



İşyerinde Cinsel Yönelim ve Cinsiyet Kimliğine Dayalı Ayrımcılık:

ILO'nun ONURU Projesi'nden Sonuçlar

Giriş

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), 2012'de Norveç Hükümeti'nin de desteğiyle "Cinsiyet Kimliği ve Cinsel Yönelim: İş Dünyasında Hakların, Çeşitliliğin ve Eşitliğin Desteklenmesi (PRIDE)" projesini başlattı. Proje, **lezbiyen, gey, biseksüel ve trans (LGBT)** çalışanlara karşı dünya çapında sergilenen ayrımcılıklar üzerine araştırma yürütüyor ve **içerme** etkinliklerini teşvik eden dikkate değer uygulamaların altını çiziyor. Projenin şu anda tamamlanmış bulunan birinci aşaması Arjantin, Macaristan ve Tayland'a odaklandı ve çalışma Kosta Rika, Fransa, Hindistan, Endonezya, Karadağ ve Güney Afrika'da devam ediyor.

Araştırma metodolojisi, **ILO Düzgün İş Ajandası'nın** dört ayağı çerçevesinde yapılandırıldı: işyerindeki temel **ilkeler ve haklar**, **istihdamın teşvik edilmesi**, **sosyal koruma** ve **sosyal diyalog**. Bunlara iş dünyasındaki HIV, AIDS ve LGBT sorunları arasındaki etkileşimin değerlendirilmesine yönelik beşinci ayak eklendi. ONUR araştırması temelde nicel bir araştırma ve LGBT çalışanların iş deneyimi dünyasına dair sonuç çıkartıcı, genelleştirilebilir bulgular elde etme iddiası taşıyor. Çalışma; masa başı araştırmalar, görüşmeler ve odak grubu tartışmaları yoluyla; temel yasal, politik ve gündelik etmenler ile istihdam ve **mesleki içerme** desteğinin önündeki engellere dair bir tablo çizme amacı güdüyor.

LGBT Çalışanların İşyeri Deneyimleri

Başlangıç araştırmasının bulguları çoğu kişinin şüphe etmiş olabileceği şeyleri doğruluyor: LGBT çalışanların işyerinde **cinsel yönelimlerine** ve/veya **cinsiyet kimliklerine** dayalı ayrımcılıkla karşılaşmaları yaygın bir durum. LGBT kişiler **eğitim alanında** sıklıkla ayrımcılığa ve tacize maruz kalıyorlar ve bu da istihdam beklentilerine ket vuruyor. Ayrımcılık, istihdama erişimde de devam ediyor; LGBT çalışanların iş döngüsü boyunca, aşırı durumlarda zorbalığa, toplu saldırılara ve cinsel ya da fiziksel saldırılara uğramalarına sebep olabiliyor.

İş gücünde ayrımcılık, taciz ve dışlama; genellikle **heteronormativiteye** (heteroseksüel olmanın "normal" olduğuna dair toplumsal inanca) karşı uyumsuz oldukları algısından ve kadınların ve erkeklerin nasıl görünmesi ve davranması gerektiğine dair beklenti ve önyargılardan kaynaklanıyor. Davranışları veya görünüşleri "erkeksi" olarak algılanan kadınlar ve "kadınsı" olarak algılanan erkekler genellikle ayrımcılık

ya da tacize maruz kalıyorlar. Birçok vakada **lezbiyen, gey ve biseksüel** çalışanlar kişisel yaşamlarına dair saldırgan sorularla karşılaştıklarını ve heteroseksüel olup olmadıklarını ispatlamalarının istendiğini belirttiler. Diğerleriyle işyerinde kabul görmek ve katkılarının değer görmesini sağlamak için dişiliklerini ya da erkekliklerini nasıl “kanıtlamak” zorunda kaldıklarını anlattılar. Örneğin hem Tayland’da, hem de Arjantin’de yapılan çalışmalar, bazı işverenlerin lezbiyen kadınlardan tavırlarını ve giyinme şekillerini değiştirmelerini ve kadınsı kimliklerini doğrulamalarını beklediğini göstermektedir.

Ayrımcı muamele ve şiddet korkusu, sıklıkla LGBT çalışanların cinsel yönelimlerini gizli tutmalarına sebep oluyor. Lezbiyen ve gey yanıtlayıcılar, işyerindeki sohbetler esnasında partnerlerinin isimlerini değiştirdiklerini ya da basitçe kendi özel hayatlarıyla ilgili tartışmalardan tamamen uzak durduklarını belirttiler. Bu durum, önemli ölçüde **kaygıya** (anksiyete) ve **üretkenlik kaybına** yol açabiliyor.

