

LGBTİ+ HAKLARI
SENDİKAL HAKLARDIR!



LGBTİ+ HAKLARI SENDİKAL HAKLARDIR!

Hazırlayan ve Yayımlayan: Kaos GL Derneği



Kaos GL Derneği

PK 12 Tunus PTT Kavaklıdere-Ankara

Telefon: +90 (545) 340 82 28

Faks: +90 312 230 6277

E-posta: bilgi@kaosglderneği.org

www.kaosglderneği.org

www.kaosgl.org

Tasarım

Ceket Medya

Basım

OnAda Tanıtım Basım Pro. Org. San. Tic. Ltd. Şt

Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş Dördüncü Baskı: Eylül 2020

Kaos Gey ve Lezbiyen Kültürel Araştırmalar ve Dayanışma Derneği (Kaos GL) tarafından hazırlanıp yayımlanan bu kitapçık parayla satılmaz. İnsan haklarının desteklenmesi ve ayrımcılıklara karşı bilgilendirme amaçlı etkinliklerde serbestçe kullanılabilir ve dağıtılabılır.



Bu broşür, İsveç Uluslararası Kalkınma İşbirliği Ajansı'nın (SIDA) katkılarıyla, Kaos Gey Lezbiyen Kültürel Araştırmalar ve Dayanışma Derneği tarafından hazırlanmıştır. Bu, yayın içeriğinin SIDA'nın resmi görüşlerini yansıttığı anlamına gelmemektedir.

İÇİNDEKİLER

GİRİŞ: LGBTİ+ HAKLARI SENDİKAL HAKLARDIR!	5
DURUM TESPİTİ: LGBTİ+ İŞÇİ VE EMEKÇİLER NELER YAŞIYOR?	8
ÖRGÜTLENME	17
SENDİKA İÇİ DÜZENLEMELER	20
SAVUNUCULUK VE HUKUKİ DESTEK	22
LGBTİ+ ÖRGÜTLERİYLE DAYANIŞMA	24
TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ VE LGBTİ+ EŞİTLİĞİ	25
CİNSEL YÖNELİM VE CİNSİYET KİMLİĞİ EŞİTLİĞİNE DAİR ÖRNEK TAAHHÜTNAME	28
LGBTİ+ EŞİTLİK POLİTİKASI ÖRNEĞİ	30
AVRUPA SENDİKALAR KONFEDERASYONU'NDAN ÖNERİLER	32
TEMEL KAVRAMLAR	34

GİRİŞ: LGBTİ+ HAKLARI SENDİKAL HAKLARDIR!

LGBTİ+ (lezbiyen, gey, biseksüel, trans, interseks ve bu cinsel yönelim, cinsiyet kimliği ve cinsiyet özelliklerinin dışındaki kimlikleri de kapsayan +) hakları insan haklarıdır. LGBTİ+'lar, cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayrımcılık ideolojilerinin yarattığı toplumsal düzende haklarına erişimde ciddi sorunlarla karşı karşıya. Hak ihlalleri LGBTİ+'ların toplum ve çalışma yaşamı içerisindeki eşitliklerini tahrip eden sistematik bir sorun olarak önümüzde duruyor. Sendika faaliyetlerinin de merkezini oluşturan insan haklarına erişimde bu kadar ciddi sorunların yaşanması, LGBTİ+ hak mücadelesinin sendikal haklar mücadelesi ile nasıl iç içe olduğunu gösteriyor.

Bu broşürde, LGBTİ+ haklarının sağlanması, korunması, uygulanması ve geliştirilmesi konusunda sendikaların atabileceği adımları ve sendikal mücadelede LGBTİ+ haklarını ele almaya gayret ettik. Bu broşür ile, sendikal örgütlenmelerde LGBTİ+ haklarına dair farkındalığı arttırmayı, LGBTİ+ hakları ile sendikal haklar arasındaki bağlantının öneminin altını çizmeyi, toplu sözleşme görüşmeleri esnasında ve işyerlerinde LGBTİ+ haklarına dair politika, inisiyatif ve eylemlilik geliştirmelerine yardımcı olmak için sendikalara iyi uygulama örnekleri önermeyi, LGBTİ+ eşitliğine dair önceliklerin sendikaların politikalarına ve teamüllerine entegre edilebilmesi için önerilerde bulunmayı hedefliyoruz.

Temel hak ve özgürlükler sendika faaliyetlerinin merkezini oluşturur. Sendikalar, LGBTİ+ haklarına dair net bir politik duruş sergilemelidir. Mevcut ayrımcılık politikalarının içinde ve özerk LGBTİ+ politikası oluşturmalıdır. Sadece LGBTİ+'lara yönelik cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği ayrımcılığını yasaklamakla yetinmeyip aynı zamanda eşitliği sağlamaya yönelik politik adımlar atmalıdır.

Sendikaların LGBTİ+ çalışanları örgütlemesi, sendika içerisinde tüm üyelerin ve çalışanların temsil edilmesine katkıda bulunur; çeşitliliği ve demokratik yapıyı güçlendirir. Tüm çalışanların ayrımcılıktan korunmaya hakları vardır. İş yerlerinde görünür olamayan ve haklarına erişimi engellenen LGBTİ+ çalışanların sendikalarda örgütlenmesi, sendikaların cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği politikaları geliştirmesine bağlıdır. Örgütlenen çalışan iş yerinde ma-

ruz kaldığı ayrımcılığa karşı da direnme gücü bulabilir. Sendika politikalarının olumlu bir iklim oluşturması LGBTİ+ çalışanların sorunlarını görünür kılmasında etkili olur.

Türkiye'deki LGBTİ+ hareketinin 90'ların başında yola çıktığı ilk andan itibaren yüzünün emek hareketine ve sendikalara dönük olduğunu söylemek abartı olmayacaktır. Kaos GL dergisinin ilk sayılarında dahi eşcinsel işçi ve emekçilerin sorunlarını anlattığını, sendikalarla temas kurmaya çalıştıklarını, yüzlerine kapanan kapıları aktardığını görebiliyoruz. LGBTİ+ hareketinin ve Kaos GL'nin kamusal alana ilk çıkışlarından olan eyleminse 1 Mayıs (2001) olması bir rastlantı değil. Öte yandan Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK) 2009 yılında, kamuoyuna sunduğu anayasa önerisinde, 'cinsel yönelim ve cinsel kimlik'i de ayrımcılık yasakları arasına ekledi. Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu (KESK) ise aynı yıl çalışma hayatında cinsel yönelim ayrımcılığına karşı tedbirlerin alınması ve anayasal kural haline getirilmesini 'yeni anayasa için öneriler'ine dâhil etti. Diğer ayrımcılıklarla birlikte cinsel yönelim ayrımcılığının da yasaklanarak yaptırıma tabi tutulması gereği belirtti.

Türkiye'deki sendikal hareketin LGBTİ+ hareketi ile buluştuğu önemli etkinliklerden biri Kaos GL'nin 2014 yılında düzenlediği Uluslararası Ayrımcılık Karşıtı Sempozyum'un üçüncüsü oldu. "LGBT haklarının temel insan hakları olduğunu gelin birlikte savunalım!" çağrısıyla yapılan sempozyuma KESK üyesi Tüm Bel-Sen ev sahipliği yaptı. Sempozyuma Birleşik Krallık, Almanya, Hollanda, İsviçre, İtalya, Belçika, Kuzey Kıbrıs ve Türkiye'den sendikacılar katıldı. Sempozyumda Türkiye'den KESK Merkez ile Tüm Belediye ve Yerel Yönetim Hizmetleri Emekçileri Sendikası (Tüm Bel-Sen), Sağlık ve Sosyal Hizmet Emekçileri Sendikası (SES), Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası (Eğitim-Sen), İzmir Eğitim-Sen 2 No'lu Şube LGBTİ Komisyonu, İstanbul Eğitim-Sen 3 No'lu Şube LGBTİ Komisyonu ile Eskişehir, Malatya, Mersin ve Urfa Eğitim-Sen temsilcileri yer aldı.

24 Haziran-30 Haziran 2019 tarihlerinden gerçekleşen 27. İstanbul LGBTİ+ Onur Haftası'nın teması ise "Ekonomi Ne Ayol?" idi. Bir hafta boyunca yapılan etkinliklerde hem sendikal mücadele tartışıldı hem de LGBTİ+ hareketi ve emek hareketi konuşuldu. Bu etkinliklere de birçok sendikacı katıldı.

Eğitim-Sen'in birçok şubesinde kurulan ve çalışmalarını sürdüren LGBTİ+ komisyonları, birçok sendikanın 17 Mayıs Uluslararası Homofobi, Bifobi, Transfobi Karşıtı Gün ve Onur Haftası'nda sosyal medya hesaplarından kutlama mesajları yayınlaması, sendikaların merkezi ve yerel düzeyde LG-

BTİ+'ları hedef alan nefret kampanyalarına karşı açıklamalar yayınlamaları olumlu gelişmeler olarak sayılabilir.

Ancak, heteroseksizm ve ikili cinsiyet rejimi ile mücadelede sendikanın yapısından başlayarak kalıcı politikalar üretmek, savunuculuğu düzenli ve kamuoyunun bilgisine açık şekilde sürdürmek, kendi üyelerinden başlayarak toplumsal dönüşümün katalizörlerinden olma iradesi göstermek önem kazanıyor.

Biz de bu broşürle, bu iradeyi güçlendirmek ve çoğaltmak için yapılabilecekleri derledik. Bu broşürün sendikacılar başta olmak üzere "LGBTİ+ hakları insan haklarıdır" diyen herkese faydalı olması temennisiyle...

Broşür hakkındaki görüş, yorum, eleştiri ve önerilerinizi bize bilgi@kaosgl-dernegi.org adresinden iletebilirsiniz.

LGBTİ+ hakları sendikal haklardır!

Kaos GL

DURUM TESPİTİ: LGBTİ+ İŞÇİ VE EMEKÇİLER NELER YAŞIYOR?

Kaos GL Derneği olarak her yıl özel sektör ve kamuda LGBTİ+ çalışanların hangi sorunlarla karşı karşıya kaldıklarını araştırıyoruz. Kadir Has Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Araştırma Merkezi ile birlikte yürüttüğümüz Türkiye’de kamu ve özel sektörde LGBTİ+’ların durumu araştırması 2019 sonuçları LGBTİ+ çalışanların istihdamın her aşamasında ayrımcılık ve gizlenmeye zorlanma ile karşı karşıya olduğunu ortaya koyuyor.

Bir ayrımcılık biçimi olarak gizlenmeye zorlama

Özel sektör araştırma sonuçlarına göre; işyerinde cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve interseks durumuna ilişkin tamamen açık olabilen kişilerin oranı yüzde 17,36. Katılımcıların yüzde 32,90’ı işyerinde tamamen kapalı olduklarını belirtirken; yüzde 23,32’si ise kısmen açık olduğunu belirtti. İşyerinde kısmen açık olabilenlerin ise büyük çoğunluğu sadece çalışma arkadaşlarına ya da diğer LGBTİ+ çalışanlara açık.

Kamuda çalıştığı kurumda cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve cinsiyet özellikleri yönünden tamamen açık olduğunu beyan eden katılımcıların örneklemdeki oranı yüzde 4,4. Geçen yılki araştırmaların sonuçlarına göre, LGBTİ+ çalışanların işyerinde tamamen açık olma oranı kamuda yüzde 7 idi.

