

LGBTİ+ Hakları Sendikal Haklardır

Sendikalarda LGBTİ+ Eşitliğini Çoğaltmak Buluşması Sonuç Raporu

21 Kasım 2020

Hazırlayan: Defne Güzel

LGBTİ+ Hakları Neden Sendikal Haklardır?

LGBTİ+'lar cinsel yönelimleri, cinsiyet kimlikleri yahut cinsiyet özellikleri sebebiyle ayrımcılıklara maruz bırakılıyor ve haklara erişimde ciddi sorunlar yaşıyor. Çalışma yaşamı içerisinde de sirayet eden bu durumda eşitlikler tahrip ediliyor ve LGBTİ+'lar hak mücadelesinde yalnızlaştırılıyor. Sendika faaliyetlerinin merkezinin çalışanların sosyal ve ekonomik hakları olduğu düşünüldüğünde LGBTİ+ çalışanların ilgili haklarının da ayrımcılığa uğramadan gözetilmesi ve savunulması sendikal haklara dahildir.

Türkiye LGBTİ+ hareketi 90'ların başında yola çıktığı ilk andan itibaren yüzünü emek hareketine ve sendika hareketine döndü. LGBTİ+ işçi ve emekçilerin sorunları, çalışma hayatında maruz bırakıldığı hak ihlalleri LGBTİ+ hareketinin temel meselelerinden biri haline geldi.

Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK) 2009 yılında kamuoyuna sunduğu anayasa önerisinde 'cinsel yönelim ve cinsel kimlik'i ayrımcılık yasakları arasına ekledi. Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu (KESK) aynı yıl çalışma hayatında cinsel yönelim ayrımcılığına karşı tedbirlerin alınması ve anayasal kural haline getirilmesini 'yeni anayasa için öneriler'ine dahil etti. Sendika perspektifinin karşısında ise Kaos GL 2014 yılında

Uluslararası Ayrımcılık Karşıtı Sempozyum'un üçüncüsünü düzenledi ve KESK üyesi Tüm-Bel-Sen sempozyuma ev sahipliği yaptı.

Uluslararası Ayrımcılık Karşıtı Sempozyum'un üçüncüsüne 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.

Gelişen etkileşimle birlikte sendikalar 17 Mayıs Uluslararası Homofobi, Bifobi, Transfobi Karşıtı Gün ve Onur Haftası'nda sosyal medya hesaplarından kutlama mesajları yayınladı, LGBTİ+'lara yönelik ayrımcı kampanyalar karşısında açıklamalar yayınladı.

Türkiye'de Özel Sektör ve Kamu Çalışanı LGBTİ+'ların Durumu

Kaos GL Derneği, özel sektör için 2015, kamu için 2017 yılından beri yürütülen araştırmalar kapsamında farklı iş kollarında çalışan LGBTİ+ katılımcıların çalışma hayatlarına dair işe başlama, çalışma koşulları ve iş yerinde ayrımcılık deneyimleri gibi konularda saptamalar yapıyor. Araştırmaya 2018 yılından itibaren Kadir Has Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Merkezi de iştirak ediyor.

Kamu çalışanlarına dair 2019 yılı araştırması, kamu çalışanı LGBTİ+'ların maruz bırakıldıkları ayrımcılık karşısında genelde herhangi bir resmi kanala baş vurmadıklarını gösteriyor. İşe alım süreçlerinde ya da çalıştığı kurumda ayrımcı tutum ya da uygulamayla karşılaştığını belirten 27 katılımcıdan yalnızca 1 katılımcı durumu bağlı olduğu sendikaya ya da meslek örgütüne

bildirdiğini belirtiyor. LGBTİ+ kamu çalışanı katılımcıların ayrıca sendika ya da meslek örgütü üyesi olmadığı da araştırmada göze çarpıyor.

Özel sektör çalışanlarına dair 2019 yılı araştırmasında çalıştığı iş yerinde bizzat kendisine yönelik cinsiyet kimliği, cinsel yönelim veya cinsiyet özelliklerine dayalı ayrımcı tutum ya da uygulamayla karşılaştığını beyan eden 59 katılımcıdan biri bile durumu üyesi olduğu sendikaya ya da meslek örgütüne bildirmediğini belirtiyor.

Her iki araştırmada da sendikalara üye olanlar ise genelde sendika ve meslek örgütlerini LGBTİ+'lara karşı ayrımcılıkla mücadele alanı olarak görmüyor. Kamu araştırmasında LGBTİ+'lara yönelik ayrımcılığa karşı alınması gereken başlıca üç önlemin ne olduğuna dair ilişkin soruya "örgütlü mücadele ve dayanışma ağları" seçeneğini işaretleyenler %22 oranında. Bu bulgular istihdamda LGBTİ+ çalışanların güçlendirilmesi ve ayrımcılığın önlenmesi konusunda sendika ve meslek örgütlerine önemli görevler düştüğünü gösteriyor.

Ayrımcılığa karşı bir ortam oluşturulmamış olması, kamuda LGBTİ+'ların özel sektöre oranla çok daha sert koşullarla karşılaşması insan hakları açısından bu durumun Türkiye'nin aleyhine olduğunu gösteriyor.

Sendikalarda Güncel Durum

2016 yılında Hükümet'in uygulamaya koyduğu OHAL süreci sendikalara katılımı ve sendikaların LGBTİ+ politikalarını dramatik derecede düşürdü. Bu durum LGBTİ+ komisyonlarını da etkiledi. LGBTİ+ politikaları ve faaliyetleri şubelerde var olan kişilerin inisiyatifine bırakıldı. Ayrıca sendika yöneticisi siyasi oluşumların LGBTİ+ politikalarında geri adım atması ve sessizliğe bürünmesi de katılımın ve politikaların düşüşünde etken rol oynadı.

