<p>1.2.5. BONUS: Belediyede sözcülük yapılan, hiçbir çalışanın ayrımcı söylem kullanmaması, kullananlara yönelik yaptırım uygulanması</p>	
	<p>1.2.6. BONUS: Etik kurallara uyulmasının sürekliliğinin sağlanması için izleme sisteminin oluşturulması</p>	
3	<p>Belediye işe alım sözleşmelerinde CKCY'ya dayalı ayrımcılığı engellemek adına gerekli hukuki önlemlerin alınması</p>	
	<p>1.3.1. İşe alım sonrası ayrımcılığı durdurabilmek, ayrımcılıkla karşılaşıldığı durumlarda yaptırımla sonuçlandırmak amacıyla belediye yönetmeliğinde gerekli maddelerin olması</p>	
	<p>1.3.2. Kontratlı olarak gerçekleştirilen işe alımlarda sözleşmelerde de CKCY'ya dayalı şiddetin işten atma cezası olacağına dair bir madde olması</p>	
4	<p>Belediyelerin Stratejik Planlarında "Toplumsal Cinsiyet", "Cinsel Yönelim", "Cinsiyet Kimliği", "LGBTİ" ifadelerinin geçirilmesi</p>	
	<p>1.4.1. Belediyenin bir sonraki yerel seçimlere yönelik olarak stratejik plan hedeflerine LGBTİ+lar hakkında çalışma yapacağını belirtmesi</p>	
5	<p>Belediyelerin Performans Programı ve Faaliyet Raporu içerisine LGBTİ+ların dâhil edilmesi</p>	

	<i>1.5.1. Performans programlarında LGBTİ+ların dahil edilmiş olması: Performans hedeflerine LGBTİ+ların dâhil edilmesi</i>	
	<i>1.5.2. Faaliyet raporlarında sosyal harcamalar ve sağlık harcamaları altında, yararlanıcı gruplar (çoğu zaman “dezavantajlı gruplar”) arasında LGBTİ+ların de dâhil edilmiş olması</i>	
6	Belediye İktisadi İşletmeleri’nin, belediyelerle iş yapan firmalar ve alt yüklenicilerin “LGBTİ+ Eşitlik Şartlarını” gözetmeleri	
	<i>1.6.1.Hizmet satın alınan tüm kurumların LGBTİ+ eşitliğini gözeterek çalışmalarını sürdürmesi</i>	
7	BONUS: Gökkuşaağı Şehirler Ağı (Rainbow Cities Network)	Bursa Nilüfer Belediyesi Şubat 2017’de Gökkuşaağı Şehirler Ağına
	<i>1.7.1. Ağa üyelik durumu</i>	
	<i>1.7.2. Ağa üye olunmadığı durumlarda, haberdar olma, faaliyetlerini takip etme durumu</i>	
8	BONUS: Belediye’nin Kent Konseyi’nin içinde bir çalışma grubunun olması: Kent Konseyi içerisinde LGBTİ+ların oluşturacağı çalışma gruplarına açık olma durumu	Nilüfer Kent Konseyi Gençlik Meclisi’nin ev sahipliğinde ve Uludağ Üniversitesi Özgür Renkler Topluluğu’nun birlikte düzenlediği 6. Homofobi Transfobi ve Bifobi Karşıtı Öğrenci Buluşması’nın Nilüfer Kent Konseyi’nde gerçekleşmesi.
	<i>1.8.1. Belediyenin, yapılanma aşamasında LGBTİ+ oluşumlara ve derneklere temsil edilmeleri amacıyla davetiye gönderilmesi</i>	
9	BONUS: SPoD Belediyecilik Protokolü imzacısı olmak: SPoD’un 2014 yılında imzaya açtığı LGBTİ+ dostu belediyecilik protokolünün imzacısı olmak	Nilüfer Belediyesi 30 Mart 2014 yerel seçimlerinde SPoD’un belediyecilik protokolü imzacısı olan beş belediyeden biriydi.

2	BELEDİYE FAALİYETLERİ VE UYGULAMALARI: Belediyenin kurum içi uygulamalarının ve gerçekleştirdiği faaliyetlerinin LGBTİ+ odağının olması	
	2.1.1. Kurum içi / hizmet içi eğitimlerde LGBTİ+ meselesi üzerine bilgilendirme yapmak	2017 yılında Belediye, çalışanlarına yönelik LGBTİ+ farkındalık eğitimi düzenledi. Eğitimi SPoD bünyesindeki Ruh Sağlığı Alan Koordinatörü gerçekleştirdi.
2.1.2. Eğitimlerin içeriklerinin hazırlanması aşamasında LGBTİ+ örgütlerle iletişime geçilmesi	2.1.3. Eğitimlerde eğitimci olarak LGBTİ+ların yer almasının sağlanması	
2.1.4. Kurum içi eğitimlerin stratejik planda yer almasının sağlanması		
2	Belediyelerin sürdürdükleri bilinçlendirme eğitimleri ile halkı LGBTİ+ meselesi üzerine bilgilendirmek	
2.2.1. Bu eğitimleri veren eğitimcilerin "toplumsal cinsiyet perspektifi"ne sahip olması		
3	Belediyelerde (Açık) LGBTİ+ların İstihdamı	
	2.3.1. İşe alım sonrası ayrımcılığı durdurabilmek, ayrımcılıkla karşılaşıldığı durumlarda yaptırımla sonuçlandırmak amacıyla belediye yönetmeliğinde gerekli maddelerin olması	
	BONUS: Belediye başkanlarının LGBTİ+lara yönelik açık destek içeren kamusal görünürlük sunması	Nilüfer Belediye Başkanı toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasında verilecek mücadelenin süreceğine dikkat çekti.

3	LGBTİ TOPLULUĞU+ İLE İLETİŞİM VE ETKİ: KATILIMCI BELEDİYECİLİKTE LGBTİ+ VARLIĞI: Belediyenin LGBTİ topluluğu ile iletişim kurması ve kurduğu bu iletişimin somut çıktılarının olması	
1	LGBTİ+ Topluluğu ile iletişim kurmak	2017 yılında Belediye, çalışanlarına yönelik LGBTİ+ farkındalık eğitimi düzenledi. Eğitimi SPoD bünyesindeki Ruh Sağlığı Alan Koordinatörü gerçekleştirdi.
	<i>3.1.1. Bilgi Edinme</i>	
	<i>3.1.2. İstişare</i>	
	<i>3.1.3. Diyalog</i>	
2	LGBTİ+ Topluluğu ile kurulan iletişim üzerinden ortak projeler gerçekleştirmek	Bursa Nilüfer Belediyesi ve Özgür Renkler LGBTİ Oluşumu'nun 1 Aralık 2015'te birlikte düzenledikleri panel ile Dünya AIDS Günü'ne ilişkin farkındalık yaratma etkinliği.
	<i>3.2.1. Ortaklık gerçekleştirmek</i>	2017 yılında Belediye, çalışanlarına yönelik LGBTİ+ farkındalık eğitimi düzenledi. Eğitimi SPoD bünyesindeki Ruh Sağlığı Alan Koordinatörü gerçekleştirdi. Nilüfer Belediyesi'nin düzenlediği Müzik Festivali'ne Özgür Renkler Derneği de katıldı. Festivalde cinsiyetsiz tuvalet uygulaması gerçekleştirildi.
3	İletişim kurmak için konvansiyonel araçların da kullanıma geçirilmesi	
4	Belediyenin plan, bütçe, program ve rapor hazırlıkları aşamalarında iç ve dış paydaş katılımını sağlanması ve LGBTİ+ örgütlerine yer verilmesi	
	<i>3.4.1. Stratejik plan hazırlığı aşamasında</i>	
	<i>3.4.2.Yıllık performans planlarının hazırlık aşamalarında</i>	

4	<p>BELEDİYENİN SUNDUĞU HİZMETLERDE LGBTİ+ FARKINDALIĞI: Belediyenin hali hazırda sunduğu hizmetlere LGBTİ+ların erişiminin kolaylaştırılması, mümkün olan ve gereken durumlarda yeni hizmetler yaratılması ve CYCK temelli şiddetle mücadelede belediyenin önemli bir rol üstlenmesi.</p> <p>Not: Hizmetin sayısına göre değil, LGBTİ+lar için etkisi ve önemine göre değerlendirmek önemli.</p>	
1	<p>LGBTİ+ların hizmetlere erişiminin kolaylaştırılması</p>	
	<p>4.1.1.Sosyal Hizmet</p>	
	<p>4.1.1.1. Belediyelerde LGBTİ+lara ve LGBTİ+ların ailelerine yönelik çağrı ve danışma merkezleri oluşturulması ve bu merkezde istihdam edilecek kişilerin LGBTİ+lar ve LGBTİ+ örgütlerinin eğitiminden geçmiş kişiler arasından seçilmesi</p>	<p>Belediye bünyesinde bulunan toplumsal eşitlik birimine bağlı olarak faaliyet gösteren ve LGBTİ+lara yönelik psikolojik destek hizmeti, sosyal haklar ile ilgili bilgilendirme ve yönlendirme çalışmalarının yanında; toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda farkındalık çalışmaları yürütülen Toplumsal Eşitlik Merkezi 2016 yılında kuruldu.</p>
	<p>4.1.1.2. Belediye sınırları içinde yer alan kullanılmayan binaların LGBTİ+ların ve farklı toplumsal grupların kullanımına açık olacak kültür ve dayanışma merkezlerine dönüştürülmesi</p>	
	<p>4.1.2. Ulaşım</p>	
	<p>4.1.2.1. Belediye otobüsü şoförlerine LGBTİ+lara yönelik ayrımcılıkla ilgili eğitimler verilmesi, homofobik ve transfobik tutum ve davranışlara karşı yaptırım uygulanması</p>	
	<p>4.1.2.2. Durakların güvenli hale getirilmesi</p>	
	<p>4.1.2.3. Trans kadınların da istedikleri durakta inebiliyor olmalarına yönelik olarak bir çalışma yapılması</p>	

	4.1.2.4. Güzergâh belirlenmesinde katılımıcılığın sağlanması	
	4.1.3. Sağlık	
	4.1.3.1. Belediyelere ait polikliniklerde LGBTİ+lara hizmet veren uzmanlaşmış doktor ve hemşirelerin görev alması, cinsel sağlık hekimlerinin istihdam edilmesi	
	4.1.3.2. Hizmetlerin planlanması ve uygulamasında cinsel sağlık alanında çalışan örgütler ve LGBTİ+ örgütleriyle ortak hareket edilmesi	
	4.1.4. İstihdam ve güvenli çalışma alanları	
2	Kadın Danışma/Dayanışma Merkezleri	
	4.2.1. LGBTİ+ların bu merkezlere kabul ediliyor olmaları, gerçekleşen faaliyetlerden yararlanabilmeleri	
	4.2.2. Kadın Danışma ve Dayanışma Merkezlerinin erişilebilir/ulaşılabilir olması	
3	Belediye Sığınma Evleri	
	4.3.1. Sığınma evlerinin LBT kadınlara açılması	
	4.3.2. LGBT kadınların sığınma evlerinde kalamadıkları durumlarda alternatif yerler önerilmesi ve sığınmanın sağlanabilmesi	
4	BONUS: Yeni hizmetler yaratarak LGBTİ+ların sosyal ve ekonomik koşullarının iyileştirilmesinde rol oynamak	
5	Tüm farklılıkların, kimliksel, sosyal ve ekonomik farklılıkların da gözetilerek hizmetlerin şekillendirilmesi	

5	LGBTİ+ HAKLARININ BELEDİYELER NEZDİNDE KAMUSAL GÖRÜNÜRLÜĞÜNÜ SAĞLAMAK: Belediyelerin sınırları içinde yaşayan kişilere ulaşmak için kullandığı araçları LGBTİ+lar üzerine halkta bilinirlik yaratmak için kullanması	
1	Resmi Sosyal Medya Hesaplarından LGBTİ+ konusuna yönelik bilinirlik ve tanınırlığı arttırıcı mesajlar vermek	<p>“Gökkuşuğu aşkına! Yaşasın renklerin eşitliği ^_^ #SeniNormalYaptırmayacağız #LoveWins #OnurHaftası” mesajıyla 2015 yılında Onur Haftası kutlamalarını gerçekleştirdi.</p> <p>“Ötekileştiren, cezalandıran, katleden nefrete karşı, sevgiyi ve saygıyı savunuyoruz.” “Ayrışmaya karşı birlikteliği savunuyoruz.” Mesajlarıyla 2017 yılında da Belediye Onur Haftası'nı sosyal medya üzerinden kutladı.</p>
	<i>5.1.1. Belediyelerin yayınlarının (broşür, dergilerinin ve gazetelerinin) kullanılması</i>	
2	BONUS: Billboard kullanımı	
3	Belediyelerin dış mekân ve diğer araçları kullanması	Nilüfer Belediyesi'nin düzenlediği Müzik Festivali'ne Özgür Renkler Derneği de katıldı. Festivalde cinsiyetsiz tuvalet uygulaması gerçekleştirildi.
4	BONUS: Kamusal mekân adlandırma konusunda LGBTİ+ dernekleri ile iletişime geçme: Kamusal mekânlarda görünürlük adına LGBTİ+lara yer verme	

ÇANAKKALE – ÇANAKKALE BELEDİYESİ

1	BELEDİYE PROFİLİ: Belediyenin yapısal iskeletine dair farklı açılardan LGBTİ+ meselesinin incelenmesini hedeflemektedir.	
1	Toplumsal Eşitlik Birimlerinin varlığı	
	<i>1.1.1. Etkin katılım</i>	

	1.1.2. Raporlama yapılması:	
	1.1.3. Bireysel başvuru hakkı (ayrımcılığa ve şiddete uğrayanlar için)	
	1.1.4.1. Alınan bu eğitimlerde LGBTİ+ya dair ve LGBTİ+ ayrımcılığına dair birer bilgilendirme gerçekleştirilmesi	
	1.1.4.2. BONUS: Eşitlik birimlerinin eğitici eğitimleri almaları	
2	Belediye iç mevzuatında ve etik yönetmeliğinde “Toplumsal Cinsiyet”, “Cinsel Yönelim”, “Cinsiyet Kimliği”, “LGBTİ+” ifadelerinin yer alması	Kadın haklarını korumaya yönelik çalışmaların tanımlama bölümlerinde “toplumsal cinsiyet eşitliği” ifadeleri yer alıyor.
	1.2.1. Belediyelerin iç mevzuatlarında ve/veya etik yönetmeliklerinde, Cinsiyet Kimliği, Cinsel Yönelim (CKCY) sebebiyle ayrımcılığa uğranmasının önünü alabilecek ifadeler geçirilmesi	
	1.2.2. Bu tür bir durumla karşılaşıldığında yaptırımların olacağına işaret edilmesi	
	1.2.3. Şiddet, nefret suçları, ayrımcı tutumlar karşısında yaptırım olacağına işaret edilmesi	
	1.2.4. Etik yönetmeliğinin var olduğu durumlarda bunun yaygınlaştırılması	
	1.2.5. BONUS: Belediyede sözcülük yapılan hiçbir çalışanın ayrımcı söylem kullanmaması, kullananlara yönelik yaptırım uygulanması	
	1.2.6. BONUS: Etik kurallara uyulmasının sürekliliğinin sağlanması için izleme sisteminin oluşturulması	
3	Belediye işe alım sözleşmelerinde CKCY’ya dayalı ayrımcılığı engellemek adına gerekli hukuki önlemlerin alınması	Hukuki bir güvenceden bahsedilmese de işe alım gücünü artırmaya yönelik çalışmalar stratejik planda yer almakta.