Bu tablo raporda şöyle anlatılıyor:

“Görüldüğü kadarıyla, LGBTİ+’lara yönelik ayrımcılık ve nefret söyleminin yeniden üretilmesine neden olan koşullar kamuda özel sektöre nazaran çok daha vahim bir tablo oluşturmaktadır.”

Kamuda çalışan katılımcıların sadece yüzde 2,1’i işe alım sürecinde tamamen açık: “LGBTİ+ çalışanlar istihdam edilmeme riskini bertaraf etmek için zorunlu bir kapalı strateji izlemektedir. Ayrımcılığa uğrama riski işe alındıktan sonra da devam ettiğinden, aynı strateji LGBTİ+ çalışanların çalışma hayatlarının tümünü belirlemektedir. Kapalılık, özel sektöre oranla kamuda çok daha kaçınılmaz hale gelmektedir.”

İşyerinde nefret söylemi

Anket kapsamında katılımcılara bu yıl ilk defa “Çalıştığınız kurumda LG-BTİ+’lara yönelik herhangi bir nefret söylemiyle karşılaştınız mı?” sorusu yöneltildi. Özel sektör araştırması katılımcılarının yüzde 34’ü karşılaştığını belirtti.

LGBTİ+ çalışanlara yönelik nefret söylemi ile karşılaştığını beyan eden katılımcılardan gelen paylaşımlardan bazıları raporda şöyle yer alıyor:

“İbne kavramı genel manada küfür olarak kullanılıyor. Eril söylem çok baskın.” (Kültür/Sanat alanında çalışan gey erkek)

“Birçok kişinin ‘şaka’ yaptığını gördüm gelen müşteriler veya sosyal çevrelerinden kişiler hakkında.” (Gıda sektöründe çalışan heteroseksüel trans erkek)

“Din üzerinden günah ve sapık oldukları hakkında söylemlere şahit oldum. Zaten bahsederken bile ‘ibne’, ‘top’, ‘dönme’ gibi iğrenç benzetmeler yapıyorlar.” (Sağlık sektöründe çalışan lezbiyen kadın)

“Yumuşak mıdır nedir? Erkek gibi kızsın. Bu da bir değişik.” (Sağlık sektöründe çalışan lezbiyen kadın)

“Ben haricinde başka bir personel alımı için alım yapılacakken bir eşcinsel için “Ne üdüğü belirsiz sapıklarla çalışmam” diye bir söylendiğini duydum.” (Eğitim sektöründe çalışan gey erkek)

“Sapkınlık ve sapıklık olduğu söylendi.” (Mağazacılık sektöründe çalışan gey erkek)

“Geymiş lezbiyenmiş bunların hepsi kafir diye başlayıp argo üslupla devam eden çok sayıda nefret cümlesi duydum kendi aralarında konuşurlarken.” (Eğitim sektöründe çalışan biseksüel erkek)

“Onur Yürüyüşü ile ilgili bir çalışma arkadaşım, ‘Şimdi bunlara polis saldıracak, biz de bu ibnelerin hakkını savunmak zorunda kalacağız’ dedi. Yöneticim bir toplantıda ‘Ya geçen de Taksim’e çıktım, travestiden geçilmiyordu, bu travestiler adamın sokakta yürümesini bile engelliyor. Hepsi sürülsün,’ dedi.” (Sivil toplum alanında çalışan gey erkek)

“Eşcinsellik hastalıktır gibi söylemlerle karşılaştım.” (Bilişim sektöründe çalışan lezbiyen kadın)

“Eril dil de nefret söylemidir. Tabii ki de karşılaştım.” (Eğlence sektöründe çalışan panseksüel non-binary)

“Nefret söylemleri her yerde, bilirsiniz işte erkek çalışanlar arasında yapılan “gay misin oğlum” muhabbetleri bile yeterli. Bunları çok kez duydum.” (Bankacılık/Finans sektöründe çalışan lezbiyen kadın)

“Çalışanların düşünceleri ve yorumları itibariyle karşılaştım defalarca bu nedenle kendimi gizliyorum.” (Enerji sektöründe çalışan gey erkek)

Kamuda ise katılımcıların yüzde 64’ü nefret söylemiyle karşılaştığını belirtti. Araştırmanın önsözünde Prof. Dr. Melek Göregenli, nefret söyleminin nasıl etkiler yarattığını şöyle anlatıyor:

“Hem kamu hem de özel sektörü çalışanı katılımcıların sadece ayrımcılık deneyimi yaşamadıkları, aynı zamanda sıklıkla nefret söylemine de maruz kaldıkları, çalışanlar tarafından ifade edilmiştir. Hukuksal anlamda nefret söylemi ile nefret suçları için bir ayırım yapılsa da çalışma hayatında nefret söyleminin yarattığı sonuçlar bakımından aynı zamanda nefret suçu olduğunu söylemek mümkündür. Özel sektörde ve kamuda çalışan LGBTİ+ katılımcıların açık uçlu sorulara verdikleri yanıtlar ve deneyim aktarımları, kendilerine yönelik ayrımcı yaklaşımların çoğunlukla davranışsal boyutu olduğunu da göstermektedir. Nefret söylemi ile nefret suçu arasındaki ilişki, nefret söyleminin doğrudan olumsuz davranışa dönüşmesi ile ilgilidir. Eşcinselliğin genel olarak damgalanan bir kategori haline gelmesi, heteroseksüellik dışındaki cinsel yönelimlerin ayrımcılığa maruz kalması ve zorunlu heteroseksüellik gibi olgular, 20. yüzyılın büyük bir bölümünde gerek akademik çevreler tarafından gerekse hükümetler tarafından toplumsal bir sorun olarak göz ardı edilmiştir. Sonuç olarak, ABD ve Avrupa’da yapılan pek çok çalışmada ortaya çıkan homofobik ideolojiden kaynaklanan ayrımcılığın şiddetle açık ilişkisi nefret suçları kavramıyla tarif edilmiş ve ayrımcılığın bu özel biçimine vurgu yapılmıştır. Ülkemizde LGBTİ+ bireylere yönelik ayrımcı şiddetin vardığı düzey göz önüne alındığında, homofobinin şiddetin özel bir türü olan nefret suçlarıyla ilişkili olarak ele alınması ve anlaşılması gereği ortaya çıkmaktadır. Çalışma hayatında ortaya çıkan ve LGBTİ+ çalışanlar üzerinde doğrudan davranışsal sonuçları olan nefret suçları katılımcılar tarafından da açıkça ifade edilmektedir.

“Cinsel yönelim, cinsiyet kimliği ve cinsiyet özelliklerine yönelik önyargı ve ayrımcılıktan kaynaklanan nefret suçları, diğer grup kimliklerine karşı gerçekleşen nefret suçlarından farklılıklar göstermektedir. Bu konudaki araştırmaların bulguları, LGBTİ+ olmaları nedeniyle farklı biçimlerde saldırıya

uğrayan kişilerin neredeyse yaşamları boyunca bu saldırılarla ya da saldırı olasılığıyla yüz yüze kaldıklarını göstermektedir. Saldırıları, diğer gruplara yönelik nefret suçlarında çoğunlukla olduğu gibi, belirli bir olayın arkasından, görece öngörülebilir bir biçimde gerçekleşmemekte, saldırı anıyla sınırlı kalmamakta, öncesi ve sonrasında farklı biçimlerde sürmektedir. Mağdurlar genellikle önceden tehdit ve taciz edilmekte, saldırıların gerçekleştiği sırada pek çok görgü tanığı bulunabilmekte ve görgü tanıklarının yarısından fazlası herhangi bir tepki vermemekte ya da olaya müdahale etmemektedir. Katılımcıların ifadelerinden anlaşıldığı üzere çalışma hayatında ortaya çıkan ayrımcı davranışlar bu gerçeği doğrulamakta, gündelik yaşamda maruz kalınan ayrımcılığın ve nefret suçlarının işyerlerinde de devam ettiğini göstermektedir.”

Ayrımcılık her aşamada!

Kamu çalışanı LGBTİ+’lar raporunun 2019 sonuçlarına göre katılımcıların yüzde 73’ü ya doğrudan bir ayrımcılık deneyimi yaşadı ya da böyle bir deneyim yaşamamak için kimliğini gizledi veya ayrımcılık ile karşılaşmamasını kimliğinin belli olmamasına bağlıyor. Katılımcılara “Çalıştığınız kurumda maruz kaldığınız ayrımcılıkla ilgili herhangi bir bildirimde bulundunuz mu?” sorusu da yöneltildi. Ayrımcılık mağduru olan kişilerden hiçbiri yargıya başvurmadı. Kurum içinde yetkililere yazılı yolla bildirimde bulunulmadı, Kamu Denetçiliği Kurumu ile TİHEK’e başvuru hiçbir vakada tercih edilmedi.

Katılımcıların tanıklıkları, LGBTİ+ çalışanların cinsel yönelim ve cinsiyet kimliklerinin açık olmadığı durumlarda bile sürekli olarak gizil bir ayrımcılık ortamında yaşadıklarını gösteriyor:

“Benim hemcinsimle en ufak yakınlığım yanlış algılandı ve hemcinslerim benden uzaklaşmaya ve hatta tuvalete girdiğimde garip bakışlara maruz kalmaya başladım.” (Akademik personel olarak çalışan lezbiyen kadın)

“İmalı sözlerle maruz kalıyorum neden saçın kısa neden şöyle, böyle gereksiz sorularla karşı karşıya kalıyorum.” (Öğretmen olarak çalışan heteroseksüel trans erkek)

“Eziliyoruuuuuuuzzz.” (Öğretmen olarak çalışan aktif queer)

“Bir profesör ‘O ne biçim gülmek? Top musun?’ diye bağırıyordu öğrencilerin arasında.” (Akademik personel olarak çalışan gey erkek)

“Şu an disiplin soruşturmam devam ediyor, meslekten atılma durumu var.” (Emniyette çalışan panseksüel kadın)

“Bazı davranışlarım veya olaylara karşı tepkilerim, kendimi kontrol edip dikkat etmeme (ya da etmek zorunda olmama) rağmen, iş arkadaşlarım tarafından feminen bulunup dalga konusu olabiliyor.” (Akademik personel olarak çalışan gey erkek)

“Belki çok kaba olacak fakat ciddi anlamda etik ve ahlaki değerlerden yoksun, dar bir bakış açısına sahip bir erkek öğretmenin bana karşı söylediği ‘Sanki çok fazla kibarsın be hoca sen de’ gibi bir söylemi oldu. Tabii bu söylemin beni övmek amacıyla söylemediğinin farkındaydım. Zira ses tonu, vurgusu bir şey ima ediyordu. Geçmiş zamanda küçük bir uyuşmazlığımız olmuştu bu erkek hoca ile. Hani nasıl derler, bazı insanlar ile hiç enerjiniz uyuşmaz ya aynen öyle bir durumdu. İçten içe bir rekabete girmişti benimle... İkimiz de aynı branştan olunca elbette bu rekabet kaçınılmazdı. İsimim mümkün mertebe düzgün yaptığım için ona veyahut da idareye herhangi bir poz vermedim. Fakat belirli saatten sonra cinsel kimliğim üzerinden bana mobbing uygulamaya başladı. Küçük ısırtıklar şeklindeydi elbette bunlar. Her daim karşısında sert durabildiğim için bir şekilde o sınırı korumayı başardım neyse ki.” (Öğretmen olarak çalışan gey erkek)

