



Çalışma Hayatında
AYRIMCILIK

Çalışma Hayatında Ayrımcılık ve Ayrımcılığa Karşı Mücadele

Derleyen:
Yıldız Tar



İÇİNDEKİLER

Eşcinsellerin 1 Mayıs'taki İşini Sorgulamaktan Heteroseksizme Karşı Mücadeleye... .. 5 <i>Yıldız Tar</i>
Heteroseksist Ayrımcılığın Eşcinsel, Biseksüel ve Trans Yaşamlara Yansımaları 23 <i>Umut Güner</i>
Kadınlar İşgücü Piyasasının Neden Dışında? Kapitalizm ve Patriarka Temelinde Bir Analiz 37 <i>Gülray Toksöz</i>
İşgücü Piyasasında Cinsel Yönelim ve Cinsiyet Kimliği Ayrımcılığının Sosyal Politika Açısından Değerlendirilmesi 57 <i>Elif Tuğba Doğan</i>
Türkiye'de İş Yerinde Cinsel Yönelim Ayrımcılığı ve Mücadele Stratejileri..... 77 <i>Aysun Öner</i>
Ayrımcılığın Yasal Dayanakları ve Eşcinsel Memurlar 97 <i>Çiçek Tahaoğlu</i>
Avrupa Sosyal Şartının LGBTİ'lerin Ekonomik ve Sosyal Haklar Alanında Ugradıkları Ayrımcılık Açısından Değerlendirilmesi 109 <i>Hakan Ataman</i>
Alman Ayrımcılık Karşıtlığı Ajansı'na Rapor Edilen LGBTİ Çalışanlara Yönelik Ayrımcılık Vakaları 117

Alman Genel Eşit Muamele Yasası ve Sendikalar Üzerine Hükümleri Hakkında Açıklamalar	117
<i>Anna Braunroth</i>	
Sendikal Mücadele ve LGBTİ Hareketi Üzerine	121
<i>Furkan Hancıoğlu</i>	
Kadın Emegi ve İstihdamı Girişimi Platformu.....	127
<i>Av. Sibel Özen</i>	
Sendikalara Çizilen Sınırlar	135
<i>Cahide Sarı</i>	
İngiltere’de LGBT Eşitliği ve Sendika Çalışmaları	137
<i>Peter Purton</i>	
3. Ayrımcılık Karşıtı Sempozyum’dan... ..	141
LGBTİ Hakları Sendikal Haklardır!	179

Sunuş niyetine:

Eşcinsellerin 1 Mayıs'taki İşini Sorgulamaktan Heteroseksizme Karşı Mücadeleye...

Yıldız Tar¹

Çalışma hayatında ayrımcılıkla ilgili bir kitap derleme fikriyle ortaya çıktığımızda lezbiyen, gey, biseksüel ve transların iş yaşamında maruz kaldığı hak ihlali, ayrımcılık ve mobbing'i görünür kılmamızın ötesine geçerek bu ayrımcılıklara karşı nasıl mücadele edileceğini de tartışmak istedik. Bu maksatla alanda çalışan akademisyenlerden, LGBTİ aktivistlerinden birçok kişiden gelen yazıları topladık. Nihayetinde birbirleriyle bağlantılı ancak meseleyi başka odak noktalarından ele alan yazılardan oluşan bu kitap ortaya çıktı.

Türkiye ve dünyada emek alanında yaşanan sıkıntıları, ayrımcılık ve hak ihlallerini, emek hareketi ve LGBTİ hareketinin birlikte mücadele pratiklerini ortaya koyan yazıların olduğu elinizdeki kitaba Kaos GL Dergisi ve yer yer KaosGL.org haber portalı üzerinden geçmişisi kısaca özetleyen bir giriş yapmayı uygun gördük. Bütün bir tarihi aktarmak başlı başına ciltlerce kitabın altından kalkabileceği bir iş olsa da, seçilen örnekler üzerinden LGBTİ hareketinin emek gündemine ilişkin belleğine kısa bir bakış atmak ön açıcı olacaktır.

Çalışma hayatında yaşanan sorunlar belki de en yakıcı sorun olarak önümüzde duran ancak LGBTİ hareketi içerisinde hak ettiği düzeyde tartışılmayan bir konu. Kaos GL Dergisi'ni 1994 yılında sorduğu sorular hâlâ cevaplanmayı ve üzerinde düşünmeyi bekliyor²:

1 KaosGL.org editörü, gazeteci-yazar

2 Kaos GL Dergisi, sayı:1, 1994

“Yalnızca seksist değil aynı zamanda heteroseksist bir toplumda yaşıyoruz. Kadınların köleleştirilmeleri üzerine kurulan; zaman içinde dönüşüp yeniden biçimlenerek ek kapitalist sömürü sistemine kadar gelen içinde yaşadığımız bu toplum, yalnızca erkek egemen değil aynı zamanda heteroseksist erkek bir egemenlik sistemidir. İçinde yaşadığımız bu toplumda zaman zaman eşcinsel oluverme sendromları ve lezbiyenlik modaları görülse de yapılan her şey heteroseksist politik ve toplumsal diktatörlüğün sürekliliği için yapılıyor. Kadınlar salt kadın oldukları için eziliyor ve kadınlık konumundan dolayı sömürülüyorlarsa gay’ler de salt gay oldukları için heteroseksist zihniyet ve bu zihniyetin kurumsal örgütlenişi olan erkek egemen düzen tarafından yok edilmek isteniyor.

“Yok etme... Bütün Kızılderiileri, Yahudileri ve Kürtleri yok edebilirsiniz. Bütün eşcinselleri Hitler’in yaptığı gibi pembe üçgenlerle işaretleyip toplayabilirsiniz. Hastaneler, hapishaneler, toplu eşcinsel idamları, fail-i meçhul eşcinsel ve travesti cinayetleri; hepsi tarih boyunca denendi. Tekil olarak eşcinselleri ortadan kaldırdılar ama eşcinselliği asla yok edemediler. İnsan insan olarak kalmayı başarabilirse kişi kendi cinsini sevmeye devam edecektir.

“Trans’ın bacakları arasında bir vajina ya da penis olmuş hiç fark etmez. Onun kafası erkek egemen ideoloji tarafından esir alındığında heteroseksist erkek egemen diktatörlük açısından sorun yaratmaz. Yaratmadı. “Cinsel sevi nesnesi” olarak kendi cinsini seçmekle birlikte yatak dışında gay³liğini unutan bir gay de aynı şekilde heteroseksist diktatörlük için sorun yaratmaz.

“Bizler yalnızca yatak odasında değil her yerde ve her zaman gay’ız. Toplumsal latentliği reddediyoruz. Nicel anlamda heteroseksüeller karşısında azınlık olabiliriz ama nitel anlamda azınlık olmayı reddediyoruz. Salt heteroseksüellerle bir sorunumuz yok; asıl düşmanımız bizlere

3 Uzun yıllar süren mücadele sonucunda Türkçe litereüre eşcinsel erkekleri tanımlamak için “gey” kelimesi geçse de dönemin ifadesi “gay” ile yazılan orijinal metni olduğu gibi alıntılanmayı tercih ettik.

yaşam hakkı tanımayan heteroseksistlerdir. Aşağı ya da üstün olmayı reddediyoruz. Biliyoruz ki iktidar egemenliği dışında her şeyden vazgeçebilir. İçinde yaşadığımız toplumun egemeni burjuvazi, demokrasi adı altında, aynı şekilde kendi iktidarı dışında her şeyden vazgeçebilir. Belki “demokrasi” o kadar gelişir, o kadar genişir ki (!) gay’ler de özgür olabilirler! Ama bizler özgürlüğü bütünsel bir var olma olarak algıladığımızdan heteroseksist diktatörlüğün politik ve toplumsal olarak bütünüyle naşlamasını hedefliyoruz. Bunun için çıkıyoruz...”

1994 yılında henüz eşcinsel kelimesinin küfür olarak kullanılması dışındaki kullanımları çok yeni telaffuz edilirken, bir dergi çevresinde toplanan eşcinsellerin çıkış manifestosunda “heteroseksist diktatörlüğün politik ve toplumsal olarak bütünüyle naşlamasını” hedeflemek çok iddialı gelebilir. Ki Kaos GL dergisinin çıkmaya başlamasının ve çıkmakla kalmayıp sistem karşıtı bir dil geliştirerek özgürlüğü bütünsel bir var olma mücadelesi olarak ilan etmesinin gerek eşcinsel toplumunun bazı kesimleri tarafından gerekse de dönemin muhalif, sol örgütlenmeleri ve yine aynı şekilde sendikalar tarafından çok da olumlu karşılanmadığını belirtmekte fayda var. Eşcinsellere yönelik şiddet ve ayrımcılığı sadece görünürlük üzerinden ele almayan, heteroseksist ideolojinin görünen yüzü homofobi ve transfobiyi sistem eleştirisine tabi tutan, deyim yerindeyse buzdağının görünen kısmına odaklanıp kendi çevresinde dönüp durmaktansa buzdağını eşeleyeyen, eşeledikçe yeni meselelerle eşcinsel öz örgütlülüğü için ağlar ören Kaos GL dergisi ve ileride derneğin çalışma hayatında ayrımcılığı ele alma biçimi de birçok hareketten farklılaşıyor.

Dergi kurucularından Ali Erol İki Aylık Kültür Dergisi Siyahî'nin Eylül-Ekim 2005 tarihli, 5. Sayısında Erden Kosova'ya ortaya çıkışlarının yansımalarını şu ifadelerle⁴ anlatıyor:

“Biz doksanların başında ortaya çıkan insanlar olarak, toplumsal cinsiyetin [gender], kadınlık ve erkeklik kategorilerinin ezeli ve ebedi olma-

4 Siyahî dergisinden söyleşi, KaosGL.org, <http://kaosgl.org/sayfa.php?id=12078>

dığını, bunların toplumsal ve kültürel olarak kurulan şeyler olduklarını, haliyle değişen ve dönüşen süreçler olduğunu ve ilerde de dönüştürülebileceklerini feminizmden öğrendik. Fakat, bu kadar radikal bir süreç girebildiği halde o dönemdeki feminist oluşumlar heteroseksüellik konusunda benzer bir radikalliğe cesaret edemedi. Bu yüzden, Türkiye'deki feminizm başlangıç dönemi itibariyle olumlamayı bizim açımızdan o kadar da hak etmiyor. Bağımsız bir hareket gelişiminin maddi, manevi temelini oluşturabildiklerinde feministler erkek egemen söylemden tümüyle ayrıştıramadılar kendilerini. Erkek egemen ideolojinin kurucu unsurlarından 'zorunlu heteroseksüelliği' sorgulamaya girişmediler. Bunu yapmadıkları gibi, teorik olarak da aslında Batı'daki pek çok yaklaşımın gerisine düştüler. Kadınların kurtuluş hareketini kapitalist sistemi aşan, yeni bir toplum perspektifi getiren bir dinamik olarak tanımlarken, eşcinsel kurtuluş hareketini bir 'özgürlük hareketi' olarak nitelendirmekle yetindiler. Sistemi sarsma kapasitesi eşcinsel harekete "bahşedilmiyordu" nedense. O dönemki feministlere göre, eşcinseller özgürlüklerini verili kapitalist sistem içinde kalarak da edinebilirlerdi. Yan yana durduğun insandan böyle bir şey duyduğunda 'insaf' diyorsun. Eşcinselliği burjuva toplumunun ve kapitalizmin artığı olarak değerlendiren Sovyetler ve Çin modelini takip etmiş politik çizgilerden ne farkı var bunun? Eşcinsel hareketin Batı'da liberal politikalara paralel, sisteme entegre bir kanadı olduğu doğru; ama bununla birlikte, insanlığın belki de en son aşacağı, yüzleşeceği bir tabunun, zorunlu heteroseksüelliğin sarsılabileceği düşüncesi ancak son dönemde gey ve lezbiyenlerin kendilerini göstermeleriyle yerleşiklik kazanabildi –feminizme bağlı açılımlar sayesinde gerçekleşmedi bu. Türkiye'deki kadın kurtuluş hareketini de sınırlayan bir eksikliği bu durum."

Eşcinsel hareketin doğal ittifakı olarak görülebilecek kadın hareketinin eşcinseller ortaya çıkana ve kendi politik hatlarını ortaya koyana kadar seksizm (cinsiyetçilik) eleştirilerine zorunlu heteroseksüelliği katmamaları örneğinden ilerleyen söyleşide Erol, hem Kaos GL'nin politik hattını ortaya koyuyor hem de erkek egemen ideolojinin kurucu unsurlarından "zorunlu heteroseksüelliği" tartışmaya açıyor.

Erol aynı söyleşide ilk ortaya çıktıklarında kadın hareketiyle bir çatışma yaşayıp yaşamadıklarına ilişkin soruya ise şöyle cevap veriyor:

“Hayır doğrudan bir çatışma olmadı. Ama tam da bu noktada Kaos GL'nin özgül yanının altını çizebiliriz. Biz Batı'daki gey ve lezbiyen arkadaşlarımızın düştüğü hatalara düşmeyelim endişesiyle yola çıkmıştık... Seksizm eleştirisi artık neredeyse herkesin üzerinde ortaklaştığı bir konuydu. Ama bizim altını çizmek istediğimiz şeydu: sadece seksist değil, aynı zamanda heteroseksist bir toplumda yaşıyoruz; ve mevcut sistemde kadınlık ve erkeklik kuruluşu zorunlu heteroseksüellik zemininde yükseliyor. Bunu yaptığımızda kadın hareketleri, feminizm ve diğer siyasal guruplara dahil insanlar kendilerini sorgulamak, özgürlük açılımlarında eksik kalan bir şey olduğunu kabul etmek durumunda kaldılar.”

Erol'un ifadelerindeki kritik cümle “Batı'daki gey ve lezbiyen arkadaşlarımızın düştüğü hatalara düşmeyelim endişesiyle yola çıkmak” ifadesi. Bu ifade aslında Kaos GL'nin çalışma hayatında ayrımcılığa ilişkin 90'larda başlayan ve 2001 yılında eşcinsellerin kendi pankartlarıyla örgütlü biçimde ilk kamusal eylemi olan 1 Mayıs Emek ve Dayanışma Günü'ne katılmalarıyla hızlanan, devamında da sendikal çalışmalarla kimlik politikalarının sınırlarını zorlayarak aşan politik çizgisinin ana hatlarından birini oluşturuyor: Daha önce yapılan hatları tekrarlamayarak özgün bir çıkış yaratmak!

Bu özgün çıkışın yüzünün her daim emek hareketine dönük olduğu ve kapitalizm ve onun türevlerine karşı radikal ancak ayakları yere sağlam basan bir eleştirelliği barındırdığını söylemek gerek Kaos GL'nin bugünkü pratikleri gerekse de derginin ortaya çıkışında koyduğu diğer metinlere bakıldığında abartı olmayacaktır.

Derginin yine 1994 yılında çıkan ikinci sayısında Ediz Öztürk imzalı bir yazıda bu çıkışın salt bir yayıncılık olarak algılanmaması için örgütlenme çağrısı da yapılıyor. Eşcinsellerin kurtuluşunun heteroseksüelleri de özgürleştireceğini söyleyen ve heteroseksizme karşı her

cinsel yönelimden ve cinsiyet kimliğinden kişiyi mücadeleye çağırın dergide, eşcinsellere hitap ederek yazılan bu yazıda işçilerin sendikal mücadelesi örnek verilerek şöyle deniliyor⁵:

“Şöyle bir çevremize, yaşadığımız topluma bakalım:

“İşçiler, haklarını alabilmek için sendika kurup örgütleniyorlar; memurlar da. Bakkallar daha fazla kar elde edebilmek için kendi esnaf derneklerini, işadamları kendi derneklerini kurup örgütleniyorlar. Yakın tarihimize baktığımızda artık kadınlar da cinsel kimlikleri yüzünden sömürülüp, tacize uğradıkları için örgütlenip, mücadele etmeye başladılar. Peki ya biz? BİZNEDEN KENDİ KİMLİĞİMİZİ SAVUNMAK VE BİZ DE VARIZ DİYEBİLMEK İÇİN KENDİ ORGANİZASYONUMUZU OLUŞTURMAYALIM? VE BİRLEŞİP SESİMİZİ YÜKSELTMEYELİM? Yanlış anlaşılmasın. Ben kimseye kendisini deşifre etmesi gerektiğini söylemiyorum. Sadece EŞCİNSELİZ DİYE BİZE YAPILAN BASKILARA, HAKSIZLIKLARA, TECRİT POLİTİKASINA, ŞİDDETE DUR DEMENİN, en azından DİYEBİLMENİN YOLLARINIBİRLİKTE DÜŞÜNÜP, BİRLİKTE ARAYALIM demek istiyorum.

“İlk kez 1970’li yılların başlarında ABD’de seslerini duyurmaya çalışan eşcinseller, geleneksel eşcinsel yaşantılarına karşı yaratıcı bir alternatif önerdiler ve “yabancılaşma” yerine birlikteliği, kendini soyutlama yerine yoldaşlığı, rekabet yerine sevgiyi, ticaret ve en son moda köle olmak yerine cinsiyetçilik (seksizm) ve yaşlılıkla (yaşlılara kötü muamele) mücadele etmeyi vurguluyorlardı. O günlerden günümüze, birçok ülkede eşcinsel dernekleri kurulmuş, eşcinsellerin hak arama ve haklarını koruma mücadelesi devam etmiş, etmektedir.”

Yazının devamında o sırada Ankara İnsan Hakları Derneği’nde kurulan “Gay ve Lezbiyen Hakları Komisyonu”ndan bahsediliyor. Komisyon dernek yönetiminin değişmesiyle kapatılacak olsa da o dönem eşcinseller için bir buluşma ve sorunlarına çözüm yolları arama me-

5 Kaos GL Dergisi, Eylül-Ekim 1994, Sayı:2, Türkiye’nin Bütün Eşcinselleri, Birleşelim!, Ediz Öztürk

kanı oluyor. Ancak Ankara'da Kaos GL ve İstanbul'da Lambdaistanbul bağımsız ve özgün eşcinsel öz örgütlenmeleri olarak kendilerini tam anlamıyla inşa edene kadar çalışmalar sistematikleşemiyor.

Derginin ilerleyen sayılarında Kaos GL'nin "politik politika" yani parlamento ve iktidar hedefi bağlamında "politik" olmadığı ama ziyadesiyle politik bir örgütlenme ve yayın olduğu ısrarla vurgulanıyor. AIDS, psikoloji, bilim, iktidar ve homofobi dergi sayfalarında kendisine yer buluyor. Bir yandan da okur mektupları ve yaşamın içinden kartpostallarla eşcinsel ve transeksüeller önemsizleştirilen yaşam hikayelerini, tanıklıklarını, duygularını, arzularını kısacası kendilerini kendi dilleriyle anlatmaya başlıyor. Egemenin diliyle tanımlanan, işaret edilen, yaftalananlar kendi dillerini acemi adımlarla inşa ediyor. İleride LGBTİ hareketi ya da homofobi ve transfobi karşıtı hareket olarak adlandırılacak hareketin dili İstanbul'da Lambdaistanbul buluşmaları ve Ankara'da Kaos GL toplantıları ile inşa ediliyor. Bir yayın organı olarak Kaos GL ise günümüze kadar dönüştürerek koruyacağı bir tarzı oluşturmaya başlıyor: Eleştirel mesafe ve tanıklıkların harmanlandığı ziyadesiyle politik ve kamusal ancak aynı zamanda ziyadesiyle "kişisel" bir yayın çizgisi!

Derginin Eylül 1994'te ilk sayısı çıktıktan sonra bir yıl dahi geçmeden Mayıs 1995'te dokuzuncu sayı okurla buluşuyor. Eşcinsellerin çıkardığı bir dergiden beklenmeyecek bir şey yapıyor ve kapakta kocaman harflerle şu ifadeler yer alıyor⁶:

"EŞCİNSEL VE İŞÇİ OLMAK..."

Bir eşcinsel, ressam, şair, modacı olabiliyor. Bir başka eşcinsel ise işçi olduğunda ya heteroseksüel rolü yapmak zorunda kalıyor ya da kendini açık ederse, anlaşılırsa adı ibne'ye çıkıyor. Yani hem "eşcinsel", hem de "işçi" olmak mümkün değil. İnsanlar çalışmak zorunda olduğuna göre, bütün eşcinseller de ressam, şair, modacı olamayacağına göre..."