Translar işyerindeki ayrımcılığın en ciddi biçimlerini anlatıyorlar. Trans yanıtlayıcıların birçoğu, iş görüşmesi aşamasında sadece görüntülerinden dolayı reddedildiklerini beyan ettiler. İşyerindeki sorunlar, kendi cinsiyetlerini ve isimlerini yansıtan kimlik belgelerini alamamalarını, işverenlerin giyinme şekillerini kabul etmedeki dirençlerini, kendi cinsiyetlerine uygun tuvaletleri kullanmaktan caydırılmalarını ve çalışma arkadaşlarının zorbalıklarına ve tacizlerine karşı savunmasızlığı kapsıyor. Birçok vakada, trans çalışanlar (özellikle trans kadınlar) resmi istihdamın tamamen dışında bırakılıyorlar. Bazı ülkelerde bu durum, HIV bulaşı hassasiyetini de artıran seks işçiliğinin dışında çok az sayıda hayatta kalma stratejisi bırakıyor ve onlar da sıklıkla tehlikeli koşullarda oluyor.

İşyerindeki Temel İlkeler ve Haklar

76 ülke aynı cinsiyetten kişiler arası cinsel ilişkiyi suç saymaya devam ediyor ve ILO üyesi Devletlerin büyük çoğunluğunda LGBT çalışanların haklarını koruyan kanunlar yok. Bu kanunların olduğu yerlerde, istihdam yasası ya **cinsel yönelime** ve **cinsiyet kimliğine** yönelik ayrımcılığı yasaklıyor (Macaristan ve Güney Afrika dahil) ya da daha genel ayrımcılık karşıtlığı yasaları LGBT çalışanları da kapsayacak şekilde genişleten hukuk sistemleri var (Arjantin’de olduğu gibi). Arjantin Cinsiyet Kimliği yasası, bir kişinin kendi cinsiyet kimliğini seçmesi ve resmi belgelerde o kimliğe göre tanımlanması hakkını teslim ediyor. Tayland’da, istihdamda ve işte cinsel yönelime veya cinsiyet kimliğine dayalı ayrımcılığı açıkça yasadışı ilan eden bir düzenleme yok. Ancak Tayland anayasasındaki “cinsiyet” kategorisi, “**cinsel kimlik**” ya da “**cinsel çeşitlilik**” terimlerini kapsayacak şekilde ele alınmış durumda.

Tek başına yasalar ayrımcılığı engelleyemez. Yenilikçi kanunların olduğu yerlerde bile, gerek sınırlandırıcı finansal maliyetlerden, gerekse eski yasal süreçlerden dolayı çalışanlar her zaman hukuki tazminata erişemezler. Macaristan, Arjantin ve Güney Afrika’daki çok sayıda LGBT çalışan, işverenlerinin gerçeği öğrenmesi durumunda işlerini kaybetmekten dolayı yaşayacakları olası ekonomik kayıplardan ya da şikayet süreçlerine duydukları güven eksikliğinden ötürü resmi şikayette bulunmaya çekindiklerini ifade etmişlerdir.

Bununla birlikte, işyerlerinde ve diğer yerlerde LGBT kişilere yönelik ayrımcılığı yasadışı ilan eden mevzuatın yürürlüğe konması ve böylesi eylemlerin yaratacağı medya ilgisi, daha güçlü bir hoşgörüyü doğru gerçek bir toplumsal değişimi temin edebilir. Buna karşılık, çalışan ve işveren örgütlerinin sunduğu destekler de dahil olmak üzere, toplum içerisindeki destekleyici tutumlar, genellikle kanunun etkin şekilde uygulanabilmesinin önkoşuludur.

İstihdamın Teşvik Edilmesi

Çok sayıda LGBT yanıtlayıcı, cinsel yönelimlerinden dolayı işe alınmadıklarını belirttiler; hem de bazı durumlarda iş görüşmesi esnasında sergilenen açık tavırlarla. Benzer şekilde, birçoğu da **cinsiyet ifadeleri** (giyim, tavır, ses) yasal cinsiyet kimlikleriyle uyuşmadığı için işe alınmamışlardı. LGBT çalışanlar ayrıca işten adaletsiz şekillerde kovulduklarını ya da terfi alamadıklarını belirttiler.