“Tipik Türk zihniyeti. Bugüne kadar çalıştığım bütün yerlerde hetero etkenlerin birbirleri arasında el şakaları ile karşılaşıyorum. Yaş itibarı ile hala bekâr ve biraz da entelektüel olunca sizin gay olabileceğinizi ima edip şakaları olabiliyor. Beni etkilediğini söyleyemem her şeyi kafaya takan biri değilimdir “ (Emniyette çalışan gey erkek)

“Görev almıyorum uzun süredir. “ (Eğitmen olarak çalışan gey erkek)

“İş arkadaşım ile tartışma yaşadığımda herkesin duyacağı şekilde ibne kelimesini kullandı.” (Sağlık personeli olarak çalışan gey erkek)

“Her gün bu ayrımcılığı astımdan üstüme yaşıyorum maalesef.” (Sağlık personeli olarak çalışan cinsiyet kimliğini belirlemek istemeyen +)

“Açıldıktan sonra tabii ki karşılaştım ve halen de karşılaşıyorum ama üstesinden geliyorum.” (Sosyal hizmet görevlisi olarak çalışan gey erkek)

“Yanımda hadım esprileri yapılmıştı. Sendikamla görüşüp cevaz alınca sert çıktım o kişiye.” (Mimar/Mühendis olarak çalışan gey erkek)

Özel sektör çalışanı LGBTİ+'lar raporuna göre ayrımcılığa maruz bırakılan LGBTİ+'ların büyük bir çoğunluğu bir bildirimde bulunmadı. LGBTİ+'lar çalıştıkları kurumda ayrımcılığa maruz bırakıldığında ilgili kişi ile çözmeye çalışıyor veya yakınlarıyla paylaşıyor bu durumu. Rapora göre; ayrımcılığa maruz kalan hiçbir katılımcı durumu “yargıya ya da sendika/meslek örgütüne” bildirmedir. Raporda bu durum şöyle açıklanıyor:

“İşyerinde karşılaşılan ayrımcılık konusunda katılımcıların nasıl bir tavır aldıklarına ilişkin ifadeleri genel olarak önceki yıllardaki araştırmalarımızın sonuçlarıyla uyumludur. LGBTİ+ çalışanlar ayrımcılık karşısında işlerini kaybetme, daha ağır bedeller ödeme olasılığı, cinsel kimliklerinin kendi kontrolleri dışında açığa çıkmasından çekinme, iş dışındaki hayatlarında karşılaşılabilecekleri zorluklar ve benzeri nedenlerle haklarını arayamamaktadırlar. Önemli bir bulgu da, LGBTİ+ çalışanların ayrımcılığa karşı haklarının korunacağına dair inançsızlıklarıdır. Bunun nedeni, gerek kurumsal gerekse hukuksal yaklaşımın yetersizliği olabilir. LGBTİ+ çalışanlar, ayrımcılıkla mücadele etmelerinin daha ağır ayrımcılık biçimlerine yol açabileceği hatta bu durumun iş hayatı dışına da taşabileceği kaygısı yaşamakta ve sessiz kalmaktadırlar.

“Maruz kalınan ayrımcılığı bildirmede kurumsal ve hukuksal yaklaşımın yetersizliği, sendika ve meslek örgütleri açısından da önemli bir bulgu olarak karşımıza çıkmaktadır. “Herhangi bir sendika veya meslek örgütüne üye misiniz?” sorusuna, 120 katılımcı (%15,54) en az birine üye olduğunu ifade ederek cevap vermiştir. Sendika veya meslek örgütlerinden en azından birine üye olduğunu ve işyerinde cinsiyet kimliği ve cinsel yönelim temelli ayrımcılığa uğradığını beyan eden katılımcı sayısı 7'dir. Bu 7 kişiden 4'ü, karşılaştıkları ayrımcılıkla ilgili hiçbir girişimde bulunmazken, girişimde bulunan 3 kişi ise durumu üye oldukları sendikaya veya meslek örgütüne bildirmemiştir.”

Raporda ayrımcılığa ilişkin katılımcıların ifadeleri de yer alıyor. O ifadelerden bazıları şöyle:

“Çalıştığım yerin eski sahibi ve bir süre müdürüm olan şahıs saçımı çok kısa kestiyimi görünce bir tek ‘şeyin’ eksik şeklinde dalga geçmişti.”
(Gıda sektöründe çalışan heteroseksüel trans erkek)

“Sürekli beni izliyorlar veya o gün ne giydiysen bunu bir erkek böyle giymez diyorlar.” (Gıda sektöründe çalışan gey erkek)

“Yükselmem gereken bir durumda mükemmel geçen görüşmem biri veya birileri tarafından engellendi.” (Telekomünikasyon sektöründe çalışan gey erkek)

“Elimi sıkmamalar, göz göze gelmemeler, ilişkiler konusu açılırsa ben konuşmaya başladığımda birbirine bakan insanlar. Genel mobbing durumu.” (Reklam sektöründe çalışan agender erkek)

“Yöneticim tarafından yakın arkadaşşıma ‘bu kişiyle çok beraber görünme seni de gey zannederler’ gibi arkamdan ötekileştirme/fobi/dışlayıcı konuşmalara maruz kaldım.” (Sağlık sektöründe çalışan gey erkek)

Ayrımcılığa karşı sendikaların durumu

Yukarıda iki araştırmada özetlediğimiz duruma karşı sendikaların mücadelesi önem kazanıyor. Özel sektör araştırmasına göre, araştırmaya katılanların hiçbiri uğradıkları hak ihlalini üyesi olduğu sendikaya veya meslek örgütüne bildirimde bulunmadı. Kamuda ise sadece bir katılımcı üyesi olduğu sendikaya bildirdi.

LGBTİ+ çalışanları istihdama erişim ve çalışma hayatında güçlendirici mekanizmalar denildiğinde ilk akla gelecek alanlardan biri kuşkusuz sendikalar ve meslek örgütleridir. Ancak araştırmamız özel sektörde çalışan LGBTİ+’lar arasında sendika ya da meslek örgütü üyesi olma oranlarının düşük olduğunu gösteriyor. Üye olanlar ise sendika ve meslek örgütlerini ayrımcılığa karşı başlıca mücadele alanlarından biri olarak görmüyor. Katılımcılarımız arasında sendika üyesi olduğunu belirtenlerin oranı yalnızca %5,6’dır. Bu oran Türkiye genelinde işçiler arasındaki sendikalaşma oranının oldukça altında. DİSK-AR’ın Şubat 2019’da yayınlanan Sendikalaşma Araştırması Raporu’na göre, Türkiye’de sendika üyesi işçi oranı %11’dir. Diğer yandan, katılımcıların yalnızca %11,3’ü meslek örgütü üyesi olduğunu beyan etmiştir.

Araştırmamızın verilerine göre, çalıştığı işyerinde ayrımcılığa uğradığını beyan eden 59 katılımcıdan 7’si bir sendikaya ve/veya bir meslek örgütüne üyedir. Ancak yukarıda da belirtildiği gibi, hiçbiri üyesi olduğu sendikaya veya meslek örgütüne durumu bildirmemiştir. Bunun yanında, anketimizde yer alan LGBTİ+’lara yönelik ayrımcılığa karşı alınması gereken başlıca üç önlemin ne olduğuna ilişkin soruya, “örgütlü mücadele ve dayanışma ağları” seçeneğini de işaretleyerek cevap verenlerin oranı %22’de kalmıştır. Bu bulgular, istihdamda LGBTİ+ çalışanların güçlendirilmesi ve LGBTİ+’lara yönelik ayrımcılığın önlenmesi konusunda sendika ve meslek örgütlerine önemli görevler düştüğünü, sendika ve meslek örgütlerinin bu yönde politikalar üretmeyi önceliklerinden biri haline getirmesi gerektiğini ortaya koymaktadır.

Araştırmamız kamu çalışanı LGBTİ+'lar arasındaki sendika ya da meslek örgütü üyesi olma oranlarının da yüksek olmadığını göstermektedir. Üye olanlar dahi genelde sendika ve meslek örgütlerini LGBTİ+'lara yönelik ayrımcılığa karşı mücadele alanları olarak görmemektedirler.

Katılımcılarımız arasında sendika üyesi olduğunu belirtenlerin oranı %33,8'dir. Bu oran Türkiye genelindeki sendika üyesi kamu personelinin kamu çalışanları arasındaki oranının oldukça altındadır. Diğer yandan, katılımcıların yalnızca %10'u meslek örgütü üyesi olduğunu beyan etmiştir. Üye olunan sendika ya da meslek örgütünde tamamen açık olma oranı çalışılan kurumda açık olma oranından daha yüksek olmakla birlikte, yine de bu oran %12'yi aşmamaktadır. Yukarıda belirtildiği gibi, çalıştığı kurumda ayrımcılığa uğradığını beyan eden katılımcılardan sadece biri üyesi olduğu sendikaya bildirimde bulunmuş ve yine sadece biri meslek örgütüne başvurmuştur.

Ayrımcılık örnekleri

İşyerlerinde cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği ayrımcılığı türlü biçimlerde yaşanabilir. LGBTİ+ çalışanlar işe alım ve işten çıkarma süreçlerinde ayrımcılıkla karşılaşabildikleri gibi istihdama erişimde, meslek içi eğitimlerde ve terfilerde de ayrımcılığa maruz bırakılabilirler.

LGBTİ+ çalışanların açık olamaması, açıldıklarında haksızlığa uğrayacakları korkusu da bir ayrımcılıktır. Yanı sıra işyerlerinde çalışanların cinsel yönelim ve cinsiyet kimliklerinin “dedikodu malzemesi” olarak görülmesi de LGBTİ+ karşıtı atmosferi güçlendirerek ayrımcılığa zemin hazırlar.

LGBTİ+ çalışanlar işyerlerinde sıkça zorbalığa ve mobbinge maruz kalırlar. İşyerlerinde eşitlik planlarının eşit saygı ve onura dayalı bir işyeri kültürü garanti etmesi önemlidir.

“Babalık ve doğum izni”, tayin ve lojman kolaylığı, hasta eşe bakım veya ölüm izni, çalışanlar ve aileleri için eğitim desteği, mal ve hizmetlere ücretsiz veya indirimli erişim, sosyal yardımlar, kredi ve avanslar, sağlık sigortaları, hayatta kalan eşe emeklilik planı ve hayat sigortası gibi “heteroseksüel evli çiftlerin faydalandığı ama aynı cinsten çiftlerin mahrum kaldığı avantajlar” yaşatılan ayrımcılıklara birer örnektir.

Bu resmi değiştirmek ve LGBTİ+ eşitliğini sağlamak ise başta sendikacılar olmak üzere emek alanının her kademesinde yer alan hepimizin elinde. Avrupa Sendikalar Konfederasyonu'nun (ETUC) 2017 yılındaki konferansında

konuşan dönemin Genel Sekreteri John Monks'un dediği gibi; "Eşitlik, sendika gündeminin merkezinde yer alır. Eşitsizlik durumunda sendika bir bütün olarak zarar görür. Ayrımcılıkla mücadele en az diğer sendika çalışmaları kadar önemlidir. Bir diğerine ikinci sınıfmışçasına muamele eden her sendika zarar görür. Tarihsel olarak evrimleşen her tür ayrımcılıkla toplumsal düzeyde mücadele etmemiz gerekir".

Peki nasıl? Gelin cevabı birlikte arayalım...