6 Kaos GL Dergisi, Mayıs-Haziran 1995, Sayı:9

Derginin ikinci sayısında duyurulan ancak beşinci sayıya kısıtlanarak yayınlanmayan “Eşcinsel ve İşçi Olmak...” yazısı ise Gaye Efendisiz imzasıyla yayınlanıyor. Yazıda çalışma hayatındaki genel durum şöyle özetleniyor⁷:

“İş, yalnızca kuvvet çarpı yoldan ibaret olmadığı için, rezilce ve zorunlu olarak yapılan bir uğraş olduğu için, hem eşcinsel hem işçi olmayı savunmak gibi bir aptallık yapacağım düşünülmesin. Ben sadece, heteroseksüel gözlerin görmezden geldiği bir gerçeğe dikkat çekmek istiyorum. Eğer biz de kendimizi gizlemeye devam eder ve aynı gerçeği görmezden gelirse, millet, eşcinselleri, birkaç “sanatçı” ile üç beş “ibne”den ibaret sanacak. Biraz da heteroseksüellerin uykuları kaçsın, paranoyaları artsın. Alışveriş yaptığı bakkal ve pazarcının, yanı başındaki iş arkadaşının, çocuğunun öğretmeninin, sokağını süpüren belediye işçisinin, yemeğini yediği aşçının, bindiği belediye otobüsünün şoförünün de “ibne” olabileceğini anlasın ve aptal aptal şaşırmasın.

...

“Heteroseksüeller, kabul edemiyorlar. Çünkü kendilerini toplum olarak görüyorlar. Ve bizleri yanlarında görmek istemiyorlar. Hiç de “ibne”(!) ve “sapık”(!) olmayan bir eşcinseli yanbaşımda görmeye katlanamıyorlar. Ya basıyor küfürü ya da basıyor kahkahayı.

“Memur cephesi de farklı değil. Binlerce memurun örgütlendiği sendikalar, sadece ‘kadın’ ve ‘erkek’lerden oluşuyor. Ayrıca heteroseksüel diye belirtme gereği bile duymuyorlar. Çünkü zaten hepsi heteroseksüel! Devlet, eşcinsel memur istemiyormuş. Bu durum memur sendikalarının sorunu olmuyor. Aslında bir tek eşcinsel memur üyeleri bile olmasa bu duruma tepki göstermeleri gerekir. Fakat olmuyor ve yine her koyun kendi bacağından asılacak. Eşcinsel olduğu ortaya çıkan bir memur, uzaklaştırılır ya da açığa alınır. Tek başınadır. Tabi kahraman halkımız linç etmeye kalkmadıysa. Büyük bir memur sendikasının, inceleme olanağı bulduğum tüzüğünde ilgili tek cümle bulamadım. (Yok canım aptal olduğumu sanmayın, olmayacağını ben de biliyordum.)

7 Kaos GL Dergisi, Mayıs-Haziran 1995, Sayı:9, “Eşcinsel ve İşçi Olmak...”, Gaye Efendisiz

“Sendikacı ve diğer efendilere göre sanayi sitelerinde ve atölyelerde çalışan binlerce çırak ve kalfa da heteroseksüeldir!”

“Acı ve gerçek bir durum var ki bu binlerce insan arasında eşcinsel olanlar durumlarını, heteroseksüel toplumsallaştırma sonucu bir sapma olarak görürler, kendilerini eşcinsel olarak kabul etmezler.”

Derginin aynı sayısında az evvel bahsettiğimiz tarzı doğrular şekilde “*çalışma hayatı ve eşcinseller*” başlıklı bir yazıyla satış elemanı ve bulaşıkçı iki eşcinselin çalışma hayatında yaşadıklarına ilişkin tanıklıklara yer veriliyor.

Dergi her türlü zorluğa, “camia içinden ve dışından tepkilere” rağmen inatla çıkmaya devam ediyor. Kâh kapitalizm ve eşcinsel olmak sorgulanıyor, kâh samimi bir dille okura dert anlatılıyor. Doksanlar boyunca çıkan sayılar detaylı olarak incelendiğinde ise şimdilerde Kaos GL’nin ana çalışma alanları olarak belirlediği ve bayağı yol kat ettiği eğitim, sosyal politikalar, çalışma hayatı, gençlik, ruh sağlığı gibi alanlarda çok sayıda yazının yer aldığı görülüyor. Komplocu bir zihnin “Eşcinseller taa o zamandan gizli bir ajandayla ilerlemiş bak” diyebileceği bir şekilde derginin değdiği her alan ilerleyen zamanda mücadele alanına dönüşüyor. Israrlı ve inatçı bir yayıncılık faaliyeti sözün gücünü çoğaltıyor. Başlı başına bir araştırmanın konusu olabilecek yayıncılık ve mücadele arasındaki ilişkiyi açıklamak bu yazının harcı değil. Ama iki örnek yazıyla sendikal mücadele ve homofobi ve transfobi karşıtı hareketin gündemine ışık tutabiliriz.

İlk örnek 1996 senesinden. Derginin 28. ve o sene için son sayısında yer alan “BİR GRUP EŞCİNSEL KAMU EMEKÇİSİNİN 14 ARALIK’I DEĞERLENDİRMESİ” başlıklı yazıya şöyle giriş yapıyor⁸:

“Bu yazıyı eşcinseller ibaresini görmeden okuduğunuzda ve yazdıklarımıza katılın ya da katılmayın tartışabileceksen sırf eşcinsel ibaresi dolayısıyla “bırakın şu ibneleri ya” diye bu yazıyı bir kenara bırakmayacak düzeye geldiğinizde sendikacılık oynamıyor, sendika gerçeğini kavriyorsunuz/kavramıyorsunuz demektir.”

8 Kaos GL Dergisi, Kasım-Aralık 1996, Sayı:28

Yazı boyunca o dönem gerçekleştirilen 14 Aralık mitingine ilişkin görüşler paylaşılıyor. Kâh sendikalara eşcinsel kamu emekçilerinin varlığını görmezden geldiği için sitem ediliyor kâh mitingın genel ek-seni eleştiriliyor. Yazı “Bizi de görün” talebini aşan bir temenni ile son buluyor:

“Dileriz 14 Aralık’tan sonra günü kurtarma maksatlı eylemler bir kenara bırakılır ve 6 yıllık mücadele sonrası geriye doğru gidişe son verilecek adımlar atılır. Bu adımların atılması için ve atılması esnasında biz lez-biyen, gay ve biseksüeller yanınızda, birlikte olacağız. Ve siz sendikacı-lar (daha doğrusu heteroseksüel sendikacılar); en azından homofobinizi bir kenara bırakarak sendikalarımızda/sendikalarımızda eşcinsellerin de var olduğunu ve eylemler konusunda sizden daha radikal düşündü-ğümüzü kabul edin artık.”

Gelişen ve geliştikçe çeşitlenen LGBTİ hareket içerisinde bulunduğu konumdan talep eden eğilimlerin çoğalmaya başladığı şu günlerde 1996 senesinin eşcinsel kamu emekçilerine kulak vermekte fayda var. Talebin ötesinde bir birlikte mücadele perspektifinin nüveleri ön-müzdeki süreçte de “Bize şunu verin” yaklaşımına alternatif olabilir.

Dönemin eşcinsel kamu emekçilerinin yaptıkları ve yazdıkları ister istemez bir haberci merakını da çağırıyor. Acaba bu yazıyı yazan, o eyleme katılan, mücadele eden eşcinseller bugün Kaos GL’nin Sendi-kal Çalışmalar Grubu ve Eğitim Çalışma Grubu’nun yaptıklarını gör-se ne hissederd? Eğitim-Sen’deki LGBTİ Komisyonları, sendikalarla birlikte yürütülen mücadele ve dahası İzmir Siyah Pembe Üçgen Der-neği’nin Baki Koşar Ödülü’nün Eğitim-Sen LGBTİ Komisyonları’na verilmesine tepkileri ne olurdu?

İkinci örnek ise 2000 senesinden. Artık Kaos GL Dergisi’nin kapağı renklenmiş, Muzır Kurul’la başı sürekli derde girmeye başlamıştır. “Küçüklere zararlı” ve “müstehcen” yayın organı Kaos GL bir yandan da çok sayıda kişinin takip ettiği ve katkı sunmaya başladığı bir mecra olmaya başlamıştır.

Daha önceki sayılarda olduğu gibi bu sayıda da kişisel tanıklıklar döneme ışık tutuyor. Onlardan biri bahsi geçen yıl 2000'e ait. Sayı: 65. Mart-Nisan aylarının bahar coşkusu dergiye hakim. Ve Ahmet "özel sektörü, hayallerini, geyliğini, işsizliğini" anlatıyor⁹:

"Başımdaki o koordinatör(!) işten ayrılırken bana; "Sizde sanatçı ruhu var, bunu değerlendirin, sizden iş adamı olmaz, Özel sektör insanı değilsiniz, yüreğiniz temiz, her zaman böyle kalın" diyerek bir de beylik geyikler yapmaz mı! Vicdanını rahatlatıyor zahir!. En çok içimi yakan şu cümlesine ne demeli; "Sizin olduğunuz yerde kökten sistem değişmeli, dünyanız çok farklı ve ideal, fakat bunu hiçbir patron istemez, onlar için tehlike arz edersiniz." Doğru aslında, Türkiye hep bu "tehlikeliler" sayesinde geriliyor!... Bu da, bana patronu karalayan fakat "şefkatli yönetici" ayakları aynı zamanda. Gerçekten söyledikleri doğru bu herifin! Bizim fikirlerimiz güzeli doğruyu, düzeni, ayrıntıları içeriyor. Sanatçı ruhlu, zengin yürekli gey milleti ne zaman takdir edilmiş ki! Oysa ben ayrıntılara verdiğim önemle insanın farklı olacağına inanıyor ve bunu savunuyorum. Bu fark beni birçok işten "şut"latsa da! Düzenleri bozacak, başları boşuna derde girecek, fikirlerim ile gerçekten üstün (onlara göre) olan kişiliğim ortaya çıkacak diyerek beni dışlamak daha kolay. Milyar maaşları, şişme kariyerleri, karı-kız, futbol, entel barlardaki içki muhabbetleri onların olsun. Sevgilerden, saygıdan, huzurdan ve benim gibi tek yüzdenden bahsedenler -ki bunlar eşcinsel ruhlarda eminim daha fazla ön planda- "bu adam bizim gibi değil, işe yaramaz" sıfatıyla tanınıyor ve dışlanıyor. Bizden aslında KORKUYORLAR! Bu nedenle ben özel sektörde çalışmayı "Zor Zanaat" ve yukarıdaki "Geçer akçe" tipleri de KORKAK buluyorum. Korkak değilim, fakat artık yorulmaya başladım. Üzerimizdeki hetero rolümüz ile, sırtımızdaki demirden bir kostüm ve seviyesiz seyirci ile (yöneticiler) oynanan kötü bir oyun size ne derecede zevk verirse, benim için de özel sektörde çalışmak böyle işte! Aaah, ah, birisi bana kapıları açsa, patronum veya müdürüm bir "eşcinsel", çalışan kızların çoğu "lezbiyen", erkeklerin hepiciği "gey"(!)

9 Kaos GL Dergisi, Mart-Nisan 2000, Sayı:65, "Özel sektör, hayallerim, geyliğim ve işsizlik", Ahmet

olsa iş hayatı ne zevkli olurdu!... Gerçi böyle bir yerde bu anlatılanlar mutlak yaşanır fakat eminim daha az bir yüzde ile olacaktır. Şüphesiz hepimizin hırsları, çılgın arzuları olacaktır. Fakat hetero duygu olmadığı için daha sağlıklı olur gibi hayal ediyorum, belki de öyle olmasını istiyorum. Çünkü % 100 hetero bir şirketin entrikalarını, % 50 eşcinsel kaynaklı entrikalara tercih ederim! Hiç değilse soy benim soyum, değil mi, sineye çekerim!!!”

Ahmet’in tanıklığı 20 yıldır aksatmadan çıkan Kaos GL Dergisi ve devamında KaosGL.org haber portalındaki çalışma hayatında yaşananlara ilişkin tanıklıklardan bir tanesi. İş hayatında kendini gizleme, gizlemeye rağmen yaşanan ayrımcılık ve mobbing, açıldığında uğranan hak ihlalleri, psikolojik ve fiziksel şiddet ve nihayetinde gelen işsizlikle birlikte “Artık yorulmaya başladım” cümleleri günümüzü de özetliyor. Ama o cümlelerin ardından başka bir güzellik de oluyor. 2000 yılında Ahmet’in kurduğu “Yorulдум” cümlesinin hemen ardından 2001 1 Mayıs’ında eşcinseller “Kaos GL, Eşcinsellerin Sesi” pankartı ve gökkuşağı bayraklarıyla alanlara çıkıyor. Eşcinsellerin örgütlü ilk kamusal eyleminin 1 Mayıs Emek ve Dayanışma Günü olması o zamana kadar derginin ve oluşumun çizdiği politik hat açısından ziyadesiyle anlamlı olsa da “Eşcinsellerin 1 Mayıs’ta ne işi vardı” sorusu dönem itibarıyla heteroseksizmle bırakın yüzleşmeyi daha mesele bile etmemiş emek hareketi bileşenleri ve yine aynı şekilde eşcinsel toplumunda da soruluyor. Kaos GL alana çıkışıyla birlikte hem emek hareketinin hem de eşcinsel toplumu ve hareketinin önüne çok güçlü sorular çıkartıyor.

Derginin artık tarihileşen pembe pankart, gökkuşağı ve coşkuyla 1 Mayıs alanına koşan insanlardan oluşan fotoğrafı manşetine taşıdığı 2001 Yaz sayısında 1 Mayıs’a katılmanın önemi şöyle aktarılıyor¹⁰:

“BaharAnkara’nın hemen ardından da 1 Mayıs’a “Kaos GL, Eşcinsellerin Sesi” pankartı ile katılımımız Türkiye’de bir ilkin daha gerçekleşmesini

10 Kaos GL Dergisi, Yaz 2001, Sayı:70

sağladı. Henüz bizler alanlardayken televizyonların canlı bağlantılarında haber alıp şaşkınlık, sevinç ve heyecanla bizleri arayanlar alandaki coşkimuzu bir kat daha artırdı. Bu yılın 1 Mayıs'ına damgasını vuran eşcinseller olmuş, "Açılma"nın nasıl olacağına sıkı bir yanıt vermiştik."

Aynı sayıda Murat Yalçinkaya imzalı "1 Mayıs, Ceviz Kabuğu ve Tarkan" başlıklı bir yazıda ise eşcinsellerin 1 Mayıs'ta ne işi olduğu sorusuna yanıt aranıyor. Kaos GL grubuna 1 Mayıs eyleminden sonra en sık sorulan sorulardan birinin "Eşcinsellerin 1 Mayıs'ta ne işi vardı? Niye 1 Mayıs'ı tercih ettiniz" sorusu olduğunu söyleyen Yalçinkaya şöyle devam ediyor:

"Bana öyle geliyor ki, eşcinseller olarak başka bir gün başka bir yürüyüşe katılsaydık da sorulan soru aşağı yukarı buna benzer olacaktı... Çünkü toplumsal imgelemede eşcinsellere ilişkin yansıma eşcinsellerin politikayla ilgisinin olamayacağı üzerinedir. Ne de olsa eşcinsellik denen sapık ilişki biçimi, bu topraklar üzerinde Batı'ya açılmadan önce hiç var olmamış, yularını çoktan kopartan ve aile bağlarının çözüldüğü Batı ile ilişkiler sonucunda bulaşıcı bir hastalık gibi kimilerimizi kendine esir etmiş bir durumdur. Bu durum da kendisini yatakta bir erkeğin altında inleme ve namusun ve erkeğin biricik kalelerinden olan götünü verme eylemiyle somutlanmaktadır. Eşcinsel kadın ise yoktur, zaten buralarda kadının kendisi de adı da yoktur... Eşcinselliğin yatakta sürdürülen bir kabahat olarak devam ettirilmesinde sorun görülse de asıl sorun kendi eşcinsel imgelerine aşağı yukarı uyan ya da uymadığı halde yakaladıkları bir "açığın" peşine düşerek işfa ettirdikleri eşcinseller kentlin sokaklarında dolaştıklarında ya da televizyonlarda erkeğine halel getirmese de kimi duyarlı erkeklerimizde şüphe uyandıran ünlüler göründüklerinde sorun ortaya çıkar. Kendi gözlerinde insan olmanın asgari gerekliliklerini bile yerine getiremeyen bu 'yaratıkların' elbetteki hak, hukuk talepleri de olmayacaktır. Türk bayraklarına sarılıp feryat figan transeksüellere karşı açılan kurtuluş savaşı örneğinde olduğu gibi, milli birlik ve beraberliğin sağlandığı konuların başında gelen cinsel sapıklardan kurtulma operasyonları hortumlarla, bıçaklarla, cinayetlerle,

sözle aşağılanmayla, işten çıkarılmalarla devam ederken, bu sapkınlara düşen şey ortaya çıkıp dertlerini sahiplenmeleri değil, sapıklıklarından vazgeçmeleri ve çizgili pijamalarıyla televizyon karşısına geçip “vay anasını şu anarşiklere bak yav!” diyerek Reha Muhtar seyretmeleridir.

“Hal böyle olunca, 1 Mayıs gibi, bu ülke tarihinde ilericiler açısından her zaman sembolik bir anlam ifade etmiş olan, ülkede olup bitenlere karşı sol muhalefetin sesinin duyurulduğu ve bu anlamın karşılığını devlet tarafında da bulan ve kimi zaman kanlara bulan her zaman da kriz haline getirilerek ülkede terör estirmenin başlıca nedeni olarak gösterilen bir günde, ciddiyetsiz, efemine, top, sapık ve hasta olan eşcinsellerin yeri elbette ki olmayacaktır. Bu kurgu, hem 1 Mayıs’a katılan kimi gruplar için hem de 1 Mayıs’ı terör eylemi olarak algılayan devlet için geçerliliğini korumaktadır. Bu durumda Sabah gazetesinin 1 Mayıs haberi başlığının “Beklenenden yumuşak geçti” olmasının şaşırtıcı bir yanı da yoktur. Eşcinseller varsa işin içinde elbette ki yumuşak geçecek, onlar alanı şenlendirdikleri ve hafiflettikleri için, devletin yürüttüğü politikalar ve onun yolsuzlukta ortağı olan borazanları sayesinde 1 Mayıs’a dehşetle yaklaşan “Reha Muhtar izleyicisi toplumun” içi rahatlayacaktır. Yani sorun, eşcinsellerin aslında neden 1 Mayıs eylemini tercih ettiklerinden çok, eşcinsellerin neden eylem yapmayı tercih ettikleridir. Bu nedenlerle, Kaos GL, 1 Mayıs eylemine katılmakla hiç bir şey yapmamışsa, rahatlıkla en azından eşcinsellerin “yumuşak” olmak dışında politik taleplerinin de olduğunu göstermiştir diyebiliriz de herkes tarafından anlaşılmalıdır diyebilir miyiz, emin değilim. Ne de olsa anlaşılmaktan muzdarip bir milletin evlatlarıyız...”

Yalçınkaya Kaos GL'nin çıkışının ardından sendikalar cephesinden gelen tepkileri ise şöyle özetliyor:

“Hâlâ isminde Devrimci sıfatını taşıyan ve bir zamanların en radikal eylemlerini koyarak, etrafında önemli bir işçi kitlesini örgütleyerek Türkiye siyasi tarihinde önemli izler bırakan DİSK’in devamı olan şu andaki sendikanın lideri, eşcinsellerin medya tarafından çok fazla öne çıkarıldıklarından yakınıyordu. Tabii bilmez değiliz, gazetelere verilen

demeçlerin nasıl kırıldığını ve istedikleri yorumun çıkarılması için ne dalavereler yaptıklarını... Buraya bir ünlem koyup, DİSK genel sekreterinin sadece bunları söylemiş olduğunu kabul edelim... Yakınılan şey, 1 Mayıs'ta işçi örgütlerinin vermek istedikleri mesajların, eşcinsellerin eyleme katılmasıyla gürültüye gitmesidir aslında. Bu kadar öne çıkarılınca eşcinseller, hem 1 Mayıs'ın politik olarak ciddiyetine halel gelmiş, hem de devletin kendi politikaları sayesinde ortaya çıkan krizi bahane ederek yoksul kesimlerin üstüne iyice abanmasına karşı verilen mesajlar altta kalmıştır. Yani, biraz daha ileri gidelim, genel sekreter demektedir ki "Sırası mıydı kardeşim?" KESK (Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu) genel sekreteri ise, 1 Mayıs mağdurların günüdür, eşcinseller de bu toplumda mağdur durumda olduklarına göre yürümelerinden daha tabi birşey yoktur minvalinde şeyler söylüyordu. Sosyalist İktidar Partisi ise kendi yayın organında, şimdi bunlar da nerden çıktı, tüm ciddiyetimizi ve radikalliğimizi bozdular havasında eşcinsel düşmanlığı yapmaya devam ediyordu."