LGBT çalışanlar sıklıkla bazı meslekler için uygun olmak, bazı meslekler içinse uygun olmamak gibi **rol belirlemelerine** maruz kalıyorlar. Örneğin Arjantin'deki eşcinsel erkekler çağrı merkezlerinde ve müşteri hizmetlerinde çalışmaya teşvik edildiklerini, öte yandan madencilik sektöründe çalışmaktan caydırılmaya çalışıldıklarını ifade ettiler. Aynı şekilde, Tayland'daki trans kadınlar eğlence ya da hizmet sektörlerinde çok büyük kabul gördüklerini belirttiler. Ancak, çok sayıda LGBT kişi resmi istihdamdan tamamen uzak durarak bağımsız ya da gayri resmi işlerde çalışıyor. Özellikle trans kadınlar, yukarıda da belirtildiği üzere, HIV enfeksiyonuna olan hassasiyeti artıran ve hayattan beklentilerini önemli ölçüde azaltan seks işçiliğinde daha fazla toplumsal kabul gördüklerini ve daha iyi ücret aldıklarını belirtiyorlar.

İleri düşünceli çok sayıda işyeri, LGBT çalışanlara yönelik stereotiplerle ve önyargılarla mücadele etmek için, genellikle tüm temellerde eşitliği ve çeşitliliği destekleyen **içerme** (kapsayıcılık) çerçevelerinin bir parçası olarak, **çeşitlilik politikaları** uyguluyor. Esas olarak çalışanların hakları meselesi olsa da, bu tür bir yaklaşım işletme açısından da anlam ifade ediyor. Cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği de dahil olmak üzere her tür gerekçeye dayalı önyargılar, iş için **en iyi adayın** istihdam edilmesini ya da terfi almasını engelleyebiliyor. Buna ek olarak, çeşitlilik sahibi bir işgücü, farklı fikirleri ve işleri halletmenin farklı yollarını da beraberinde getirir; bu da **gelişmeyi** güçlendirip ek pazarlara girilmesini sağlayabilir.

ILO ONUR araştırması, işletme mantığıyla ilgili pek çok örnek üretti ve bazılarına göre **özel sektör** bu konuda başı çekiyor. Macaristan'daki "Biz Açığız" kampanyası LGBT çalışanlara olumlu katkılar sergilenmesi konusunda 400'ün üzerinde şirketin desteğini topladı. Aynı şekilde, Arjantin'de işletmeler Arjantin Lezbiyenler, Geyler, Biseksüeller ve Translar Federasyonu'yla ortaklık içerisindeki "Cinsel Çeşitliliği Taahhüt Eden Firmalar Tablosu" programı aracılığıyla işyerlerinde cinsiyet çeşitliliğini etkin biçimde destekliyorlar.

Sosyal Koruma

Sosyal koruma, **evlilik eşitliği** ve **medeni birliktelik** (*civil partnership*) ile bağlantılıdır; çünkü sosyal koruma, LGBT çalışanların ve onların partnerlerinin ve çocuklarının heteroseksüel çiftlerde olduğu gibi tıbbi bakım, maaş, evlat edinme hakkı, doğum izni ve çocuk yardımı hakkına sahip olduğunun resmen tanınması anlamına gelmektedir. İşyerleri aracılığıyla sağlanan **sağlık hizmetlerine erişim** de LGBT çalışanlar için çok sayıda engel ortaya çıkarmaktadır ve **damgalamadan** ötürü birçok LGBT çalışan ihtiyaç duydukları ve kritik önem taşıyan koruma, tedavi ve destek hizmetlerine erişimden kaçınmaktadır.

Mayıs 2015 itibarıyla, Arjantin ve Güney Afrika da dahil 17 ülke aynı cinsiyetten kişilerin evliliğini yasal olarak tanımaktayken, 23 ilave ülke veya alt ulusal yargı alanı medeni birliktelikleri tanımaktadır. Macaristan 2009'da aynı cinsiyetten çiftler için medeni birliktelik düzenlemesini uygulamaya koymuştur. Ancak 2012 Anayasası'nda, evliliğin kadın ve erkek arasında olduğu açıkça belirtilmektedir. Tayland kanunlarında aynı cinsiyetten kişilerin evlenmesi de medeni birliktelik de yer almamaktadır. Arjantin'de

aynı cinsiyetten çiftler heteroseksüel çiftlere sunulan tıbbi destekli üreme tekniklerine erişim hakkına sahiptir ve müdahale veya hormon tedavisi görecek olan trans kişiler için **sosyal güvence** kapsamı bulunmaktadır.