ÖRGÜTLENME

Heteroseksizm, ikili cinsiyet rejimi ve bunun çalışma hayatına yansması, cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği ayrımcılığı, sadece LGBTİ+ sendikacıların meselesi değildir; aynı zamanda sendikaların örgütlenmeye dair politikalarında yer alması gereken bir konudur. Sadece “toplumsal cinsiyet” içerisinde değerlendirilmemesi, insan hakları, ayrımcılık ve genel olarak bir örgütlenme sorunu olarak ele alınması gerekir. LGBTİ+ haklarının sendikal mücadele içinde ele alınmasında feminizmden ve feminist yöntemlerden beslenmelidir.

LGBTİ+'ların haykırdığı eşitlik ve özgürlük talebine sendikalar da sahip çıkmalıdır. Homofobi, bifobi ve transfobi, ırkçılık, etnik ayrımcılık, cinsiyetçilik, militarizm, din ve mezhep ayrımcılığı gibi diğer ayrımcılık ideolojilerinden farklı değildir. Heteroseksizm karşıtı hareket diğer toplumsal mücadelelerle birlikte hareket eder ve özgürleşmenin topyekûn ve birlikte mümkün olabileceğini savunur. Sendikalar, bu ayrımcılık türlerine karşı yürütülen mücadeleyi kendi gündemine dâhil etmelidir.

LGBTİ+ işçiler/üyeler iş yerlerinde olduğu gibi sendikalar içinde de görünür olamamaktadırlar. Sendikaların her türlü mekanizması heteroseksizm karşıtı şekilde yapılandırılmalıdır. Yaratılacak olan heteroseksizm karşıtı ortam LGBTİ+'ların örgütlenmesini teşvik edecek ve kolaylaştıracaktır.

Heteroseksizm karşıtı sendika üyelerinin örgütlenebileceği ortam ve olanaklar yaratılmalıdır. Sendikaların açıkça örgütlenmeye çağırması, LGBTİ+ işçilerin sorunlarını gündemine aldığı ve çözmek için birlikte mücadele etme arzusunu açıkça ve süreğen bir şekilde göstermesi önemlidir. 17 Mayıs Uluslararası Homofobi, Bifobi, Transfobi, İnterfobi Karşıtı Gün veya Onur Haftası gibi zamanlarda kamuya açık açıklamalar yapmak iyi bir başlangıç olabilir. Ancak örgütlenmenin güçlenmesi için belirli günler dışında, senenin her günü LGBTİ+ eşitliğinin sendika gündeminde olduğu bilgisi hem üyeleri hem de kamuoyu ile paylaşılabilir. Sendikalar heteroseksizm karşıtlığını ve cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği ayrımcılığına karşı mücadeleyi sendika içinde görünür kılmalı, merkezi ve yerel düzeyde heteroseksizm karşıtlığını yaygınlaştırmalıdır.

Sendikalarda çeşitliliğin çoğalabilmesi kurduğu ittifaklar ile de mümkün olabilir. Her türlü ayrımcılıkla mücadele eden örgütler ile (çocuk, mülteci, LGBTİ+, kadın vb.) daha fazla diyalog ve iş birliği geliştirilmelidir. Uluslararası işbirliği ve dayanışma her zaman göz önünde bulundurulmalıdır.

Araştırma sonuçlarımızın da ortaya koyduğu üzere LGBTİ+ işçiler, sendikalarda genel nüfusa oranla daha az örgütlenmektedir. Bu tabloyu değiştirmek ise sendikaların LGBTİ+ işçilerin sorunlarına müdahale etmesi, LGBTİ+ işçilerin cinsel yönelim ve cinsiyet kimliklerini tanıdığını gösterecek bir irade ortaya koyması önemlidir.

LGBTİ+ çalışanları sendikalara üye kaydetmek ve örgütlemek sendikaların amaçlarından biri olmalıdır. Bu ayrıca sendikanın tüm düzeylerinde LGBTİ+ üyelerin görünürlüğünü ve katılımını arttırmak anlamına gelir. Sendika içinde bir LGBTİ+ komisyonu, kurulu ya da meclisi kurulması LGBTİ+ üyelerin bir araya gelmesine olanak sağlar.

Sendikadaki LGBTİ+ çalışanların istedikleri taktirde “açılabileceği” bir iklim yaratılmalıdır. Bu, LGBTİ+ çalışanların sendikalara, LGBTİ+ haklarını savunurken, işyerlerinde de destek verebilmeleri için önemli olacaktır. LGBTİ+ meselesinin sadece LGBTİ+’ların değil tüm üyelerin meselesi olduğu benimsenmelidir.

LGBTİ+ eşitliği hakkında, örgütlenmede ve üye yapmada kullanılabilecek kampanya materyalleri üretilmelidir. Üyelere danışmanlık verme ve sendikayı temsil etme rolü olan kişilere eğitim ve bilgilendirme sağlanmalıdır. LGBTİ+ üyeleri desteklemek üzere sorumlu kişiler belirlenmeli ve buna uygun kaynak yaratılmalıdır.

Sendikanın LGBTİ+ eşitliğinde nasıl bir yol izleyeceği tanımlanmalıdır. Bir LGBTİ+ ağı geliştirerek ya da kendiliğinden örgütlenmiş bir yapıyla, eğitim ve öğretim programları yoluyla, pozitif ayrımcılık programlarıyla ve sendika çapında farkındalık artırılmalıdır. Eşitlik ve etik politikalarının, cinsiyet uyum düzenlemeleriyle uyumlarının tanıtımı uygun şekilde yapılmalıdır. Tüm üyeler, cinsiyet kimliği temelli ayrımcılığa sendikanın herhangi bir kademesinde tolerans gösterilmeyeceğini bilmelidir. Trans üyelerin cinsiyet uyum süreçlerinde onlara destek olacak şekilde düzenlemeler yapılmalıdır. Kişilerin atanmış isimleri yeri kendi kullandıkları isimlerini kullanmak iyi bir başlangıç olabilir. Resmî belgelerde değişmemiş olsa dahi, sendika trans üyelerinin atanmış isimleri yerine kendi isimlerini kayda geçirecek düzenleme ve formler geliştirmelidir. Sendika kayıtları güncellenmeli, eski kayıtlar yok edil-

meli ve kişisel verilere en yüksek düzey güvenlik ve mahremiyet garantiye alınmalıdır. Eşitlik politikalarında trans çalışanları kapsayacak adımlar atılmalıdır. Trans kişilere karşı ayrımcılığa tolerans gösterilmeyeceğini açıkça beyan eden işe alım politikaları ve prosedürleri müzakere edilmelidir. Örneğin iş ilanlarında trans kişiler başvurmaya davet edilebilir. Transların kişisel güvenlik, gizlilik ve mahremiyet hakları, örneğin personel kayıtlarında, tam güvence altına alınmalıdır. Toplu sözleşme görüşmelerinde, cinsiyet uyum sürecinin belli basamaklarının izinli sayılması müzakere edilebilir. Sendikalar trans hakları ve özellikle işyerinde taciz ile ayrımcılık hakkında üyelerine ve çalışanlarına eğitim sağlayabilir. Trans eşitliğini sağlamak için özel politikalar geliştirmek gerekmektedir. Trans üyeler, destek grupları ve sendikanın kendi örgütleri hakkında bilgilendirilmelidir.

SENDİKA İÇİ DÜZENLEMELER

Heteroseksizm karşıtı politikalar sendikaların aslı politikaları içerisinde yer bulmalıdır. Sendika içerisinde bu politikaların tartışılması ve konuşulması taraflar arasında güvence altına alınmalıdır. Bu politikalar sendikanın yayın ve programlarında etkin biçimde görünür kılınmalıdır.

LGBTİ+ eşitliğinin tüm örgüt düzeylerinde ele alınacağı, sendikanın “LGBTİ+ eşitliğini sendikal mesele kabul ettiği” açıkça beyan edilmelidir.

Sendika; kongrelerinde, kurultaylarında, konferanslarında ve benzeri etkinliklerinde tartışılacak ve benimsenecek kararlarla LGBTİ+ eşitliği politikalarının gündeme alınmasını sağlamalıdır.

Yerel, bölgesel ve ulusal düzeydeki sendika yapılarında ayrımcılığı önleyecek politikalar benimsenmeli ve uygulanmalıdır.

LGBTİ+ hakları işverenlerin ve sendikaların sosyal gündemi içine yerleştirilebilir. Eşitlik, çeşitlilik, dayanışma ve sosyal sorumluluk alanları hedeflenebilir.

Sendika içi belgelerde heteroseksist norm ve algı bertaraf edilmelidir. Geçmiş belge ve metinler yeniden gözden geçirilmelidir. Sendika içi disiplin yönetmeliklerinde homofobi ve transfobi net şekilde tanımlanmalı ve yasaklanmalıdır.

Cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğinin ayrımcılık yapılamayacak temeller olduğu sendika içinde duyurulmalıdır. Bu ilke, işyerinin genel eşitlik politikası, mevzuatı ve kılavuzlarında açıkça ifade edilmelidir. LGBTİ+ çalışanların hakları sendikal haklar olarak tanınmalı ve korunmalıdır.

LGBTİ+ sendikacıların sorunları raporlaştırılmalı, farkındalık çalışmaları planlanmalı ve uygulanmalıdır. LGBTİ+ çalışmasının sendika içine yansımaları düzenli olarak izlenmeli ve değerlendirilmelidir.

Sendika temsilcilerinin ve yöneticilerinin LGBTİ+ meselesi üzerine eğitim almaları sağlanmalıdır. Ayrımcılık ve önyargılara karşı eğitimler ve farkındalık artırma programları geliştirilmelidir. Bu programlara cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği ayrımcılığı dâhil edilmelidir.

LGBTİ+ hakları sendikanın bütün çalışmalarında dikkate alınmalı; karar alma süreçlerinde ve toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde LGBTİ+ hakları gündeme getirilmelidir.

Sendikanın LGBTİ+ eşitliğine dair farkındalığını güçlendirmek ve tutumunu görünür kılmak için bülten, dergi, internet sitesi gibi ortamlara kaynak yaratmak gereklidir.

Sendika LGBTİ+ üyelerinin haklarının ve eşitliğinin toplu sözleşme görüşmelerinde hangi maddelerle güvenceye alınacağını düzenlemelidir.

Eğer sendikanın eşitlik kurulu/meclisi, örgütlenme sekreterliği ya da kadın kurulu/meclisi varsa LGBTİ+ üyelerin bunlarda temsili sağlanmalıdır. Bu kurulların LGBTİ+ eşitliğini çalışma gündemlerinde tutmaları talep edilmelidir.