Güncel süreçte çalışma hayatında LGBTİ+'lar yoğun bir mobbinge, insan hakları ihlallerine maruz bırakılıyor. LGBTİ+'lar, diğer çalışanların profesyonel çıkarları için harcanıyor. Kamu çalışanlarının şehir değiştirme opsiyonlarında dahi LGBTİ+ kapsayıcılık gözetilmiyor ve sistem nâtrans heteroseksüellerin lehine işletiliyor.

Belediyeler veya barolar LGBTİ+ politikalarını görece sahiplenirken sendikalarda LGBTİ+ politikaları ve faaliyetleri bağlamında çalışmak isteyen temsilcilerin talepleri cevapsız bırakılıyor. Sendikalar nezdinde haklar arasında bir hiyerarşi kurulabiliyor. Bu hiyerarşiler sendika temsilcilerinin motivasyonlarını da etkiliyor. LGBTİ+'lar ise sendika üyesi olmaya tereddüt ediyor. LGBTİ+ meselesi haklar mücadelesi içerisinde görülüyor. Ancak yalnızca bir "konu" olarak görülüyor. LGBTİ+'ların sendika üyesi olamayacağı düşüncesi yöneticiler içerisinde de ortaya çıkıyor. Ayrıca sendikalardaki patriyarka başka bir sorun olarak göze çarpıyor. Kadınların sözleri duymazdan geliniyor ve talepleri değerlendirilmiyor.

2016 süreci düşünüldüğünde sendikalı olmanın kendisi negatif bir durum olarak algılanıyor ve yerellerdeki yalnızlaşma git gide derinleşiyor. Yaşanan bu güncel hadiseler karşın LGBTİ+ politikalarını ve feminist politikaları ilke edinmiş sendika temsilcileri kendi inisiyatifleriyle buluşmalar düzenlemeye, okuma grupları kurmaya ve LGBTİ+ politikalarını yaygınlaştırmaya devam ediyor.

Öneriler

2016 yılından bu yana sendikaların yaşadığı süreç ve LGBTİ+ meselesine verdiği kısık yanıt düşünüldüğünde süreç ve LGBTİ+ politikaları derinlemesine analiz edilmelidir.

Heteroseksizm karşıtı politikalar sendikaların aslî 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+ politikaları yürüten sendika temsilcileri arasında dayanışmayı güçlendirici bir iletişim ağı kurulmalıdır. Sendika takvimlerinin önemli gün ve haftalarına 17 Mayıs, 20 Kasım, Onur Haftası gibi tarihler eklenmelidir.

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

Sendikalarda toplumsal cinsiyet farkındalığı eğitimleri temsilciler ve yöneticiler nezdinde hayata geçirilmelidir. Dernekler raporlarını, broşürlerini sendika şubelerine iletmeli ve sendikalarla ortak eğitimleri gündemine almalıdır.

Genel merkezlerin şubeler üzerindeki etkisi göz önüne alındığında genel merkezlerle LGBTİ+ örgütleri iletişim kurmalıdır. Sendikaların genel merkez seçimlerine LGBTİ+ ve kadın katılımının artırılması için kota uygulaması getirilmelidir.

LGBTİ+ sendikacıların sorunları raporlaştırılmalı, farkındalık çalışmaları planlanmalı ve uygulanmalıdır. LGBTİ+ çalışmasının sendika içine yansımaları düzenli olarak izlenmeli ve değerlendirilmelidir. Sendikalar LGBTİ+ katılımını arttırmak için faaliyetler, politikalar düzenlemelidir. LGBTİ+ hakları hususunda faaliyet gösteren sendikalar birlikte ortak çalışmalar yürütmelidir.

Tüzük değişikliği ve önergelerle LGBTİ+ hakları savunuculuğu garanti altına alınmalıdır. Sendikalarda LGBTİ+'ların açılacağı ve politika üretebileceği güvenli ortamlar yaratılmalıdır.

LGBTİ+ komisyonlarının şubeler nezdinde çoğaltılması ve şubelerin etkin çalışması için gerekli destek yöneticiler tarafından verilmelidir. Kadın sekreterliklerinin adı toplumsal cinsiyet eşitliği sekreterliği olarak değiştirilmeli veya ayrıca bir LGBTİ+ sekreterliğinin kurulması gerekmektedir.

Sonuç

Bir bütün olarak sendikal hareketin olmasa da, sendikaların bir bölümünün 2016 yılı öncesi LGBTİ+ politikalarına ve faaliyetlerine dair attığı adımlar herkesin malumudur. Sendikalar 2016 öncesinde çeşitli kapsayıcı açıklamalar yapmış, LGBTİ+ politikalarını benimsediklerini beyan etmiş, kutlama mesajları yayınlamış ve farkındalık faaliyetleri düzenlemiştir.

2016 yılında başlayan ve etkisini hâlâ hissettiren yasadışı ve yıkıcı süreç sadece sendikalarda yürütülen LGBTİ+ çalışmalarını değil bizzat sendikaların kendisini de sarsmıştır. LGBTİ+'ların uğradığı hak ihlalleri insan hakları ihlalleridir ve sendikalar bu bağlamda LGBTİ+'ların çalışma hayatını kolaylaştırmalıdır. Sendikalara LGBTİ+'ların katılımının sağlanması sendikaları da dönüştürecek ve güçlendirecektir.

Yukarıda bahsi geçen öneriler bu gayeyle sıralanmış olup hem sendikalar nezdinde hem de sivil toplum örgütleri nezdinde hayata geçirilmelidir.