Sosyal Diyalog

Hükümetlerle işveren ve çalışan örgütleri arasındaki diyalog, ILO'nun "kadınların ve erkeklerin özgürlük, eşitlik, güvenlik ve insanlık onuru koşulları altında düzgün ve üretken iş elde etme fırsatlarını geliştirme hedefine" ulaşmak için kritik bir rol üstlenmektedir. Daha önce de belirtildiği üzere, ILO üyesi Devletlerin LGBT'lerin işyeri hakları konusundaki pozisyonları büyük çeşitlilik göstermektedir. **Uluslararası sendikalar** LGBT çalışanların haklarına olan bağlılıklarını açıkça beyan etmişlerdir. Yukarıda da tarif edildiği üzere çok sayıda **işveren**, birçok durumda sınırlarını kanunca öngörülenin ötesine geçmeye zorlayarak, LGBT'lerin işyeri hakları konusunda **liderlik** rolünü üstlenmektedir.

ILO araştırmasında elde edilen bulgular, ulusal düzeylerde farklı görünümeler ortaya koymaktadır. Tayland ve Macaristan'daki yanıtlayıcılar, LGBT haklarının seçmenlerce bir öncelik konusu olarak görülmediğini ileri sürdüler. Macaristan'da, LGBT sendikası üyeleri LGBT çalışanlara yönelik genel bir "görmezlik" durumunun hakim olduğunu belirttiler. Her iki ülkede sosyal ortaklarla yapılan görüşmelerde yanıtlayıcılar LGBT haklarının endişe konusu olmadığını, çünkü bu çalışanların, üyelik tabanlarında ya da işyerlerinde ya azınlığı teşkil ettiğini ya da hiç var olmadığını iddia ettiler.

Arjantin'de, cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğiyle ilgili ayrımcılık karşıtlığı maddeleri özel sektördeki sendikalarla yapılan **toplu iş sözleşmelerine** dahil edildi ve çok sayıda sendika ayrımcılık karşıtlığı politikaları kapsamına alarak LGBT çalışanların faydalanması için savunuculuk yaptı. Bu esnada Güney Afrika Sendikalar Kongresi'nde cinsel yönelime dayalı ayrımcılığı yasaklayan ve LGBT kişilerin haklarını faal olarak destekleyen bir Çözüm kabul edildi. Buna ilaveten üç taraflı yasal bir müzakere kurumu olan Ulusal Ekonomik Kalkınma ve Çalışma Konseyi, ONUR araştırmasının gerekliliğini coşkuyla desteklerken, bu girişimi "zamanı çoktan gelmiş" bir girişim olarak tarif etti.

Çoklu Ayrımcılık: Cinsel Yönelim, Cinsiyet Kimliği ve HIV Durumu

HIV durumundan dolayı işe alımın reddedilmesi de dahil olmak üzere, HIV ile yaşayan insanların damgalanması ve maruz bırakıldıkları ayrımcılık çalışma hayatında iyi şekilde belgelenmektedir. İş hayatında, **HIV'le yaşayan insanlar** cinsellik deneyimleriyle ilgili yanlış yönlendirilmekte ve **önyargıya** dayalı varsayımlara maruz kalabilmektedirler. Ayrıca, bulaş biçimiyle ilgili **temelsiz korkulardan** dolayı dışlanabilmektedirler. Araştırmada, cinsel yönelimin ve cinsiyet kimliğinin HIV durumu ile ilişkili olduğunu iddia eden tehlikeli **yersiz inançlar** tanımlanmıştır. Örneğin Arjantin'de görüşülen kişiler, trans kadınların varsayılan HIV durumlarından ötürü aşağılandıklarını belirtmişlerdir. Hem Macaristan hem de Tayland'da, LGBT çalışanlar ve özellikle de eşcinsel erkekler sıklıkla kendilerine HIV ile yaşayıp yaşamadıklarının sorulduğunu ifade etmişlerdir. Macaristan'da, eşcinsel erkekler cinsel yönelimlerinden ötürü rastgele cinsel ilişkide bulunmakla itham edildiklerini belirtirken, birçoğu HIV meselesini konuşma konusunda ağzı sıkı davrandılar. Görüşülen kişilerden bazıları, LGBT topluluğunun damgalanmasına sebep olduğu için bu konunun ONUR araştırmasının ayaklarından birisi olmasına itiraz ettiler.