2002 yılında ise Lambdaistanbul da İstanbul'da 1 Mayıs'a katılır. Böylelikle belki de hareketin dönem itibariyle eksik halkası kapanır. LGBTİ hareketi filizlendiği iki şehirde de 1 Mayıs alanına çıkmış, gökkuşağı bayraklarını açmış ve kamusal görünürlük, ayrımcılık ve emek eksenli politikalarda sözünü eyleme geçirmeye başlamıştır. 2002 1 Mayıs'ının İstanbul için bir diğer anlamı ise eşcinseller ve 1 Mayıs sorusuna verilen başka bir hattan benzer bir yanıttır. Lambdaistanbul'dan Öner'in Kaos GL Dergisi'nin 73. sayısında yer alan 1 Mayıs izlenimleri İstanbul'un 1 Mayıs'ına ışık tutabilir¹¹:

"Bu aynı zamanda benim kısa hayatımda katıldığım ilk 1 Mayıs'tı. Biraz kişisel yazacağım. Önceden 1 Mayıs hakkında çok da düşünmemiştim. 1 Mayıs hakkındaki sanırım tek anım, üniversitede okurken apolitik apolitik, (12 Eylül sonrası, bir de burjuvalığı eklerseniz, anlarsınız!) bir sınıf arkadaşım, otobüsle okula gelirken, Taksim'e gelen bütün otobüsler durdurulmuş, herkese tek tek kimlik kontrolü yapılmış ve adı

11 Kaos GL Dergisi, Temmuz-Ağustos 20012, Sayı:73

Devrim ve Turan olan herkes gözaltına alınmış. Oğün iki adet vizesi olan arkadaşım, bunları kaçırması bir yana, o geceyi nezarete geçirmiş, anne babasının ona verdiği ad yüzünden. Neyse, ama sanırım, 1 Mayıs'ı biraz öcü gibi görüyordum genelde. Yani marjinal(!)fanal!

“Bugün öcü olmadığını gördüm 1 Mayıs’ın. Açık konuşmak gerekirse, her ne kadar attığımız diğer sloganları da çok önemsemesem de, benim için öncelikli anlamı, İstanbul’da bildiğim kadarıyla ilk kez, eşcinsel kimliğimizle 1 Mayıs’ta var olmamız, gökkuşağı bayrağımızı dalgalandırmamız ve dövizlerimizi taşıyıp, sloganlarımızı atmamızdı, karşıcinsel dostlarımızla birlikte.”

Milenyum tartışmalarıyla başlayan 2000’lerin başında ekilen birlikte özgürleşme tohumları 2007 yılında¹² Kaos GL Derneği’nin ortaya koyduğu ve ilerleyen yıllarda gelişerek ve detaylanarak LGBTİ hareketinin ortak talebine dönüşecek anayasanın eşitlik maddesine cinsel yönelim eklenmesi talebiyle filizlenmeye başlamıştı. 2009 senesinde DİSK ve KESK’in yeni anayasa taslağında¹³ küçük bir sürpriz bekliyordu herkesi. KESK ve DİSK’in anayasa taslağında eşitlik maddesinde cinsel yönelim yer alıyordu!

2000’li yılların internet teknolojisi ile birlikte KaosGL.org ve başka kaynaklardan da takip edilebilecek Anayasada Cinsel Yönelim ve Cinsiyet Kimliği talebi ve kampanyasına ilişkin uzun uzadıya konuşmanın çok anlamı yok. Hâlâ güncel ve hâlâ bir mücadele alanı olan anayasal tanınmanın sendikalar tarafından 2009 senesinde sahipletilmesi ise üzerinde çokça söz etmeyi hak ediyor. Nasıl oldu da doksanların “yalnız ve değersiz” eşcinsel mücadelesi ve yayını 2000’lerde kurduğu ağlarla birlikte özgürleşmenin vazgeçilmez “yoldaşı” haline geldi sorusunun cevabını da Kaos GL’nin emekçilerinden Ali Özbaş’tan dinleyelim. Özbaş Lambdaistanbul ve Kaos GL’nin dönemsel buluşmalarından olan 2002 Baharankara toplantısında heteroseksiz-

12 <http://bianet.org/bianet/siyaset/101906-anayasa-esitlikte-cinsel-yonelimide-tanisin>

13 <http://kaosgl.org/sayfa.php?id=2979>

me karşı yeni mücadele alanı olarak sendikal mücadeleyi öneriyor. O zamana kadar aslında çokça tartışılan ve eyleme dökülen bir mevzuyla olabildiğince sade ve net şekilde ortaya koyuyor. Bu sadelik ve netlikle yıllar boyunca sürdürülen mücadele ise hem LGBTİ hareketini hem de emek hareketinin bileşenlerini birlikte özgürleşmek için dönüştürüyor, kendini sorgulamaya itiyor. Özbaş şöyle diyor¹⁴:

“Sendikalar bütün ülkelerde hemen hemen ve Türkiye’nin siyasi geleceğinde de aslında söz sahibi olan kitle örgütleridir. Çalışan kesimi örgütledikleri için, memur olsun, işçi olsun, geniş bir kesime hitap ederler. Kendi içinde kendi üyelerine ne kadar ulaşabildi, tabii ki tartışma konusu. Oraları boş bırakmayalım derken zaten gittiğinizde “ooo hoş geldiniz, sizin için de çalışalım” diyeceklerini söylemiyorum, olmayacaktır. Ama oralarla kurulan ilişkiler yavaş yavaş ileride meyvesini verecektir diye düşünüyorum. Muhafif örgütler ya da gruplar yazıldı ama sendikalar her zaman muhafif gruplar olmadığı gibi zaten böyle kim iktidarda ise hemen onlarla uyum haline geçen örgütler de olabiliyor. Bu ikisi eşit değil.”

Bütün bu tartışmalarla birlikte sene 2014’e geldiğinde ise Türkiye’de büyük bir iş katılımı yaşanıyor. Soma’da yüzlerce madenci yaşamını yitiriyor. Ülke yas ve öfkeye bürünüyor. Kaos GL ise her yıl geleneksel olarak yaptığı 17 Mayıs Homofobi ve Transfobi Karşıtı Gün yürüyüşü hazırlıklarını yapıyor. 9. Homofobi Karşıtı Buluşma sürerken hiç tartışmasız bir şekilde bütün etkinlikler ve yürüyüş Soma’da yaşamını yitirenlere adanıyor¹⁵. Kaos GL Derneği’nin düzenlediği 9. Homofobi Karşıtı Buluşma, homofobi, transfobi, nefret ve iş cinayetlerine karşı yürüyüşle sonlanıyor. Soma’da yaşanan maden katliamının ardından Soma’ya adanan yürüyüşe binlerce kişi katılıyor. İş cinayetleri ve nefret cinayetleri derneğin en büyük yürüyüşünde bir araya geliyor. “Soma’nın hesabı sorulacak” ve “Roboski’den Soma’ya; katil devlet hesap verecek” sloganları ile “Homofobik devlet, yıkaca-

14 <http://www.kaosgl.org/sayfa.php?id=616>

15 <http://www.kaosgl.org/sayfa.php?id=16635>

ğiz elbet” ve “Travestiyiz, buradayız alışın alışın gitmiyoruz” sloganları birlikte atılıyor. Nihayetinde: “Kurtuluş yok tek başına ya hep beraber ya hiçbirimiz!”

Birbirini kesen, biri olmadan diğeri olmayacak iki mücadele alanının birlikte eyleme serüvenine ilişkin bu yazı bir kolaj niteliği taşıyor. Resmin bütünü anlatma iddiası olmasa da biraz uzaktan bakıldığında fantastik bir hikaye gibi duran bu mücadeleler tarihinin çalışma hayatında hâlâ devam eden ayrımcılıklara karşı mücadeleyi yükseltmekte ilham kaynağı olması dileğiyle bu kitap 9. Homofobi Karşıtı Buluşma'nın işaret ettiği iş ve nefret cinayetlerinde yaşamını yitiren işçilere, eşcinsellere ve translara adanmıştır...

İyi okumalar...

Heteroseksist Ayrımcılığın Eşcinsel, Biseksüel ve Trans Yaşamlara Yansımaları

Umut Güner

Kavramlara giriş

Şimdiye kadar tanımlanmış üç cinsel yönelim var: eşcinsellik, biseksüellik, heteroseksüellik. Eşcinsellik, kişinin, duygusal, cinsel olarak kendi cinsine yönelme hali, biseksüellik, kişinin hem kendi cinsine hem karşı cinsine yönelme hali, heteroseksüellik ise kişinin karşı cinsine yönelme hali.

Transeksüellik ise bir cinsel yönelim değil, cinsiyet kimliğidir. Kişinin biyolojik cinsiyetini değiştirme isteği ve buna ilişkin müdahaleleri üzerinden tanımlamak mümkündür. Türkiye’de yaygın olarak, eşcinsellik, travestilik ve transeksüellik kavramı karşılaştırılıyor. Sanki eşcinsellik lisans eğitimi, travestilik master, transeksüellik de doktora gibi algılanıyor. Bu üç kavram birbirinden bağımsızdır. Travesti kavramı, kişinin karşı cinsiyetin kıyafetini giymekten hoşlanma hali olarak tariflenebilir. Türkiye’de ise cinsiyet geçiş sürecini “tamamlamamış” kişiler için yaygın olarak travesti kelimesi kullanılmaktadır. Erkek eşcinseller için yaygın olarak “gey” kelimesi kullanılmakta, kadın eşcinseller ise “lezbiyen” olarak adlandırılmaktadır. Homoseksüel kelimesini, hastalık üzerinden eşcinsellik tanımı yapıldığı için genel olarak kullanmamayı tercih ediyoruz.

Kadınların ezilmesi üzerinden kendini meşrulaştıran seksizm ideolojisinin sadece erkeğin üstünlüğü üzerinden meşrulaşmadığını aynı zamanda heteroseksist olduğunun altını çiziyoruz. Bütün toplumsal yapı ve kurumların, herkesin heteroseksüel olduğu varsayımıyla örüntüleniyor olmasını da “heteronormativite” olarak tarifliyoruz.

Trans geçiş süreci, işin tıbbi ve psikolojik boyutunu tanımlamak için kullanılıyor. Kişi geçiş sürecini tamamladığında trans olmuyor. Trans olduğu için geçiş sürecine giriyor. Trans geçiş süreci, hormonal geçiş, psikolojik ve fizyolojik geçiş olarak üç aşamadan oluşuyor.

Lezbiyen, gey, biseksüel ve translar için LGBT’ler kısaltması üzerinden bir grup tanımlaması sadece ayrımcılık üzerinden yapılabilir. LGBT’ler hayatın her alanında ayrımcılığa uğruyorlar! Ben, “LGBT” kısaltmasını kullanmamayı tercih ediyorum. Çünkü LGBT kısaltması, hareketin özgürlük ve birlikte mücadele ideasıyla çelişen bir kısaltma, biz “eşcinsellerin kurtuluşu heteroseksüelleri de özgürleştirecektir” derken, aynı zamanda heteroseksizmin heteroseksüelleri de mağdur ettiğinin altını çiziyoruz ve heteroseksizme karşı verilecek mücadelenin insanların cinsel yönelimlerinden ve cinsiyet kimliklerinden bağımsız verilebileceğinin altını çiziyoruz. “LGBT” kısaltması ile ise sadece kimlikler üzerinden bir tanımlama yapılmaktadır.

Tarihsel arka plan

Eşcinsellik ne zaman “bir toplumsal soruna” dönüştüğü ya da toplumlar için “sorun” olduğu sorusunun yanıtı bize aynı zamanda homofobinin seyri hakkında da bilgi veriyor. Eşcinselliğin norm dışı bir davranış olarak tanımlanması din üzerinden toplumsal yapıların tanımlanması ile başlıyor. Eşcinsellik günah ilan ediliyor ve diğer günahlar gibi cezalandırılması gerekiyor. Burada adli sistem kilise üzerinden kuruluyor. Eşcinseller kilise zindanlarında cezalandırılıyor. Sonraki süreçte, “hukuk”un ortaya çıkması ve devletlerin norm olarak hukuk üzerinden ilerlemesiyle, “günah” olan her şey “suça” dönüşüyor. Ve eşcinseller kilisenin zindanlarından devletin hapisanelerine kapatılıyorlar. Sonraki süreçte ise 1850’li yıllarda eşcinsellik ilk kez “hastalık” olarak tanımlanıyor. Eşcinselliğin hastalık olarak tanımlanması sürecini aslında o günün koşullarında “devrimci” bir adım olarak değerlendirmek mümkün, çünkü hastalık ideasının arkasındaki savunu, günah ya da suç da olduğu gibi “iradi” bir tercih olmadığı üzerinden ilerliyordu. Ve bu düşünce “İnsanları günahkar, suçlu ilan

edip cezalandırmak yerine hasta olduklarını kabul etmek gerekir” diyordu. Tabii ki her hastalık gibi eşcinselliğin de bir tedavisi olması gerekiyordu. Kilisenin zindanlarından, devletin hapishanelerine oradan da psikiyatri kliniklerine eşcinselliğin cezalandırılması süreci devam etti. Sonraki süreçte ilk eşcinsel örgütlenmelerine Birinci Dünya Savaşı öncesinde rastlıyoruz, 1968 kuşağı ile birlikte eşcinsel/biseksüel/trans özgürlük hareketi görünür oluyor, 1972’de Amerikan Psikiyatri Birliği, 1994’de Dünya Sağlık Örgütü eşcinselliği hastalık kategorisinden çıkartıyor. Bu arada 1968’de eşcinseller, “ne suç, ne günah, ne hastalık yaşasın eşcinsel aşk” sloganımıza benzer bir şekilde eşcinsel kavram için mutlu insan anlamında “gay” tanımını kullanmaya başlıyorlar. Diyorlar ki: “Senin beni günahkar, suçlu ya da hasta ilan etmen beni ilgilendirmiyor, ben bu halimle mutluyum, benden uzak dur!” 1980’ler’de ise HIV/AIDS patlamasıyla birlikte aslında eşcinsellerin de o kadar “mutlu” (gey) olmadıkları ortaya çıktı. Çünkü 80’lerin başına doğru Kuzey Amerika ve Batı Avrupadaki gey-lezbiyen mücadelesi, heteroseksüellerle eşit haklara sahip olununca bütün sorunların çözüleceği varsayımıyla hareket ediyordu. Ancak HIV/AIDS patlamasıyla birlikte eşit hak mücadelesinin gerçek bir özgürleşme imkanı sağlamadığı eleştirisi yükseldi. Ve daha önce devlete, psikiyatriye, tıbbı, topluma, dine karşı “Ben geyim, mutluyum” diye eleştiri getirenler de eleştirinin odağı haline geldiler. Eşcinselleri aşağılamak için kullanılan, (ibne gibi yani) queer kullanmaya başladılar ve dediler ki: “Hasta, günahkar, suçlu değiliz ama mutlu da değiliz, yoksuluz, HIV pozitifiz, yaşlıyız, sakatız.” Ve gey-lezbiyen hareketin heteroseksüellik karşısında kendi kategorisini yarattığını ve cinsel kimliklerin belirli kategorilere hapis edilemeyecek kadar geniş ve çeşitli olduğunun altını çizdiler.

Tabii ki bu tarih anlatısı Batılı bir tarih anlatısı... Aynı tarihlerde Hıristiyan kültürün egemen olmadığı coğrafyalarda süreç nasıl işliyordu sorusunun yanıtını bulmak bugün için o kadar kolay değil. Ancak Osmanlı İmparatorluğu üzerinden eşcinselliği yasaklamaya yönelik sadece birbirinden kopuk bilgiler mevcut. Bunlardan ilki gittikçe güç-

lenen Mevlevî tarikatının yaygınlaşmasının durdurmak için Mevlevî tarikatının eşcinsel eğilimler içinde olduğunu beyan edilmesi, ikincisi 1858 yılında sodomi yasaklarının Abdülmecid tarafından kaldırılması, üçüncüsü de Tazminat sürecinde oğlancılıktan uzak durulması gerektiğine ilişkin bir Şeyhülislam tarafından fetva verilmesi ve bunun üzerinden yapılan tartışmalar. Bu tartışmalar Batı'nın ilmini alırken kültürünü de almak gerektiği üzerinden yürütülürken bazı köşe yazarları "İlmini alcağız diye oğlancılıktan mı vazgeçeceğiz" sorusunu soruyordu. 2000'li yılların başında AB süreci hızlandığında Erbakan ise, "Avrupa Birliği'ne gireceğiz, homoseksüellik mi alacağız" diyerek AB karşıtlığını eşcinsellik üzerinden tanımlıyordu.

Türkiye'de eşcinsel, biseksüel ve trans hakları!

Eşcinsel, biseksüel ve transların insan hakları söz konusu olduğunda, devlet her daim fail! Ya doğrudan ihlalciler olarak ya da gerekli korumayı sağlamayarak, ihlallere seyirciler olarak, mağdurların adalete erişimini engelleyerek, failleri cezazsız bırakarak adaleti engellediği için devlet failleşiyor.

Türkiye'de 90'lı yıllardan beri örgütlenen lezbiyen, gey, biseksüel ve translar özellikle 2000'li yılların ortalarına doğru, insan hakları ihlallerini izlemeye ve raporlama çalışmalarını gündemine almaya başladı. Bu süreç ile birlikte cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği ayrımcılığı temelli insan hakları ihlalleri hem hareket içinde hem de sivil toplum içinde daha görünür olmaya başladı. Özellikle trans kadınlara ve gey erkeklere yönelik nefret cinayetlerinin yoğun olarak yaşanıyor olması ve adalete erişimin önündeki engeller, cezazsızlık ve özellikle trans kadınlar söz konusu olduğunda kolluk kuvvetlerinin sistematik olarak işkence ve kötü muamele faili olarak karşımıza çıkması, eğitim, çalışma hayatı, sağlık ve sosyal hizmetlere erişimin önündeki engeller sürekli karşılaştığımız ihlal alanlarını oluşturmakta. İhlal alanlarına ek olarak aile, medya, ruh sağlığı alanı gibi alanları da eşcinsel, biseksüel ve trans hakları alanında çalışan örgütlerin çalışma alanları olarak tanımlamak mümkün.

Eşcinsel, biseksüel ve trans dernekleri, “Türk aile yapısına ve genel ahlak”a aykırı olduğu gerekçesiyle kuruldukları aşamada kapatılmak istendi. Türk aile yapısı ve genel ahlak kavramları Türkiye Cumhuriyeti hukuk sisteminde net bir şekilde tanımlanmayan muğlak ifadelerdir ve hakim in yada mülki amirin inisiyatifi doğrultusunda içi doldurulabilir. Genel ahlak denildiğinde ne anlamamız gerektiğine ilişkin bir genel hüküm yoktur. Bu ifadelere ek olarak, müstehcenlik, hayasız hareketler gibi birkaç kavram da eşcinsel, biseksüel ve transların hayatlarını denetlemek, cezalandırmak için kullanılan kavramlardır. Dernek kapatılma sürecinde, Yargıtay, **Lambdaistanbul davasında** eşcinselliği yaygınlaştırmadığı müddetçe derneklerin kapatılmayacağına hükmetti. Bu da eşcinselliği yargının halen bulaşıcı bir hastalık gibi gördüğünün kanıtıdır diyebiliriz.

Ahmet Yıldız 15 Temmuz 2008’de öldürüldü. Ahmet’in öldürülmesi hepimizde şok etkisi yarattı çünkü öldürülmesinden neredeyse bir yıl kadar öncesinde ailesinin kendisini öldürmekle tehdit ettiği gerekçesiyle Cumhuriyet Savcılığına başvurmuştu ve bu süreci Beargi dergisinde yazmıştı. Beargide yayınlanan yazısını daha sonra Kaosgl.org’a göndermişti. Ahmet Yıldız’ın davası halen devam ediyor. Katiller yakalanmadı.

Halil İbrahim Dinçdağ davası ise eşcinsel olduğu için askerlik sürecinde rapor almasından dolayı hakemlik yapmasına izin verilmiyor olması üzerinden başlayan bir çalışma hayatı davası. Askerden rapor aldığı yani eşcinsel olduğu için hakemlik yapılmasına izin verilmiyor. 2009 yılından beri davası sürüyor.

Eşcinsel, biseksüel ve trans derneklerinin kapatılmamak için yürüttükleri kampanyalar, halen sürmekte olan Halil İbrahim Dinçdağ ve Ahmet Yıldız davaları, eşcinsel, biseksüel ve transların insan haklarına ilişkin duyarlılığı arttırdığı düşünülse de adaletin bir türlü tecelli etmediğini gösteriyor. Bu durumun özellikle lezbiyen, gey, biseksüel ve trans yurttaşların ulusal adalet ve insan hakları sistemine olan inançsızlığını pekiştirdiğini söyleyebiliriz.

Ayrımlığın eşcinsel, biseksüel ve translara yansımaları

Lezbiyen, gey, biseksüel ve trans kadın ve erkeklerin de belirli alanlara ilişkin deneyimleri de ayrımcılık türleri de farklılaşabiliyor. Örneğin bir trans kadının barınma hakkına erişim alanında yaşadığı ihlal ile lezbiyenin deneyimi birebir örtüşmeyebiliyor.