Sendikaların aynı zamanda kendi çalışanları söz konusu olduğunda işveren konumunda olduğu ve LGBTİ+ işçilerin eşitliğini sağlayacak adımları atmada öncelikle sendikaların sorumlu olduğu unutulmamalıdır. Trans çalışanları için cinsiyet uyum sürecinin belirlenen basamaklarında izin uygulamak, evlilikten doğan sosyal hakları evlilik hakkı bulunmayan çalışanlarını da kapsayacak şekilde genişletmek, regl olan çalışanları için (unutulmamalıdır ki sadece kadınlar regl olmaz, regl olan trans, trans erkek ya da non-binary kişiler olduğu gibi regl olmayan kadınlar da vardır) aylık regl izni uygulaması, lojman hakkında evlilik hakkı bulunmayan çalışanlarına eşitsiz bir uygulamadan kaçınılması, yıllık izin düzenlemelerinde de benzer şekilde bir eşitsizlikten kaçınmak, sendika sosyal tesislerinden LGBTİ+ üyelerin partnerleriyle birlikte faydalanabilmesi önündeki engellerin kaldırılması önemli başlangıçlar olabilir. Unutulmamalıdır ki, heteroseksizm ve ikili cinsiyet rejimi bütün bir toplumu olduğu gibi sendikaların yapısını da şekillendirmiştir. Haliyle, sendikanın bütün yapısını sorgulamak, heteroseksizm ve ikili cinsiyet rejiminin eşitsiz ayrımcı uygulamalarından arındırmak aktif bir çalışmayı ve sendikanın her uygulamasını gözden geçirmeyi gerektirmektedir.

SAVUNUCULUK VE HUKUKİ DESTEK

Sendikalar sessizliği bozmak ve LGBTİ+'ların eşitlik taahhüdünü paylaşmakta büyük rol oynarlar. Bu, yakın gelecekte sendikaların politik görünürlük planları için önemli olacaktır. Devletler, istihdam politikalarında, mesleki eğitime erişimde, işe alım süreçlerinde, terfilerde, işten çıkarmalarda, çalışma koşullarında ve ücretlerde cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayrımcılığı ortadan kaldıracak tedbirleri yürürlüğe sokmalıdır. Sendikalar devletin bu politikaları hayata geçirmesi için takip yapmak zorundadır.

LGBTİ+ kişilere karşı işyerinde ayrımcılık, toplum genelindeki ayrımcılık ile bağlantılıdır. Sendikalar ayrıca eğitim, sağlık ve barınma hakkı, nefret suçlarına karşı koruma gibi kamusal haklara daha iyi erişimin de savunusunu geliştirmelidirler.

Çalışma hayatında cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği ayrımcılığına karşı sendikalar birincil muhatap olmalıdır. Ayrımcılığa maruz kalan LGBTİ+ çalışanlar için sendikal koruma ve yasal destek sunmalıdır.

Sendikaların LGBTİ+'ların işyerinde eşitliğini iş çevreleriyle açıkça tartışmaya açması gerekir. İşe alınmalar, çalışanların iş güvenliği, çalışanların aidiyet duygusu ve üretkenliği gibi hususlar özellikle tarif edilmelidir.

LGBTİ+'ların işyerinde eşitliği için özel politikalar geliştirilmelidir. Bu düzenlemelerin işyerinin genel eşitlik politikasında açıkça kapsanır ve görünür olmasını sağlanmalı; işyerinde zorbalık, mobbing ve tacizi ele alacak özel düzenlemeler muhakkak yapılmalıdır.

LGBTİ+ çalışanların eşitlik meselesi işverenlerle ve iş çevreleriyle müzakere edilmelidir. LGBTİ+ kişileri çalışma hayatında ayrımcılık ve tacize karşı korumak, işverenler ile birlikte çalışarak mümkündür.

Heteroseksüel aileleri temel alan ve bunun dışındaki ilişki biçimlerini görmezden gelen politikalar üretmek yerine kişiler arasında resmi ilişki durumuna bakılmaksızın beyan esas alınarak birey ve çiftlerin düzenleme ve kolaylaştırıcı uygulamalardan yararlanabilmesi talep edilmelidir.

Yalnızca görünür LGBTİ+'ların olduğu iş yerlerinde değil her türlü TİS sürecinde maddeler LGBTİ çalışanların da ihtiyaçlarına göre belirlenmeli.

Ayrımcılıkla mücadele mevzuatının mevcut olduğu durumlarda, sendikalar, yasaların tam anlamıyla uygulanması, işverenlerinin mevzuattan haberdar olması ve ayrımcılığın bertaraf edilmesi için politikalar başlatmalıdır.

Sendikalar ayrımcılığa ve tacize sıfır tolerans gösteren, herkesi kapsayan bir kültür için ön saflarda yer alabilirler. Bu, cinsel yönelimleri ve cinsiyet kimlikleri ne olursa olsun tüm çalışanların güvenliğini ve onurunu savunmak demektir.

Sendikalar, ülkedeki genel LGBTİ+ gündemini takip etmeli, LGBTİ+'ları hedef alan nefret kampanyalarına karşı bir aktör olarak kamuya açık açıklamalar yapmalı, LGBTİ+'ların haklarını savunduğunu bütün bir kamuoyu ile paylaşmaktan kaçınmamalıdır. LGBTİ+'lara dönük şiddetin yoğunlaştığı dönemlerde sendikaların şiddete karşı kampanyalar yapması hem üyelerini hem de kamuoyunu bilgilendirmesi önem kazanmaktadır.

Unutulmamalıdır ki hak savunuculuğu bir bütün olarak yapılmalıdır. Sendikalar kendi içlerinden başlayarak işyerleri ve bir bütün toplumun LGBTİ+ hakları konusunda farkındalık kazanması ve LGBTİ+ eşitliğinin sağlanması için irade göstermelidir. LGBTİ+ kişileri ayrımcılıktan açık biçimde koruyan yasaların olmadığı Türkiye'de, sendikalar bu yasaların çıkması için kampanya yapabilir ve sivil toplum kuruluşları ile ittifaklar kurarak LGBTİ+'ların çalışma hayatında eşitliği meselesinin önemine dair hareket geliştirebilir.

LGBTİ+ ÖRGÜTLERİYLE DAYANIŞMA

LGBTİ+ örgütleri ile birlikte çalışmak sendikaların LGBTİ+ sendika üyeleri ile bağ kurmalarını ve farklı şehirlerdeki LGBTİ+ topluluklarına ulaşmalarını sağlar. Sendikaların anlayışını ve bilgi düzeyini geliştirir; sendikaların sorunlara doğru, uygun şekillerde yanıt verebilmesini mümkün kılar. Sendika profilini yükseltir, yeni üyelerin katılımını cesaretlendirir ve LGBTİ+ topluluğundan mevcut üyelerin rollerini güçlendirir.

Sendikanın LGBTİ+ eşitliğine dair taahhüdünü bir politika beyanı ile gösterilmesiyle birlikte, Onur Haftası ve 17 Mayıs gibi etkinliklerde sendikanın katılımı resmi olarak sağlanmalıdır.

Demokratik kitle örgütlerinin ve LGBTİ+ topluluklarının yasal değişiklik talebi gibi kampanyalarına katılım ziyadesiyle önemlidir.

LGBTİ+ örgütleriyle bir toplantı organize edilebilir ve onlara sendikanın LGBTİ+ haklarını desteklemek için neler yapabileceği sorulabilir. LGBTİ+ hareketine danışmak sendikanın meseleleri doğru kavraması için çok önemlidir.

LGBTİ+ örgütleri ile sendika arasında geçici bir özel çalışma grubu kurulmalıdır. Sendikaya uygun politika, uygulama, prosedür ve yapılar için tavsiyelerin derlenmesi önemlidir.

LGBTİ+ örgütleri ile ortak konferanslar, seminerler ve eğitim etkinlikleri düzenlenmesi önemlidir.

LGBTİ+ örgütleri ile ortaklaşa araştırmalar, anketler düzenleyip veri toplanabilir. Böylece sendikaların işyerindeki sorunlar hakkında daha çok bilgi sahibi olması mümkün kılınabilir.

LGBTİ+ kişileri ayrımcılık ve nefretten koruyacak yasal mevzuatın hazırlanması için LGBTİ+ örgütleriyle işbirliği içinde sendikalar bu yasaların çıkması için kampanya yapabilir ve sivil toplum kuruluşları ile ittifaklar kurarak LGBTİ+'ların çalışma hayatında eşitliği meselesinin önemine dair hareket geliştirebilir.

TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ VE LGBTİ+ EŞİTLİĞİ

Toplu İş Sözleşmesi (TİS) görüşmeleri LGBTİ+ çalışanların eşitliğini güvenceye almak için büyük önem taşır. Görüşmeler ayrıca sendikanın LGBTİ+ çalışmalarına görünürlük sağlar. Sonuç olarak üye sayısının artışına ve örgütlülüğün güçlenmesine faydası olur.

TİS görüşmelerinde cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğinin korunmasını açıkça içeren İşyeri Eşitlik Eylem Planları için pazarlık edilebilir. Bu, İşyerinde Cinsiyet Eşitliği Planları için de benzer şekilde geçerlidir.

Görüşme ekipleri, hangi işyeri politikalarının LGBTİ+ çalışanlara yönelik ayrımcılık yarattığını tanımlayabilir. Örneğin, diğer çalışanların faydalanabildiği ama LGBTİ+'ların faydalanamadığı kariyer gelişimi destekleri, sigortalar, izin düzenlemeleri, aile destekleri, aynı yardımlar vb.

TİS pazarlıklarının toplumdaki önyargılı tutumların etkisini hesaba katması gerekir. Örneğin, LGBTİ+ çalışanlara dönük daha da belirgin olan daha kötü şartlarda çalıştırılmanın engellenmesi ya da işte aşırı denetimin veya işin haksız dağıtımının önlenmesi gibi.

LGBTİ+ eşitliğinin ve her toplumsal kesimi kapsamanın işyerinin itibarın bir parçası olduğu dile getirilmelidir. Bu, diğer çalışanlar, yöneticiler ve müşterilerden kaynaklanabilecek tacizin, sözlü ve fiziki istismarın üstesinden gelinmesi anlamına gelir.

Sosyal ve ekonomik desteklerde aynı cinsten birlikteliklerin tanınması üzerine müzakere edilebilir. Örneğin hastalık, tatil, taşınma ve seyahat izinlerine, sağlık yardımlarına ve sigortaya vb.

İşyerinde tacizle mücadele etmek üzere tedbirleri de içeren politikalar belirlemesi ve herkesi kapsayan bir işyeri yaratması için işverenle müzakere edilebilir.

Çalışanların kendi beyan ettikleri cinsiyetlerine göre işyeri kayıtlarına eklenmesi ve imkânlarına yansıtılması, trans çalışanlar için cinsiyet uyum sürecinin belirlenen basamaklarında izin hakkı, evlilikten doğan sosyal hakları ev-

lilik hakkı bulunmayan çalışanlarını da kapsayacak şekilde genişletmek, regl olan çalışanlar için (unutulmamalıdır ki sadece kadınlar regl olmaz, regl olan trans, trans erkek ya da non-binary kişiler olduğu gibi regl olmayan kadınlar da vardır) aylık regl izni uygulaması, yıllık izin düzenlemelerinde LGBTİ+'ların evlilik hakkı gibi haklarından mahrum olmaları dolayısıyla oluşan eşitsizliği önleyecek adımlar atılması, sosyal haklardan eşit olarak faydalanmak TİS görüşmelerindeki talepler olabilir.

İşyeri Eşitlik Eylem Planı'nı geliştirme

"LGBTİ+ Eşitliği Eylem Planı", LGBTİ+ işçilerin sorunlarının TİS görüşmelerinin gündemine nasıl getirilebileceğine dair bir örnek olarak gösterilebilir. Bu plan, daha geniş bir eşitlik planlarının, mesela cinsiyet eşitliği veya etik davranış planlarının bir parçası da olabilir.