	<p>1.3.1. İşe alım sonrası ayrımcılığı durdurabilmek, ayrımcılıkla karşılaşıldığı durumlarda yaptırımla sonuçlandırmak amacıyla belediye yönetmeliğinde gerekli maddelerin olması</p>	<p>Kadın, genç ve engellilerin kişisel, toplumsal, kültürel gelişimleri ve nitelikli iş gücüne katılımlarını kolaylaştıracak destek programları uygulanacaktır.</p> <p>Stratejik Hedef: Kadın, genç ve engellilerin kişisel, toplumsal, kültürel gelişimleri ve nitelikli iş gücüne katılımlarını kolaylaştıracak destek programları uygulanacaktır.</p> <p>Stratejiler: Toplumsal cinsiyet eşitliği ilkesinin geliştirilmesine yönelik gerekli çalışmalar yapılacaktır.</p>
	<p>1.3.2. Kontratlı olarak gerçekleştirilen işe alımlarda sözleşmelerde de CKCY'ya dayalı şiddetin işten atma cezası olacağına dair bir madde olması</p>	<p>Stratejik Hedef: Kadın, genç ve engellilerin kişisel, toplumsal, kültürel gelişimleri ve nitelikli iş gücüne katılımlarını kolaylaştıracak destek programları uygulanacaktır.</p> <p>Stratejiler: Toplumsal cinsiyet eşitliği ilkesinin geliştirilmesine yönelik gerekli çalışmalar yapılacaktır.</p>
4	<p>Belediyelerin Stratejik Planlarında "Toplumsal Cinsiyet", "Cinsel Yönelim", "Cinsiyet Kimliği", "LGBTi+" ifadelerinin geçirilmesi</p>	<p>Stratejik Hedef: Kadın, genç ve engellilerin kişisel, toplumsal, kültürel gelişimleri ve nitelikli iş gücüne katılımlarını kolaylaştıracak destek programları uygulanacaktır.</p> <p>Stratejiler: Toplumsal cinsiyet eşitliği ilkesinin geliştirilmesine yönelik gerekli çalışmalar yapılacaktır.</p>
	<p>1.4.1. Belediyenin bir sonraki yerel seçimlere yönelik olarak stratejik plan hedeflerine LGBTi+lar hakkında çalışma yapacağını belirtmesi</p>	<p>Stratejik Hedef: Mutlu ve sağlıklı kentli psikolojisi yaratmak için spor etkinlikleri yaygınlaştırılacaktır.</p> <p>Stratejiler: Toplumsal Cinsiyet, engellilik, yoksulluk gibi durumda bulunan vatandaşların spora erişimlerini kolaylaştıracak uygulamalar artırılacaktır.</p>
5	<p>Belediyelerin Performans Programı ve Faaliyet Raporu içerisine LGBTi+ların dâhil edilmesi</p>	<p>Ece Ayhan Evi: Sivil girişim olan Kedi Kara Derneği ortaklığı ile çalışmalarını yürüten Ece Ayhan Evi'nde Toplumsal Cinsiyet Eğitimi;</p> <p>Kent Müzesi ve Arşivi: Kentin değerlerini toplamak, korumak, paylaşmak, geleceğe aktarmak, kentliyi kentle tanıştırmak, ortak kültürel yaşam kalitesini yükseltmek amacıyla oluşturulan "Çanakkale Kent Müzesi ve Arşivi" etkinlikleri kapsamında; toplumsal cinsiyet rolleri eğitimi, şiddetle mücadelede erkeklerin rolü, kadına şiddetle mücadele etkinlikleri ve Gökkuşluğu film festivali etkinliği gerçekleştirilmiştir.</p> <p>(Bu etkinliklerin toplumsal cinsiyet ile ilgili olanlarını Çanakkale LGBTi inisiyatifi tarafından düzenlendi.)</p>
	<p>1.5.1. Performans programlarında LGBTi+ların dahil edilmiş olması: Performans hedeflerine LGBTi+ların dâhil edilmesi</p>	
	<p>1.5.2. Faaliyet raporlarında sosyal harcamalar ve sağlık harcamaları altında, yararlanıcı gruplar (çoğu zaman "dezavantajlı gruplar") arasında LGBTi+ların da dâhil edilmiş olması</p>	

6	Belediye İktisadi İşletmeleri'nin, belediyelerle iş yapan firmalar ve alt yüklenicilerin "LGBTİ+ Eşitlik Şartlarını" gözetmeleri	
	<i>1.6.1.Hizmet satın alınan tüm kurumların LGBTİ+ eşitliğini gözeterek çalışmalarını sürdürmesi</i>	
7	BONUS: Gökkuşaağı Şehirler Ağı (Rainbow Cities Network)	
	<i>1.7.1. Ağa üyelik durumu</i>	
	<i>1.7.2. Ağa üye olunmadığı durumlarda, haberdar olma, faaliyetlerini takip etme durumu</i>	
8	Belediye'nin Kent Konseyi'nin içinde bir çalışma grubunun olması: Kent Konseyi içerisinde LGBTİ+ların oluşturacağı çalışma gruplarına açık olma durumu	
	<i>1.8.1. Belediyenin, yapılanma aşamasında LGBTİ+ oluşumlara ve derneklere temsil edilmeleri amacıyla davetiye gönderilmesi</i>	
9	BONUS: SPoD Belediyecilik Protokolü imzacısı olmak: SPoD'un 2014 yılında imzaya açtığı LGBTİ+ dostu belediyecilik protokolünün imzacısı olmak	
2	BELEDİYE FAALİYETLERİ VE UYGULAMALARI: Belediyenin kurum içi uygulamalarının ve gerçekleştirdiği faaliyetlerinin LGBTİ+ odağının olması	
	<i>2.1.1. Kurum içi / hizmet içi eğitimlerde LGBTİ+ meselesi üzerine bilgilendirme yapmak</i>	
	<i>2.1.2. Eğitimlerin içeriklerinin hazırlanması aşamasında LGBTİ+ örgütlerle iletişime geçilmesi</i>	

	<i>2.1.3. Eğitimlerde eğitimci olarak LGBTİ+ların yer almasının sağlanması</i>	
	<i>2.1.4. Kurum içi eğitimlerin stratejik planda yer almasının sağlanması</i>	
2	Belediyelerin sürdürdükleri bilinçlendirme eğitimleri ile halkı LGBTİ+ meselesi üzerine bilgilendirme	Sosyal yaşam evlerinde bulunan iki sosyal hizmet uzmanı, anne ve baba destek eğitimi ve toplumsal cinsiyet eşitliği konulu 19 grup eğitimi ile 898 kişiye cinsel ve toplumsal eşitlik eğitimi verdi. Sosyal yaşam evlerinde ayrıca beş film gösterimi gerçekleştirildi. Gösterilen filmler arasında <i>Benim Çocuğum</i> , <i>Zenne</i> , <i>Danimarkalı Kız</i> filmleri yer almaktaydı.
	<i>2.2.1. Bu eğitimleri veren eğitimcilerin "toplumsal cinsiyet perspektifi"ne sahip olması</i>	
3	Belediyelerde (Açık) LGBTİ+ların İstihdamı	İnisiyatifin Belediye ile gerçekleştirdiği yüz yüze görüşmelerde Belediye bunun altını çizmiş bulunmakta, bunun sağlanmasını istediğini belirtmektedir.
	<i>2.3.1. İşe alım sonrası ayrımcılığı durdurabilmek, ayrımcılıkla karşılaşıldığı durumlarda yaptırımla sonuçlandırmak amacıyla belediye yönetmeliğinde gerekli maddelerin olması</i>	
4	BONUS: Belediye başkanlarının LGBTİ+lara yönelik açık destek içeren kamusal görünürlük sunması	
3	LGBTİ+ TOPLULUĞU İLE İLETİŞİM VE ETKİ: KATILIMCI BELEDİYECİLİKTE LGBTİ+ VARLIĞI: Belediyenin LGBTİ+ topluluğu ile iletişim kurması ve kurduğu bu iletişimin somut çıktılarının olması	
1	LGBTİ+ Topluluğu ile iletişim kurmak	
	<i>3.1.1. Bilgi Edinme</i>	
	<i>3.1.2. İstişare</i>	
	<i>3.1.3. Diyalog</i>	
2	LGBTİ+ Topluluğu ile kurulan iletişim üzerinden ortak projeler gerçekleştirmek	Çanakkale LGBTİ+ farkındalık atölyesi düzenlenmesi

	3.2.1. Ortaklık gerçekleştirmek	
3	İletişim kurmak için konvansiyonel araçların da kullanıma geçirilmesi	Barışın kenti dergisinin Çanakkale Belediyesi tarafından çıkartılması
4	Belediyenin plan, bütçe, program ve rapor hazırlıkları aşamalarında iç ve dış paydaş katılımını sağlanması ve LGBTİ+ örgütlerine yer verilmesi	
	3.4.1. Stratejik plan hazırlığı aşamasında	
	3.4.2. Yıllık performans planlarının hazırlık aşamalarında	
4	<p>BELEDİYENİN SUNDUĞU HİZMETLERDE LGBTİ+ FARKINDALIĞI: Belediyenin hali hazırda sunduğu hizmetlere LGBTİ+ların erişiminin kolaylaştırılması, mümkün olan ve gereken durumlarda yeni hizmetler yaratılması ve CYCK temelli şiddetle mücadelede belediyenin önemli bir rol üstlenmesi.</p> <p>Not: Hizmetin sayısına göre değil, LGBTİ+lar için etkisi ve önemine göre değerlendirmek önemli.</p>	
1	LGBTİ+ların hizmetlere erişiminin kolaylaştırılması	
	4.1.1. Sosyal Hizmet	
	4.1.1.1. Belediyelerde LGBTİ+lar ve LGBTİ+ların ailelerine yönelik çağrı ve danışma merkezleri oluşturulması ve bu merkezde istihdam edilecek kişilerin LGBTİ+lar ve LGBTİ+ örgütlerinin eğitiminden geçmiş kişiler arasından seçilmesi	Cinsel yönelim danışmanlığı, sosyal yaşam evlerinde yer alan psikolojik destek görüşme odalarında sürdürülmeye devam etmektedir.
	4.1.1.2. Belediye sınırları içinde yer alan kullanılmayan binaların LGBTİ+ların ve farklı toplumsal grupların kullanımına açık olacak kültür ve dayanışma merkezlerine dönüştürülme	
	4.1.2. Ulaşım	
	4.1.2.1. Belediye otobüsü şoförlerine LGBTİ+lara yönelik ayrımcılıkla ilgili eğitimler verilmesi, homofobik ve vetransfobik tutum ve davranışlara karşı yaptırım uygulanması	

	4.1.2.2. Durakların güvenli hale getirilmesi	
	4.1.2.3. Trans kadınların da istedikleri durakta inebiliyor olmalarına yönelik olarak bir çalışma yapılması	
	4.1.2.4. Güzergâh belirlenmesinde katılımcılığın sağlanması	
	4.1.3. Sağlık	
	4.1.3.1. Belediyelere ait polikliniklerde LGBTİ+lara hizmet veren uzmanlaşmış doktor ve hemşirelerin görev alması, cinsel sağlık hekimlerinin istihdam edilmesi.	
	4.1.3.2. Hizmetlerin planlanması ve uygulamasında cinsel sağlık alanında çalışan örgütler ve LGBTİ+ örgütleriyle ortak hareket edilmesi	
	4.1.4. İstihdam ve güvenli çalışma alanları	
2	Kadın Danışma/Dayanışma Merkezler	
	4.2.1. LGBTİ+ların bu merkezlere kabul ediliyor olmaları, gerçekleşen faaliyetlerden yararlanabilmeleri	
	4.2.2. Kadın Danışma ve Dayanışma Merkezlerinin erişilebilir/ulaşılabilir olması	
3	Belediye Sığınma Evleri	
	4.3.1. Sığınma evlerinin LBT kadınlara açılması	
	4.3.2. LBT kadınların sığınma evlerinde kalamadıkları durumlarda alternatif yerler önerilmesi ve sığınmanın sağlanabilmesi	

4	BONUS: Yeni hizmetler yaratarak LGBTİ+ların sosyal ve ekonomik koşullarının iyileştirilmesinde rol oynamak	
5	Tüm farklılıkların, kimliksel, sosyal ve ekonomik farklılıkların da, gözetilerek hizmetlerin şekillendirilmesi	
5	LGBTİ+ HAKLARININ BELEDİYELER NEZDİNDE KAMUSAL GÖRÜNÜRLÜĞÜNÜ SAĞLAMAK: Belediyelerin sınırları içinde yaşayan kişilere ulaşmak için kullandığı araçları LGBTİ+lar üzerine halkta bilinirlik yaratmak için kullanması	
1	Resmi Sosyal Medya Hesaplarından LGBTİ+ konusuna yönelik bilinirlik ve tanınırlığı artırıcı mesajlar vermek	
	<i>5.1.1. Belediyelerin yayınlarının (broşür, dergilerinin ve gazetelerinin) kullanılması</i>	
2	BONUS: Billboard kullanımı	
3	Belediyelerin dış mekân ve diğer araçları kullanması	
4	BONUS: Kamusal mekân adlandırma konusunda LGBTİ+ dernekleri ile iletişime geçme: kamusal mekânlarda görünürlük adına LGBTİ+lara yer verme.	