Trans kadınlar daha “pahalı” bir ev kiralarken ve sadece belirli semtlerde yaşayabilirken, eşcinsel, biseksüel kadınlar daha rahat ev tutabiliyorlar ancak “mahallenin namusu” olarak korunmaya ve kol kanat gelinecek insanlara dönüşüveriyorlar. İki eşcinsel erkeğin görünür oldukları zaman bir de yaşları artık öğrencilik döneminin dışında ise birlikte ev tutması daha zorlaşabiliyor. Bu tarz örnekler diğer alanlarda vermek mümkün.

Genellikle lezbiyenliğe bakışın erkekler tarafından daha olumlu, kabul edilebilir olduğuna ilişkin bir önyargı var. Bunun arkasındaki neden lezbiyenliğin erkek fantezisi olarak kurulmasından geçerken diğer yandan da kadın- kadına ilişkin tehlike oluşturmuyor olması varsayımı yatıyor. Ancak özellikle insan hakları ihlallerini izlerken medyaya da yansıyan çok fazla örnek var. Kadın eşcinselliği de erkekler için yani iktidarlar için tehdide dönüşebiliyor ve tehdit olarak algılandığında ona yönelik baskı ve şiddet aynı oranda sergileniyor.

Eşcinsel ve biseksüel erkeklere, trans kadın ve erkeklere yönelik doğrudan ayrımcılık yaratan düzenleme askerlik ve kolluk kuvvetlerine ilişkin. Bu kurumlar, eşcinselliği “psikoseksüel bozukluk” olarak tanımlamaya devam ederken bir yandan da profesyonel olarak asker ya da polis olarak çalışanların cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğinin ortaya çıkması durumunda doğrudan memurlukla ilişkileri kesiliyor.

Cinsel yönelimin ve cinsiyet kimliğine ilişkin farkındalığın geliştiği dönem eğitim sürecine denk geliyor. Ve eğitim ortamının heteronormatif yapısı, eğitimcilerin, okul idaresinin ve rehberlik servislerinin homofobik tutum ve davranışları, akran zorbalığı eşcinsel, biseksüel ve transların eğitim hakkına erişimin önünde bir engele dönüşüyor.

Müfredatın heteroseksüellik dışında cinsel yönelim ve kimlikleri görmezden gelmesi ve disiplin yönetmelikleriyle eşcinsel davranışın cezalandırılıyor olması da eğitim hakkına erişimin önünde ciddi bir engelle dönüşüyor ki özellikle Türkiye’de trans kadınların eğitim hakkına erişimin önünde ciddi engeller bulunmaktadır. Eğitim hakkı doğrudan çalışma hakkı YLA ilgili olduğu içinde beraberinde çalışma hayatındaki ihlalleri, istediği mesleği seçemeden başlayan ve zorunlu seks işçiliğine yönelen bir süreci başlatmaktadır.

Burada şunu belirtmekte fayda var, toplumsal cinsiyet rollerine uymayan çocuklar, “eşcinsel” olduğu varsayımı ile “sorun” olarak algılanıp, rehber öğretmenlere yönlendirilmekte. Toplumsal cinsiyet rollerine uymayan çocuklar, sınıf öğretmeni, okul idaresi ya da rehberlik servisi tarafından ailesine ifşa edilebilmekte. Eğitim herkesin “heteroseksüel” olduğu varsayımı üzerinden yapılmakta, çocuklar cinsel sağlık ve cinsel gelişim bilgilerine erişememekte. Çocuğu homofobik ve transfobik tutum ve davranışlara karşı koruyacak mekanizmaların olmaması çocuğu savunmasız bırakmakta. Akran zorbalığına karşın sınıf öğretmenleri ve rehber öğretmenler etkili bir çözüm üretememekteler.

Eğitime ilişkin mevzuatta ve mevzuata paralel düzenlemelerde, ahlak, terbiye, iffet, vakar gibi ifadeler yer veriliyor. Tanımlanmayan ve muğlak ifadeler eşcinsel, biseksüel ve trans öğrencilerin ayrımcılığa uğramasına neden olabilmekte. Bu düzenlemelere ek olarak, disiplin yönetmeliklerinde “ahlak bakımından dengeli” gibi ifadelere yer verilmekte ve eşcinsel, biseksüel ve trans varoluş mevcut heteroseksist ahlak tarafından “ahlaksızlık” olarak tanımlanmaktadır.

Çalışma hayatı, eşcinsel, biseksüel ve transların en fazla ayrımcılığa maruz kaldığı alanlardan biri olmasına rağmen, ayrımcılığın en az görünür olduğu alanların başında yer alıyor. Çalışma hayatında cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği ayrımcılığına maruz kalacakları endişesiyle insanlar cinsel yönelimlerini ve cinsiyet kimliğini ifade edememekte ve gizlenmek zorunda kalmaktalar. Cinsel yönelimleri nedeniyle çalışma hayatında ayrımcılığa uğradıklarında da aynı sektör içerisinde-

de ifşa olacakları endişesiyle haklarını arayamamakta, eksik istihdam sorunuyla karşı karşıya kalmaktalar. Trans kadınlar özellikle eğitim hayatında yaşadıkları ayrımcılık sonrasında, zorunlu seks işçiliğine yönlendiriliyor. Kamuda çalışan trans kadın ve erkekler de cinsiyet geçiş sürecinde ayrımcılığa uğrayabiliyor.

Sağlık hakkına erişimde de ciddi sorunlar yaşanmakta. Sağlık personeli herkesin heteroseksüel olduğunu varsayarak kişilerle ilişkililiyor. Bu da LGBT'lerin sağlık hizmetine erişimini olumsuz yönde etkiliyor. Eşcinselliği hastalık olarak algılayan homofobik ruh sağlığı uzmanları, eşcinselliği tedavi edilebilen bir durum olarak değerlendirebilmekte. Açılma sürecinde danışanlarını desteklemek yerine, danışanlarının cinsel yönelim ve cinsiyet kimlikleriyle barışmaları önünde bir engel oluşturabiliyor. Aynı zamanda son süreçte, eşcinselliği tedavi ettiğini ileri süren, onarım terapisi yöntemlerini uygulayan kişiler eşcinsel, biseksüel ve transları mağdur ediyor.

Trans geçiş sürecinde, "Cinsiyet geçiş ameliyatlarını" düzenleyen Medeni Kanunu'nun 40. maddesinde cinsiyet değiştirmek için üreme yeteneğinden yoksun olunması şartı da süreci zorlaştırıyor. Trans geçiş sürecinin kendisinde translar için ayrımcı uygulamalar yaşanıyor: Hastanelerde maruz kalınan aşağılama, ifşa olma, kimlik ismiyle çağırılma vs gibi sosyal önyargılar ve baskılar nedeniyle birçok trans sağlık hizmetinden yararlanmayı tercih etmemekte ya da trans geçiş sürecine başlayana kadar hastaneye başvurmamakta.

HIV/AIDS ve cinsel yolla bulaşan hastalıklara ilişkin önyargılı tutumlar, HIV/AIDS'in bir eşcinsel hastalığı olduğuna ilişkin önyargı, eşcinsel, biseksüel ve transların cinsel sağlık hizmetlerine erişimini olumsuz yönde etkilemekte. Eşcinsel ve biseksüel kadınlara ilişkin farkındalıkların az olması da eşcinsel ve biseksüel kadınların jinekoloji alanında ayrımcılığa uğramasına neden olmaktadır.

Sosyal hizmetler, eşcinsel, biseksüel ve transların maruz kaldığı ayrımcılıkların görünmez olduğu, kurum içinde mağdurların ifşa edil-

diği, fişlendiği, hatta yargılandığı, ceza aldığı bir süreç olarak kapalı kapılar arkasında yaşanan bir süreç. Kurum bakımında yani yatılı olarak sosyal hizmet kurumlarında kalan çocuklar, gençler, yetişkinler, yaşlılar, engelliler ve bakıma muhtaç tanımı içine giren bütün sosyal kesimlerin içinde eşcinsel, biseksüel ve translar olabilir. Diğer meslek elemanları gibi sosyal hizmet uzmanları da ayrımcı uygulamalar yapabiliyorlar. Ayrımcılık her zaman, bilinçli bir dışlama, yok sayma filli olarak karşımıza çıkmayabiliyor, iyi niyetli bir uygulama da ayrımcı bir sonuç doğurabiliyor. Kurum bakımında kalan gençlerin cinselliği keşfetme süreçleri ve birbirleriyle yakınlaşma halleri kurum için bir tehdit olarak algılanabiliyor ve çocuklar bir dizi kurum içi disiplin sürecine maruz kalabildikleri gibi aynı zamanda bu vakalar adli mekanizmalara yansiyabiliyor. Çocukları korumakla yükümlü bir bakanlığın kendi faaliyeti çocuklar için ayrımcı, dışlayıcı bir hizmete dönüşüyor.

Eşcinsel, biseksüel ve transların mağdur edildiği alanlarından biri de hapisane. Özellikle trans kadın ve erkekler cinsiyet geçiş sürecinde “kimlik” değişimine göre hapisanelere yerleştiriliyorlar. Bu da transların hapisanenin olanaklarından mahrum bırakılmasına neden oluyor. Adalet Bakanlığı son birkaç yıldır, eşcinsel/trans hapisanesi yapacağını duyurdu. Ancak bu hapisane projesi, çözüm değil, çünkü insanların hizmete erişiminin önündeki engelleri kaldırılıyor olması gerekiyor. Hapisane içersinde ayrı bir tecrit mekanizmasının yaratılmaması gerekir.

Aile ve açılma süreci

Yukarıda bahsettiğim gibi Ahmet Yıldız ve geçen sene de Roşin Çiçek vakasını yaşadık. Aileleri sırf kendi cinsine dönük diye çocuklarını öldürdüler. Cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğinin gelişim sürecinde aile ve aileyle kurulan ilişki eşcinsel, biseksüel ve trans çocuk, genç ve yetişkinler için ayrımcı bir alana dönüşüyor. Kişinin cinsel yönelimini ve cinsiyet kimliğini fark etmesiyle bu kimliği kabul et-

mesi süreci içerisinde meşakkatli bir süreç olabiliyor. Kimliği kabul etme aşamasına gelene kadar, inkar, yok sayma, etrafı suçlama, aileyi suçlama, kendini suçlama ve kabul etme aşamalarını yaşıyor. Bunların sırası değişebiliyor. Aile de çocuğunun cinsel yönelimini/cinsiyet kimliğini öğrendiğinde bu aşamalardan geçebiliyor. Aileler genellikle çocuklarının cinsel yönelimini fark ettiklerinde onu bir ruh sağlığı profesyonelin götürmeyi, tedavi ettirmeyi tercih edebiliyorlar. Ancak eşcinsellik bir hastalık olmadığı gibi tedavisi de yok. Doğal olarak bu süreçte ruh sağlığı uzmanlarının sadece “Eşcinsellik hastalık değildir” deyip konuyu kapatmaması, ailenin bu sürece alışmasını sağlayacak destek mekanizmasını yaratması gerekiyor. Ankara, İstanbul, İzmir ve Eskişehir’de ailelerin kendilerinin oluşturduğu destek grupları ve örgütlenmeleri mevcut. Bu gruplar da ailelerin kendileri gibi aynı süreçten kişilerden bilgi ve deneyimlerini dinleme imkanı veriyor.

Eşcinsel ve biseksüel kadınların ve ihlallerinin görünmezliği!

Biseksüel kadınların ve lezbiyenlerin insan hakları alanındaki sorunlarının görünmezliği devam ediyor. Bu yüzden eşcinsel, biseksüel ve transların maruz kaldığı ayrımcılıktan bahsederken öncelikli olarak, biseksüel kadınların ve lezbiyenlerin uğradıkları ayrımcılık ve insan hakları ihlallerinin altını çizilmesi gerekiyor.

İnsan haklarının izlenmesi aşamasında aslında lezbiyenlerin Türkiye’de çok ciddi insan hakları ihlallerine ve ayrımcılığa maruz kaldıklarını ancak bu konuda harekete geçemediklerini gözlemlemekteyiz. Bunun nedeni olarak da, cinsiyetçi-homofobik yapıdan kaynaklı olarak kadın eşcinsellerin, eşcinsel olmalarının yanında ayrıca kadın olmalarından kaynaklı sorunlar yaşaması; insan hakları ihlallerine, şiddet ve ayrımcılığa maruz kalmasının yarattığı travmaların etkisi olduğunu bilmekteyiz.

İhlale uğrayan mağdurlara destek olma ile sınırlı bir yaklaşımda en başta eşcinsel ve biseksüel kadınların ve trans erkeklerin insan hakları alanında yaşadıkları sorunları “görünmezliğe” mahkum olmasının nedenlerinden biridir.

Medya!

Medya, eşcinsel, biseksüel ve translara karşı ayrımcılığın meşrulaştırılmasına çok önemli bir işleve sahip. Medyanın kullandığı manşet/ haber kalıpları okuyucusunun eşcinsel, biseksüel ve trans algılarını oluşturulmasında etkili oluyor. Örneğin 90'lı yıllarda medyanın trans haberlerindeki dilinde sürekli “travesti terörü” kavramıyla karşılaşılıyor. Polise saldıran, olay çıkartan, arkadaşlarının cenazesine gelirken bile açık saçık giyinip gelen bu yüzden, öldürülen, şiddete uğrayan kişinin değil de onun etrafında toplanan transların boy boy fotoğraflarının sergilendiği bir süreçten geçtik.

Kadın eşcinselliği ise pornografikleştirilerek sunulmaya devam ediyor. Ve eşcinseller, translar genellikle medyaya adli/polisiye bir olay ile yansıyor. Nefret cinayetleri söz konusu olduğunda her seferinde failinin ifadesiyle, savunmasıyla hazırlanan haberler, mağdurları tek-rardan mağdur eden bir süreci de beraberinde getiriliyor.

2000'lerin ikinci yarısında medyayı izlemeye başladığımızda alternatif medya, anaakım medya arasında homofobi ve transfobi söz konusu olduğunda bir ayırım olmadığını her iki medyanın da homofobi ve transfobiyi anaakımlaştırdığını söylemek mümkün. Ancak düzenli olarak medya izleme faaliyetlerimiz, medya organlarına verdiğimiz geri bildirimler ve hareketin gelişmesiyle birlikte alternatif medya ile anaakım medya arasında bariz bir farklılaşma olduğunu görmekteyiz. Bunun bir diğer nedeni de eşcinsel, biseksüel ve trans kimliklerin politikleşmesi. Ancak zaman içerisinde nefret söylemi ve ayrımcı dili meşru bir yayın politikası olarak benimseyen Akit, Vahdet gibi gazetelerin de bu misyonu yerine getirmek için her türlü fırsatı değerlendirdiklerini söyleyebiliriz.

Medyayı izlerken ya da medyayla iletişim haline geçerken, medyanın özgür olmadığı, sermaye grupları ve iktidar tarafından yönlendirildiğinin farkında olarak medyayla iletişim kuruyoruz. Diğer yandan Kaos GL'nin, Türkiye'de homofobi ve transfobi karşıtı hareketin med-

yası olarak tanımladığımız, Kaos GL Dergisi ve websitesi KaosGL.org aynı zamanda medya için bir haber ajansı özelliği taşıyor. Haberleri biz servis ettiğimizde, haberin homofobik ve transfobik bir dille yazılmasının önüne geçiyoruz ve aynı zamanda neyin haberleştirileceğine de karar verme sürecinde etkin bir rol almış oluyoruz. Bu yüzden medyanın homofobi ve transfobinin dönüşümünde Kaos GL'in medyanın önemli bir rolü olduğunu düşünüyoruz.

Ayrımcılığa karşı neler yapıyoruz!

Eşcinsel, biseksüel ve translar olarak örgütleniyoruz, örgütlenmeleri teşvik ediyoruz. Türkiye'deki heteroseksizm karşıtı hareket olarak, heteroseksizmin sadece eşcinsel, biseksüel ve transları değil aynı zamanda heteroseksüelleri de mağdur ettiği bir sistem eleştirisi üzerinden heteroseksüellerle birlikte örgütleniyoruz.

Ayrımcılığa uğradığımız alanlar olan medya, sağlık, barınma, çalışma hayatı, eğitim, askerlik, sosyal hizmet gibi alanlarda izleme ve raporlama faaliyetleri yapıyoruz.

Dünyadan ve Türkiye'den iyi örnekleri yaygınlaştırmaya çalışıyoruz. İlgili alanlarda doğrudan iyi örnekleri kendimiz oluşturuyoruz. Kaos GL Dergisi ve web sitesi medya alanına bir örnek olabilir. İstanbul'da İstanbul LGBT Derneği'nin Sığınmaevi Dayanışması iyi bir örnek olabilir ya da Pembe Hayat Derneği'nin mahkumlar, mülteci translar için oluşturduğu Dilek İnce Giysi bankası iyi bir örnek olarak sıralanabilir.

Farklı alanlarda meslek elemanları, meslek örgütleri ve sendikalarla işbirliği içinde hareket ediyoruz. Bu yapılar içinde heteroseksizm karşıtı ağlar, komisyonlar kurulmasını destekliyoruz ve bu ağ ve komisyonlarla işbirliği içinde hareket ediyoruz. Eğitim-Sen İstanbul ve İzmir'de iki şubede LGBTİ komisyonları kuruldu, Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği İstanbul Şubesinin LGBTİ komisyonu var. Yine Türkiye Gazeteciler Sendikası'nın kadın komisyonu ile ortak çalıştay düzenledik İstanbul'da.

Farklı meslek gruplarına yönelik insan hakları eğitimleri düzenliyoruz, medyacılar, öğretmenler, avukatlar, sosyal hizmet uzmanları, psikolojik rehber danışmanlar, psikologlar, sendikacılar insan hakları eğitimlerimizin hedef kitlelerini oluşturuyor. Farklı alanlarda meslek elemanlarına yönelik bilgilendirici dokümanlar hazırlıyoruz ve dağıtımını gerçekleştiriyoruz.

Ayrımcılık karşıtı ders programımız var, Ankarada davet eden bütün üniversitelerin bütün bölümlerine gidip eşcinsel, biseksüel ve transların maruz kaldığı ayrımcılığı ve bu ayrımcılıklara karşı nasıl mücadele edilebileceğini anlatıyoruz. Homofobi Karşıtı Yerel Buluşmalar etkinliğimiz kapsamında her sene 30'u aşkın şehirde eşcinsel, biseksüel ve trans temalı etkinlikler düzenliyoruz. Ankarada üç büyük etkinliğe ev sahipliği yapıyoruz. Her sene mart ayında Feminist Forum, Mayıs ayında Homofobi Karşıtı Buluşma ve Aralık ayında Dünya İnsan Hakları Günü haftasında Ayrımcılıklara Karşı Sempozyumu düzenliyoruz. Bu etkinliklerle hem kamuoyunu hem de LGBT aktivistleri güçlendirmeyi ve bu ayrımcılıklarda birlikte dayanışma içinde homofobi ve transfobi karşıtı hareketi geliştirmeyi ve genişletmeyi hedefliyoruz.

Kadınlar İşgücü Piyasasının Neden Dışında? Kapitalizm ve Patriarka Temelinde Bir Analiz¹

Gülay Toksöz²

Geleneksel kalkınma anlayışında kadınlar hane içindeki cinsiyet temelli işbölümü çerçevesinde doğuran, bakan, büyüten ve piyasaya katılmadıkları için üretici kabul edilmeyen kişilerdir. Ekonomik gelişmeyle hane refahı arttıkça kadınların durumlarının da iyileşeceği varsayılır. Ancak hane refahının artmasıyla kadınların durumlarının iyileşmesi arasında her zaman doğrudan bir ilişki yoktur. Kadın ekonomik açıdan erkeğe bağımlı olduğu sürece kaynakların paylaşımı konusunda ciddi gerilimler yaşanabilmekte, kadınlar ve kız çocukları hane gelirinden çok daha sınırlı yararlanabilmektedir. Kadınların hane içindeki yeniden üretici faaliyetler yani çocuk, yaşlı ve hasta bakımı ile günlük ev işleri için harcadığı emeğin karşılığı yoktur. Bu emek görülmez, yapılan iş takdir edilmezken, ev içi yükümlülükler kadınların gelir getirici faaliyetlere katılımını sınırlar. Patriarkanın (ataerkilliğin) maddi temelini, kadının emeğini değersizleştiren bu işbölümü ve bu işbölümünün doğal, ezeli ve ebedi olduğuna dair ideolojiler oluşturur. Kadının hane içindeki karşılıksız emeği başta koca/baba olmak üzere ailenin tüm üyeleri açısından yarar sağlamakla kalmaz, aynı zamanda kapitalist ekonomi açısından da yarar sağlar. Günlük hanenin muhafazasına yönelik işler: pişirme, temizlik, alışveriş, çocuklara bakmak vb. işgücü maliyetini düşürür, karların büyümesine yol açarak birikim sürecini hızlandırır. Ödenmeyen emeğin yokluğunda çalışanın ve ailesinin aynı yaşam standardını yakalayamaz.