Aşağıdaki hususlar işyerinde eşitlik eylem planlarına aktarılabilir:

- Önyargıları ve ayrımcılığı ele alacak tedbirlerde anlaşmak için işverenlerle ortaklık anlayışı geliştirilmesi.
- LGBTİ+ çalışanlara ve hizmet kullanıcılarına danışarak özel gereksinimleri ve ihtiyaç duyulan yeni düzenlemeleri belirlenmesi.
- İşyerlerinin tüm politikaları, prosedürleri ve uygulamalarını gözden geçirek kasıtsız veya dolaylı ayrımcılıkların altının çizilmesi.
- Politikalara, LGBTİ+'ların eşitliğini güvence altına alacak değişiklik önerileri getirilmesi.
- Meslek ve şirket içi eğitim programlarında LGBTİ+'ların eşitlik meselesinin ele alınmasının tavsiye edilmesi.
- Düzenli takip, raporlama ve durum değerlendirmesi için yöntemler önerilmesi.

İşgücünün izlenmesi

İşgücünün izlenmesi söz konusu olduğunda, cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği konularında mahremiyet önemli hale gelir. Pek çok LGBTİ+ çalışan işyerinde açılmaktan korkar. Nefret, ayrımcılık, taciz ve istismarın işyerindeki ciddi sorunlardan biri olduğu gerçeği düşünüldüğünde, bu sürpriz değildir. Bu yüzden işyerinde açık olmak çok zor olabilir. LGBTİ+ eşitliği meselesi

zerine alışan sendikalar LGBTİ+ alışanların mahremiyetinin güvenceye alınmasına ve insanların aılmama hakkına vurgu yaparlar. Bu durum, eğer bir örgüt işgücü izlemesi yapıyorsa özel önem kazanır.

İzlenecek işyerinde uygun bir LGBTİ+ eşitlik politikası ve bu politikanın nasıl uygulandığına dair özel eylem planı mevcut olmalıdır.

Cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğini içeren izlemenin neden yapıldığına ve elde edilecek sonuçlarla ne yapılacağına dair açık olunmalıdır.

Toplanacak tüm verilerin mahremiyeti tam güvence altına alınmalıdır.

CİNSEL YÖNELİM VE CİNSİYET KİMLİĞİ EŞİTLİĞİNE DAİR ÖRNEK TAAHHÜTNAME

A Sendikası işgücünün çeşitliliğini tanır ve buna değer verir.

Tüm çalışanların ve sendika üyelerinin cinsel yönelimlerinin ve cinsiyet kimliklerinin eşit saygı göreceği ve eşit haklar tanınacağı bir çalışma ortamı yaratacağımızı beyan ediyoruz.

A Sendikası yaşanmakta olan ayrımcılığı ve önyargıyı kabul eder.

Kabul ediyoruz ki yanlış varsayımlar, önyargılar, ayrımcılık ve düşünce kalıpları toplum genelinde yaygındır. Amacımıza ulaşmak ve önyargı, ayrımcılık ve tacizle mücadele etmek ve eşitliği güçlendirmek için etkin adımlar atmamız gerekir.

İnsanların cinsel yönelimlerine, cinsiyet kimliklerine, ilişkilerine ve özen gerektiren sorumluluklarına dair varsayımlarda bulunmayacağız.

İşe başvurularında, işe alımlarda, çalışma hayatında, terfi, eğitim, ücret, çalışma koşullarında, izinlerde ve sosyal yardımlarda doğrudan ya da dolaylı olarak cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayrımcılık yapmayacağız.

Üyelerimizin sendikal haklarını savunurken cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayrımcılık yapmayacağız.

Önyargıya, zorbalığa, mobbinge ve tacize tolerans göstermeyeceğiz.

Ayrımcılık veya tacize dair iddia ve şikâyetleri, kabul edilmiş prosedürler üzerinden ve mahremiyet sağlayarak ciddiyetle araştıracağız.

A Sendikası eşitliği güçlendirecek ve ayrımcılığın üstesinden gelecek somut olumlu adımlar atma gereğini kabul eder.

Geçmiş ve gelecek ayrımcılıkları tazmin ve teskin edebilmek için sendikalar ile bireysel ve kurumsal olarak işbirliği içinde çalışacağız. Tüm politika, prosedür ve uygulamalar, cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği eşitliğine etkileri ışığında, sendika ile düzenli olarak gözden geçirilecek.

Yayınlarımız, dilimiz, kampanyalarımız, işgücünün çeşitliliğini, LGBTİ+ çalışanları kapsayacak şekilde yansıtacak.

Sendikal hakları LGBTİ+'lar için erişilebilir ve uygun kılacağız.

Eşitliğe ulaşırken LGBTİ+ çalışanlara ve sendika üyelerine danışacağız.

A Sendikası kişilerin cinsel yönelimlerine veya cinsiyet kimliklerine dair açık olma veya mahrem kalma haklarını tanır.

LGBTİ+ çalışanlar ve sendika üyeleri isterlerse cinsel yönelimlerine veya cinsiyet kimliklerine dair açık olabilecekleri, isterlerse de mahrem kalabilecekleri bir işyeri ortamı amaçlıyoruz.

Bir kişinin cinsel yönelim veya cinsiyet kimliğini onun izni olmadan açık etmek tacizdir.

Kabul ediyoruz ki hangi haklara erişilebildiği, ayrımcılık ve taciz iddialarının nasıl araştırıldığı, yaşananların etkileri ve sonuçları kayıt altına alınmalıdır.

Cinsiyet uyum sürecine giren çalışanları destekleyeceğiz; onlarla ve sendika temsilcileri ile sürecin işyeri planında anlaşmak için beraber çalışacağız.

Çalışanlara, her bakımdan beyan ettikleri cinsiyete göre davranacağız.

A Sendikası eşitliğe ulaşmak için etkin uygulama ve takip sözü verir.

Bu beyanı geniş biçimde tanıtacağız ve eşitlik stratejimiz ile eylem planımızda içereceğiz.

Amacımıza ulaşmak için, uygulamayı sendika ile birlikte takip edeceğiz ve değerlendireceğiz.

Sorumlulukları net şekilde belirleyeceğiz ve bunların herkesçe bilindiğinden emin olacağız.

LGBTİ+'ların eşitliğini mevcut eğitim programlarına dâhil edeceğiz ve gerektiğinde özel eğitimler düzenleyeceğiz.

Sonuç almak için sendikanın elinden gelen en iyi katkıyı sunması gerektiğini biliyoruz.

Sözleşmedeki işyerlerine ve aracı kuruluşlardan eşitlik politikamıza tam uyum göstermelerini talep ettiğimizi açıkça belirteceğiz.

LGBTİ+ EŞİTLİK POLİTİKASI ÖRNEĞİ

Bu politika, uygulamasını da eşit ölçüde taahhüt eden yönetim ve sendika tarafından ortaklaşa kabul edilmiştir.

İşyeri A, cinsel yönelimleri ve cinsiyet kimlikleri ne olursa olsun, tüm çalışanlar için eşitlik ilkesini destekler. LGBTİ+ çalışanların işyerimizde eşit saygı görme ve ayrımcılığa uğramama hakkını taahhüt ediyoruz. Eşitliğin kuruluşumuzun yüksek çıkarına olduğunu kabul ediyoruz.

Biliyoruz ki, LGBTİ+ kişilerin işyerinde eşitliğinin başarılması için somut önlemlerin alınması gerekmektedir. LGBTİ+ eşitliğini uygulamaya geçirmeye dair taahhüdümüz gereği aşağıdaki etkinlikleri hayata geçireceğiz:

Hâlihazırdaki ve gelecekteki işyeri ve insan kaynakları politikamızı LGBTİ+ eşitliğine referans verecek şekilde gözden geçireceğiz.

Personeli bu politikalar ve uygulamalar hakkında bilgilendireceğiz; uygulamaları için her çalışanın taahhüdünü sağlayacağız.

İşbu politikayı müşterilere, kullanıcılara, müvekillere ve hizmet sağlayıcılara duyuracağız.

Her kurum kademesindeki personel için eğitim ve rehberlik sağlayacağız. Yöneticiler ve denetçiler ile insan kaynakları personeline öncelik tanıyacağız.

Politikalarımızı LGBTİ+ çalışanlar ve sendikalar ile tartışarak beraber kararlaştıracacağız.

İşyerinde LGBTİ+ eşitliğini koruyacak ve destekleyecek bir eşitlik komisyonu yapısı ve eşitlik sorumlusu belirleyeceğiz.

İş ilanı verme, işe başvuru ve alım süreçlerinde eşit olanakları güvence altına alacak özel prosedürler geliştireceğiz. İş başvurularının LGBTİ+ kişilere açık olmadığı algısını yaratacak bir dile ve görsel anlatıma meydan vermemek politikamız kapsamındadır.

LGBTİ+ eşitliği meselesini mesleki eğitim ve danışmanlık olanaklarına entegre edeceğiz.

Kariyer gelişim, terfi, tayin, görev değişikliği gibi hususlarda cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği ayrımcılığı yapmayacağız.

LGBTİ+ eşitliği politikasının uygulanmasını düzenli olarak takip edecek, değerlendirecek ve gözden geçireceğiz.

İşyeri A, yukarıdaki eylemler ve hükümler ışığında çalışma ortamında ayrımcılık ve tacizi engellemeyi ve tüm toplumsal kesimlerden çalışanların potansiyellerini, yetkinliklerini, üretkenliklerini ve rekabet edebilirliklerini güvence altına alarak işyerimizin itibarını ve adaletini güçlendirmeyi amaçlamaktadır.

AVRUPA SENDİKALAR KONFEDERASYONU'NDAN ÖNERİLER

Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC) sendikal mücadele ve LGBTİ+ haklarına ilişkin seneler içerisinde bir dizi karar aldı. LGBTİ+ haklarının politikalara yedirilmesi gerektiğini ısrarla vurgulayan ETUC'un bu karar ve uygulamalarından bazılarını Türkiye'deki sendikalar için de ilham olması umuduyla bu broşürde yer veriyoruz.

ETUC'un 2007 yılında Seville'de düzenlenen kongresinde Dört Senelik Eylem Planı kabul edilmişti. Plan dâhilinde; bu meseleler hakkında farkındalık artırma etkinlikleri, sendikalarda ve üyelerde mevcut önyargılara karşı daha etkin eylemlilik, çeşitliliği destekleyici deneyimlerin ve iyi örneklerin paylaşılmasına yönelik faaliyetlerin çoğaltılmasına karar verilmişti.

ETUC bunun ardından 29-30 Ocak 2008'de düzenlenen "Eşitliği Çoğaltmak" isimli iki günlük konferanstan yararlanarak "Sendikalarda Eşitliği Çoğaltmak" başlıklı bir yayın da çıkardı. Kaos GL'nin Türkçeleştirdiği bu yayında şu hedefler sıralanıyor:

- "Sendika örgütlerinde LGBT meselesine dair farkındalığı artırmak
- LGBT hakları ile sendikal haklar arasındaki bağlantının önemini altını çizmek
- Toplu sözleşme görüşmeleri esnasında ve işyerlerinde LGBT haklarına dair politika, inisiyatif ve eylemlilik geliştirmelerine yardımcı olmak için sendikalara iyi uygulama örnekleri önermek
- LGBT eşitliğine dair önceliklerin sendikaların politikalarına ve teamüllerine entegre edilebilmesi için önerilerde bulunmak
- STK'lar ile sendikaların işbirliğinin işyerinde ve toplum genelinde LGBT eşitliğini güçlendirmek için nasıl olumlu sonuçlar yarattığını göstermek"

ETUC, bu yayınında eşitliğe dair sendika politikalarına, örgütlenme çalışmalarına, işyerlerinde ayrımcılığın üzerinden gelmek için sendika faaliyetlerine,

TİS görüşmelerine, trans hakları konusunda yapılabilecek çalışmalara ve sivil toplum örgütleri ile işbirliğine vurgu yapıyor.