ESKİŞEHİR – ESKİŞEHİR BÜYÜKŞEHİR VE ODUNPAZARI BELEDİYELERİ

1	BELEDİYE PROFİLİ: Belediyenin yapısal iskeletine dair farklı açılardan LGBTİ+ meselesinin incelenmesini hedeflemektedir		
		Eskişehir Büyükşehir Bel.	Odunpazarı Bel.
1	Toplumsal Eşitlik Birimlerinin varlığı	Eşitlik Birimi; Eskişehir Büyükşehir Belediyesi, Kadın, Çocuk ve Engelli Hizmetleri Şube Müdürlüğü'ne bağlı olarak, 22 Mayıs 2014 tarihinde kurulmuştur.	Odunpazarı Belediyesi Strateji Geliştirme Müdürlüğü bünyesinde bir Eşitlik Birimi kurulmuştur.
	1.1.1. Etkin katılım	Birim ilçede bulunan STK'lar ile ortak projeler içinde yer almaktadır.	
	1.1.2. Raporlama yapılması		
	1.1.3. Bireysel başvuru hakkı (ayrımcılığa ve şiddete uğrayanlar için)		
	1.1.4. Eşitlik birimlerinin LGBTİ+ konusunda eğitimleri		
	1.1.4.1. Alınan bu eğitimlerde LGBTİ+lara dair ve LGBTİ+ ayrımcılığına dair biri bilgilendirme gerçekleştirilmesi		
	1.1.4.2. BONUS: Eşitlik birimlerinin eğitici eğitimleri almaları		
2	Belediye iç mevzuatında ve etik yönetmeliğinde "Toplumsal Cinsiyet", "Cinsel Yönelim", "Cinsiyet Kimliği", "LGBTİ+" ifadelerinin yer alması		
	1.2.1. Belediyelerin iç mevzuatlarında ve/veya etik yönetmeliklerinde, Cinsiyet Kimliği, Cinsel Yönelim (CKCY) sebebiyle ayrımcılığa uğranmasının önünü alabilecek ifadeler geçirilmesi		

	1.2.2. Bu tür bir durumla karşılaşıldığında yaptırımların olacağına işaret edilmesi		
	1.2.3. Şiddet, nefret suçları, ayrımcı tutumlar karşısında yaptırım olacağına işaret edilmesi		
	1.2.4. Etik yönetmeliğinin var olduğu durumlarda bunun yaygınlaştırılması		
	1.2.5. BONUS: Belediyede sözcülük yapılan hiçbir çalışanın ayrımcı söylem kullanmaması, kullananlara yönelik yaptırım uygulanması		
	1.2.6. BONUS: Etik kurallara uyulmasının sürekliliğinin sağlanması için izleme sisteminin oluşturulması		
3	Belediye işe alım sözleşmelerinde CKCY'ya dayalı ayrımcılığı engellemek adına gerekli hukuki önlemlerin alınması		
	1.3.1. İşe alım sonrası ayrımcılığı durdurabilmek, ayrımcılıkla karşılaşıldığı durumlarda yaptırımla sonuçlandırmak amacıyla belediye yönetmeliğinde gerekli maddelerin olması		
	1.3.2. Kontratlı olarak gerçekleştirilen işe alımlarda sözleşmelerde de CKCY'ya dayalı şiddetin işten atma cezası olacağına dair bir madde olması		
4	Belediyelerin Stratejik Planlarında "Toplumsal Cinsiyet", "Cinsel Yönelim", "Cinsiyet Kimliği", "LGBTi+" ifadelerinin geçirilmesi	Eskişehir Büyükşehir Belediyesi 2015-2019 Stratejik Plan Amaç 4: Eskişehir Büyükşehir Belediyesi Yönetmelik Kaliteyi Artırmayı Hedefleyen, Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Duyarlı, Çevik Ve Öncü Bir Belediye Olmayı Sürdürecektir.	

	<i>1.4.1. Belediyenin bir sonraki yerel seçimlere yönelik olarak stratejik plan hedeflerine LGBTİ+lar hakkında çalışma yapacağını belirtmesi</i>		
5	Belediyelerin Performans Programı ve Faaliyet Raporu içerisine LGBTİ+ların dâhil edilmesi		
	<i>1.5.1. Performans programlarında LGBTİ+ların dahil edilmiş olması: Performans hedeflerine LGBTİ+ların dâhil edilmesi</i>		
	<i>1.5.2. Faaliyet raporlarında sosyal harcamalar ve sağlık harcamaları altında, yararlanıcı gruplar (çoğu zaman "dezavantajlı gruplar") arasına LGBTİ+ların da dâhil edilmiş olması</i>		
6	Belediye İktisadi İşletmeleri'nin, belediyelerle iş yapan firmalar ve alt yüklenicilerin "LGBTİ+ Eşitlik Şartlarını" gözetmeleri		
	<i>1.6.1. Hizmet satın alınan tüm kurumların LGBTİ+ eşitliğini gözeterek çalışmalarını sürdürmesi</i>		
7	BONUS: Gökkuşaağı Şehirler Ağı (Rainbow Cities Network) ile ilişki		
	<i>1.7.1. Ağa üyelik durumu</i>		
	<i>1.7.2. Ağa üye olunmadığı durumlarda, haberdar olma, faaliyetlerini takip etme durumu</i>		
8	Belediye'nin Kent Konseyi'nin içinde bir çalışma grubunun olması: Kent Konseyi içerisinde LGBTİ+ların oluşturacağı çalışma gruplarına açık olma durumu		
	<i>1.8.1. Belediyenin, yapılanma aşamasında LGBTİ+ oluşumlara ve derneklere temsil edilmeleri amacıyla davetiye gönderilmesi</i>		
9	BONUS: SPoD Belediyecilik Protokolü imzacısı olmak: SPoD'un 2014 yılında imzaya açtığı LGBTİ+ dostu belediyecilik protokolünün imzacısı olmak		

2	BELEDİYE FAALİYETLERİ VE UYGULAMALARI: Belediye'nin kurum içi uygulamalarının ve gerçekleştirdiği faaliyetlerinin LGBTİ+ odağının olması		
	<i>2.1.1. Kurum içi / hizmet içi eğitimlerde LGBTİ+ meselesi üzerine bilgilendirme yapmak</i>		
	<i>2.1.2. Eğitimlerin içeriklerinin hazırlanması aşamasında LGBTİ+ örgütlerle iletişime geçilmesi</i>		
	<i>2.1.3. Eğitimlerde eğitimci olarak LGBTİ+ların yer almasının sağlanması</i>		
	<i>2.1.4. Kurum içi eğitimlerin stratejik planda yer almasının sağlanması</i>		
2	Belediyelerin sürdürdükleri bilinçlendirme eğitimleri ile halkı LGBTİ+ meselesi üzerine bilgilendirmek		
	<i>2.2.1. Bu eğitimleri veren eğitimcilerin "toplumsal cinsiyet perspektifi" ne sahip olması</i>		
3	Belediyelerde (Açık) LGBTİ+ların İstihdamı		
	<i>2.3.1. İşe alım sonrası ayrımcılığı durdurabilmek, ayrımcılıkla karşılaşıldığı durumlarda yaptırımla sonuçlandırmak amacıyla Belediye yönetmeliğinde gerekli maddelerin olması</i>		
4	BONUS: Belediye başkanlarının LGBTİ+lara yönelik açık destek içeren kamusal görünürlük sunması		
3	LGBTİ+ TOPLULUĞU İLE İLETİŞİM VE ETKİ: Katılımcı Belediyecilikte LGBTİ+ Varlığı: Belediyenin LGBTİ+ topluluğu ile iletişim kurması ve kurduğu bu iletişimin somut çıktılarının olması		
1	LGBTİ+ Topluluğu ile iletişim kurmak		
	<i>3.1.1. Bilgi Edinme</i>		

	3.1.2. İstişare		Osmangazi Üniversitesi Ebelik, Sağlık Yönetimi ve Psikoloji öğrencilerinin düzenlediği "Cinsel Kimlik ve Yönelimler" paneli Odun Pazarı Belediyesi Yunus Emre Kültür Merkezi'nde gerçekleşti.
	3.1.3. Diyalog		
2	LGBTİ+ Topluluğu ile kurulan iletişim üzerinden ortak projeler gerçekleştirmek		
	3.2.1. Ortaklık gerçekleştirmek		
3	İletişim kurmak için konvansiyonel araçların da kullanıma geçirilmesi		
4	Belediyenin plan, bütçe, program ve rapor hazırlıkları aşamalarında iç ve dış paydaş katılımını sağlanması ve LGBTİ+ örgütlerine yer verilmesi		
	3.4.1. Stratejik plan hazırlığı aşamasında		
	3.4.2. Yıllık performans planlarının hazırlık aşamalarında		
4	<p>BELEDİYENİN SUNDUĞU HİZMETLERDE LGBTİ+ FARKINDALIĞI: Belediyenin hali hazırda sunduğu hizmetlere LGBTİ+ların erişiminin kolaylaştırılması, mümkün olan ve gereken durumlarda yeni hizmetler yaratılması ve CYCK temelli şiddetle mücadelede belediyenin önemli bir rol üstlenmesi.</p> <p>Not: Hizmetin sayısına göre değil, LGBTİ+lar için etkisi ve önemine göre değerlendirmek önemli.</p>		
1	LGBTİ+ların hizmetlere erişiminin kolaylaştırılması		
	4.1.1. Sosyal Hizmet		
	4.1.1.1. Belediyelerde LGBTİ+lara ve LGBTİ+ların ailelerine yönelik çağrı ve danışma merkezleri oluşturulması		

	ve bu merkezde istihdam edilecek kişilerin LGBTİ+lar ve LGBTİ+ örgütlerinin eğitiminden geçmiş kişiler arasından seçilmesi		
	4.1.1.2. Belediye sınırları içinde yer alan kullanılmayan binaların LGBTİ+ların ve farklı toplumsal grupların kullanımına açık olacak kültür ve dayanışma merkezlerine dönüştürülmesi		
	4.1.2. Ulaşım		
	4.1.2.1. Belediye otobüsü şoförlerine LGBTİ+lara yönelik ayrımcılıkla ilgili eğitimler verilmesi, homofobik ve transfobik tutum ve davranışlara karşı yaptırım uygulanması		
	4.1.2.2. Durakların güvenli hale getirilmesi		
	4.1.2.3. Trans kadınların da istedikleri durakta inebiliyor olmalarına yönelik olarak bir çalışma yapılması		
	4.1.2.4. Güzergâh belirlenmesinde katılımcılığın sağlanması		
	4.1.3. Sağlık		
	4.1.3.1. Belediyelere ait polikliniklerde LGBTİ+lara hizmet veren uzmanlaşmış doktor ve hemşirelerin görev alması, cinsel sağlık hekimlerinin istihdam edilmesi		
	4.1.3.2. Hizmetlerin planlanması ve uygulamasında cinsel sağlık alanında çalışan örgütler ve LGBTİ+ örgütleriyle ortak hareket edilmesi		
	4.1.4. İstihdam ve güvenli çalışma alanları		
2	Kadın Danışma/Dayanışma Merkezleri		
	4.2.1. LGBTİ+ların bu merkezlere kabul ediliyor olmaları, gerçekleşen faaliyetlerden yararlanabilmeleri	EBB Kadın Danışma Merkezi'nde LGBTİ+lar psikolojik danışmanlık ve diyetisyenlik hizmetinden yararlanmaktadır.	