1 Bu metin, yazarın “Kalkınmada Kadın Emeği” (Varlık Yayınları, Ankara, 2012) başlıklı kitabından yapılmış kısa bir özetidir. Daha uzun bir versiyonu Türk-İş tarafından yayımlanan Sendikacılık Akademisi Ders Notları 2 (2013) kitabında yer almıştır.

2 A.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi öğretim üyesi

bilmesi için daha yüksek gerçek ücret gerekeceği ve bunun ücret-kar oranlarını etkileyeceği açıktır.

Kadınlar işgücü piyasasına katıldıklarında ise bu piyasanın kuralları, kadınları yeniden üretici faaliyetleri nedeniyle dezavantajlı konuma sokacak şekilde işler. Kadınların bakım yükümlülükleri nedeniyle işgücü piyasasına kesintili veya kısmi zamanlı katılımı, kadına verilen düşük nitelikli işlerin ve ödenen düşük ücretin gerekçesi yapılır. Cinsiyete dayalı işbölümü sonucu kadınların daha düşük ücretli işleri yapması, erkeklerin kadınlar üzerindeki egemenliğini pekiştirir, kadınların evle ilgili sorumlulukları ise onların işgücü piyasasındaki aşağı konumlarını güçlendirir. Kadınlara düşük ücret, daha az hak ve daha az ilerleme fırsatları patriarkal sistemin maddi temelini korur. Kadınların işgücü piyasası içindeki zayıf konumu onların aile içindeki tabi konumlarını pekiştirir. Kadınların erkekler gibi gelir getirici çalışma biçimlerine erişim imkanından yoksun olması, kadınların iyi ücretli işlerden uzak tutulması, onların aile içindeki şiddete dayalı ilişkilerden kaçmalarını zorlaştırır. İşgücü piyasasının eşitsiz yapısı ve kadınların bu piyasadaki ikincil konumu üzerinden kapitalizm ve patriarka arasında uzlaşma sağlanır.

Sanayileşme Sürecinde Kadın Emeği

Ekonomik büyümenin temel eksenini oluşturan sanayileşme sürecinin yol açtığı işgücü talebi ile işgücü piyasaları üzerinde büyük etkisi vardır. Sanayileşmenin kadınların istihdamını nasıl etkilediğine baktığımızda, ülkeler arasında büyük farklar olduğunu görürüz. Gelişmekte olan ülkelerde farklı sanayileşme patikaları izlenmiş, bunun kadın işgücü açısından farklı sonuçları olmuştur. Bir ülkede kadınların işgücüne katılım oranları ve istihdamdaki yerleri, işgücü arz ve talebini belirleyen makro-ekonomik faktörlerin ve sosyo-kültürel yapıların karmaşık bir bileşimidir. Sosyo-kültürel faktörler yani ailede, toplumda ve devlette egemen olan patriarkal yapılar, zihniyetler ve pratikler kadınların eğitim ve istihdama erişimini engelleyerek kadın işgücü arzının sınırlı kalmasında etkili olabilir. Kadın işgücüne yönelik talebi

karşılacak işgücü arzının ortaya çıkması ve kadınların istihdam koşulları, o ülkedeki patriarkal sistemin işleyişiyle ve kapitalist kalkınma modelinin içinde bulunulan aşamasıyla yakından bağlantılıdır. Kapitalizm ve patriarka arasındaki farklı eklemleme biçimleri, istihdama farklı katılım örüntüleri ortaya çıkarmaktadır.

Sanayileşmeye odaklanan kalkınma stratejilerinin ilk döneminde ithal ikameci sanayileşme süreci, ikinci döneminde ihracata yönelik sanayileşme süreci yaşanmıştır. İthal ikameci sanayileşme döneminde dünyanın çeşitli bölgelerinde kadın işgücüne genel olarak ihtiyaç duyulmamış, 20. yüzyılın son çeyreğinde, gelişmekte olan ülkelerde özellikle Güneydoğu Asya ülkelerinde ihraç yönelimli sanayileşme ve büyüme stratejilerine geçişle birlikte kadın işgücüne olan talep artmıştır. Uluslararası piyasalarda rekabet edebilmek için maliyetleri aşağı çekmek durumunda olan firmalar açısından, emek yoğun malların üretiminde kadınlar ucuz işgücü kaynağı olarak elzemdir.

İhracat yönelimli sanayileşmeye dayanan büyüme modeli kalkınmakta olan dünyanın değişik bölge ve ülkelerinde farklı yörüngeler izlemiştir. Kadın işgücüne talep büyük farklılık gösterdiği için kadınların işgücüne ve istihdama katılım oranları en yüksek Asya'da ve en düşük Latin Amerika'da olmak üzere farklı hızlarda artmıştır (UN 1999:27, Joeke 1999). Güneydoğu Asya ülkeleri ihracat yönelimli kalkınmanın en başarılı örnekleri olarak addedilmekte ve bölgenin büyümesinin belirleyicileri üzerine geniş bir tartışma bulunmaktadır. Farklı yaklaşımlar ekonomik açıklık, kolaylaştırıcı devlet kurumlarının aktif rolü, teknik ilerleme, insan sermayesine yatırım, gelir dağılımı eşitliği gibi çeşitli faktörlere vurgu yapmakla birlikte yabancı teknolojiye erişimde ihracatın oynadığı pozitif role ilişkin görüş birliği mevcuttur. Feminist iktisatçılar bu yaklaşımların büyümenin toplumsal cinsiyet boyutunu ve ihracat sanayilerinde istihdam edilen kadın işçilerin düşük ücret düzeylerinin bu süreçteki rolünü göz ardı ettiğini belirtir (Seguino 2000:51). Bu ülkeleri rekabetçi yapan, ihracat satışlarını artıran, modern teknolojiler için gerekli dövizin teminine katkı sunan,

kadınların düşük ücret düzeyleridir. İhracata yönelik sanayileşmeye geçiş, 1960'lardan başlayarak ucuz işgücü kaynağı olan kadın işgücüne talebi artırmıştır. Ancak hızlı büyümenin ucuz kadın emeğine dayandığı bu ülkelerde kadınların pazarlık gücü devlet tarafından korunan patriarkal toplumsal cinsiyet normlarıyla sınırlanmıştır. Doğu Asya ülkelerinde kapitalizm ve patriarka arasındaki eklemlenme, kadınların erkeklere kıyasla düşük ücretlere mahkum edilmesi üzerinden sağlanmıştır.

Kadınların işgücüne ve istihdama katılımı itibarıyla Ortadoğu ve Kuzey Afrika bölgesini (OKA) Doğu ve Güneydoğu Asya bölgesiyle karşılaştıran bir başka çalışma, 1960-70'lerde piyasa ekonomisine geçiş sürecinde OKA ülkelerinin petrol gelirleriyle desteklenen kişi başına görece yüksek milli gelirin ve ücret düzeylerinin rolüne dikkat çekmektedir (Karshenas ve Moghadam 2001). Geçiş döneminde tarımdışı sektörlerde kişi başına milli gelirin görece yüksek olduğu ülkelerde geleneksel kültürün kısıtlayıcı öğelerinin öne çıktığını, buna karşılık kişi başına milli gelirin düşük olduğu ve erkeğin tek kazanan olarak ailenin geçimini sağlayamadığı toplumlarda kadınların işgücüne katılımına imkan tanıyan yeni kültürel normların ortaya çıktığını belirtmektedirler. OKA ülkelerinde görece yüksek gelir düzeyi erkeklerin çalışıp kadınların gelir getirici çalışma dışında kaldığı patriarkal aile yapılarının muhafazasında ve dolayısıyla kadınların işgücüne katılım oranlarının çok düşük kalmasında etkili olmuştur. Ancak petrol gelirlerinden kısmen ya da tamamen yoksun olan Fas ve Tunus gibi ülkeler bunun istisnası olup, ihracat yönelimli sanayileşme kadınların imalatındaki oranının artışına yol açmıştır. Bu ekonomik bağlamda Moghadam (2001) OKA ülkelerinde erkeğin aileyi geçindirdiği, kadınların ev ve bakım işlerinden sorumlu ve erkeğe ekonomik açıdan bağımlı olduğu bir 'patriarkal toplumsal cinsiyet' sözleşmesinden söz eder. Bu patriarkal toplumsal cinsiyet sözleşmesi işgücü piyasasına giren kadınlar için hangi işlerin ve mesleklerin uygun olduğunu da belirlemektedir. Bu sözleşme yasalar, özellikle aile yasaları aracılığıyla sistemli hale getirilmektedir. OKA bölgesinde patriarka ve kapitalizm

arasındaki eklemleme kadınların işgücüne katılmaktan alıkonması üzerinden sağlanmıştır.

Sözü edilen çalışmalarda sadece 'kültür'e yer veren yaklaşımlar eleştirilmekte ve kadınların istihdam örüntülerinin nasıl bölgedeki makro-ekonomik faktörler ve sınırlı sanayileşme tarafından biçimlendirildiğini gösterilmektedir. OKA ülkelerinde ekonomik kalkınma ve kadın istihdamına ilişkin karşılaştırmalı bir diğer analizde Türkiye bölgenin en çok sanayileşmiş ülkesi olarak değerlendirilse de, kadınların tarım dışındaki düşük istihdamı yine sınırlı sanayileşme bağlamında ele alınmaktadır (Moghadam 2003).

Türkiye'de Sanayileşme Süreci ve İşgücü Piyasasında Kadın Emeği

Türkiye petrol kaynaklarına sahip olmamakla birlikte kadınların işgücüne katılımı ve istihdam örüntüleri OKA bölgesindeki diğer ülkelerle benzeşmektedir. 1960-70'lerdeki ithal ikameci sanayileşme döneminden sonra Türkiye 1980'lerde ihracata yönelik sanayileşme stratejisini benimsemiş ancak bu büyüme süreci kadınların istihdamında kayda değer bir artışa yol açmamıştır. Türkiye'nin OKA ülkelerinden önemli bir farkı, 1923'de Cumhuriyetin kuruluşuyla birlikte Türkiye'nin Batılılaşma sürecinin bir parçası olarak benimsediği toplumsal cinsiyet eşitliğini gözeten yasalar ve düzenlemelerdir. Ayrıca AB ile üyelik görüşmelerinin başlaması, Türkiye'nin mevzuatının ve kurumsal yapısının AB müktesebatına uyumlu hale getirilmesi çalışmalarını başlatmıştır. Ancak yasalarda toplumsal cinsiyet eşitliğinin gözetilmesi kendiliğinden işgücü piyasalarında ve istihdamda eşitliği getirmemektedir. Eşitliğin gerçekleşmesi ekonomik ve sosyal kalkınma için seçilen yollara ve refah rejiminin tipine, yani dünya piyasalarına yüksek katma değerli ürünlerin üretilmesi, istihdam artışının toplumsal bir hedef olarak benimsenmesi ve düzgün işlerin hem erkekler hem kadınlar için erişilebilir olması üzerinden dahil olmayı öngören büyüme stratejisinin seçilmesine ve kamusal bakım hizmetleri altyapısının sağlanmasına bağlıdır.

Günümüz Türkiye'si toplumsal cinsiyet eşitliği bakımından dünya ülkeleri arasında çok geri sıralardadır. Bunun temel nedenleri Türkiye'de kız çocukları ve kadınların eğitim-öğretim imkanlarından yeterince yararlanamaması, işgücüne ve istihdama son derece sınırlı katılması ve siyasi karar alma mekanizmalarda hemen hiç bulunmamasıdır. Türkiye'de kadınların işgücüne katılım oranları halen %30 dolayında olup, sadece çok düşük değildir. Yakın zamana kadar ciddi bir düşme eğilimi göstermiş, ancak 2008'den bu yana hafif bir artış trendine girmiştir.

Türkiye'de uygulanan makroekonomik politikaların istihdam üzerindeki etkilerine tarihsel açıdan bakıldığında, 1950'lerden itibaren kapitalist piyasa ilişkilerinin ve mekanizasyonun tarıma girmesiyle geçimlik üretimin dönüşüme uğradığı ve işgücüne duyulan ihtiyacın azaldığı görülür. Bu durum kadın emeğinin durumunu da etkilemiştir. Kadın emeğinin kullanım yoğunluğu toprakta mülkiyet yapılarına, tarımda mekanizasyonunun derecesine, üretilen ürünün niteliğine ve üretim sürecinde emeğe duyulan ihtiyaca bağlı olarak değişmektedir (Kandiyoti 1997a). Özellikle tahıl üretiminin yapıldığı bölgelerde yaygınlaşan makine kullanımı işgücü fazlasını açığa çıkarmış ve tarımsal üretim aracılığıyla geçinme imkanları azalan kitlelerin kırdan kente göçü hızlanmıştır. Hane temelli patriarkanın gücüne bağlı olarak kentte erkekler aileyi geçindirmekten esas sorumlu görülmüş, kadınlardan evde kalması ve ev işi ile bakım hizmetlerini yerine getirmesi beklenmiştir. Türkiye'de 20. yüzyılın ikinci yarısından itibaren kadınların işgücüne katılım oranlarının düşmesi, tarımsal üretim sürecinin dışında kalmalarına bağlıdır. Buna karşılık imalat sanayi açısından girdi niteliği taşıyan pamuk, tütün, çay, şekerpancarı gibi emek yoğun ticari ürünlerin üretiminde kadın işgücü küçük ölçekli çiftçi hanelerinde ücretsiz aile işçisi veya topraksız hanelerde ücretli tarım işçisi konumunda en ucuz girdi olarak çalışmaya devam etmiştir. Ancak son yıllarda uluslararası finans örgütlerinin empoze ettiği tarımsal politikaların tarımsal üretim ve istihdamı hızla azaltmasıyla, kadın emeği erkek emeğinden daha hızlı bir şekilde üretim dışında kalmaktadır.

Tarımda açığa çıkan kadın emeğinin tarım dışı ekonomik faaliyetlerde istihdamı ise çok sınırlı düzeyde gerçekleşmiştir. İthal ikameci sanayileşme döneminde kadınların sanayide istihdamı dokuma, tütün, gıda gibi belirli işkollarında olmuş, kadınların toplam sanayi istihdamındaki payı beşte biri hiç geçmemiştir. Bu dönemde iç talebi desteklemek üzere ücret ve maaşların görece yüksek tutularak satın alma gücünün artırılmasına çalışılması, hane reisi olan erkeğe aileyi tek başına geçindirme imkanı vererek patriarkal aile yapısının muhafazasında etkili olmuştur.

İhracata Dayalı Sanayileşmede Kadın İşgücüne Talep

İzleyen dönemde ihracata dayalı sanayileşmeye geçiş, kadınların geleneksel işkolları dışında istihdam edilmeleri ve istihdamdaki paylarının artışı doğrultusunda kayda değer bir etki yaratmamıştır. Bunun çeşitli nedenleri vardır. İşgücü piyasasının dışında kalan kadınların işgücüne girebilmesi için yeni yatırımların yapılması ve kadın işgücüne talep olması gerekir. Ancak Türkiye’de 1980 sonrası uygulanan yapısal uyum programlarının ve ihracata dayalı sanayileşme modelinin ücretlerdeki gerilemeye rağmen istihdam artışı yaratma potansiyeli zayıf kalmıştır. Bunun çeşitli nedenleri vardır. Burada öncelikle Türkiye’de üretken alana yapılan ve dolayısıyla istihdam yaratması beklenen yatırımların sınırlı oluşuna dikkat çekilebilir. Yapısal uyum programları kapsamında kamu ekonomisinin faaliyet alanları daraltılmış, özelleştirmeler aracılığıyla kamu işletmeleri özel sektöre devredilmiş, kamunun sabit sermaye yatırımları gerilemiştir. Kamunun sabit sermaye yatırımları gerilerken özel sektör yatırımlarının aynı ölçüde artmaması, Türkiye’de artan işgücü arzını karşılayacak işgücü talebinin yaratılamamasında etkilidir (Şenses 1990, 1996, Kepenek, Yentürk 2010).

Öte yandan ihracata yönelik sanayilerin uluslararası pazarlarda rekabet etmek zorunda olması maliyetleri düşürmek için üretim sürecinde taşeron ve fason ilişkileri öne çıkarmıştır. Kayıtdışı çıkması kolay olmayan büyük işletmeler çözüm yolunu üretim sürecinin

emek yoğun aşamalarını küçük işletmelere fason üretim yaptırmada bulmaktadır. Fason iş alabilmek için kendi aralarında yoğun rekabet yaşayan küçük işletmeler maliyetleri esas olarak işgücünün kayıtdışı istihdamı üzerinden düşürmektedir. Bu gelişmelere bağlı olarak istihdam formel sektörden ziyade enformel sektörde ve enformel ekonomik faaliyetlerde artmaktadır. Ekonomik koşulların zorlamasıyla işgücü piyasasına giren vasıfsız kadınlar gerek sanayi gerek hizmet sektörlerinde kayıtdışı işler üzerinden istihdama katılmaktadır. Dolayısıyla Türkiye'nin seçtiği ekonomik kalkınma modeli, yüksek katma değerli ürünlere yönelik yatırımları, düzgün işlerde istihdam artışını, kadınların güvenceli ve istikrarlı işler üzerinden işgücü piyasasına katılımını sağlayan bir model olmamıştır.

Türkiye'de düşük yatırım düzeyinin yanı sıra işgücü piyasasında durumu ağırlaştıran bir diğer faktör demografik yapı olup, kadın işgücüne talebin düşük kalmasında etkilidir. Doğurganlık hızındaki azalmaya bağlı olarak Türkiye'de nüfus artış hızı düşmektedir. Ancak yetişkin nüfusun hacmi nüfus projeksiyonlarına göre 2041'e kadar artacaktır (Hoşgör, Tansit 2010: 69). Bunun anlamı giderek yükselen potansiyel bir işgücü arzı ve istihdamın sağlanamadığı koşullarda yüksek işsizlik oranlarına ulaşılması demektir. Türkiye'de şimdiye kadar çalışma çağındaki nüfusun ve işgücüne katılanların artış hızı istihdamın artış hızından daha yüksek olmuştur. Bu durumun henüz işsizlikte büyük artışlara yol açmaması özellikle çalışma çağındaki genç kız ve kadınların işgücü arzları üzerindeki patriarkal denetime bağlı olarak işgücü piyasası dışında kalmalarına bağlıdır.

Bu noktada, işgücü piyasasındaki toplumsal cinsiyete dayalı yapılanmanın, patriarkal zihniyetlerin ve üretim örgütlenmelerinin de kadın işgücüne talebi belirleyen bir unsur olduğunun altını çizmek gerekir. Hangi sektörlerin, hangi işlerin kadınlara uygun olduğuna dair patriarkal zihniyet yapısı, işverenlerin işe alım tutumlarını belirlemede ve kadınlar açısından istihdam fırsatlarını sınırlamaktadır. Söz konusu patriarkal zihniyet yapısı, kadınların da ne tür işler

için işgücü arz edecekleri hususunda kişisel tercihlerini etkilemektedir. Anadolu kentlerinde sanayi bölgelerinde esas olarak erkeklerin çalıştığı işletmelerin bulunması, buraların adeta erkeklere özgü alanlar olarak algılanması sanayi bölgelerinin kadınlar için 'uygun' çalışma ortamları olarak görülmemesine neden olmaktadır. İşveren tercihlerinin erkek işgücünden yana olmasının sadece cinsiyetçi zihniyet ve tutumlara dayanmadığı, demografik yapıyla bağlantılı olarak geniş bir erkek işgücü arzının da bunda etkili olduğu belirtilmelidir. Her koşul altında ve her tür işte çalışmaya hazır genç bir erkek işgücü arzı nedeniyle de kadın işgücüne talep düşük kalmaktadır. İşverenler kadınların yeniden üretim faaliyetlerinin getirdiği başta hamilelik, doğum izni, çocuk bakımı gibi durumlarla ilgili maliyetleri üstlenmek istememektedir. Ayrıca uzun çalışma saatleri, vardiyalı çalışma gibi koşullar kadınların yeniden üretim sorumluluklarıyla bağdaşmadığı ölçüde kadın istihdam etmekten kaçınılmaktadır.

İşgücü piyasasının katı yani işgücüne talebin yüksek ancak işgücü arzının sınırlı olduğu ülkelerde kadınların işgücü piyasalarına katılımı desteklenmektedir. Kamusal patriarkanın temsilcisi olan devletin tutumunda işverenlerin işgücü talebine ve kadınların mücadelesine bağlı olarak cinsiyet eşitliğine yönelik politikalar nedeniyle kırılmalar ortaya çıkmaktadır. Devletin bakım hizmetlerine yönelik kamusal politikalar geliştirdiği, işgücüne olan talebin ücretlerin yükselmesine yol açtığı koşullarda kadınları ev içinde tutan patriarkal yapıların çözüldüğü ve kadınların işgücü piyasasının asli unsurları haline geldiği gözlenmektedir (Walby 1996). Türkiye'de ise yukarıda belirtildiği gibi her koşul altında çalışmaya hazır geniş bir genç erkek kitlesinin varlığı ve işverenlerin işgücü talebinin esas olarak bu kaynak üzerinden sağlanması, işgücü piyasalarındaki cinsiyetçi zihniyet ve yapıların muhafazasına neden olmaktadır.