İşin olumlu tarafı ise, bazı eşcinsel hakları savunucuları, erkeklerle cinsel ilişkiye giren erkeklerin (MSM) ve trans kişilerin sosyal, yasal ve psikolojik refahlarına dikkat çekecek şekilde HIV ve AIDS başlığı etrafında örgütlendiler. Cinselliğin birden fazla şekilde ifade edilmesine daha az açık olan toplumlarda HIV'in önlenmesi için savunuculuk yapmak bazen LGBT kişilerin haklarına dikkat çekme açısından tek olanak olabiliyor. HIV'in önlenmesi için düzenlenen kampanyalar, LGBT kişilerin işyerlerindeki ve diğer alanlardaki haklarının savunuculuğunda katalizör olarak kullanılıyor ve kullanılmaya devam ediyor.

Sonuç

LGBT kişilerin insan haklarının – işçi hakları da dahil – tanınması konusunda şüphesiz ilerleme sağlanmıştır. Her geçen gün daha fazla sayıda ülke çalışma hayatında ve diğer alanlarda cinsel yönelime ya da cinsiyet kimliğine dayalı ayrımcılığı yasaklayan kanunları benimsemektedir. Yeni binyıla girildiğinden beri birçok ülke ve alt ulusal yargı alanı aynı cinsiyetten çiftler için **evlilik eşitliğini** ve **medeni birlikteliği** kurumsallaştırmıştır.

Ancak, LGBT çalışanlar, yasal korumanın olduğu yerlerde bile, işyerlerinde hâlâ önemli ölçüde ayrımcılıkla ve hatta tacizle fiilen yüzleşmektedirler ve bu da birçoğunun cinsel yönelimlerini gizlemelerine ya da daha hoşgörülü çalışma ortamlarına yönelmelerine sebep olmaktadır. Spektrumun aşırı uç noktasını teşkil eden altı ülkede, aynı cinsiyetten kişilerin cinsel etkinlikleri ölüm cezasıyla cezalandırılabilir bir suç olarak değerlendirilmektedir.

Araştırma, LGBT çalışanlar için **eşitliği** destekleyen güçlü **yasalara** ve **politikalara** sahip ülkelerin durumu **daha iyi yönettiğini** açıkça göstermiştir. Bu şaşırtıcı bir durum değildir. Sağlam bir yasal çerçeve, LGBT çalışanların adalete erişimi anlamında bariz faydalara sahiptir. Öte yandan, söz konusu mevzuatın yürürlüğe girmesi hükümetleri, işverenleri ve çalışanları daha **kapsayıcı** ve **çeşitlilik** sahibi çalışma yerlerine doğru yönlendirme anlamında güçlü bir enerji sağlamaktadır. Bu da, daha olumlu bir çalışma ortamı için temel dayanak noktası işlevini görmektedir.

ILO kendi rolünü üstlenmeye **hazırdır**. Genel Direktör'ün sözleriyle ILO "cinsel yönelimlerinden ve cinsiyet kimliklerinden bağımsız olarak bütün kadınlar ve erkekler için düzgün işi desteklemeyi" taahhüt etmektedir. Düzgün iş ancak **özgürlük** ve **haysiyet** koşullarında var olabilir. Bu da içermeyi ve çeşitliliği kucaklamak anlamına gelmektedir. Bu, damgalamanın ve ayrımcılığın bütün türlerine karşı, ve homofobinin ve transfobinin ayrımcılığın beslenmesindeki **sinsi** rolüne karşı, ayağa kalkmamızı gerektirir.

Gender, Equality and Diversity Branch (GED, *Cinsiyet, Eşitlik ve Çeşitlilik Şubesi*)

Conditions of Work and Equality Department (*İş Koşulları ve Eşitlik Bölümü*)

International Labour Office (ILO, *Uluslararası Çalışma Bürosu*)

ged@ilo.org

www.ilo.org/ged

Bu belge Kaos GL Derneği tarafından İngilizce'den Türkçe'ye çevrilmiştir ve resmi çeviri niteliği taşımamaktadır.

Orijinal ILO belgesi için lütfen

http://www.ilo.org/declaration/follow-up/tcprojects/WCMS_351654/lang-en/index.htm

adresini ziyaret ediniz.