	<i>4.2.2. Kadın Danışma ve Dayanışma Merkezlerinin erişilebilir/ulaşılabilir olması</i>	EBB Kadın Danışma ve Dayanışma Merkezi şehir merkezinde ve erişilebilir durumdadır.	
3	Belediye Sığınma Evleri		
	<i>4.3.1. Sığınma evlerinin LBT kadınlara açılması</i>		
	<i>4.3.2. LBT kadınların sığınma evlerinde kalamadıkları durumlarda alternatif yerler önerilmesi ve sığınmanın sağlanabilmesi</i>		
4	BONUS: Yeni hizmetler yaratarak LGBTİ+ların sosyal ve ekonomik koşullarının iyileştirilmesinde rol oynamak		
5	Tüm farklılıkların, kimliksel, sosyal ve ekonomik farklılıkların da gözetilerek hizmetlerin şekillendirilmesi		
5	LGBTİ+ HAKLARININ BELEDİYELER NEZDİNDE KAMUSAL GÖRÜNÜRLÜĞÜNÜ SAĞLAMAK: Belediyelerin sınırları içinde yaşayan kişilere ulaşmak için kullandığı araçları LGBTİ+lar üzerine halkta bilinirlik yaratmak için kullanması		
1	Resmi Sosyal Medya Hesaplarından LGBTİ+ konusuna yönelik bilinirlik ve tanınırlığı artırıcı mesajlar vermek		<p>Odunpazarı Belediyesi Onur Haftası esnasında sosyal medya hesaplarını gökkuşağına büründürdü. LGBTİ+ Onur Haftası'na destek için Twitter'daki logosunu gökkuşağı renkleriyle süsleyen Eskişehir Odunpazarı Belediyesi'nin bir kullanıcıya verdiği yanıt birçok kişi tarafından paylaşıldı: "Doğuştan mı homofobiktiniz, yoksa sonradan mı oldunuz? Geçmiş olsun. Tedavi için yardımcı olabiliriz. @emrahdal"</p>

	5.1.1. Belediyelerin yayınlarının (broşür, dergilerinin ve gazetelerinin) kullanılması		
2	BONUS: Billboard kullanımı		
3	Belediyelerin dış mekân ve diğer araçları kullanması		
4	BONUS: Kamusal mekân adlandırma konusunda LGBTİ+ dernekleri ile iletişime geçme: kamusal mekânlarda görünürlük adına LGBTİ+lara yer verme		

İSTANBUL – BEŞİKTAŞ BELEDİYESİ

1	BELEDİYE PROFİLİ: Belediyenin yapısal iskeletine dair farklı açılardan LGBTİ+ meselesinin incelenmesini hedeflemektedir	
1	Toplumsal Eşitlik Birimlerinin varlığı	Eşitlik Birimi bulunuyor.
	1.1.1. Etkin katılım	
	1.1.2. Raporlama yapılması:	
	1.1.3. Bireysel başvuru hakkı (ayrımcılığa ve şiddete uğrayanlar için)	Bireysel başvuru yapılabilir.
	1.1.4. Eşitlik birimlerinin LGBTİ+ konusunda eğitimleri	
	1.1.4.1. Alınan bu eğitimlerde LGBTİ+ya dair ve LGBTİ+ ayrımcılığına dair birer bilgilendirme gerçekleştirilmesi	
	1.1.4.2. BONUS: Eşitlik birimlerinin eğitici eğitimleri almaları	
2	Belediye iç mevzuatında ve etik yönetmeliğinde "Toplumsal Cinsiyet", "Cinsel Yönelim", "Cinsiyet Kimliği", "LGBTİ+" ifadelerinin yer alması	

	<p>1.2.1. Belediyelerin iç mevzuatlarında ve/veya etik yönetmeliklerinde, Cinsiyet Kimliği, Cinsel Yönelim (CKCY) sebebiyle ayrımcılığa uğranmasının önünü alabilecek ifadeler geçirilmesi</p>	
	<p>1.2.2. Bu tür bir durumla karşılaşıldığında yaptırımların olacağına işaret edilmesi</p>	
	<p>1.2.3. Şiddet, nefret suçları, ayrımcı tutumlar karşısında yaptırım olacağına işaret edilmesi</p>	
	<p>1.2.4. Etik yönetmeliğinin var olduğu durumlarda bunun yaygınlaştırılması</p>	
	<p>1.2.5. BONUS: Belediye’de sözcülük yapılan hiçbir çalışanın ayrımcı söylem kullanmaması, kullananlara yönelik yaptırım uygulanması</p>	<p>Daha önce de homofobik söylemleri ile gündeme gelen Beşiktaş Belediye Başkanı Murat Hazinedar, Beltaş Vakfı bursiyer adayları buluşmasında, “LGBTİ’ye saygı göstermemiz destek verdiğimiz anlamına gelmiyor” dedi. Hazinedar’ın açıklamaları sosyal medyada tepki gördü.</p>
	<p>1.2.6. BONUS: Etik kurallara uyulmasının sürekliliğinin sağlanması için izleme sisteminin oluşturulması</p>	
3	<p>Belediye işe alım sözleşmelerinde CKCY’ya dayalı ayrımcılığı engellemek adına gerekli hukuki önlemlerin alınması</p>	
	<p>1.3.1. İşe alım sonrası ayrımcılığı durdurabilmek, ayrımcılıkla karşılaşıldığı durumlarda yaptırımla sonuçlandırmak amacıyla belediye yönetmeliğinde gerekli maddelerin olması</p>	
	<p>1.3.2. Kontratlı olarak gerçekleştirilen işe alımlarda sözleşmelerde de CKCY’ya dayalı şiddetin işten atılma cezası olacağına dair bir madde olması</p>	

4	Belediyelerin Stratejik Planlarında “Toplumsal Cinsiyet”, “Cinsel Yönelim”, “Cinsiyet Kimliği”, “LGBTİ+” ifadelerinin geçirilmesi	
	<i>1.4.1. Belediyenin bir sonraki yerel seçimlere yönelik olarak stratejik plan hedeflerine LGBTİ+lar hakkında çalışma yapacağını belirtmesi</i>	
5	Belediyelerin Performans Programı ve Faaliyet Raporu içerisine LGBTİ+ların dâhil edilmesi:	
	<i>1.5.1. Performans programlarında LGBTİ+ların dahil edilmiş olması: Performans hedeflerine LGBTİ+ların dâhil edilmesi</i>	
	<i>1.5.2. Faaliyet raporlarında sosyal harcamalar ve sağlık harcamaları altında, yararlanıcı gruplar (çoğu zaman “dezavantajlı gruplar”) arasına LGBTİ+ların de dâhil edilmiş olması</i>	
6	Belediye İktisadi İşletmeleri’nin, belediyelerle iş yapan firmalar ve alt yüklenicilerin “LGBTİ+ Eşitlik Şartlarını” gözetmeleri	
	<i>1.6.1. Hizmet satın alınan tüm kurumların LGBTİ+ eşitliğini gözeterek çalışmalarını sürdürmesi</i>	
7	BONUS: Gökkuşluğu Şehirler Ağı (Rainbow Cities Network) ile ilişki	
	<i>1.7.1. Ağa üyelik durumu</i>	Türkiye’nin yükseleni, özgürlük, demokrasi, eşitlik ve kardeşliğin merkezi, her türlü ayrımcılık ile mücadeleyi ilke edinen Beşiktaş Belediyesi, temel hak, özgürlük ve eşitliği savunan bir uluslararası ağa daha üye oldu.
	<i>1.7.2. Ağa üye olunmadığı durumlarda, haberdar olma, faaliyetlerini takip etme durumu</i>	

8	Belediye'nin Kent Konseyi'nin içinde bir çalışma grubunun olması: Kent Konseyi içerisinde LGBTİ+ların oluşturacağı çalışma gruplarına açık olma durumu	
	<i>1.8.1. Belediyenin, yapılanma aşamasında LGBTİ+ oluşumlara ve derneklere temsil edilmeleri amacıyla davetiye gönderilmesi</i>	
9	BONUS: SPoD Belediyecilik Protokolü imzacısı olmak: SPoD'un 2014 yılında imzaya açtığı LGBTİ+ dostu belediyecilik protokolünün imzacısı olmak	
2	BELEDİYE FAALİYETLERİ VE UYGULAMALARI: Belediyenin kurum içi uygulamalarının ve gerçekleştirdiği faaliyetlerinin LGBTİ+ odağının olması	
	<i>2.1.1. Kurum içi / hizmet içi eğitimlerde LGBTİ+ meselesi üzerine bilgilendirme yapmak</i>	Beşiktaş Belediye Başkanı Hazinedar'ın da aralarında olduğu başkan yardımcıları, meclis üyeleri, müdür ve danışmanlarla SPoD'un bir araya gelmesi ve SPoD'un LGBTİ+ hakları üzerine sunum yapması.
	<i>2.1.2. Eğitimlerin içeriklerinin hazırlanması aşamasında LGBTİ+ örgütlerle iletişime geçilmesi</i>	
	<i>2.1.3. Eğitimlerde eğitimci olarak LGBTİ+ların yer almasının sağlanması</i>	
	<i>2.1.4. Kurum içi eğitimlerin stratejik planda yer almasının sağlanması</i>	
2	Belediyelerin sürdürdükleri bilinçlendirme eğitimleri ile halkı LGBTİ+ meselesi üzerine bilgilendirmek	
	<i>2.2.1. Bu eğitimleri veren eğitimcilerin "toplumsal cinsiyet perspektifi" ne sahip olması</i>	
3	Belediyelerde (Açık) LGBTİ+ların İstihdamı	Ejder Narsap'ın Beşiktaş Belediyesi'nde açık kimliği ile çalışması.
	<i>2.3.1. İşe alım sonrası ayrımcılığı durdurabilmek, ayrımcılıkla karşılaşıldığı durumlarda yaptırımla sonuçlandırmak amacıyla belediye yönetmeliğinde gerekli maddelerin olması</i>	

4	BONUS : Belediye başkanlarının LGBTİ+lara yönelik açık destek içeren kamusal görünürlük sunması	Uluslararası Sosyal İçerme Konferansı, Sosyal İçermede Yerel Yönetimlerin Rolü oturumu ile sona erdi. Oturumda Robert Biedron, Murat Hazinedar ve Yüksel Mutlu konuşmacı olarak bulundu.
3	LGBTİ+ TOPLULUĞU İLE İLETİŞİM VE ETKİ: KATILIMCI BELEDİYECİLİKTE LGBTİ+ VARLIĞI: Belediyenin LGBTİ+ topluluğu ile iletişim kurması ve kurduğu bu iletişimin somut çıktılarının olması	
1	LGBTİ+ Topluluğu ile iletişim kurmak	
	<i>3.1.1. Bilgi Edinme</i>	
	<i>3.1.2. İstişare</i>	
	<i>3.1.3. Diyalog</i>	2014 Onur Haftası sırasında Belediye, mekan temininde bulundu.
2	LGBTİ+ Topluluğu ile kurulan iletişim üzerinden ortak projeler gerçekleştirmek	
	<i>3.2.1. Ortaklık gerçekleştirmek</i>	2015,16 ve 17 Onur Haftası öncesinde Komite'nin bayrak, lolipop ve görsel giderleri için hibe desteği sağlandı.
3	İletişim kurmak için konvansiyonel araçların da kullanıma geçirilmesi	2015 yılında Beşiktaş Belediyesi LGBTİ+ Onur Haftası resepsiyonu düzenledi.
4	Belediyenin plan, bütçe, program ve rapor hazırlıkları aşamalarında iç ve dış paydaş katılımını sağlanması ve LGBTİ+ örgütlerine yer verilmesi	Avrupa Yerel Demokrasi Haftası Etkinlikleri kapsamında "LGBTİ+ Hakları ve Yerel Yönetimler" konulu söyleşi 13 Ekim 2016 tarihinde LGBTİ+ örgütlerinin temsilcileriyle yapıldı.
	<i>3.4.1. Stratejik plan hazırlığı aşamasında</i>	
	<i>3.4.2. Yıllık performans planlarının hazırlık aşamalarında</i>	

4	<p>BELEDİYENİN SUNDUĞU HİZMETLERDE LGBTİ+ FARKINDALIĞI: Belediyenin hali hazırda sunduğu hizmetlere LGBTİ+ların erişiminin kolaylaştırılması, mümkün olan ve gereken durumlarda yeni hizmetler yaratılması ve CYCK temelli şiddetle mücadelede belediyenin önemli bir rol üstlenmesi.</p> <p>Not: Hizmetin sayısına göre değil, LGBTİ+lar için etkisi ve önemine göre değerlendirmek önemli.</p>	
1	<p>LGBTİ+ların hizmetlere erişiminin kolaylaştırılması</p>	
	<p>4.1.1. Sosyal Hizmet</p>	
	<p>4.1.1.1. Belediyelerde LGBTİ+lara ve LGBTİ+ların ailelerine yönelik çağrı ve danışma merkezleri oluşturulması ve bu merkezde istihdam edilecek kişilerin LGBTİ+lar ve LGBTİ+ örgütlerinin eğitiminden geçmiş kişiler arasından seçilmesi</p>	<p>Kadın Dayanışma Merkezi, kadın ve LGBTİ+lara hizmet veriyor. Fakat özellikle LGBTİ+ konusunda bir reklamları olmadı, LGBTİ+ başvurusu yok.</p>
	<p>4.1.1.2. Belediye sınırları içinde yer alan kullanılmayan binaların LGBTİ+ların ve farklı toplumsal grupların kullanımına açık olacak kültür ve dayanışma merkezlerine dönüştürülmesi</p>	
	<p>4.1.2. Ulaşım</p>	
	<p>4.1.2.1. Belediye otobüsü şoförlerine LGBTİ+lara yönelik ayrımcılıkla ilgili eğitimler verilmesi, homofobik ve transfobik tutum ve davranışlara karşı yaptırım uygulanması</p>	
	<p>4.1.2.2. Durakların güvenli hale getirilmesi</p>	
	<p>4.1.2.3. Trans kadınların da istedikleri durakta inebiliyor olmalarına yönelik olarak bir çalışma yapılması</p>	
	<p>4.1.2.4. Güzergâh belirlenmesinde katılımcılığın sağlanması</p>	
	<p>4.1.3. Sağlık</p>	
	<p>4.1.3.1. Belediyelere ait polikliniklerde LGBTİ+lara hizmet veren uzmanlaşmış doktor ve hemşirelerin görev alması, cinsel sağlık hekimlerinin istihdam edilmesi</p>	