Sonuç olarak Türkiye'de ihracata yönelik sanayileşmeyi temel alan kalkınma süreci yeterli düzeyde istihdam imkanı yaratmamış ve özel-

likle kadın istihdamı düşük düzeyde kalmıştır. Kadın işgücüne talebin fazla olmaması, sermayeyi patriarka karşısında bir meydan okumaya zorlamamış ve kadınların kamusal alanın büyük ölçüde dışında kalması, cinsiyete dayalı işbölümünün ve patriarkal aile yapısının muhafazası noktasında bir uzlaşma sağlanmıştır.

Kadın İşgücü Arzını Sınırlayan Faktörler

Kandiyoti'nin klasik patriarka örneği olarak verdiği Anadolu köylü hanesinde kocanın erkeklik iddiası kendisine bağımlı olanları, öncelikle eşini ve çocuklarını koruyup geçindirme yeteneğine bağlıdır. Erkekler baba ve koca olarak ailelerinin güvenliğinden, şerefinden ve itibarından sorumlu addedilir. Erkeğin şerefi kadınların davranışına bağlı olduğu için, kadının buna uygun davranması beklenir. Kırdan kente göçle birlikte kadınların hane dışında çalışmaya başlaması, kadının girebileceği 'uygunsuz' davranışlarla erkeğin otorite ve denetiminin aşınmasına yol açma potansiyeli taşır. (Özyeğin 2004:101-103). Bunun önünü almak için, kız çocuklarının ilkokuldan sonra eğitim-öğretim olanaklarından yoksun bırakılmasında ve çalışma hayatına girmekten alıkonmasında patriarkal zihniyet etkili olur. Dini temelde şekillenen mekansal ayrışmanın ve hemcinsler arası toplumsallaşmanın egemen olduğu muhafazakar ve geleneksel çevrelerde karma toplumsallaşmaya imkan tanıyan eğitim kurumları ve işyerleri kuşkuyla karşılanır. Çalışmaya izin verme durumunda ki erkekler kadınların erkeklerle aynı mekanlarda çalışmasını, cinsel taciz endişesiyle olumsuz değerlendirir, erkeğin şerefini sarsabilecek bir risk durumu olarak görür (Kandiyoti 1997b, s.30-31). Kadının kendine ait bir gelir sahibi olmasını erkeğin hane içindeki otoritesini sarsan, onun kadın üzerindeki egemenliğini zayıflatan bir tehdit unsuru olarak görmesi ölçüsünde kadının çalışmasına izin vermez. Bu nedenle kadının dışarıda gelir getirici bir işte çalışması ancak kocanın bu görevini ifa edemediği zorunlu durumlarda kabul görür, sırf kadınlardan oluşan iş ortamlarında ya da evde çalışmayı onaylama eğilimi ağır basar.

Kuşkusuz bu tutum bölgelere göre, kırsal, kent ve metropol arasında farklılık gösterse de, kadının ev dışında gelir getirici çalışmaya katılımı genel olarak kendi bireysel kararının ötesinde ailenin erkek bireylerinin aldıkları kararlara bağlıdır. İstanbul'da 90'lı yıllarda işsiz kadınlarla yapılmış bir araştırmanın bulgularına göre işsiz kadınlar arasında ilköğretim mezunu olanların dörtte üçü çalışmak için kocasından izin alması gerektiğini düşünürken, eğitim düzeyinin artışıyla birlikte oran düşmekte ancak yüksek öğretim mezunlarında bile kadınların beşte biri izin almaları gerektiği görüşünü taşımaktadır. Kocanın izin vermemesi durumunda kadınların dörtte üçü onu ikna etmeyi deneyeceğini söylese de, ikna edememeleri durumunda kadınların üçte ikisi çalışmaktan vazgeçeceklerini belirtmektedir (Demirel vd. 1999, s.211-214). Evliliğin ve aile içindeki işbölümünün işgücüne katılım bakımından çok belirleyici ve sınırlayıcı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir.

Kuşkusuz patriarkanın 20. yüzyıl boyunca kendi içinde çeşitli kırılmalara uğradığını, özellikle ait olunan toplumsal sınıf temelinde kadınlar açısından patriarka karşısında farklı güçlenme ve pazarlık olanaklarının doğduğunu belirtmek gerekir. Büyük kentlerde eğitim fırsatlarından yararlanan ve uzman mesleklerde çalışan orta ve üst sınıflardan kadınlar için evlilik, onların iş yaşamından ayrılmasına yol açmamaktadır. İcra ettikleri yüksek ücretli meslekler dayanılmaz evlilikleri sonlandırma şansını kendilerine sunmaktadır. Ancak alt sınıflardan kız çocukları ilköğretim veya ortaöğretimden sonra yüksek öğrenime geçme fırsatı bulamadığında evlilik ve ev kadınlığı kaçınılmaz kader olmaktadır. Kırsal kadınlar eğitim düzeyinden bağımsız olarak tarımsal üretime ücretsiz aile işçisi olarak katılırken, kentlerde düşük eğitimli kadınlar işgücü piyasasının dışında kalmaktadır. Erkeğin aileyi geçindirememesi gibi ekonomik zorunluluklara bağlı olarak gelir getirici işlerde çalışmak durumunda kalırlarsa, bulabildikleri işler çoğunlukla imalat sanayiinin daha çok atölye tarzı küçük işletmelerinde veya hizmetler sektöründe düşük vasıflı, düşük ücretli kayıtdışı işler olmaktadır. Bu tür işlerin sunduğu gelir düzeyi kadınla-

rın hane içindeki egemenlik ilişkilerine karşı çıkmasına ve erkek otoritesini sorgulamasına izin vermemektedir.

Eğitim-İşgücü Arzı İlişkisi

Türkiye’de nüfusun belirgin bir özelliği eğitim ve vasıf düzeyinin düşüklüğüdür. Toplumsal sınıf, cinsiyet ve etnisite düzey düşüklüğünü belirleyen ve birbiriyle karşılıklı etkileşim içinde kadınların durumunu ağırlaştırıcı unsurlar olmaktadır. Toplumsal cinsiyet açısından bakılınca okullaşma oranları ve eğitim düzeyleri kadınlarda erkeklere göre daha düşüktür. Toplumsal sınıf ve yoksulluk açısından bakıldığında eğitime katılım ile hane halkının gelir ve dolayısıyla refah düzeyi arasında yakın bir ilişki olduğu görülür. En yoksul refah düzeyindeki hanelerde yer alan erkeklerin %35’i, kadınların %60’ı ya hiç eğitim almamış ya da ilkokulu bitirmemiştir. Lise ve üzeri eğitime sahip olanların oranı ise erkeklerde %6’yı, kadınlarda %2’yi geçmemektedir (HÜNEE 2008:23-25).

Yoksulluk, okul çağındaki çocukların okullaşamamasında önemli bir etkidir. Okuldan yoksun kalma olasılığı kırsal kesimde kentlere göre, Doğu ve Güneydoğu Anadolu bölgesinde diğer bölgelere daha yüksektir (Kavan, Ergen 2007, aktaran ERG 2008:32). Çocukların okula devam etmeme nedenleri arasında öncelikle dile gelen neden, okul masraflarının yüksekliğidir (Şahabettinoğlu vd., 1999). Bu nedenin hem kırsal hem kentte kız çocukları için erkek çocuklarından daha yüksek oranda belirtilmesi, alt sosyoekonomik gruplardaki hanelerde kıt kaynakların kullanımında işleyişin kız çocukların aleyhine olduğunu ortaya koymaktadır. Aynı şekilde ev işlerine yardım etmek, kardeşlerine bakmak zorunda olmak, ailenin izin vermemesi gibi nedenler kız çocuklar için erkek çocuklara kıyasla çok daha sık dile getirilmektedir. Bu durum cinsiyetçi işbölümünün ve patriarkal zihniyetin çocukluktan başlayarak kızların eğitimin getirebileceği toplumsal fırsatlardan erkeklerle eşit şekilde yararlanmasını engellediğini göstermektedir. Kalaycıoğlu ve Toprak’ın (2004) araştırmaları üniversiteye devam eden öğrencilerin %70’inin en üst %20’lik gelir

grubundan ailelerin çocukları olduğunu ortaya koymaktadır. Yoksul hanelerden genç kızların yüksek öğrenime erişme şanslarının hemen hiç olmaması ve işgücü piyasası dışında kalmaları, kadın yoksulluğunun bir kuşaktan diğerine aktarılması anlamına gelmektedir.

Kadınların eğitim düzeyinin düşüklüğü, kadınların işgücü arzının düşük düzeyde kalmasında etkilidir. Ülke genelinde erkekler eğitim düzeylerinden bağımsız olarak işgücüne katılırlarken, kadınların eğitim düzeyi ile işgücüne katılması arasında güçlü bir ilişki vardır. Kadınlar düşük eğitim düzeylerinde işgücüne çok sınırlı katılmakta, ancak yüksek öğretim düzeyinde erkeklerinkine yakın katılım oranlarına ulaşmaktadırlar. Eğitim düzeyinin düşüklüğü, kadın işgücü arzını sınırlayıcı etkide bulunmaktadır. Yüksek eğitimli kadınların işgücüne katılım oranlarının yüksekliğini onların iş ve aile yaşamını uzlaştırma olanaklarının varlığına bağlayan İlkaracan'a (2010) göre aldıkları görelî yüksek ücretler piyasa üzerinden ev ve çocuk bakım hizmeti temin etmelerini mümkün kılmaktadır. İstihdam edildikleri formel sektör işyerlerinde hamilelik ve doğum durumunda yasaların sunduğu haklardan yararlanmakta, iş yaşamına ara vermeden emeklilik hakkına kavuşmaktadırlar. Daha düşük eğitim düzeyindeki kadınlar ise çoğunlukla enformel nitelikteki işlerde çalışmaları ve ücretlerinin görelî düşüklüğü nedeniyle bu tür uzlaştırma imkanlarından yoksun bulunmaktadır.

Kamusal harcamaların kısılmasını dayatan neoliberal politikalar sonucu Türkiye'de devletin eğitim-öğretime gereken düzeyde yatırım yapmaması, bir yandan öğretimin tüm kademelerinde nitelik açısından ciddi sorunlara yol açmakta, diğer yandan eğitimin toplumun alt gelir gruplarından çocukların toplumsal hareketliliğini teşvik etme ve toplumsal adalete katkı sağlama işlevi zayıf kalmaktadır. Bu durum toplumsal cinsiyet eşitsizliği temelinde esas olarak yoksul kız çocuklarının aleyhine işlemektedir. Devletin sınıfsal eşitsizliklerin ve toplumsal cinsiyet açığının aşılması için kapsamlı politikalar geliştirmemesi, patriarkanın muhafazasına katkı olarak alınabilir.

Bakım Hizmetlerindeki Açık

Kentlerdeki kadınların işgücünü arz etmemesinde, arz etse bile bir süre sonra işgücü piyasasından ayrılmak zorunda kalmasında kamusal çocuk ve yaşlı bakım hizmetlerinin yetersizliğinin, daha yerinde bir ifadeyle neredeyse hiç olmamasının büyük rolü vardır. Özellikle düşük vasıflı, düşük ücretli işlerde çalışan kadınlar için kamusal hizmet kurumlarının yokluğu, sorunu bireysel düzeyde aile büyüklerinin yardımını alarak çözebilenlerin dışındakilerin çocuklarına bakmak üzere evde kalmasına yol açmaktadır. Çocuk bakım hizmetlerinin aile merkezli olmasının kadın istihdamı önünde ciddi bir engel oluşturduğuna dikkat çeken Ecevit (2010) Türkiye’de 0-3 yaş grubundaki çocuklar için sunulan kurumsal bakım hizmetinin yok denecek kadar az olduğunu, 3-5 yaş grubu çocuklarında okullaşma oranının çok düşük olduğunu, bu oranın esas olarak 6 yaş grubu çocuklar için artma eğilimi gösterdiğini belirtmektedir. Kamu kuruluşları bünyesinde açılmış olan ve kurum personelinin çocuklarına hizmet veren kreş ve gündüz bakımevlerinin sayısında son yıllarda ciddi bir gerileme gözlenirken, İş Kanunu hükümlerine tabi işyerlerinde açılması gerekli emzirme odaları ve çocuk yuvalarına ilişkin hiçbir bilgi bulunmaması, devletin bu konudaki ilgisizliğinin ve bakım yükümlülüğü aileye bıraktığının somut göstergesidir.

Türkiye’de kentlerde çalışan ve 6 yaşından küçük çocuğu olan kadınların dörtte üçü çocuk bakımını aile içinde bizzat kendileri veya başta büyük anneler olmak üzere yakın akrabalar aracılığıyla çözmeye çalışmakta, özel bakıcı tutabilen veya kurumsal bakım hizmetlerinden yararlanabilenlerin oranı beşte biri bulmamaktadır (HÜNEE 2008). Özel veya kamusal hizmetlerden yararlanabilenler kentte yüksek gelirli işlerde çalışan kadınlardır. Aynı şekilde yaşlı ve hasta bakımına yönelik huzur ve bakım evlerinin sayısının ve kapasitesinin çok yetersiz olması sonucu çalışma yaşamındaki kadınlar büyük güçlüklerle karşılaşmakta, ya iş yaşamından ayrılmak zorunda kalmakta ya da uzman mesleklerde yüksek ücretlerle çalışıyorlarsa göçmen kadın emeği

istihdamına yönelmektedir. Cinsiyet temelli işbölümünde kadınlar ev ve bakım işlerinden sorumlu görüldükleri için gelir getirici bir işte çalıştıkları zaman bile bu yükümlülük onların omuzlarında kalmaya devam etmektedir. Bunun yanı sıra kadınların bakım hizmetlerini hane içinde sürdürmelerini teşvik eden çeşitli düzenlemeler çıkarılmaktadır. Kamunun yaşlı ve özürhükümlülerin bakımına ilişkin kurumsal sorumluluklarından çekilerek, hizmetin sınırlı bir kısmının piyasadaki özel sektör kuruluşlarından sağlanması, büyük kısmının aile içinde kadınlar tarafından üstlenilmesini teşvik etmeye yönelik uygulamaları giderek yaygınlaşmaktadır.

TÜİK'in ilk kez 2006'da yaptığı Zaman Kullanım Anketinin sonuçları bu açıdan çarpıcıdır. Çalışmayan kadınlar günde 5 saat 43 dakikayı hane halkı ve ev bakımına ayırırken, bu süre çalışan kadınlarda 4 saat 3 dakikadır. Erkekler açısından bu tür faaliyetlere ayrılan zaman çalışan kadınlarda 1 saat 12 dakika, çalışmayanlarda 43 dakikadır. Çalışan kadınlar çalışan erkeklerin 5-6 kat fazla zamanı ev ve bakım işlerine harcamaktadır. Kayıtdışı işlerde çalışan işçi kadınlarla yapılan bir araştırmanın ortaya koyduğu gibi erkeklerin ev işlerini paylaşması söz konusu değildir, karılarının çalışmasına ancak evdeki işleri aksatmaması kaydıyla izin vermektedir ve kadınlar evde çatışma yaratmaktansa insan-üstü iş yükünü yüklenmeyi tercih etmek zorunda kalmaktadır (Kümbetoğlu vd. 2012). Bu durum, özellikle düşük ücretli ve ağır çalışma koşulları olan işlerde istihdam edilen kadınların neden işten ayrılmak ve ev kadını olmak istediğini açığa çıkarmaktadır.

Bakım hizmetlerine yönelik kamusal kurumların yetersizliği ve devletin bu konudaki sosyal politikasının kadınların omuzlarındaki yükü hafifletecek kurumsal hizmet sunumu yerine hane içinde kadınların üstlenmesini teşvik yönünde olması, cinsiyete dayalı işbölümünü destekleyen kamusal patriarkanın varlığının bir diğer ifadesi olarak görülebilir.

Kadın İstihdamını Artırmaya Yönelik Kamusal Politikalar

Bütün bu gelişmeler bize kadınların işgücü ve istihdama katılımının izlenen makro-ekonomik politikalar ve sanayileşme stratejileriyle yakından ilişkili olduğunu göstermektedir. İstihdam yaratmayan büyüme modelleri insanı merkezine alan bir kalkınma sağlamamakta, işsizlik artışına ve patriarkal yapıları muhafaza ederek esas olarak kadınların işgücü piyasasının dışında kalmasına yol açmaktadır. İşsizlikle mücadele açısından Türkiye'nin izlediği sanayileşme politikalarında toplumsal cinsiyete duyarlı köklü değişikliklere ihtiyaç vardır. Sanayinin ihtiyaç duyduğu ara ve yatırım mallarının ülke içinde üretimini destekleyecek yatırım teşvik politikaları gereklidir. Ancak işgücü piyasaları toplumsal cinsiyet temelinde şekillendiği için hükümet politikalarının sonuçlarının toplumsal cinsiyet açısından tarafsız olması, yani kadınları ve erkekleri aynı şekilde etkilemesi söz konusu değildir. Dayanıklı tüketim mallarının örneğin otomotiv sektörünün desteklenmesine yönelik politikalar, sektör mevcut haliyle erkek ağırlıklı bir istihdam yapısına sahip olduğundan erkek istihdamının artması anlamına gelecektir. Kadınların geleneksel kadın işkolları dışındaki sektörlerde istihdamını artırmak için özel önlemler alınması gerekmektedir. Kuşkusuz bu tarz istihdam, çalışanların haklarının yasal mevzuat kapsamında korunduğu ve örgütlenme önündeki engellerin kaldırıldığı bir işgücü piyasası çerçevesinde gerçekleşmelidir.

Bu noktada Türkiye'deki işçi sendikalarının ve bağlı oldukları Konfederasyonların kadın istihdamını artırma ve çalışma yaşamındaki kadın-erkek eşitsizliğini aşma konusunda neler yaptıklarına kısaca değinilebilir. Sendikaların kadın üyelerine yönelik etkinliklerde bulunan çeşitli birimleri ve çalışmaları vardır. Ancak genel olarak bir güç ve üye kaybı içerisinde olan ve örgütlenme çabaları çoğu zaman çeşitli baskılarla karşılaşan sendikaların kadın çalışanların üye olarak kazanılmasında, sorunlarının çözümünde ve sendikal organlarda kadınların temsilinde yeterli olduğunu söylemek mümkün değildir. Bu durumun sadece kadınların sanayi ve hizmetler sektöründe yaygın

biçimde küçük ölçekli işletmelerde enformel istihdamda yer almalarından ileri geldiği, enformel istihdamın genel sorunlarıyla bağlantılı olduğu öne sürülemez. Sendikalardaki erkek egemen bakış açısı, kadınların üye olarak kazanılabildiği yerlerde kadın işçilerin temsil yetersizliğini bir sorun olarak görmemekte, kadın işçileri bu doğrultuda teşvik etmemekte, toplu pazarlık sürecinde ve toplu iş sözleşmelerinde kadın işçiler açısından önem taşıyan emzirme odası, kreş vb. konulardaki düzenlemeler geri planda kalmakta veya hiç ele alınmamaktadır. Kadın işçiler de eğitimlere yeterli düzeyde katılmadıkları için toplu iş sözleşmelerinin sorunlarının çözümünde etkin bir araç olabileceği konusunda bilgi sahibi değildir (Toksöz, Erdoğan 1998).

Kadınların istihdamını teşvik politikalarının öncelikle göz önünde bulundurması gereken husus, kadınların üretici ve yeniden üretici faaliyetlerinin yani iş ve aile yaşamının uzlaştırılması gereğidir. Bu uzlaştırma kadınların üzerindeki bakım yükümlülüklerinin azaltılması, toplum ve erkekler tarafından adil bir şekilde paylaşılması yoluyla olmalıdır. Eğer bu uzlaştırma kadınların hane içindeki karşılıksız emeklerini sürdürerek işgücüne katılmalarını öngören girişimcilik ve esnek çalışma biçimleri gibi politikalar aracılığıyla gerçekleştirilmeye çalışılırsa, işgücü piyasasında kadın-erkek eşitliği sağlanamaz. Ulusal İstihdam Strateji Belgesinde kadınların ve gençlerin istihdam fırsatlarını artırmak için esnek işgücü piyasaları vazedilmekte, güvenceli esneklik kapsamında kısmi süreli çalışmanın, belirli süreli çalışmanın, geçici istihdam büroları aracılığıyla geçici süreli çalışmanın vb. yaygınlaştırılması önerilmektedir. Halen kayıtdışı olarak sürdürülen bazı çalışma biçimlerini yasal hale getirmek, kayıt altına almak ve yaygınlaştırmak hedeflenmektedir.