2017 World Pride (Dünya Onur Haftası) kutlamaları kapsamında 29-30 Haziran'da "LGBTQİ* Kişilerin İşyerindeki Hakları" başlıklı bir konferans düzenleyen ETUC, bu vesileyle LGBTQİ* haklarının sendika ağlarında temsil edilmesi, insan hakları mücadelesine işbirliği güçlendirme ve tüm işçilerin eşitliği için çalışma konusunda iradesini yeniledi.

Konferansın ardından yayınlanan Madrid Deklarasyonu'nda da "Sendikalar eşitliği teşvik etmek ve LGBTQİ fobisini yeryüzünden silmek için harekete geçmelidir" deniliyor.

TEMEL KAVRAMLAR

Cinsel Yönelim: Belli cinsiyet ya da cinsiyetlerdeki kişiye ya da kişilere karşı süregelen duygusal, romantik ve/veya cinsel çekimi ifade eder. Kişiler beyanlarıyla cinsel yönelimlerini ifade edebilecekleri gibi etmeyebilirler veya baskı ve şiddet görme ihtimalinden dolayı edemeyebilirler de. Dışarıdan gözlenerek, birtakım kalıp yargı ve önyargılar üzerinden veya varsayımlarla kişinin cinsel yönelimi anlaşılamaz. Bir kişinin kadınsa erkeklere, erkekse kadınlara karşı süregelen duygusal, romantik ve/veya cinsel çekimini ifade eden heteroseksüellik ile LGBTİ+ kısaltmasındaki lezbiyen, gey, biseksüel kimlikleri ve + şemsiye teriminin içerisinde yer alan kimliklerin bir kısmı cinsel yönelimler arasındadır. Cinsel yönelim çeşitliliği, cinselliğe ilişkin çeşitliliğin doğal bir sonucudur. Cinsel yönelimlerin hiçbiri diğerinden daha doğal, daha sağlıklı, daha üstün, daha “normal” değildir.

Cinsiyet Kimliği: Kişilerin kendilerini ait hissettikleri ve özdeşim kurdukları cinsiyetlerini ifade eden bir tanımdır. Cinsiyet kimliği dışarıdan gözlenerek, fiziksel ya da fizyolojik özellikler üzerinden birtakım varsayımlar ya da atamalar üzerinden anlaşılamaz. Cinsiyet kimliği, sadece bedenle ilgili olmayıp, psikolojik ve sosyal yönleri de içeren bir süreç ve terimdir. Cinsiyet kimliği bir yandan kişilerin öz-belirlenim haklarını, kendi bedenleri üzerindeki tasarruflarında özgür olabilmelerini, toplumsal yaşama kendilerini eşit ve özgür hissedebilecekleri şekilde katılabilmelerini de ilgilendiren bir kavramdır.

LGBTİ+: Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Trans ve İnterseks kimliklerinin baş harflerinden oluşan kısaltmadır. Lezbiyen, Gey, Biseksüel, cinsel yönelim; Trans, cinsiyet kimliği; İnterseks ise cinsiyet özellikleri/karakteristiğidir. Bu tanımlar dışındaki cinsel yönelim ve cinsiyet kimliklerini kapsama açısından son yıllarda kısaltmanın sonuna “daha fazlası” anlamında + işareti de konulmuştu. + işareti cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği çeşitliliğinin bu kısaltmada yer alan kimliklerden çok daha fazla olduğunu işaret etmektedir.

Eğcinsel: Kendi cinsiyetinden kişilere duygusal, romantik ve cinsel yönelim içinde bulunan kişileri tarifler. Homoseksüel (homosexual) keli-

mesinin Türkçesidir. Zamanında bir tıp terimi olarak kullanıldığından günümüzde “homoseksüel” ile “homoseksüellik” terimleri kullanılmamaktadır. Eşcinsellik, “homosexuality” teriminin birebir çevirisi olduğu halde, “homoseksüellik” terimine yüklenmiş olumsuzluğu taşımadığından Türkiye’deki LGBTİ+ hareket tarafından gerektiğinde kullanımı devam etmektedir. Eşcinsel ifadesi her ne kadar kişinin kendi cinsiyetine dair bir bilgi vermese de; ataerkil sistemin bir sonucu da olarak kalıp yargılar sebebiyle eşcinsel denildiğinde günlük hayatta daha çok erkek eşcinseller akla gelmektedir. Oysaki eşcinsel kelimesi kişinin cinsel yönelimine dair bir ifadedir ve kişinin cinsiyetine dair bir bilgi vermez.

Lezbiyen: Kadın eşcinsel. Duygusal, romantik ve cinsel yönelimleri kendi cinsinden olanlara yönelik kadınları tanımlar. Terim, Yunan kadın şair Sappho’nun M.Ö. 6. yüzyılda yaşadığı Lesbos (günümüzdeki adıyla Midilli) Adası’nın isminden gelir. Daha detaylı bilgi için Kaos GL Derneği’nin “Söylemekten Çekinme: Lezbiyen” broşürünü inceleyebilirsiniz.

Gey: Erkek eşcinsel. 1970’lerin başında Gey Kurtuluş Hareketiyle (Gay Liberation Movement) ortaya çıktı. Bu süreçte, “homoseksüellik”ten politik bir kopuş olarak kullanıldı. “Homoseksüel” kelimesi, tıp tarafından tanımlanmış olduğu halde, “gey” kelimesi, aynı cinsiyetten insanların birbirlerine karşı duygusal, romantik ve cinsel yönelimleriyle yarattıkları hayatlarını tanımlamak için, eşcinseller tarafından tanımlandı. Bu kelimenin Türkçeye, İngilizceden olduğu gibi alınması 1980’lere rastlar. İlk kez, 1999’da “Türkiyeli Eşcinseller Buluşması” sonrasında “gay” sözcüğü, Türkçeleştirilerek “gey” olarak kullanılmaya başlandı. Eylül 2006 tarihinden itibaren de Türk Dil Kurumu elektronik sözlüğünde “gey, erkek eşcinsel” olarak tanımlandı.

Biseksüel: Birden fazla cinsiyete duygusal ve/veya cinsel ilgi duyan kişi. Biseksüellik tarihsel olarak iki cinsiyete de çekim duymak olarak tanımlansa da son yıllarda ikili cinsiyet rejimine dair eleştirilerle birlikte, birden fazla cinsiyete çekim duymak anlamında kullanılmaktadır. Kişinin hem kendi cinsiyetinden insanlara hem de diğer cinsiyetlere ilgi duyması şeklinde de tanımlanır. Biseksüellik, özellikle Avrupa’da şemsiye bir terim olarak kullanılıyor, bu ekseninde politikası yapılıyor. Daha detaylı bilgi için Kaos GL Derneği’nin “Bi+Seksüeller Burada” broşürünü inceleyebilirsiniz.

Bi+: Birden fazla cinsiyete ilgi duyan, onlarla cinsellik yaşayan kişileri tanımlamak için kullanılan şemsiye terim. Biseksüelleri, panseksüelleri, poliseksüelleri, omniseksüelleri, akışkan, queer vb. içeren bir terim olarak da kullanılabilir. Daha detaylı bilgi için Kaos GL Derneği'nin "Bi+Seksüeller Burada" broşürünü inceleyebilirsiniz.

Trans: Cinsiyeti ve/veya cinsiyet kimliği, doğumda atanan ve varsayılan cinsiyetle uyumlu olmayan kişilerin tümünü ifade eder. Şemsiye bir terim olarak da kullanılır. Kişilere doğumda atanan cinsiyet, bir atama olması ve aslında kişinin kendi iradesini ve hayatını yansıtmaması dolayısıyla birçok durumda doğru olmayabilir. Doğduğunda kendisine "erkek" cinsiyeti atanan ancak kendisi kadın olan kişilere trans kadın, "kadın" cinsiyeti atanan ancak kendisi erkek olan kişilere trans erkek denir. Trans bir cinsiyet kimliğidir ve kişiler kendilerini sadece cinsiyetleri olan ve atanmış cinsiyetle alakası olmayan, beyanlarıyla belirlenen cinsiyet ile tanımlayabilir ve cinsiyet kimliğine ilişkin bir beyanı olmayabilir de. Trans kelimesi herhangi bir cerrahi operasyonu şart kılmaz ancak birçok trans kadın, trans erkek ve trans kişi cinsiyetlerine ilişkin uyum ve/veya geçiş süreci yürütebilir, çeşitli tıbbi ve cerrahi süreçlerden geçmek isteyebilir. Trans terimi cinsiyet kimliği ile ilgili olup, herhangi bir cinsel yönelimi işaret etmez. Trans kişiler heteroseksüel, eşcinsel, biseksüel yönelimlere sahip olabildikleri gibi, bu cinsel yönelimlerin kendilerine yetmediğini veya uymadığını da düşünebilirler.

Transseksüel: "Trans" sözcüğünün aksine transseksüel şemsiye bir terim değildir, daha çok tıp insanlarının tercih ettiği eski bir terimdir. Hormon terapisi, beden uyum operasyonu, mastektomi gibi tıbbi müdahalelere başvuran ya da buna niyetli kişileri anlatır.

Cinsiyet Geçiş ve/veya Uyum Süreci: Trans kadınların, trans erkeklerin ve transların cinsiyetlerine ilişkin medikal, psikolojik, toplumsal, ekonomik ve hukuksal olarak, çok geniş bir alana yansıyan, bu alanların birbirleriyle ilişkisinden doğan süreçlerini ifade eden bir kavramdır. Bu süreci tarifleyen kavrama ilişkin tartışmalar sürmeye devam etse de daha önce kullanılan "cinsiyet değiştirme" dışındaki geçiş ve uyum ifadeleri literatürde kullanılmaktadır. "Cinsiyet değiştirme" ifadesi ise trans kadın ve trans erkeklerin cinsiyetlerini "gerçek olmayan" olarak işaret ettiği, atanmış cinsiyeti doğru kabul ederek süreci "değiştirme" olarak tariflediği için doğru bir kavram değildir.

Non-binary: Nan bayırını olarak okunan bu kavram ikilik dışı, iki şeyden oluşmayan anlamına gelmektedir. Cinsiyet kimliği bağlamında ise; en genel anlamıyla kendisini geleneksel kadın ve erkek kategorilerinin içinde tanımlamayan insanların cinsiyet kimliğini tarif eder. Daha detaylı bilgi için KaosGL.org internet gazetesinde yayınlanan <https://www.kaosgl.org/haber/non-binary-olmak-ne-demektir-1> linkli derlemeyi inceleyebilirsiniz.

Gender non-conforming: Geniş anlamıyla “gender non-conforming,” cinsiyet ifadesi geleneksel cinsiyet normlarına uyum göstermeyen insanları tanımlar. Tıpkı “non-binary” gibi, “gender non-conforming” de çoğunlukla bir şemsiye terim olarak kullanılmakla birlikte, kimileri bu sözcüğü kendisini cis olarak tanımlayan, ancak giyim tarzı ya da başka çeşitli davranışlar yoluyla cinsiyet kalıplarına başkaldıran insanları anlatmak için kullanmaktadır. Daha detaylı bilgi için KaosGL.org internet gazetesinde yayınlanan <https://www.kaosgl.org/haber/non-binary-olmak-ne-demektir-1> linkli derlemeyi inceleyebilirsiniz.