	4.1.3.2. Hizmetlerin planlanması ve uygulamasında cinsel sağlık alanında çalışan örgütler ve LGBTİ+ örgütleriyle ortak hareket edilmesi	Beşiktaş Gönüllü Test ve Danışmanlık Merkezi, ücretsiz ve anonim HIV testi, Pozitif Yaşam Derneği ortaklığı ile
	4.1.4. İstihdam ve güvenli çalışma alanları	
2	Kadın Danışma/Dayanışma Merkezleri	Kadın Dayanışma Merkezi, kadın ve LGBTİ+lara hizmet veriyor. Fakat özellikle LGBTİ+ konusunda bir reklamları olmadı, LGBTİ+ başvurusu yok.
	4.2.1. LGBTİ+ların bu merkezlere kabul ediliyor olmaları, gerçekleşen faaliyetlerden yararlanabilmeleri	Kabul edilebilirler.
	4.2.2. Kadın Danışma ve Dayanışma Merkezlerinin erişilebilir/ulaşılabilir olması	Ulaşılır değil.
3	Belediye Sığınma Evleri	Sığınma evi bulunmuyor.
	4.3.1. Sığınma evlerinin LBT kadınlara açılması	
	4.3.2. LBT kadınların sığınma evlerinde kalamadıkları durumlarda alternatif yerler önerilmesi ve sığınmanın sağlanabilmesi	
4	BONUS: Yeni hizmetler yaratarak LGBTİ+ların sosyal ve ekonomik koşullarının iyileştirilmesinde rol oynamak	Beşiktaş Belediyesi zor durumdaki ve yaşlı trans kadınlar için açılan Trans Misafirhanesi'ne ücretsiz sağlık desteği verecek.
5	Tüm farklılıkların, kimliksel, sosyal ve ekonomik farklılıkların da gözetilerek hizmetlerin şekillendirilmesi	

5 LGBTİ+ HAKLARININ BELEDİYELER NEZDİNDE KAMUSAL GÖRÜNÜRLÜĞÜNÜ SAĞLAMAK: Belediyelerin sınırları içinde yaşayan kişilere ulaşmak için kullandığı araçları LGBTİ+lar üzerine halkta bilinirlik yaratmak için kullanması		
1	Resmi Sosyal Medya Hesaplarından LGBTİ+ konusuna yönelik bilinirlik ve tanınırlığı arttırıcı mesajlar vermek	
	5.1.1. Belediyelerin yayınlarının (broşür, dergilerinin ve gazetelerinin) kullanılması	
2	BONUS: Billboard kullanımı	Nefret suçuna dikkat çeken Beşiktaş Belediye Başkanı Av. Murat Hazinedar, 20 Kasım Nefret Suçu Mağduru Trans Bireyleri Anma Günü dolayısıyla LGBTİ+larla birlikte poz verdi.
3	Belediyelerin dış mekân ve diğer araçları kullanması	
4	BONUS: Kamusal mekân adlandırma konusunda LGBTİ+ dernekleri ile iletişime geçme: kamusal mekânlarda görünürlük adına LGBTİ+lara yer verme	

İSTANBUL – ŞİŞLİ BELEDİYESİ

1 BELEDİYE PROFİLİ: Belediyenin yapısal iskeletine dair farklı açılardan LGBTİ+ meselesinin incelenmesini hedeflemektedir		
1	Toplumsal Eşitlik Birimlerinin varlığı	2015 yılı Ekim ayından bu yana Şişli Belediyesi'nde Eşitlik Birimi bulunmakta.
	1.1.1. Etkin katılım	Birim LGBTİ+ların etkin katılımını desteklemektedir.
	1.1.2. Raporlama yapılması z	
	1.1.3. Bireysel başvuru hakkı (ayrımcılığa ve şiddete uğrayanlar için)	Eşitlik birimi LGBTİ+lardan belediye hizmetlerine dair bireysel şikayet ve başvuru almaktadır.

	1.1.4. Eşitlik birimlerinin LGBTİ+ konusunda eğitimleri	Eşitlik Biriminde LGBTİ+ Hareketinden bir aktivist istihdam edilmiş durumdadır.
	1.1.4.1. Alınan bu eğitimlerde LGBTİ+ya dair ve LGBTİ+ ayrımcılığına dair bir bilgilendirme gerçekleştirilmesi	
	1.1.4.2. BONUS: Eşitlik birimlerinin eğitici eğitimleri almaları	
2	Belediye iç mevzuatında ve etik yönetmeliğinde “Toplumsal Cinsiyet”, “Cinsel Yönelim”, “Cinsiyet Kimliği”, “LGBTİ+” ifadelerinin yer alması	
	1.2.1. Belediyelerin iç mevzuatlarında ve/veya etik yönetmeliklerinde, Cinsiyet Kimliği, Cinsel Yönelim (CKCY) sebebiyle ayrımcılığa uğranmasının önünü alabilecek ifadeler geçirilmesi	
	1.2.2. Bu tür bir durumla karşılaşıldığında yaptırımların olacağına işaret edilmesi	
	1.2.3. Şiddet, nefret suçları, ayrımcı tutumlar karşısında yaptırım olacağına işaret edilmesi	
	1.2.4. Etik yönetmeliğinin var olduğu durumlarda bunun yaygınlaştırılması	
	1.2.5. BONUS: Belediyede sözcülük yapılan hiçbir çalışanın ayrımcı söylem kullanmaması, kullananlara yönelik yaptırım uygulanması	
	1.2.6. BONUS: Etik kurallara uyulmasının sürekliliğinin sağlanması için izleme sisteminin oluşturulması	

3	Belediye işe alım sözleşmelerinde CKCY'ya dayalı ayrımcılığı engellemek adına gerekli hukuki önlemlerin alınması	
	<i>1.3.1. İşe alım sonrası ayrımcılığı durdurabilmek, ayrımcılıkla karşılaşıldığı durumlarda yaptırımla sonuçlandırmak amacıyla belediye yönetmeliğinde gerekli maddelerin olması</i>	
4	Belediyelerin Stratejik Planlarında "Toplumsal Cinsiyet", "Cinsel Yönelim", "Cinsiyet Kimliği", "LGBTİ+" ifadelerinin geçirilmesi	Geçiyor.
	<i>1.4.1. Belediyenin bir sonraki yerel seçimlere yönelik olarak stratejik plan hedeflerine LGBTİ+lar hakkında çalışma yapacağını belirtmesi</i>	
5	Belediyelerin Performans Programı ve Faaliyet Raporu içerisine LGBTİ+ların dâhil edilmesi	Dahil ediliyorlar.
	<i>1.5.1. Performans programlarında LGBTİ+ların dahil edilmiş olması: Performans hedeflerine LGBTİ+ların dâhil edilmesi.</i>	Dahil ediliyorlar.
	<i>1.5.2. Faaliyet raporlarında sosyal harcamalar ve sağlık harcamaları altında, yararlanıcı gruplar (çoğu zaman "dezavantajlı gruplar") arasında LGBTİ+ların da dâhil edilmiş olması</i>	Dahil ediliyorlar.
6	Belediye İktisadi İşletmeleri'nin, belediyelerle iş yapan firmalar ve alt yüklenicilerin "LGBTİ+ Eşitlik Şartları" nı gözetmeleri	
	<i>1.6.1. Hizmet satın alınan tüm kurumların LGBTİ+ eşitliğini gözeterek çalışmalarını sürdürmesi</i>	
7	BONUS: Gökkuşluğu Şehirler Ağı (Rainbow Cities Network) ile ilişki	2016 yılı Ağustos ayında Şişli Belediyesi UNESCO tarafından hayata geçirilen A Irkçılık Karşıtı Kentler Ağı (ECCAR) ve Hollanda'nın öncülüğünde başlatılan Gökkuşluğu Şehirleri Ağı'na katıldı.
	<i>1.7.1. Ağa üyelik durumu</i>	

	<i>1.7.2. Ağa üye olunmadığı durumlarda, haberdar olma, faaliyetlerini takip etme durumu</i>	
8	Belediye'nin Kent Konseyi'nin içinde bir çalışma grubunun olması: Kent Konseyi içerisinde LGBTİ+ların oluşturacağı çalışma gruplarına açık olma durumu	Kent Konseyi Eşitlik Meclisi altında bir LGBTİ+ çalışma grubu mevcut.
	<i>1.8.1. Belediyenin, yapılanma aşamasında LGBTİ+ oluşumlara ve derneklere temsil edilmeleri amacıyla davetiye gönderilmesi</i>	Genel kurullarda LGBTİ+ derneklerine davetiye gidiyor.
9	BONUS: SPoD Belediyecilik Protokolü imzacısı olmak: SPoD'un 2014 yılında imzaya açtığı LGBTİ+ dostu belediyecilik protokolünün imzacısı olmak	30 Mart 2014 yerel seçimlerinde SPoD'un belediyecilik protokolü imzacısı olan b belediyeden biriydi.
2	BELEDİYE FAALİYETLERİ VE UYGULAMALARI: Belediyenin kurum içi uygulamalarının ve gerçekleştirdiği faaliyetlerinin LGBTİ+ odağının olması	
	<i>2.1.1. Kurum içi / hizmet içi eğitimlerde LGBTİ+ meselesi üzerine bilgilendirme yapmak</i>	Kurum içi yapılan toplumsal cinsiyet eğitiminde LGBTİ+ Haklarına bir saatlik yer ayrıldı.
	<i>2.1.2. Eğitimlerin içeriklerinin hazırlanması aşamasında LGBTİ+ örgütlerle iletişime geçilmesi</i>	Toplumsal cinsiyet eğitiminde sahadan uzman ve aktivistler ile ayrıca Sağlık İşler Müdürlüğüne verilen hizmet içi LGBTİ+ Hakları eğitiminde SPoD ile iş bir yapıldı.
	<i>2.1.3. Eğitimlerde eğitimci olarak LGBTİ+ların yer almasının sağlanması</i>	
	<i>2.1.4. Kurum içi eğitimlerin stratejik planda yer almasının sağlanması</i>	Kurum içi eğitimler stratejik planda yer almaktadır.
2	Belediyelerin sürdürdükleri bilinçlendirme eğitimleri ile halkı LGBTİ+ meselesi üzerine bilgilendirmek	
	<i>2.2.1. Bu eğitimleri veren eğitimcilerin "toplumsal cinsiyet perspektifi"ne sahip olması</i>	

3	Belediyelerde (Açık) LGBTİ+ların İstihdamı	
	<i>2.3.1. İşe alım sonrası ayrımcılığı durdurabilmek, ayrımcılıkla karşılaşıldığı durumlarda yaptırımla sonuçlandırmak amacıyla belediye yönetmeliğinde gerekli maddelerin olması</i>	
4	BONUS: Belediye başkanlarının LGBTİ+lara yönelik açık destek içeren kamusal görünürlük sunması	2014, 2015, 2016, 2017 yıllarında 17 Mayıs kutlaması amacıyla Belediye Başkanı Hayri İnönü ayrımcılık karşıtı mesaj verdi. 17 Mayıs 2017 senesinde de Hayri İnönü Kaos GL Dergisi'ne bir röportaj vermiş bulunmakta.
3	LGBTİ+ TOPLULUĞU İLE İLETİŞİM VE ETKİ: KATILIMCI BELEDİYECİLİKTE LGBTİ+ VARLIĞI: Belediyenin LGBTİ+ topluluğu ile iletişim kurması ve kurduğu bu iletişimin somut çıktılarının olması	
1	LGBTİ+ Topluluğu ile iletişim kurmak	
	<i>3.1.1. Bilgi Edinme</i>	
	<i>3.1.2. İstişare</i>	Yapılan yuvarlak masa toplantılarında oluşturulacak hizmetlere dair LGBTİ+ oluşumlarının varlığına özen gösterilmektedir.
	<i>3.1.3. Diyalog</i>	Onur Haftası ekibi ile her sene haftaya yönelik verilebilecek destek üzerine toplantı yapılmaktadır.
2	LGBTİ+ Topluluğu ile kurulan iletişim üzerinden ortak projeler gerçekleştirmek	Seyhan Arman'ın yazdığı ve oynadığı "Küründen Kabare" oyunu 2017 Onur Haftası kapsamında Şişli Belediyesi desteği ile Şişli Kent Kültür Merkezi'nde ücretsiz olarak sahnelendi.
	<i>3.2.1. Ortaklık gerçekleştirmek</i>	SPoD ve Lambdaistanbul Dernekleri ile ortak Yasayan kütüphane etkinlikleri düzenlendi.
3	İletişim kurmak için konvansiyonel araçların da kullanıma geçirilmesi	Ocak 2017'de Şişli Belediyesi; insan hakları savunuculuğunu tartışmak, sosyal değişim hikayelerini paylaşmak için konferans düzenledi. SPoD'un akademik buluşmaları belediye kültür merkezlerinde yer temin edildi.

4	Belediyenin plan, bütçe, program ve rapor hazırlıkları aşamalarında iç ve dış paydaş katılımını sağlanması ve LGBTİ+ örgütlerine yer verilmesi	
	3.4.1. Stratejik plan hazırlığı aşamasında	Stratejik plan hazırlık sürecinde stratejik plan ekibi LGBTİ derneklerini davet ederek görüşleri almıştır.
	3.4.2. Yıllık performans planlarının hazırlık aşamalarında	Yıllık performans programı hazırlık sürecinde diyalog Eşitlik Birimi üzerinden işlemektedir.
4	<p>BELEDİYENİN SUNDUĞU HİZMETLERDE LGBTİ+ FARKINDALIĞI: Belediyenin hali hazırda sunduğu hizmetlere LGBTİ+ların erişiminin kolaylaştırılması, mümkün olan ve gereken durumlarda yeni hizmetler yaratılması ve CYCK temelli şiddetle mücadelede belediyenin önemli bir rol üstlenmesi.</p> <p>Not: Hizmetin sayısına göre değil, LGBTİ+lar için etkisi ve önemine göre değerlendirmek önemli.</p> <p>Belediye mevcut sağlık hizmetlerine erişimde LGBTİ+ların sıkıntı çektiğini fark et üzerine kitleye özel ek saatler eklemiş ve hizmet veren personeli kitlenin ihtiyaçla yönelik özellikle bilgilendirmiştir.</p>	
1	LGBTİ+ların hizmetlere erişiminin kolaylaştırılması	
	4.1.1.Sosyal Hizmet	
	4.1.1.1. Belediyelerde LGBTİ+lara ve LGBTİ+ların ailelerine yönelik çağrı ve danışma merkezleri oluşturulması ve bu merkezde istihdam edilecek kişilerin LGBTİ+lar ve LGBTİ+ örgütlerinin eğitiminden geçmiş kişiler arasından seçilmesi	Ayrı bir danışma merkezi oluşturulmamış olsa da mevcut birimler ile LGBTİ+ ve yakınlarına danışmanlık verilebilmekte buna ek olarak aileler LADEG+ Aile grubuna, LGBTİ+lar derneklere yönlendirilebilmektedir.
	4.1.1.2. Belediye sınırları içinde yer alan kullanılmayan binaların LGBTİ+ların ve farklı toplumsal grupların kullanımına açık olacak kültür ve dayanışma merkezlerine dönüştürülmesi	
	4.1.2. Ulaşım	
	4.1.2.1. Belediye otobüsü şoförlerine LGBTİ+lara yönelik ayrımcılıkla ilgili eğitimler verilmesi, homofobik ve transfobik tutum ve davranışlara karşı yaptırım uygulanması	Ulaşım hizmetleri müdürlüğü personeline verilen toplumsal cinsiyet eğitiminde LGBTİ+ hakları ile ilgili 1 saatlik bir kısım yer alıştır.