Bir çok ILO çalışması, kadınlar için ev ve aile sorumluluklarını daha iyi bağdaştırmalarına imkan vereceği öne sürülen kısmi zamanlı çalışmada bulunabilen işlerin genelde vasıfsız, tam zamanlı çalışmaya kıyasla düşük ücretli işler olduğunu ortaya koymaktadır. Kısmi zamanlı çalışma nedeniyle emekli olma koşullarını yerine getirmek çok daha

güçtür, emekli olunabildiği zaman ise alınan emeklilik ödeneklerinin düzeyi çok düşüktür. Bu durum geçici istihdam büroları üzerinden yürütülen belirli süreli çalışmalarda çok daha vahim bir durum almakta, belirli süreli çalışma içinde olmak, iş bittiği anda bir sonraki işi ne zaman bulacağını bilememek, işsizlik sigortasından yararlanma koşullarını yerine getirememek ve nasıl geçineceğini bilmeden terdirgin bir bekleyiş içinde olmak demektir. Kadınların istihdama artan katılımlarını tam zamanlı, güvenceli, insan onuruna yakışır işler üzerinden değil, kayıtlı bile olsa eğreti ve güvencesiz işler üzerinden sağlayan, kadınların erkeklere olan ekonomik bağımlılıklarını sürdüren bir ekonomik gelişme kadın ve erkek eşitliğini esas alan insan odaklı bir kalkınma olarak görülemez. Kadınlar için düzgün bir işte çalışma imkanına kavuşmadan, her türlü baskı ve tahakküm ilişkisinden uzakta, kendi yaşamı üzerinde söz sahibi olmadan, insan odaklı bir kalkınmadan söz edilemez. İnsan odaklı kalkınmadan yana olan emek örgütlerinin çalışanların haklarını savunmada toplumsal cinsiyet eşitliğini temel almaları esastır. Bunun için özellikle çocuk, yaşlı ve hasta bakım işlerinin hane içinde ve toplum düzeyinde paylaşılmasını sağlamak üzere kamusal düzenlemeler yapılmasını, kamusal hizmet sunulmasını ve istihdamda kadınları destekleyici politikalar oluşturulmasını savunmak gerekir.

Kaynaklar

- Demirel A. , Z.K. Bilgin, M. Kocaman (1999). *Çalışmaya Hazır İşgücü Olarak Kentli Kadın ve Değişimi*, Ankara, KSSGM.
- Ecevit Y. (2010) “İş ve Aile Yaşamının Uzlaştırılması Bağlamında Türkiye’de Erken Çocukluk Bakımı ve Eğitimi” içinde İlkcaracan İ. (Der.) *İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları*, İTÜ BMTKAUM, Kadının İnsan Hakları Yeni Çözümler Derneği, İstanbul.
- ERG (2008) Eğitim İzleme Raporu 2007, İstanbul.
- Hoşgör Ş., Tansel A. (2010) *2050’ye Doğru Nüfusbilim ve Yönetim*, İstanbul, TÜSİAD-BMNF.

- HÜNEE (2008) *Türkiye Nüfus ve Sağlık Araştırması* TNSA 2008, <http://www.hips.hacettepe.edu.tr/tnsa2008/analiz.shtml>
- Joekes S. (1999). "A gender- Analytical Perspective on Trade and Sustainable Development." in *United Nations Conference on Trade and Development*, pp.33-59 (Geneva 12-13 July 1999), New York, UN.
- İlkkaracan İ. (2010) "Uzlaştırma Politikalarının Yokluğunda Türkiye Emek Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitsizlikleri" içinde İlkkaracan İ. (der) *İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları*, İstanbul, İTÜ BMTKAUM, Kadının İnsan Hakları Yeni Çözümler Derneği.
- Kalaycıoğlu E., Toprak B. (2004) *İş Yaşamı, Üst Yönetim ve Siyasette Kadın*, İstanbul, TESEV, (aktaran Tan 2008).
- Kandiyoti D. (1997a). "Kadınlar ve Hane Üretimi: Türkiye'de Kırsal Dönüşümün Etkileri", içinde *Cariyeler, Bacılar, Yurttaşlar*, s.49-62. İstanbul, Metis Yayınları.
- (1997b) "Cinsiyet Rollerini ve Toplumsal Değişim: Türkiyeli Kadınlara İlişkin Karşılaştırmalı Bir Değerlendirme" içinde *Cariyeler, Bacılar, Yurttaşlar*, s.21-48, İstanbul, Metis Yayınları.
- Karshenas M., Moghadam V.M. (2001). "Female Labor Force Participation and Economic Adjustment in the MENA Region." içinde M. Çınar (ed) *The Economics of Women and Work in the Middle East and North Africa*, Elsevier Science Research in Middle East Economics, (4), s.51-74.
- Kavan Y, Ergen H. (2007) "Türkiye'de ilköğretime katılım ve okula gidemeyen çocuklar", *Milli Eğitim*, 173, s.8-25 (aktaran ERG 2008)
- Kepekci Y., Nurhan Y. (2010) *Türkiye Ekonomisi*, Remzi Kitabevi. 23.Basım, İstanbul.
- Kümbetoğlu B., User İ., Akpınar A. (2011) "Gıda, Tekstil ve Hizmet Sektörlerinde Kayıtdışı Çalışan Kadın İşçiler" içinde Toksöz G., Makal A. (der) *Geçmişten Günümüze Türkiye'de Kadın Emeginin Durumu*, Ankara Üniversitesi Yayınları, Ankara.
- Moghadam V. M. (2001). "Women, Work and Economic Restructuring: A Regional Overview", in M. Cinar, (ed) *The Economics of Women and Work in the Middle East and North Africa*, Elsevier Science Research in Middle East Economics, (4), pp.93-116.
- (2003). *Modernizing Women Gender and Social Change in the Middle East*, London, Lynne Rienner Publishers.

- Özyeğin G. (2004) *Başkalarının Kiri, Kapıcılar, Gündelikçiler ve Kadınlık Halleri*, İstanbul, İletişim Yayınları.
- Sak, G., Acar O. (2007) 22 Temmuz 2007 Seçimlerinin Ardından İkinci Nesil Reform
- Sürecinin Özellikleri Raporu, www.tepav.org (28.8.2007)
- Seguino S. (2000). "Accounting for Gender in Asian Economic Growth", *Feminist Economics* 6(3), pp.27-58.
- Şahabettinoğlu M., Uyanık D., Ayhan N., Bakır A., Ataöv A. (2002) "Çocukların Temel Eğitime Katılmasını Sosyoekonomik Engelleri ve Destekleri", Türkiye'de Çalışan Çocuklar Semineri, 29-31 Mayıs 2001, DİE Yayını, Ankara, s.1-15.
- Şenses F. (1990) *Alternative Trade and Industrialization and Employment in the Turkish Manufacturing Sector*, İstanbul, FES Yayını.
- (1996). *Structural Adjustment Policies and Employment in Turkey*, Ankara, METU Economic Research Center.
- Toksöz G., Erdoğan S. (1998) *Sendikacı Kadın Kimliği*, Ankara, İmge Yayınları.
- Toksöz G. (2012) *Kalkınmada Kadın Emeği*, İstanbul, Varlık Yayınları.
- TEPAV (2007) Türkiye'nin Rekabet Gücü İçin Sanayi Politikası Çerçevesi, Ekonomi Etüdüleri, www.tepav.org, (1.7.2007)
- TÜİK (2006) Zaman Kullanım Anketi, www.tuik.org
- UN (United Nations) (1999). *World Survey on the Role of Women in Development: Globalization, Gender and Work*, Report of the Secretary-General.
- Walby S. (1986). *Patriarchy at Work*, Minneapolis, University of Minnesota Press

İşgücü Piyasasında Cinsel Yönelim ve Cinsiyet Kimliği Ayrımcılığının Sosyal Politika Açısından Değerlendirilmesi

Elif Tuğba Doęan¹

*Bu çalışma, işgücü piyasasında karşılaşılan pek çok ayrımcılık türü için-
den cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayrımcılığa odaklanmıştır.
Türkiye’de yapılmış araştırmalardan yola çıkılarak LGBT bireylerin “ça-
lışan” olarak piyasada karşılaştıkları ya da karşılaşma potansiyeli olan
sorunlar derlenmiştir. Sorunun çözümüne ilişkin taraflara işaret edilmiş
ve konunun sosyal politika disiplini içerisindeki yeri tartişılmıştır. Buna
göre Türkiye’de sosyal politika disiplini içinde konunun büyük ölçüde
ihmal edilmiş olduğu belirtilmiştir. Çalışma yaşamında cinsel yönelim
ve cinsiyet kimliği temeline dayalı ayrımcılığa maruz kalma açısından
LGBT topluluğu homojen bir grup niteliği göstermemektedir. Özellikle
LGB bireyler yönelimlerini gizleyip, ayrımcılığa karşı görünmez olabil-
seler de, trans bireyler görünürlükleri bakımından toplumda nefrete,
ayrımcı uygulamalara daha fazla maruz kalmakta ve diğerlerine göre
istihdam açısından dezavantajlı olmaktadır. Bu dezavantajlı durum,
trans bireyleri formel işgücü piyasasından dışlamakta ve seks işçiliği-
ne itmektedir. İşgücü piyasasındaki dışlanmadan daha vahim olan ise
çalışma hakkının ötesinde yaşam hakkının gasp edilmesidir.² Belirtilen
nedenlerle formel işgücü piyasasındaki aktörler olarak çalışmada LGB
bireylerden söz edilecek, buna karşın cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği
temelli ayrımcılığın toplumun her alanına yayılmış olumsuz nitelikleri
açısından trans bireyler tartişmanın konusu olmaya devam edecektir.*

1 Yrd. Doç. Dr., Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve En-
düstri İlişkileri Bölümü öğretim üyesi.

2 Trans bireylerle yönelik kapsamlı bir alan araştırması için bkz. Bergman, S. (2007) Lubun-
ya, Transseksüel Kimlik ve Beden, İstanbul: Metis Yayınları.

LGBT Gerçeğine Sosyal Politikadan Bakmak

Pek çok kavramın olduğu gibi, sosyal politikanın da üzerinde uzlaşmış tek bir tanımı mevcut değildir. Sosyal politika, amacı toplumsal adalet olan, kapitalist toplum düzeni içinde sınıf savaşmalarının nedenlerini gidermeye dönük önlemler ve politikalar öngören bir denge, uyum ve barış bilimi (Talas, 1997: 27) olarak tanımlanabilir. Ya da devlete ait ve topluma yönelik politikalar dizisi (Koray, 2007) olarak sosyal politikadan söz edilebilir.

Talas (1997: 53-54), dar anlamı ile sosyal politikanın iki yanlı olarak belirttiğini ifade eder: İlki, “genellikle ekonomik bakımdan bağımlı ve güçsüz insanları sermayeye karşı korumak ve sömürmelerini önlemek için devletin karışmaları yanında almış olduğu koruyucu ve sınıflar arasında uyum ve denge sağlayıcı önlemlerdir.” Devamında ise ikinci yanına açıklık getirir: “... sömürünün, doğrudan ilgililer tarafından önlenmesi ve toplumsal dengelerin bozulmaması için bu doğrudan ilgililerin doğal olarak var olan kimi haklarının ve özgürlüklerinin devlet tarafından ihlal edilmemesi ve başkalarına karşı korunmasıdır.” Bu bağlamda dar anlamı ile sosyal politika, işçi sınıfına ve onun temel sorunlarına yöneliktir (Koray, 2005: 24).

Geniş anlamıyla ele alındığında ise sosyal politika, işçi işveren sorunlarını bir kenara bırakmadan, toplumsal barışı sağlamaya yönelik tüm önlemleri içermektedir. Talas (1997: 53) geniş anlamıyla sosyal politikayı “topluma bütün olarak bakan, toplum içinde bütün sınıfları ilgilendiren çok çeşitli konuları sınıf farkı gözetmeksizin elen alan bir disiplin” olarak tanımlamaktadır. Disiplin olmasının yanında sosyal politika, geniş anlamıyla, sosyal eşitlik ve sosyal adalet amacını hayata geçirmeye çalışan uygulamaları (Koray, 2005: 27) anlatmaktadır. Üçüncü kuşak sosyal politikalar ise sosyal dışlanma, ayrımcılık, çevre sorunları, tüketici hakları, dezavantajlı gruplara yönelik olarak tanımlanmaktadır (Bozkır Serdar, 2014: 6).

Türkiye’de sosyal politika disiplinin tarihsel kökleri, XX. yüzyılın ilk yarısına kadar uzanmaktadır. Devletin politikaları dışında, sosyal politika, akademik bir disiplin olarak Türkiye’de iki ana çizgiden gelişmiştir. Bir yanda Nazi Almanyası’ndan İstanbul’a gelen Gerhard Kessler ile başlayan, asistanı Orhan Tuna ile devam eden çizgi İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi’nde cisimleşen İstanbul çizgisi, diğer yanda 1950li yıllarda Mülkiye’de Cahit Talas ile başlayan ve devam eden Ankara çizgidir (Makal, 2014). Bu iki hat, sosyal politika disiplini içerisindeki konumlanışları itibariyle önemli farklılıklar göstermekle birlikte³ LGBT konusunun uzun yıllar büyük ölçüde ihmal edilmesi noktasında benzeştikleri görülmektedir. Türkiye’de sosyal politika disiplinin kurucu isimlerinden Talas’ın Sosyal Politika (1997) eserinde farklı dezavantajlı gruplara (kadınlar, engelliler, göçmen işçiler vb) yer verilmesine rağmen LGBT sorunu yer bulamamıştır. Disiplinin temellerinin atıldığı ilk dönemler için pek çok gerekçeyle anlaşılabilir olan bu görmeme/ihmal etme hali disiplin içerisinde çok uzun süre hâkimiyetini sürdürmüştür. Öyle ki, sınıf temelli eşitsizlikler dışındaki ezilmişlikler ve eşitsizliklerin sosyal politika disiplini içerisinde ön plana çıkmaya başladığı dönemlerde bile cinsel yönelime ilişkin ayrımcı pratikler ve eşitsizlikler gündeme gelmemiştir. Cinsel yönelim-cinsel kimlik temelli ayrımcılıklar/eşitsizlikler, sosyal politika disiplini içerisinde büyük ölçüde yakın tarihli çalışmalarla görünür olmuştur (KAOS GL, 2009; Kutlu, 2009; Öztürk 2011; Demirdizen, Çınar ve Kesici, 2012; Doğan, 2012; Yıldız, 2012; Öner, 2015). Çalışma yaşamında cinsel yönelim temelli ayrımcılık ve LGBT bireylerin çalışma hakları, halen Türkiye sosyal politika disiplininin zayıf olduğu alanlardandır. Alana ilişkin bu sınırlı katkı, konunun disiplin açısından tali olduğu anlamına gelmemektedir. İstihdamda LGBT bireylere yönelik ayrımcılık önemli bir sosyal refah sorunudur (Gates ve Mitchell, 2013) ve toplum barışı için görmezden gelinmeden çözüm yolları bulunmalıdır.

3 Bu iki hattın sosyal politika anlayışındaki farklılıklarla ilişkin bkz: Makal, A. (2014). Türkiye’de Akademide Sosyal Politika Geleneğinin Doğuşu ve Gelişimi Üzerine Tarihsel Bir Yeniden Değerlendirme. *Çalışma ve Toplum*,41(2), 17-30.

Çalışma Yaşamında Ayrımcılığın Boyutları

İşgücü piyasasında çalışmaya hazır bireyin işin niteliğine uygun vasıflara sahip olması, iş için uygun eleman olduğu anlamına gelmemektedir. Aldığı eğitime, edindiği vasa ve işe yönelik becerilere rağmen pek çok kişi ırk, renk, din, dil, cinsiyet, siyasal görüş, etnik köken, engellilik, cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği gibi nedenlerle ayrımcılığa maruz kalmaktadır. Lordoğlu ve Aslan da (2012:119), işgücü piyasalarına katılmanın her birey için “görelî” bir özgürlüğü ifade etmesine karşın, piyasada var olan ayrımcı uygulamalar nedeniyle işgücünün satın alınmasında sorunlarla karşılaştığını ifade etmişlerdir.

Ayrımcılığın tanımına ilişkin genel bir kabul bulunmamakla birlikte (Tokol, 2012:159), ayrımcılık, “herhangi bir kamu yararı ya da mantıklı bir gerekçe söz konusu olmaksızın, bir kişiye, benzer durum ve koşullardaki diğer kişilerden farklı ve eşit olmayan bir muamele” (Çelenk, 2010: 211) olarak ifade edilebilir. Ayrımcı pratikler farklı kültürlerde farklı boyutlarda, yaşamın pek çok alanında görülmekte; toplumsal barışın, huzurun önünde engel teşkil etmektedir.

Ortaya çıkış biçimine göre, doğrudan ve dolaylı olmak üzere ayrımcılık iki biçimde değerlendirilmektedir.⁴ Buna göre *doğrudan ayrımcılık*, doğuştan ya da sonradan edinilen özellikler nedeniyle bireyin ya da grubun eşit olmayan uygulamalara maruz kalmasıdır. Kadın işçinin gebelik nedeniyle işten çıkarılması doğrudan ayrımcılığa örnektir. *Dolaylı ayrımcılık* ise “bir kanun veya işlemin herkese eşit şekilde uygulanması ancak toplumun bir bölümü üzerinde orantısız etkiye sahip olması ile ortaya çıkan ayrımcılık türüdür” (Tokol, 2012: 159). Bir kurumun telefon santral memurluğu görevi için, başvuran tüm adaylarda işin niteliği açısından gerekli olmasa da sürücü belgesine sahip olma koşulu araması, görme engelli bireyin işe başvurusunu önleyecektir. Aynı koşulun tüm bireylerden talep edilmesi yönüyle eşit

4 Doğrudan ve dolaylı ayrımcılık haricinde farklı ayrımcılık biçimleri de vardır. Sistematik ayrımcılık, taciz, cinsel taciz, emirle ayrımcılık, çoklu/kesişen ayrımcılık, ters yönlü ayrımcılık vb. türler için bkz. Yıldırım (2014) ve Tokol (2012).

bir uygulama gibi görünse de bireylerin farklı özelliklerini göz ardı etmesi ile ayrımcılık gerçekleşmektedir. Yıldırım (2014: 285), uygulamaların dolaylı ayrımcılık olup olmadığının belirlenmesinin her zaman için kolay olmadığını, bu ayrımcılık türünün toplumun kültür ve normlarına göre değişebileceğine vurgu yapmaktadır.

Ayrımcılık, siyasal, toplumsal ve ekonomik sonuçlar doğuran bir olgudur. Bu olguyu devletin tahlil etmesi ve gerekli yasal düzenlemeler yoluyla ortadan kaldırmaya çalışması beklenir. Türkiye'nin uyum sağlamak zorunda olduğu uluslararası mevzuatın bir kısmı, ayrımcılığı yasaklayarak ortadan kaldırmaya yönelik içeriğe sahiptir. İnsan Hakları Evrensel Beyanname, "Ekonomik, Kültürel, Sosyal Haklar Sözleşmesi", Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 111 Sayılı "İş ve Meslekte Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi", AB 2000/78 Sayılı Çerçeve Yönergesi ayrımcılığı yasaklamaktadır. Ulusal mevzuatta ise Anayasanın 10. maddesine göre, "herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir." Maddede cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği kavramlarının açıkça ifade edilmemiş olması LGBT örgütlerince eleştiri konusudur (KAOS GL, 2011⁵; SPoD, 2012). Anayasada olduğu gibi 4857 Sayılı İş Kanunu da ayrımcılığı yasaklamaktadır. 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesine göre, "iş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz." Gülmez (2010: 241), fıkrada açıkça sayılmayan "yaş, yurttaşlık, sendika üyeliği, engel, cinsel yönelim" gibi nedenlere dayalı ayrımcılıkların da, işverenin işçilerine karşı eşit davranma yükümlülüğü kapsamında olduğunu ifade etmektedir. Gülmez, anılan maddenin doğrudan ve dolaylı ayrımcılığa karşı koruma sağlamasına rağmen uluslararası denetim organlarının kararlarında ve İlerleme Raporlarında yer alan eleştiriler doğrultusunda, yaş, engel ve cinsel yönelime yasaklar kapsamında yer verilmesinin yararlı olacağını belirtmektedir (2010: 241).