İnterseks: İnterseks terimi cinsiyet özelliği/karakteristiğine işaret eder. Kişilere doğduklarında atanan eril ya da dişil cinsiyet kabulünün dışında, bu kategorilere varsayıldığı şekilde uymayan ya da her iki kategorinin özelliklerini (kromozomlar, genital organlar ve /veya hormonal yapı) taşıyan kişilerdir. İnterseks insanlar; genital organlar, kromozom yapısı, gonadlar vb. açısından tipik dişi ve erkek özelliklerini tam olarak göstermeyen cinsiyet karakteristiğiyle doğan insanlardır. Doktorlar çoğunlukla ebeveynlere interseks çocuklar üzerinde cerrahi ve başka tıbbi müdahaleler yapılmasını, böylece bedenlerinin görünürde “kadın” ya da “erkek” özelliklerine kavuşturulmasını önerir. Pek çok durumda bu müdahaleler tıbben gereksizdir ve interseks çocuklar büyüdükçe üzerlerinde çok olumsuz etkileri olabilir. Kişilerin beden özerkliklerine müdahale olan bu irade dışı işlemler insan hakları açısından da hak ihlalidir. Daha detaylı bilgi için Kaos GL, Pembe Hayat ve İnterseks Anatolya’nın Türkçeleştirdiği “İnterseks Bireylerin İnsan Haklarını Savunmak” broşürünü inceleyebilirsiniz.

Aseksüel: Genel olarak cinsel çekim ya da bir başkasıyla gerçekleştirilecek cinsel pratiklere yönelik arzu duymayan insanları tarif etmek için kullanılan bir terimdir. Ancak aseksüellik cinsel çekimin değişkenlik göstermesiyle veya böyle bir çekim olmamasıyla tanımlanan geniş bir spektrumdur. Değişen ölçülerde cinsel çekim hisseden ancak bunun için önce duygusal ve romantik bir bağ kurmaya ihtiyaç duyan kişileri

tarifleyen demiseksüel, kimi durumlarda ya da zaman zaman cinsel çekim hisseden kişileri tarifleyen gri aseksüel gibi kavramların tamamını içeren bir kavram olarak Ace İngilizce’de kullanılmaktadır. Türkçe literatürde de As olarak kullanılmaya başlamıştır.

Aromantik: Herhangi bir cinsiyete karşı romantik çekim hissetmeyen kişi.

Monoseksüel: Tek bir cinsiyete duygusal ve/veya cinsel ilgi duyan kişi.

Heteroseksüel: Duygusal, romantik ve cinsel olarak kadınsa erkeklere; erkeksa kadınlara yönelmiş olan kişi. Heteroseksüelliğin tek “doğal, normal ve makbul” cinsel yönelim olduğu anlatısı ve zorunlu heteroseksüellik sebebiyle çoğu zaman kişiler kendilerini heteroseksüel olarak tanımlamaya bile gerek duymamaktadır.

Cisgender: Siscendir şeklinde okunur. Sahip olduğu cinsiyet kimliği doğumda atanan cinsiyetle örtüşen kişilere denir.

Natrans: Cisgender kavramının Türkçesidir. Natrans terimi 2013 yılında kaybettığımız trans aktivist Aligül Arıkan tarafından Türkçe literatüre kazandırılmıştır.

Atanmış Cinsiyet: Doğumda ya da daha öncesinde dış genital özelliklere atanan bazı özellikler ve bunlar üzerinden inşa edilen varsayımlardan yola çıkılarak kişilere atanan cinsiyet. Çoğunlukla ikili bir kız ve oğlan / kadın ve erkek ile sınırlıdır. Sıklıkla “biyolojik cinsiyet” ya da “bedensel cinsiyet” ifadeleri kullanılsa da, kişinin kendi iradesi dışında tıp ve toplumsal ön kabuller tarafından atandığı için “atanmış cinsiyet” kavramını kullanmak daha doğrudur.

Toplumsal Cinsiyet: Gender kelimesinin karşılığı olarak Türkçe literatürde kullanılmaktadır. Farklı kültürlerde, farklı coğrafyalarda ve farklı tarihsel zamanlarda kadınlara ve erkeklere toplumsal olarak yüklenen roller ve sorumluluklar bütünü ifade eder. Toplumsal cinsiyet kavramı; kadın ve erkeğin toplum içindeki farklı rollerini, sosyal konumlarını, ekonomik ve politik güçlerini yansıtır ve aynı zamanda tüm bunları etkiler. Toplumsal cinsiyet kavramına görünürlük kazandıran 1970’lerde kadınlık ve erkekliliğin toplumsal anlamlarını tartışan feministler olmuştur. Ayrıca, toplumsal cinsiyet, toplumsal önyargı haline gelmiş iki sabit toplumsal cinsiyet kimliği düşüncesinin ötesine geçerek diğer cinsiyetleri ve cinsiyet kimliklerini de içeren bir kavramsallaştırma-
madır. Çoğu zaman kamusal ve özel hayatın hemen her alanında gö-

rülen toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri varsayımlar üzerinden “biyolojik cinsiyet farklılıkları” ile temellendirilir. Ancak ataerkil sistem eleştirisi, eşitsizliğin toplumsal olarak inşa edildiğini, toplumsal süreçlerle değiştirilebileceğini ve değiştirilmesi gerektiğini vurgular.

Toplumsal Cinsiyet Rolü: Toplumsal cinsiyetlere atanan rollerin bütününe tarif eder. Kişilere yüklenen toplumsal cinsiyet rolleri ve sorumlulukları kişiler arasında çoğu zaman bir eşitsizlik ve ayrımcılığa sebep olur. Bu durum, ataerkil toplumdaki cinsiyetçi yaklaşımlardan kaynaklanır.

Toplumsal Cinsiyet İfadesi/Cinsiyet İfadesi: Bir kişinin giyim, kişisel bakım, tavır, sosyal davranış ve diğer faktörler aracılığıyla cinsiyetini dışarıya göstermesi, ‘cinsiyet sunumu’ olarak da ifade edilir. Cinsiyet kimliği, içsel ve yerleşik bir benlik algısına karşılık gelirken, cinsiyet ifadesi kişinin cinsiyet kimliğini dünyaya nasıl sergilediğiyle, yani dışsal olarak nasıl ifade ettiğiyle ilgilidir.

Heteronormativite: Heteroseksüelliğin tek normal cinsel yönelim olarak görülmesi, toplumsal değerlerin, kuralların ve yaşam biçimlerinin herkes heteroseksüelmiş gibi kabul edilmesidir. İnsanların kadın ve erkek olarak ikiye ayrılmasını; cinsel ilişkilerin/evliliklerin sadece ve sadece kadın ve erkek arasında olabileceğini iddia eden inançlar, düşünceler, normlar bütünüdür. Heteronormativite bu normlar bütünü üzerinden bütün bir toplumsal yapıyı inşa eder.

Heteroseksizm: Heteroseksüelliği bir zorunluluk olarak gören ve tek varoluş biçimi olarak dayatan heteroseksizm bir ayrımcılık ideolojisidir. Cinsiyetçilik ve ikili cinsiyet rejimi ile yakından ilişkilidir. Heteroseksizm doğal, normal, üstün ve kabul edilir olan cinsel yönelimin heteroseksüellik olduğunu öne süren; heteroseksüel olmayan her türlü davranış, kimlik veya ilişkiyi damgalayan, reddeden ve aşağılayan ideolojik sistem anlamına gelir. Cinsiyetlere heteroseksüel cinsel yönelim de atayan heteroseksizm, baskı, eşitsizlik ve şiddet yaratan bir ayrımcılık ideolojisidir.

İkili cinsiyet rejimi: Atanmış cinsiyetler üzerinden sadece iki cinsiyet olduğunu, bunun kadın ve erkekten ibaret olduğunu öne süren ve bunu bir zorunluluk olarak dayatan baskı biçimine verilen isimdir. Cinsiyetin, toplumsal bir sistem aracılığıyla maskülen/erkek ve feminen/kadın şeklinde birbirine karşıt olarak konumlandırılan iki form ile sınıflandırılmasıdır. Bu rejim aynı zamanda cinsiyetlere “biyolojik” bir öz

atfeder, bu öz üzerinden toplumsal cinsiyetin inşa edildiğini savunur, toplumsal cinsiyeti birbirine karşıt ve tamamen farklı olduğunu öne sürdüğü iki cinsiyetle sınırlar. Bu model bu ikiliğin dışındaki non-binary gibi kimlikleri yok saymanın yanı sıra, cinsiyetçilik, heteroseksizm ve cisseksizmin sürekli yeniden üretilmesine yol açar. Cinsiyeti kişilere atanan cinsiyete indirgeyerek bir yandan trans kadınların, trans erkeklerin ve transların cinsiyetlerini de kendi beyan ve iradeleri dışında tanımlar ve bu tanımlar üzerinden eşitsizlik yaratır. İkili cinsiyet rejimi bir yandan da tek tip bir “kadınlık” ve “erkeklik” tanımı yaparak bu tanımlara roller de atar.

Homofobi: Bu terim, eşcinsellere yönelik önyargı ve nefreti anlatır. Eşcinselleri ve eşcinselliği aşağılayan, hakaret ya da komedi unsuru olarak gören söylem ve eylemlerin tümünü içerir. Nefret söylemi ve nefret suçları ile yakından ilişkilidir. Bireysel ve psikolojik bir korkudan ziyade, toplumsal hiyerarşilerden güç alan, o hiyerarşileri sürekli olarak yeniden üreten bir toplumsal olgudur. Homofobi adil ve özgür bir yaşamı savunan herkesin sorunudur. Homofobi kavramı bir süre özellikle sosyal psikolojide tüm LGBTİ+’lara karşı nefret ve önyargıyı tanımlayan bir kavram olarak görülse de, homofobi, bifobi ve transfobi birbiri ile ilişkili ancak ayrı kavramlardır.

Bifobi: Bu terim, biseksüellere ve bi+ şemsiyesi altındaki kimliklere yönelik önyargı ve nefreti anlatır. Biseksüelleri ve biseksüel olmayı aşağılayan, hakaret ya da komedi unsuru olarak gören söylem ve eylemlerin tümünü içerir. Nefret söylemi ve nefret suçları ile yakından ilişkilidir. Bireysel ve psikolojik bir korkudan ziyade, toplumsal hiyerarşilerden güç alan, o hiyerarşileri sürekli olarak yeniden üreten bir toplumsal olgudur. Bifobi adil ve özgür bir yaşamı savunan herkesin sorunudur.

Transfobi: Bu terim, trans kadınlara, trans erkeklere ve trans şemsiyesi altındaki kimliklere yönelik önyargı ve nefreti anlatır. Transları ve trans olmayı aşağılayan, hakaret ya da komedi unsuru olarak gören söylem ve eylemlerin tümünü içerir. Nefret söylemi ve nefret suçları ile yakından ilişkilidir. Bireysel ve psikolojik bir korkudan ziyade, toplumsal hiyerarşilerden güç alan, o hiyerarşileri sürekli olarak yeniden üreten bir toplumsal olgudur. Transfobi adil ve özgür bir yaşamı savunan herkesin sorunudur.