	4.1.2.2. Durakların güvenli hale getirilmesi	
	4.1.2.3. Trans kadınların da istedikleri durakta inebiliyor olmalarına yönelik olarak bir çalışma yapılması	
	4.1.2.4. Güzergâh belirlenmesinde katılımcılığın sağlanması	
	4.1.3. Sağlık	2014 yılından bu yana Şişli Belediyesi LGBTİ+lara yönelik sağlık hizmetleri vermeye başladı. Sağlık İşleri Müdürlüğü Binası'nda bulunan poliklinikte çalışma saatleri uzatılarak, haftanın beş günü saat 20.00'a kadar hizmet sağlandı. Poliklinikte cinsel yolla bulaşan enfeksiyonlar için ücretsiz tahlil, rumuz ile kayıt ve anonim test imkânı sağlamaktadır.
	4.1.3.1. Belediyelere ait polikliniklerde LGBTİ+lara hizmet veren uzmanlaşmış doktor ve hemşirelerin görev alması, cinsel sağlık hekimlerinin istihdam edilmesi	Ocak 2016 itibarıyla Şişli Belediyesi Kurtuluş Semt Polikliniği'nde her salı saat 17.00 - 21.00 arasında kadın ve LGBTİ+ dostu ücretsiz jinekolojik muayene hizmeti verilmeye başlandı.
	4.1.3.2. Hizmetlerin planlanması ve uygulamasında cinsel sağlık alanında çalışan örgütler ve LGBTİ+ örgütleriyle ortak hareket edilmesi	Hizmetler planlanırken ve uygulanırken Pozitif Yaşam, TAPV, Pozitif ve Kırmızı Kurdele Dernekleri ile ortak hareket edilmektedir.
	4.1.4. İstihdam ve güvenli çalışma alanları	
2	Kadın Danışma/Dayanışma Merkezleri	
	4.2.1. LGBTİ+ların bu merkezlere kabul ediliyor olmaları, gerçekleşen faaliyetlerden yararlanabilmeleri	
	4.2.2. Kadın Danışma ve Dayanışma Merkezlerinin erişilebilir/ulaşılabilir olması	Kadın Danışma Merkezi mevcut değildir. Sosyal Destek Müdürlüğü ve Sağlık İşleri Müdürlüğü tarafından sunulan psikolojik danışma hizmetinden ve Eşitlik Birimi tarafından sunulan hukuki danışmanlık hizmetinden LGBTİ+lar yararlanabilmektedir.
3	Belediye Sığınma Evleri	
	4.3.1. Sığınma evlerinin LBT kadınlara açılması	LBT Kadınlar sığınma evinde kalabilmektedir.

	<i>4.3.2. LBT kadınların sığınma evlerinde kalamadıkları durumlarda alternatif yerler önerilmesi ve sığınmanın sağlanabilmesi</i>	
4	BONUS: Yeni hizmetler yaratarak LGBTİ+ların sosyal ve ekonomik koşullarının iyileştirilmesinde rol oynamak	LGBTİ+lara istihdam alanı yaratabilmek adına cilt bakım kursu düzenlenmiştir.
5	Tüm farklılıkların, kimliksel, sosyal ve ekonomik farklılıkların da, gözetilerek hizmetlerin şekillendirilmesi	
5	LGBTİ+ HAKLARININ BELEDİYELER NEZDİNDE KAMUSAL GÖRÜNÜRLÜĞÜNÜ SAĞLAMAK: Belediyelerin sınırları içinde yaşayan kişilere ulaşmak için kullandığı araçları LGBTİ+lar üzerine halkta bilinirlik yaratmak için kullanması	
1	Resmi Sosyal Medya Hesaplarından LGBTİ+ konusuna yönelik bilinirlik ve tanınırlığı artırıcı mesajlar vermek	Resmi sosyal medya hesaplarından her yıl düzenli olarak 20 Kasım, 17 Mayıs ve Onur haftasına yönelik dayanışma mesajları paylaşılmaktadır.
	<i>5.1.1. Belediyelerin yayınlarının (broşür, dergilerinin ve gazetelerinin) kullanılması</i>	Belediyenin yayınladığı Şişli Hayat Gazetesi'nde Onur Haftası'na her sene yer verilmekte. Ayrıca SPoD'un danışma hattı duyurusu gibi duyurulara yer ayrılabilir. Belediyenin yayınladığı Şişli Hayat Gazetesi'nde Onur Haftası'na her sene yer verilmekte. Ayrıca SPoD'un danışma hattı duyurusu gibi duyurulara yer ayrılabilir.
2	BONUS: Billboard kullanımı	2015 yılında Şişli Belediyesi 20 Kasım Nefret Suçu Mağduru Transları Anma Günü'nü billboardlara taşıdı. 2016 senesinde de Lambdaistanbul LGBTİ Derneği'nin hazırlamış olduğu "lezbiyenler vardır, biseksüeller vardır, trans kadınlar vardır" görsellerine billboardlarda yer verilmiştir. Bunun dışında her sene belediye Onur Haftasını billboardlar üzerinden kutlamaktadır.
3	Belediyelerin dış mekân ve diğer araçları kullanması	Pankartlar aracılığı ile de LGBTİ+lara dair özel günler kutlanmakta ve etkinlik duyuruları yapılmaktadır.
4	BONUS: Kamusal mekân adlandırma konusunda LGBTİ+ dernekleri ile iletişime geçme: kamusal mekânlarda görünürlük adına LGBTİ+lara yer verme	Anonim ve ücretsiz HIV testi hizmeti sunan Gönüllü Test ve Danışmanlık Merkezi'ne trafik kazasında vefat eden LGBTİ+ Aktivisti Boysan Yakar'ın adı verilmiştir.

İZMİR – KONAK VE BUCA BELEDİYELERİ

1	BELEDİYE PROFİLİ: Belediyenin yapısal iskeletine dair farklı açılardan LGBTİ+ meselesinin incelenmesini hedeflemektedir		
		Konak	Buca
1	Toplumsal Eşitlik Birimlerinin varlığı		Eşitlik Birimi var fakat aktif değil. (Bununla ilgili görüşmelere başladık.)
	1.1.1. Etkin katılım		
	1.1.2. Raporlama yapılması		
	1.1.3. Bireysel başvuru hakkı (ayrımcılığa ve şiddete uğrayanlar için)		
	1.1.4. Eşitlik birimlerinin LGBTİ+ konusunda eğitimleri		
	1.1.4.1. Alınan bu eğitimlerde LGBTİ+ya dair ve LGBTİ+ ayrımcılığına dair biri bilgilendirme gerçekleştirilmesi	Uluslararası Af Örgütü İnsan Hakları Eğitim Programı kapsamında, Mersin Akdeniz Belediyesi'nin ev sahipliğinde ve Kaos GL'nin destekleriyle, "Toplumsal cinsiyet eşitsizliği ile mücadele ve çalışma hakkı" temalı buluşma 22-23 Ekim 2016 tarihlerinde Mersin Silifke'de gerçekleşti. Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi, Çınar Belediyesi, Van Büyükşehir Belediyesi, Mardin Büyükşehir Belediyesi, Halfeti Belediyesi, Bozova Belediyesi, Yenişehir Belediyesi, Kayapınar Belediyesi, İzmir Konak Belediyesi, Bursa Nilüfer Belediyesi ve Şişli Belediyesi katıldı.	
	1.1.4.2. : Eşitlik birimlerinin eğitici eğitimleri almaları		

2	Belediye iç mevzuatında ve etik yönetmeliğinde “Toplumsal Cinsiyet”, “Cinsel Yönelim”, “Cinsiyet Kimliği”, “LGBTİ+” ifadelerinin yer alması		
	1.2.1. <i>Belediyelerin iç mevzuatlarında ve/veya etik yönetmeliklerinde, Cinsiyet Kimliği, Cinsel Yönelim (CKCY) sebebiyle ayrımcılığa uğranmasının önünü alabilecek ifadeler geçirilmesi</i>		
	1.2.2. <i>Bu tür bir durumla karşılaşıldığında yaptırımların olacağına işaret edilmesi</i>		
	1.2.3. <i>Şiddet, nefret suçları, ayrımcı tutumlar karşısında yaptırım olacağına işaret edilmesi</i>		
	1.2.4. <i>Etik yönetmeliğinin var olduğu durumlarda bunun yaygınlaştırılması</i>		
	1.2.5. BONUS: <i>Belediyede sözcülük yapılan hiçbir çalışanın ayrımcı söylem kullanmaması, kullananlara yönelik yaptırım uygulanması</i>		
	1.2.6. BONUS: <i>Etik kurallara uyulmasının sürekliliğinin sağlanması için izleme sisteminin oluşturulması</i>		
3	Belediye işe alım sözleşmelerinde CKCY’ya dayalı ayrımcılığı engellemek adına gerekli hukuki önlemlerin alınması		
	1.3.1. <i>İşe alım sonrası ayrımcılığı durdurabilmek, ayrımcılıkla karşılaşıldığı durumlarda yaptırımla sonuçlandırmak amacıyla belediye yönetmeliğinde gerekli maddelerin olması</i>		
	1.3.2. <i>Kontratlı olarak gerçekleştirilen işe alımlarda sözleşmelerde de CKCY’ya dayalı şiddetin işten atma cezası olacağına dair bir madde olması</i>		
	Belediyelerin Stratejik Planlarında “Toplumsal Cinsiyet”, “Cinsel Yönelim”, “Cinsiyet Kimliği”, “LGBTİ+” ifadelerinin geçirilmesi		Yalnızca “toplumsal cinsiyet” ibaresi yer alıyor.

	<i>1.4.1. Belediyenin bir sonraki yerel seçimlere yönelik olarak stratejik plan hedeflerine LGBTİ+lar hakkında çalışma yapacağını belirtmesi</i>		
5	Belediyelerin Performans Programı ve Faaliyet Raporu içerisine LGBTİ+ların dâhil edilmesi		
	<i>1.5.1. Performans programlarında LGBTİ+ların dahil edilmiş olması: Performans hedeflerine LGBTİ+ların dâhil edilmesi</i>		
	<i>1.5.2. Faaliyet raporlarında sosyal harcamalar ve sağlık harcamaları altında, yararlanıcı gruplar (çoğu zaman “dezavantajlı gruplar”) arasına LGBTİ+ların da dâhil edilmiş olması</i>		
6	Belediye İktisadi İşletmeleri’nin, belediyelerle iş yapan firmalar ve alt yüklenicilerin “LGBTİ+ Eşitlik Şartlarını” gözetmeleri		
	<i>1.6.1. Hizmet satın alınan tüm kurumların LGBTİ+ eşitliğini gözeterek çalışmalarını sürdürmesi</i>		
7	BONUS: Gökkuşluğu Şehirler Ağı (Rainbow Cities Network) ile ilişki		Ağa üye değil, bizim iletişime geçmemizle varlığından haberdar oldular.
	<i>1.7.1. Ağa üyelik durumu</i>		
	<i>1.7.2. Ağa üye olunmadığı durumlarda, haberdar olma, faaliyetlerini takip etme durumu</i>		

8	<p>Belediye'nin Kent Konseyi'nin içinde bir çalışma grubunun olması: Kent Konseyi içerisinde LGBTİ+ların oluşturacağı çalışma gruplarına açık olma durumu</p>	<p>İzmir Konak Kent Konseyi bünyesindeki çalışma gruplarına "LGBTİ Çalışma Grubu" eklendi. 2015 yılı sonuna kadar yürütülecek faaliyetler için bir eylem planı oluşturup, çalışma yönergesini hazırlayan grup, 17 Mayıs'ta uçurtma şenliğine çağırıyor. Ardından Kent Konseyi bünyesinde Eşitlik Meclisi kuruldu. Bu meclise Siyah Pembe Üçgen Derneği ve Genç LGBTİ+ Derneği üye olarak bulunmaktadır.</p>	<p>Kent Konseyinde LGBTİ+ çalışmaları yapan Eşitlik Meclisi var. Ayrıca Buca Kent Konseyine, Genç LGBTİ+ Derneği ve Siyah Pembe Üçgen Derneği üye bulunmaktadır. İzmir Buca Kent Konseyi, Bursa Kent Konseyi'nin LGBTİ+ları ve Özgür Renkler Derneği'ni hedef göstermesini kınadı. Eşit Şerit Toplumsal Cinsiyet Araştırmaları ve Buca Kent Konseyi Eşitlik Meclisi, "Cinsiyet Devrimi" belgeseli gösterimi düzenledi.</p>
	<p>1.8.1. Belediyenin, yapılanma aşamasında LGBTİ+ oluşumlara ve derneklere temsil edilmeleri amacıyla davetiye gönderilmesi</p>		
9	<p>BONUS: SPoD Belediyecilik Protokolü imzacısı olmak: SPoD'un 2014 yılında imzaya açtığı LGBTİ+ Dostu Belediyecilik Protokolü'nün imzacısı olmak</p>		
2	<p>BELEDİYE FAALİYETLERİ VE UYGULAMALARI: Belediye'nin kurum içi uygulamalarının ve gerçekleştirdiği faaliyetlerinin LGBTİ+ odağının olması</p>		
	<p>2.1.1. Kurum içi / hizmet içi eğitimlerde LGBTİ+ meselesi üzerine bilgilendirme yapmak</p>		<p>Meclis üyelerine ve personele toplumsal cinsiyet eğitimi verilmiş fakat bu LGBTİ+ları kapsayan bir eğitim olmamış. Bu eğitimlerin genişletilerek yeniden yapılmasıyla ilgili görüştük ve olumlu dönüşler aldık.</p>
	<p>2.1.2. Eğitimlerin içeriklerinin hazırlanması aşamasında LGBTİ+ örgütlerle iletişime geçilmesi</p>		
	<p>2.1.3. Eğitimlerde eğitimci olarak LGBTİ+ların yer almasının sağlanması</p>		

	<i>2.1.4. Kurum içi eğitimlerin stratejik planda yer almasının sağlanması</i>		
2	Belediyelerin sürdürdükleri bilinçlendirme eğitimleri ile halkı LGBTİ+ meselesi üzerine bilgilendirmek		
	<i>2.2.1. Bu eğitimleri veren eğitimcilerin "toplumsal cinsiyet perspektifi"ne sahip olması</i>		
3	Belediyelerde (Açık) LGBTİ+ların istihdamı		
	<i>2.3.1. İşe alım sonrası ayrımcılığı durdurabilmek, ayrımcılıkla karşılaşıldığı durumlarda yaptırımla sonuçlandırmak amacıyla Belediye yönetmeliğinde gerekli maddelerin olması</i>		
4	BONUS: Belediye başkanlarının LGBTİ+lara yönelik açık destek içeren kamusal görünürlük sunması		
3	LGBTİ+ TOPLULUĞU İLE İLETİŞİM VE ETKİ: Katılımcı Belediyecilikte LGBTİ+ Varlığı: Belediyenin LGBTİ+ topluluğu ile iletişim kurması ve kurduğu bu iletişimin somut çıktılarının olması		
1	LGBTİ+ Topluluğu ile iletişim kurmak		
	<i>3.1.1. Bilgi Edinme</i>		
	<i>3.1.2. İstişare</i>		
	<i>3.1.3. Diyalog</i>		
2	LGBTİ+ Topluluğu ile kurulan iletişim üzerinden ortak projeler gerçekleştirmek		Osmangazi Üniversitesi Ebelik, Sağlık Yönetimi ve Psikoloji öğrencilerinin düzenlediği "Cinsel Kimlik ve Yönelimler" paneli Odun Pazarı Belediyesi Yunus Emre Kültür Merkezi'nde gerçekleşti.

	3.2.1. Ortaklık gerçekleştirmek		2017 İzmir Onur Haftası'nda Buca Belediyesi mekan temini sağladı. İstanbul Onur Haftası'na, Kent Konseyi Eşitlik Meclisi'nden iki LGBTİ+ aktivisti ulaşım ve konaklama desteği ile gönderildi.
3	İletişim kurmak için konvansiyonel araçların da kullanıma geçirilmesi		
4	Belediyenin plan, bütçe, program ve rapor hazırlıkları aşamalarında iç ve dış paydaş katılımını sağlanması ve LGBTİ+ örgütlerine yer verilmesi		Belediyeden bu konuda bir davet gelmedi, bizim de görüşme girişimimiz olmadı ne yazık ki.
	3.4.1. Stratejik plan hazırlığı aşamasında		
	3.4.2. Yıllık performans planlarının hazırlık aşamalarında		
4	<p>BELEDİYENİN SUNDUĞU HİZMETLERDE LGBTİ+ FARKINDALIĞI: Belediyenin hali hazırda sunduğu hizmetlere LGBTİ+ların erişiminin kolaylaştırılması, mümkün olan ve gereken durumlarda yeni hizmetler yaratılması ve CYCK temelli şiddetle mücadelede belediyenin önemli bir rol üstlenmesi.</p> <p>Not: Hizmetin sayısına göre değil, LGBTİ+lar için etkisi ve önemine göre değerlendirmek önemli.</p>		
1	LGBTİ+ların hizmetlere erişiminin kolaylaştırılması		
	4.1.1. Sosyal Hizmet		
	4.1.1.1. Belediyelerde LGBTİ+lara ve LGBTİ+ların ailelerine yönelik çağrı ve danışma merkezleri oluşturulması ve bu merkezde istihdam edilecek kişilerin LGBTİ+lar ve LGBTİ+ örgütlerinin eğitiminden geçmiş kişiler arasından seçilmesi		

	4.1.1.2. Belediye sınırları içinde yer alan kullanılmayan binaların LGBTİ+ların ve farklı toplumsal grupların kullanımına açık olacak kültür ve dayanışma merkezlerine dönüştürülmesi.		
	4.1.2. Ulaşım		İlçe belediyesi olduğu için ulaşım hizmeti yok. Fakat kendi araçlarında böyle bir hassasiyet gösterilmemiş.
	4.1.2.1. Belediye otobüsü şoförlerine LGBTİ+lara yönelik ayrımcılıkla ilgili eğitimler verilmesi, homofobik ve transfobik tutum ve davranışlara karşı yaptırım uygulanması		
	4.1.2.2. Durakların güvenli hale getirilmesi		
	4.1.2.3. Trans kadınların da istedikleri durakta inebiliyor olmalarına yönelik olarak bir çalışma yapılması		
	4.1.2.4. Güzergâh belirlenmesinde katılımcılığın sağlanması		
	4.1.3. Sağlık		
	4.1.3.1. Belediyelere ait polikliniklerde LGBTİ+lara hizmet veren uzmanlaşmış doktor ve hemşirelerin görev alması, cinsel sağlık hekimlerinin istihdam edilmesi		
	4.1.3.2. Hizmetlerin planlanması ve uygulamasında cinsel sağlık alanında çalışan örgütler ve LGBTİ+ örgütleriyle ortak hareket edilmesi		1 Aralık'ta Kent Konseyi, Eşitlik Meclisi ve Sağlık İşleri Müdürlüğü ortaklığıyla hazırlanan broşürler ve kondom dağıtıldı.
	4.1.4. İstihdam ve güvenli çalışma alanları		
2	Kadın Danışma/Dayanışma Merkezleri		
	4.2.1. LGBTİ+ların bu merkezlere kabul ediliyor olmaları, gerçekleşen faaliyetlerden yararlanabilmeleri		LGBTİ+ danışanlara açık bir merkez olduğu ifade ediliyor. Fakat bu durum "görünür" bir şekilde duyurulmuyor.

	<i>4.2.2. Kadın Danışma ve Dayanışma Merkezlerinin erişilebilir/ulaşılabilir olması</i>		Banlıyö istasyonuna yakın ve merkezi bir yerde.
3	Belediye Sığınma Evleri		Şu an açık olan bir sığınma evi yok, görüşmelerimiz de bu konuyu da dile getiriyoruz.
	<i>4.3.1. Sığınma evlerinin LBT kadınlara açılması</i>		
	<i>4.3.2. LBT kadınların sığınma evlerinde kalamadıkları durumlarda alternatif yerler önerilmesi ve sığınmanın sağlanabilmesi</i>		
4	BONUS: Yeni hizmetler yaratarak LGBTİ+ların sosyal ve ekonomik koşullarının iyileştirilmesinde rol oynamak		
5	Tüm farklılıkların, kimliksel, sosyal ve ekonomik farklılıkların da gözetilerek hizmetlerin şekillendirilmesi		
5	LGBTİ+ HAKLARININ BELEDİYELER NEZDİNDE KAMUSAL GÖRÜNÜRLÜĞÜNÜ SAĞLAMAK: Belediyelerin sınırları içinde yaşayan kişilere ulaşmak için kullandığı araçları LGBTİ+lar üzerine halkta bilinirlik yaratmak için kullanması		
1	Resmi Sosyal Medya Hesaplarından LGBTİ+ konusuna yönelik bilinirlik ve tanınırlığı artırıcı mesajlar vermek		
	<i>5.1.1. Belediyelerin yayınlarının (broşür, dergilerinin ve gazetelerinin) kullanılması</i>		
2	BONUS: Billboard kullanımı		
3	Belediyelerin dış mekân ve diğer araçları kullanması		
4	BONUS: Kamusal mekân adlandırma konusunda LGBTİ+ dernekleri ile iletişime geçme: kamusal mekânlarda görünürlük adına LGBTİ+lara yer verme		

1	BELEDİYE PROFİLİ: Belediyenin yapısal iskeletine dair farklı açılardan LGBTİ+ meselesinin incelenmesini hedeflemektedir	
	Akdeniz Belediyesi Kültür Sosyal İşler Müdürlüğü ile Kadın ve Aile Müdürlüğü, belediye bünyesinde Toplumsal Eşitlik Birimi kurmuştu. Ayrıca çalışma hayatında ayrımcılığa karşı trans aktivist Elif Tuna Şahin belediyede istihdam edilmişti.	
1	Toplumsal Eşitlik Birimlerinin varlığı	
	<i>1.1.1. Etkin katılım</i>	
	<i>1.1.2. Raporlama yapılması</i>	
	<i>1.1.3. Bireysel başvuru hakkı (ayrımcılığa ve şiddete uğrayanlar için)</i>	
	<i>1.1.4. Eşitlik birimlerinin LGBTİ+ konusunda eğitimleri</i>	Uluslararası Af Örgütü İnsan Hakları Eğitim Programı kapsamında, Mersin Akdeniz Belediyesi'nin ev sahipliğinde ve Kaos GL'nin destekleriyle, "Toplumsal cinsiyet eşitsizliği ile mücadele ve çalışma hakkı" temalı buluşma 22 - 23 Ekim 2016 tarihlerinde Mersin Silifke'de gerçekleşti. Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi, Çınar Belediyesi, Van Büyükşehir Belediyesi, Mardin Büyükşehir Belediyesi, Halfeti Belediyesi, Bozova Belediyesi, Yenişehir Belediyesi, Kayapınar Belediyesi, İzmir Konak Belediyesi, Bursa Nilüfer Belediyesi ve Şişli Belediyesi katıldı.
	1.1.4.1. Alınan bu eğitimlerde LGBTİ+ya dair ve LGBTİ+ ayrımcılığına dair biri bilgilendirme gerçekleştirilmesi	
	1.1.4.2. BONUS: Eşitlik birimlerinin eğitici eğitimleri almaları	
2	Belediye iç mevzuatında ve etik yönetmeliğinde "Toplumsal Cinsiyet", "Cinsel Yönelim", "Cinsiyet Kimliği", "LGBTİ+" ifadelerinin yer alması	

	<i>1.2.1. Belediyelerin iç mevzuatlarında ve/veya etik yönetmeliklerinde, Cinsiyet Kimliği, Cinsel Yönelim (CKCY) sebebiyle ayrımcılığa uğranmasının önünü alabilecek ifadeler geçirilmesi</i>	
	<i>1.2.2. Bu tür bir durumla karşılaşıldığında yaptırımların olacağına işaret edilmesi</i>	
	<i>1.2.3. Şiddet, nefret suçları, ayrımcı tutumlar karşısında yaptırım olacağına işaret edilmesi</i>	
	<i>1.2.4. Etik yönetmeliğinin var olduğu durumlarda bunun yaygınlaştırılması</i>	
	<i>1.2.5. BONUS: Belediyede sözcülük yapılan hiçbir çalışanın ayrımcı söylem kullanmaması, kullananlara yönelik yaptırım uygulanması</i>	
	<i>1.2.6. BONUS: Etik kurallara uyulmasının sürekliliğinin sağlanması için izleme sisteminin oluşturulması</i>	
3	Belediye işe alım sözleşmelerinde CKCY'ya dayalı ayrımcılığı engellemek adına gerekli hukuki önlemlerin alınması	
	<i>1.3.1. İşe alım sonrası ayrımcılığı durdurabilmek, ayrımcılıkla karşılaşıldığı durumlarda yaptırımla sonuçlandırmak amacıyla belediye yönetmeliğinde gerekli maddelerin olması</i>	
4	Belediyelerin Stratejik Planlarında "Toplumsal Cinsiyet", "Cinsel Yönelim", "Cinsiyet Kimliği", "LGBTI+" ifadelerinin geçirilmesi	

	<i>1.4.1. Belediyenin bir sonraki yerel seçimlere yönelik olarak stratejik plan hedeflerine LGBTİ+lar hakkında çalışma yapacağını belirtmesi</i>	
5	Belediyelerin Performans Programı ve Faaliyet Raporu içerisinde LGBTİ+ların dâhil edilmesi	
	<i>1.5.1. Performans programlarında LGBTİ+ların dahil edilmiş olması: Performans hedeflerine LGBTİ+ların dâhil edilmesi</i>	
	<i>1.5.2. Faaliyet raporlarında sosyal harcamalar ve sağlık harcamaları altında, yararlanıcı gruplar (çoğu zaman “dezavantajlı gruplar”) arasında LGBTİ+ların da dâhil edilmiş olması</i>	
6	Belediye İktisadi İşletmeleri’nin, belediyelerle iş yapan firmalar ve alt yüklenicilerin “LGBTİ+ Eşitlik Şartları”nı gözetmeleri	
	<i>1.6.1. Hizmet satın alınan tüm kurumların LGBTİ+ eşitliğini gözeterek çalışmalarını sürdürmesi</i>	
7	BONUS: Gökkuşluğu Şehirler Ağı (Rainbow Cities Network) ile ilişki	
	<i>1.7.1. Ağa üyelik durumu</i>	
	<i>1.7.2. Ağa üye olunmadığı durumlarda, haberdar olma, faaliyetlerini takip etme durumu</i>	
8	Belediye’nin Kent Konseyi’nin içinde bir çalışma grubunun olması: Kent Konseyi içerisinde LGBTİ+ların oluşturacağı çalışma gruplarına açık olma durumu	19 Şubat 2016 - Akdeniz Kent Konseyi’nin yeni dönem yürütme kurulunda yer alan Mersin 7 Renk LGBT; Kadın Meclisi, İnsan Hakları ve Sosyal Sorunlar Meclisi, Gençlik Meclisi ve Proje Çalışma Grubu içerisinde faaliyet yürütecek.
	<i>1.8.1. Belediyenin, yapılanma aşamasında LGBTİ+ oluşumlara ve derneklere temsil edilmeleri amacıyla davetiye gönderilmesi</i>	

9	BONUS: SPoD Belediyecilik Protokolü imzacısı olmak: SPoD'un 2014 yılında imzaya açtığı LGBTİ+ Dostu Belediyecilik Protokolü'nün imzacısı olmak	SPoD'un "LGBTİ+ Dostu Belediyecilik Protokolü"nü imzalayan dört aday, belediye başkanlığını kazandı.
2	BELEDİYE FAALİYETLERİ VE UYGULAMALARI: Belediyenin kurum içi uygulamalarının ve gerçekleştirdiği faaliyetlerinin LGBTİ+ odağının olması	
	2.1.1. Kurum içi / hizmet içi eğitimlerde LGBTİ+ meselesi üzerine bilgilendirme yapmak	Akdeniz Belediyesi Kültür Sosyal İşler Müdürlüğü ile Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü, ayrımcı söylem ve eylemlere karşı personeline yönelik bir eğitim çalışması düzenledi. Akdeniz Kent Konseyi toplantı salonunda 22 - 23 Eylül 2016'da yapılan eğitime, Ege Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Psikoloji Bölümü Sosyal Psikoloji Ana Bilim Dalı Öğretim Üyesi, Kaos GL Danışma Kurulu Üyesi Prof. Dr. Melek Göregenli ile Kaos GL Derneği Yönetim Kurulu Üyesi ve HDK Genel Meclis üyesi Remzi Altunpolat konuşmacı olarak katıldı.
	2.1.2. Eğitimlerin içeriklerinin hazırlanması aşamasında LGBTİ+ örgütlerle iletişime geçilmesi	
	2.1.3. Eğitimlerde eğitimci olarak LGBTİ+ların yer almasının sağlanması	
	2.1.4. Kurum içi eğitimlerin stratejik planda yer almasının sağlanması	
2	Belediyelerin sürdürdükleri bilinçlendirme eğitimleri ile halkı LGBTİ+ meselesi üzerine bilgilendirmek	
	2.2.1. Bu eğitimleri veren eğitimcilerin "toplumsal cinsiyet perspektifi"ne sahip olması	
3	Belediyelerde (Açık) LGBTİ+ların İstihdamı	Mersin Akdeniz Belediyesi çalışma hayatında ayrımcılığa karşı trans aktivist Tuna Şahin'i istihdam etti. Mersin 7 Renk'ten Şahin çalışmalarını Kent Konseyi bünyesinde sürdürecektir.
	2.3.1. İşe alım sonrası ayrımcılığı durdurabilmek, ayrımcılıkla karşılaşıldığı durumlarda yaptırımla sonuçlandırmak amacıyla belediye yönetmeliğinde gerekli maddelerin olması.	
4	BONUS: Belediye başkanlarının LGBTİ+lara yönelik açık destek içeren kamusal görünürlük sunması	Uluslararası Sosyal İçerme Konferansı Sosyal İçermede Yerel Yönetimlerin Rolü oturumu ile sona erdi. Oturumda Robert Biedron, Murat Hazinedar ve Yüksel Mutlu konuşmacı olarak bulundu.

		<p>HDP bir ilke imza atarak LGBTİ+ politikalarını konuşmak üzere Eş Genel Başkan Figen Yüksekdağ'ın da katılımıyla "Yeni Yaşam için LGBTİ Çalıştayı" düzenliyor. Çalıştayın son oturumunda ise Bianet'ten Gazeteci Çiçek Tahaoğlu'nun moderasyonu ile "Yeni Yaşamda LGBTİ'ler" tartışılacak. Son oturumda HDK LGBTİ Komisyonu'ndan Ahmet Yılmaz ve Akdeniz Belediyesi Eş Başkanı Yüksel Mutlu yer alacak.</p> <p>3. Homofobi, Bifobi, Transfobi Karşıtı Akdeniz Sempozyumu: Daha önceki iki sempozyuma ev sahipliği yapan Akdeniz Belediyesi'nin hala tutuklu bulunan eş başkanı Yüksel Mutlu'nun sempozyum açılışı için yazdığı mektup okundu. "Biz Akdeniz Belediyesi olarak burada bulunmaktan memnunuz. Temel insan haklarına en çok ihtiyaç olduğumuz bir dönemden geçiyoruz. 3. kuşak haklarını konuşmamız engelleniyor, darbe üzerine darbe yaşanıyor. Temel insan haklarına yönelik eğitimler artık hem kıymetli, hem önemli, hem de öncelikli. Türkiye'deki siyasi süreçlerden bağımsız değiliz. Bunu görerek hareket etmemiz gerekir. Toplumsal cinsiyet eşitsizliğini kendi yerelimizden başlayarak nasıl sonlandırabileceğimizi, neler yaptığımızı kendimize sormamız lazım. Bu eşitsizlik neden gittikçe derinleşiyor? İnsan haklarının, toplumsal cinsiyet mücadelesinin geliştiği zikir ve fikir birliğini yapabildiğimiz oranda başarılı olduğumuzu düşünüyoruz."</p>
3	<p>LGBTİ+ TOPLULUĞU İLE İLETİŞİM VE ETKİ: KATILIMCI BELEDİYECİLİKTE LGBTİ+ VARLIĞI: Belediyenin LGBTİ+ topluluğu ile iletişim kurması ve kurduğu bu iletişimin somut çıktılarının olması</p>	
1	LGBTİ+ Topluluğu ile iletişim kurmak	
	3.1.1. Bilgi Edinme	
	3.1.2. İstişare	<p>Mersin 7 Renk ve SPoD, Akdeniz Belediyesi Eş Başkanı Yüksel Mutlu'yu ziyaret etti. Dernek yetkilileri, imzaladığı protokolle "LGBTİ Dostu" olan Akdeniz Belediyesi ile cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğinden ötürü ayrımcılığa uğrayan bireylere yönelik yapılacak çalışmalarla ilgili görüş alışverişinde bulundu.</p>

	3.1.3. Diyalog	2. Mersin Onur Haftası, “Muammalı Çok Hummalı” sergi açılışıyla başladı. Hadra Hamamı Sanat Evi’nde dün (30 Mayıs 2016) yapılan açılışa yoğun ilgi vardı. Mersin’deki LGBTİ hareketi ile dayanışan Akdeniz Belediyesi Eşbaşkanı Yüksel Mutlu, Mersin Barosu, Mersin 7 renk gönüllüsü Gönül Tekniker ve Yrd. Doç. Dr. Ayşe Devrim Başterzi Çıngı’ya plaketleri verildi.
2	LGBTİ+ Topluluğu ile kurulan iletişim üzerinden ortak projeler gerçekleştirmek	
	3.2.1. Ortaklık gerçekleştirmek	2015 1. Mersin Onur Haftası: Akdeniz Belediyesi Konferans Salonu’nda saat 16.00’da “Annelik Halleri” masaya yatırılacak. “Biyolojik ya da biyolojik olmayan” anneler, annelik deneyimlerini paylaşacak. Mersin’de nefret suçları ve ayrımcılıkla mücadeleden kültür sanata her alanda heteroseksizm karşıtı mücadeleyi yükselten Mersin 7 Renk LGBTİ Derneği tiyatro grubu kuruyor. Okuma çalışmalarını dernek ofisinde gerçekleştirecek grup, uygulamalı çalışma ve provaları Akdeniz Belediyesi Konferans Salonu’nda yapacak. 1. Homofobi ve Transfobi Karşıtı Akdeniz Sempozyumu 9-12 Ekim 2014: Sempozyumun ikinci günü olan 10 Ekim’de ise ilk oturum 13.00’de Akdeniz Belediyesi Konferans Salonu’nda başlayacak. “Yerel Yönetimler” başlıklı oturumda Akdeniz Belediyesi Eşbaşkanı Yüksel Mutlu, Kadıköy Belediyesi’nden Canan Kızılaltun ve yerel seçimlerde belediye meclis adayı olan, Mersin 7 Renk Derneği’nden Tuna Şahin konuşma yapacak. Oturumun moderasyonunu Kaos GL’den Zehra Tosun yapacak.
3	İletişim kurmak için konvansiyonel araçların da kullanıma geçirilmesi	Mersin Akdeniz Belediyesi Eş Başkanı Yüksel Mutlu transfobik nefret saldırısına uğrayan trans kadını ziyaret etti.

4	Belediyenin plan, bütçe, program ve rapor hazırlıkları aşamalarında iç ve dış paydaş katılımını sağlanması ve LGBTİ+ örgütlerine yer verilmesi	
	3.4.1. Stratejik plan hazırlığı aşamasında	
	3.4.2. Yıllık performans planlarının hazırlık aşamalarında	
4	BELEDİYENİN SUNDUĞU HİZMETLERDE LGBTİ+ FARKINDALIĞI: Belediyenin hali hazırda sunduğu hizmetlere LGBTİ+ların erişiminin kolaylaştırılması, mümkün olan ve gereken durumlarda yeni hizmetler yaratılması ve CYCK temelli şiddetle mücadelede belediyenin önemli bir rol üstlenmesi. Not: Hizmetin sayısına göre değil, LGBTİ+lar için etkisi ve önemine göre değerlendirmek önemli.	
1	LGBTİ+ların hizmetlere erişiminin kolaylaştırılması	
	4.1.1.Sosyal Hizmet	
	4.1.1.1. Belediyelerde LGBTİ+lara ve LGBTİ+ların ailelerine yönelik çağrı ve danışma merkezleri oluşturulması ve bu merkezde istihdam edilecek kişilerin LGBTİ+lar ve LGBTİ+ örgütlerinin eğitiminden geçmiş kişiler arasından seçilmesi	
	4.1.1.2. Belediye sınırları içinde yer alan kullanılmayan binaların LGBTİ+ların ve farklı toplumsal grupların kullanımına açık olacak kültür ve dayanışma merkezlerine dönüştürülmesi	
	4.1.2. Ulaşım	
	4.1.2.1. Belediye otobüsü şoförlerine LGBTİ+lara yönelik ayrımcılıkla ilgili eğitimler verilmesi, homofobik ve transfobik tutum ve davranışlara karşı yaptırım uygulanması	
	4.1.2.2. Durakların güvenli hale getirilmesi	
	4.1.2.3. Trans kadınların da istedikleri durakta inebiliyor olmalarına yönelik olarak bir çalışma yapılması	
	4.1.2.4. Güzergâh belirlenmesinde katılımcılığın sağlanması	

	4.1.3. Sağlık	
	4.1.3.1. Belediyelere ait polikliniklerde LGBTİ+lara hizmet veren uzmanlaşmış doktor ve hemşirelerin görev alması, cinsel sağlık hekimlerinin istihdam edilmesi	
	4.1.3.2. Hizmetlerin planlanması ve uygulamasında cinsel sağlık alanında çalışan örgütler ve LGBTİ+ örgütleriyle ortak hareket edilmesi	
	4.1.4. İstihdam ve güvenli çalışma alanları	
2	Kadın Danışma/Dayanışma Merkezleri	
	4.2.1. LGBTİ+ların bu merkezlere kabul ediliyor olmaları, gerçekleşen faaliyetlerden yararlanabilmeleri	
	4.2.2. Kadın Danışma ve Dayanışma Merkezlerinin erişilebilir/ulaşılabilir olması	
3	Belediye Sığınma Evleri	
	4.3.1. Sığınma evlerinin LBT kadınlara açılması	
	4.3.2. LBT kadınların sığınma evlerinde kalamadıkları durumlarda alternatif yerler önerilmesi ve sığınmanın sağlanabilmesi	
4	BONUS: Yeni hizmetler yaratarak LGBTİ+ların sosyal ve ekonomik koşullarının iyileştirilmesinde rol oynamak	
5	Tüm farklılıkların, kimliksel, sosyal ve ekonomik farklılıkların da, gözetilerek hizmetlerin şekillendirilmesi	

5 LGBTİ+ HAKLARININ BELEDİYELER NEZDİNDE KAMUSAL GÖRÜNÜRLÜĞÜNÜ SAĞLAMAK: Belediyelerin sınırları içinde yaşayan kişilere ulaşmak için kullandığı araçları LGBTİ+lar üzerine halkta bilinirlik yaratmak için kullanması		
1	Resmi Sosyal Medya Hesaplarından LGBTİ+ konusuna yönelik bilinirlik ve tanınırlığı artırıcı mesajlar vermek	
	<i>5.1.1. Belediyelerin yayınlarının (broşür, dergilerinin ve gazetelerinin) kullanılması</i>	
2	BONUS: Billboard kullanımı	
3	Belediyelerin dış mekân ve diğer araçları kullanması	
4	BONUS: Kamusal mekân adlandırma konusunda LGBTİ+ dernekleri ile iletişime geçme: kamusal mekânlarda görünürlük adına LGBTİ+lara yer verme	