5 <http://kaosgl.org/sayfa.php?id=10216> (erişim tarihi 12.03.2015)

Yasal düzenlemelerle açık biçimde *cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği-ne dayalı ayrımcılık* yasaklanmamış olmasına karşın cinsiyete dayalı ayrımcılık yasağı yukarıda görüldüğü gibi, açıkça belirtilmektedir. Yıldız'a göre (2008: 122), "cinsel tercih/cinsel eğilim geniş anlamda cinsiyet kavramı içinde düşünülmeli ve cinsiyete dayalı ayrımcılığın cinsel tercihe dayalı ayrımcılığı da kapsadığı kabul edilmeli"dir. Aydın (2007: 5) da konuya ilişkin raporunda, cinsiyetin cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğini de içerecek şekilde geniş yorumlanması gerektiğini vurgulamaktadır.

Yasal düzenlemelerle ayrımcılığın yasaklanması, gerekli görülmekle birlikte ayrımcılığı tümüyle önlemeye yetmemektedir. Toplumsal yaşamın farklı cephelerinde pek çok birey ayrımcı uygulamalara maruz kalmaya devam etmektedir. Ayrımcılığın görüldüğü cephelerden biri, çalışma yaşamıdır. Hatta Tokol'a göre (2012:161), en yaygın şekilde görüldüğü yer, çalışma yaşamıdır. İşgücü piyasasında engellilik, cinsiyet, yaş temelli ayrımcılık ve getirdiği sorunlar sosyal politika disiplini içinde kendine yer bulurken (Talas, 1997; Oral ve Şişman (ed.), 2012; Tokol ve Alper (ed.), 2014); cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğine yönelik ayrımcılık, diğer dezavantajlı gruplara göre hem daha geç bir dönemde hem de sınırlı biçimde araştırma konusu olmuştur. Bu da cinsel yönelim temelli ayrımcılığa karşı duyarlılığı, farkındalığı ve görünürlüğü sınırlamaktadır.

1970lerde feminist hareketin de etkisi ile başta ABD olmak üzere Avrupa'da toplumsal yaşamda, çalışma yaşamında LGBT bireylerin karşılaştıkları sorunlar toplumsal hareketlerle görünür olmaya başlamıştır. Aynı dönemde akademik tartışmalar da artma eğilimine girmiştir (Croteau 1996; Chung 2001). Türkiye'de ise konu, yurtdışındaki literatüre göre daha geç bir dönemde gündeme gelebilmiştir. 1980li yıllara damgasını vuran askeri yönetim ve getirdiği yasaklarla ancak 1990larda konu tartışılmaya başlanmıştır. Türkiye'de işgücü piyasasında yer alan LGBT bireylerin sorunlarına yönelen çalışmaların tarihlerine bakıldığında, konunun özellikle son on yılda arttığı görülmekte-

dir (KAOS GL, 2009; Kutlu, 2009; Öztürk 2011; Demirdizen vd, 2012; Doğan, 2012; Yıldız, 2012; Öner, 2015). Günümüze gelene kadar, farklı disiplinler içinde LGBT bireyleri konu edinen çalışmalar ve LGBT hareketi, çalışma yaşamında karşılaşılan ayrımcılığı ve bu bağlamda sosyal hak taleplerini daha da görünür kılmıştır.

Yukarıda değinildiği gibi var olan sınırlı çalışma, LGBT bireylerin işgücü piyasası içinde iş ararken ya da bir işte çalışırken deneyimledikleri ayrımcı uygulamalara yönelik bilgi birikimini artırmış, özellikle yapılan alan çalışmaları, ayrımcılığa maruz kalan bireylerin doğrudan tanıklıkları konunun ciddiyetle ele alınması gerekliliğini bir kez daha hatırlatmıştır. Bu çalışmaların bir kısmı sorunun ne olduğunu ortaya koymaya çalışırken bir kısmı da sorunun ortadan kaldırılmasına yönelik öneriler içermektedir. Elbette sorunun çözümü yönünde doğru teşhisin konabilmesi için yukarıdan bir bakış yerine alana inmek, tanıkların deneyimlerini doğru biçimde aktarmak ve tartışma zemini oluşturmak önem kazanmaktadır.

Aşağıdaki bölümde, işgücü piyasasında yaşanan cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayrımcı uygulamalar alan araştırmalarından elde edilen somut örnekler üzerinden değerlendirilmiştir.

Cinsel Yönelim ve Cinsiyet Kimliği Temelli Ayrımcı Pratikler

Cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayrımcılıkları ele alan literatürde ayrımcılığa ilişkin farklı sınıflandırmalara rastlanmaktadır. Bunlar arasında Levine ve Leonard (1984) tarafından kullanılan resmi / gayri resmi ayrımcılık biçimindeki sınıflandırma, işgücü piyasasında LGBT bireylerin karşı karşıya kaldığı ayrımcı pratikleri farklı boyutlarıyla ele alması bakımından önemlidir. Levine ve Leonard'ın (1984) tasnifine göre *resmi ayrımcılık*, işe alma, işten çıkarma, terfi, maaş belirleme ve görev atamaları gibi kurumsal politika ve kararlarda ortaya çıkan ayrımcı uygulamaları kapsamaktadır (aktaran Öner, 2015: 103). *Gayri resmi ayrımcılık* ise yukarıda tanımlanan resmi ayrımcılık uygulamalarının tersine kurumsal politikaları içermeyen, sözlü/söz-

süz taciz ve düşmanca davranışları içermektedir. İşgücü piyasasındaki kurumsal ve kurumsal olmayan ayrımcı uygulamaları ele alan bu ikili sınıflandırma, ayrımcılığın içeriğine yöneliktir. Ayrımcılığın deneyimlenme durumunu temel alarak yapılan ikinci tasnif - *potansiyel ayrımcılık ve karşılaşılan ayrımcılık*- (Chung, 2001) LGBT bireylerin işgücü piyasasındaki deneyimlerini ve reflekslerini kavramak açısından önemlidir. Chung (2001) ayrımcılığı üç boyutlu bir yapı olarak analiz ettiği çalışmasında, yukarıdaki sınıflandırmaya *algılanan/gerçek ayrımcılıkları* da eklemiştir⁶. Bu son boyut, bireylerin kişisel görüşlerinin önemi vurgulamaktadır. Kişinin öznel değerlendirmesinden söz edilmektedir. Chung (2001) bireyin cinsel yönelimi hakkında açık ya da kapalı olmasının potansiyel ya da karşılaşılan ayrımcılıkla karşılaşmasını etkilediğini ifade etmektedir. Cinsel yönelimini gizlemeyen bireylerin fiilen ayrımcılıkla karşı karşıya kaldığı, gizleyenlerin ise başkalarınca yaşanmış ayrımcılıkları gözleyerek edindikleri bilgilerle potansiyel ayrımcılığı yaşadıkları söylenebilir. Öner'in alan araştırması, Türkiye işgücü piyasasında LGB bireylerin büyük ölçüde kimliklerini gizlemek zorunda kalmaları/ya da gizlemeyi tercih etmeleri nedeniyle daha çok potansiyel ayrımcılık baskısından yakınlıklarını göstermektedir(2015:102-103).

LGB bireylerin işyerlerinde cinsel yönelimlerini açıklayıp açıklamamaları karşı karşıya kaldıkları ayrımcı pratikleri önemli ölçüde etkilemektedir. Cinsel yönelimini ve cinsel kimliğini doğrudan veya dolaylı olarak açıklayan LGBT bireylerin cinsel yönelimini gizleyenlere oranla daha fazla fiili ayrımcılığa maruz kaldıkları görülmektedir. Pek çok alan araştırması cinsel yönelimin açıklanması ile ayrımcı uygulamaların yoğunlaştığını gözler önüne sermektedir. Bu nedenle, özellikle Türkiye işgücü piyasasında var olabilmek için cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğinin gizlenmesi, bir seçimden çok bir zorunluluktur (Doğan,2012). Bununla birlikte Öner'in çalışması cinsel kimliğini

6 Chung (2001: 36), bu sınıflandırmayı belirtilen araştırmaya dayandırmaktadır. Bkz: Griffith, A. R. (1980). Justification for Black career development. Journal of NonWhite Concerns, 8, 77-83.

açıklanması kadar toplumsal cinsiyet rollerine yakınlığın da ayrımcı pratiklerin ortaya çıkışı üzerinde etkili olduğunu göstermektedir. Öner'e (2005: 209) göre, eşcinsel bir bireyin ayrımcılığa uğraması yahut uğramamasının gey/lezbiyen olmasından ziyade norm kabul edilen toplumsal cinsiyet rollerine yakınlığı/uzaklığı ile ilgili bulunmaktadır.

LGB bireylerin maruz kaldığı ayrımcı uygulamalar, iş sözleşmesinin kuruluş aşamasından, sözleşmenin feshine kadar çalışma yaşamının neredeyse her aşamasını içine alan büyük bir çeşitlilik sergilemektedir. Bireyin cinsel yönelimini açıklaması daha en başta, işe alım sürecinde ayrımcılığa yol açabilmekte ve çoğu durumda, bireyi formel/yasal istihdam alanlarından dışlayabilmektedir. İş mülakatlarında bireyin cinsel yönelimini açıkça ya da dolaylı olarak ifşa etmediği durumlarda da ayrımcılığa maruz kaldığı görülmektedir. Bireyin *Google ya da Facebook üzerinden soruşturulması*, işe alım aşamasında ayrımcı pratiklerin aracına dönüşebilmektedir (Öner, 2015:109-111). Bireyin işe alındığı durumlarda da ayrımcı uygulamalar varlığını korumaktadır. Çalışmanın devam ettiği süre boyunca yaşanan ayrımcı uygulamalar, çalışmayı sonlandırma aşamasında da bireylerin karşısına çıkmaktadır. Cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği nedeniyle bireyler işlerinden çıkarılmakta, işten ayrılmaya/istifaya zorlanmaktadır (Doğan, 2012). Öyleyse, LGB bireylerin çalışmanın tüm aşamalarına yayılmış ayrımcılıkla karşılaştıkları söylenebilir.⁷

İstihdam koşulları heteroseksüel çalışanlar ile karşılaştırıldığında önemli ölçüde farklılaşabilmektedir. LGB çalışanlar ile heteroseksüel çalışanlar arasındaki *ücret farklılıkları* bunun açık göstergelerinden biridir. ABD'de yapılan bir araştırma (Badgett, 1995), LGB çalışanların benzer eğitim ve çalışma deneyimine sahip heteroseksüel çalışanlardan daha düşük ücret aldığını ortaya koymaktadır. Araştırmaya göre, gey ve biseksüel erkek çalışanlar, deneyim, eğitim, meslek, medeni hal

7 Tüm LGB bireylerin mutlaka ayrımcılığa maruz kaldığı ön kabulü, ötekileştirmenin bir başka yöntemi olabilir (Demirdizen vd.,2012:320).

ve yaşanan bölge bakımından benzer niteliklere sahip heteroseksüel erkeklere göre % 11 ile 27 arasında daha az kazanmaktadır (Badgett, 1995). Clain ve Leppel (2001), erkek eşcinsellerin heteroseksüel erkeklere göre daha az, lezbiyenlerin ise heteroseksüel kadınlara göre daha çok kazandığını bulmuştur.⁸

Öte yandan, cinsel yönelim temelli ayrımcılık işkolunun özellikleri ile yakından ilgilidir. Bu kapsamda işgücü piyasasında *sektör* düzeyinde ayrımcılığın önemli ölçüde farklılaşabildiği görülmektedir. Öner (2015: 214) Türkiye’de eşcinsellere karşı ayrımcılık düzeyinin moda sektörü ile üniversitelerin sosyal bilimler alanında muhafazakâr olmayan iş ortamlarında görece düşük olduğu sonucuna ulaşmıştır. Demirdizen vd.’nin alan araştırmasında katılımcılardan biri sektörün tutuculuğu nedeniyle cinsel yönelimini gizlediğini belirtmektedir (2012: 325). Gizlenmediği takdirde yaşanan ayrımcı pratiklerden biri de terfi etmemedir (KAOS GL, 2009; Öner, 2015:115).

Sektörden sektöre dozu ve şiddeti önemli ölçüde farklılaşabilmekle birlikte LGB bireyler açısından işyerinde ayrımcılık yaygın olarak deneyimlenmektedir (Croteau, 1995: 198). Deneyimlenmeyen ancak kaygılandırıcı ayrımcı pratikler de söz konusudur. İşyerinde otorite kaybı (Öner, 2015: 169) bu kaygılardan biridir. Cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği bireyce saklanmasına rağmen çalışma arkadaşlarının bunu öğrenmeleri durumunda kendisini açık etmekle *tehdit* edebileceklerinden duyulan kaygı bir başka örnektir (Demirdizen vd, 2012: 323). İş arkadaşlarının alaylarına maruz kalma, tacize uğrama, işten kovulma kaygısı da rapor edilmiştir (Demirdizen vd, 2012). Ayrımcı pratiklerin deneyimlenmemesi kapalı olmakla büyük ölçüde ilgilidir. Burada sözü edilen kaygılar, Chung (2001)’un kavramsallaştırmasıyla, potansiyel ayrımcı pratiklere denk düşmektedir.

8 Lezbiyen çalışanların heteroseksüel kadınlara kıyasla çok kazanıyor olmasına yönelik tartışmalarda lezbiyen çalışanların kimi erkeksi tavırlarının işverenlerce ödüllendirildiğinden söz edilirken (Blanford (2003), araştırma yöntemlerine ilişkin hataların ya da artan üretkenliğin bu sonuçların çıkmasına neden olabileceği düşünülmektedir (Weichselbaumer, 2003:640).

LGB çalışanlar için işyerlerinin güvenli olmadığını gösteren çalışmalar mevcuttur (Gates ve Mitchell, 2013: 160). Gates ve Mitchell (2013:165) işyerinde damgalanma konulu araştırmalarında son yirmi dört ayda 168 katılımcının (%78.1) en az bir kez damgalanmaya maruz kaldığı sonucuna ulaşmışlardır. Damgalama, bireyin sahip olduğu ancak toplumun genelinde görülmeyen özellikleri dolayısıyla aşağılamaya, itibarsızlaştırmaya maruz kalmasıdır. İşyerinde cinsel yönelim nedeniyle damgalamanın yaygınlığı bireyleri çalışma yaşamı içinde güvensiz bırakmaktadır.

Cinsel yönelim, *işten çıkarılma*, *istifa ya da istifaya zorlanma* yoluyla işgücü piyasasından dışlanma neden olmaktadır. İşten çıkarılmaya yönelik açıklamalarda işyerinin dışarıdan algılanan konumu, imajı nedeniyle cinsel yönelime değinilmemekte, bireyin işin niteliğine uygun olmadığına yönelik farklı nedenler ortaya konmaktadır (Doğan, 2012). İşten çıkarılma aşamasında işverenin, iş arkadaşlarının, müşterilerin tavırlarının yanında işyeri ile doğrudan iş ilişkisi yürütmeyen komşu işletmeler, daha küçük ölçekli işyerleri düşünüldüğünde esnafın tavırları da etkili olmaktadır. Ayrıca daha fazla iş verilmesi, hiç iş verilmemesi, çalışanın yok sayılması ve benzeri yıldırma politikaları ile birey işten atılmasa bile istifaya zorlanmaktadır.

İş sözleşmesinin feshi aşamasında, hem potansiyel hem de karşılaşılan ayrımcılığa rastlamak mümkündür. Cinsel yönelimi nedeniyle işten çıkarılan çalışan, hakkını aramak için mücadele etmesi durumunda daha da görünür olacak bu da yeni bir iş bulması sürecinde yeni ayrımcı pratiklerle yüzleşmesine neden olabilecektir. Henüz gerçekleşmemiş bu ayrımcı pratiklere ilişkin kaygı, bireyleri hak mücadelesinde pasifleştirmektedir.

Çalışma Hayatında Ayakta Kalmak: Başa Çıkma Stratejileri

Toplumların cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayrımcı pratiklerinin yaygınlığı, LGBT bireylerin toplum içinde güvenli bir hayat sürmelerini engellemektedir. Çalışma hakkından öte bireylerin

yaşama hakkının gaspı da söz konusu olabilmektedir. Bu güvensiz durum, beraberinde LGBT bireylerin kendileri çevreden gizlenmesiyle sonuçlanmaktadır. Cinsel yönelimin ve cinsiyet kimliğinin *gizlenmesi* bir başa çıkma strateji olarak önemli bir yer tutmaktadır (Levine ve Leonard, 1984; Anderson vd, 2001; Kaos GL, 2009; Öztürk, 2011; Uluslararası Af Örgütü, 2011; Doğan, 2012; Demirdizen vd, 2012; Öner, 2015). Levine ve Leonard (1984:706), kısmen ya da tümüyle kapalı olanların oranını kendi çalışmaları için yüzde 77 olarak belirtmiştir.

Cinsel yönelimin gizlenme halinin istihdam edilebilmeyi, işte devamlılığı sağlayabildiği yapılan pek çok çalışma göstermiştir (Demirdizen vd. (2012); Doğan, 2012; Öner, 2015) ancak kapalı kalmanın da bireyler üzerinde olumsuz sonuçları, maliyetleri bulunmaktadır (Levine ve Leonard, 1884:706; Demirdizen vd. 2012). Çalışma yaşamında eşcinsellerin gizlenme biçimleri çeşitlilik göstermekle birlikte karşı cinsle ilgileniyormuş gibi davranma, konuyu değiştirme, sessiz kalma ve sözlü ve/veya sözsüz biçimde heteroseksüelliği taklit etme (Öner, 2015: 214) rapor edilmiştir. Gizlenme, gerçekliği olmayan bir yaşam öyküsü kurgulamaya itmektedir bireyleri. Bunca gizlenme çabasının, çalışma yaşamında var olan ciddi endişelerin sonucu olduğunu söyleyebiliriz. Demirdizen vd. (2012:326), gizlenme yerine açık olmanın olası maliyetlerini belirtmiştir: Eşcinsel bir öğretmen söz konusu olduğunda öğrenci sayısının azalması (*hizmet verilen kitlenin daralması*)⁹, ofiste dışlanma, alt kademedekilerin bireyi ciddiye almaması, diğer çalışanlara asıldıklarının ya da taciz ettiklerinin düşünülmesi kaygı verici olasılıklardır. Öğretmenlik mesleği düşünüldüğünde, yalnızca yönetimin değil, velilerin de muhalefeti ile karşılaşma riski vardır (Levine ve Leonard, 1984: 705). Açılmanın endişe verici bulunması, öngörülen ayrımcılığın faillerinin çeşitliliğinden de kaynaklanmaktadır.

Gizlenmenin yanında farklı stratejiler de rapor edilmiştir (Öner, 2015). Daha çok iş yapma, diğerlerinden daha yardımsever görünme

9 İfade tarafımca eklenmiştir.

(Demirdizen vd. 2012) bu stratejilerdendir. Çarpıcı bir strateji de bireylerin daha dindar görünmeye çalışmalarıdır. Kendilerini koruma, topluluk içinde kabul görmenin bir aracı olarak dindar görünme, dine yönelme Öner (2015) tarafından tespit edilmiştir. Bu durum muhafazakâr toplum yapılarında önemli bir strateji gibi durmaktadır. Kolombiya'nın başkenti Bogota'da yapılmış çalışmada yanıtlayıcıların yüzde 46'sı LGBT bireylerin toplum açısından risk taşıdıklarını belirtmiş, bunun nedeninin ise yerleşik ahlak anlayışına, geleneklere, aile ve tanrı düşüncesine karşı olmaları gösterilmiştir.¹⁰ Bu bağlamda LGBT bireylere yönelik dini temelli kalıplaşmış yargıların farklı coğrafyalarda benzerlik sergilediği söylenebilir.

Biçmen ve Bekiroğlu (2014) çalışmalarına başlarken LGBT bireylerin aile ve sosyal çevrelerinden çeşitli nedenlerle uzaklaşıp farklı kentlere göç etmeleri durumunda yaşanan sorunların azalacağını varsaymalarına karşın araştırma sonucunda yeni yerlerde de aynı sosyal sorunların baş gösterdiğini belirtmişlerdir. Bu strateji –göç- işgücü piyasası açısından düşünüldüğünde de benzer sonuçları doğuracaktır. İş çevresinin değiştirilmesi sorunu tümüyle çözmeye yetmemektedir. Çok fazla kullanılamayan bir başka strateji ise ayrımcılığa karşı yasal yollara başvurmadır. Çalışırken ya da işten atılırken bireyler yasal yollara başvurmaya cesaret edememektedirler (KAOS GL, 2009). Bu durum ayrımcılığa daha fazla maruz kalma kaygısı ile açıklanabilir.

Cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği, bireylerin çalışma yaşamında iş deneyimlerini ve kariyer tercihlerini etkileyen bir unsurdur (Colgan vd., 2008). Bu bağlamda kariyer, meslek seçimi ayrımcılıkla başa çıkma stratejisi olarak görülebilir (Chung, 2001: 38). Meslek seçimi altında, Chung (2001), üç stratejiden söz etmektedir: kendi hesabına çalışma, LGB dostu iş arama¹¹ ve risk alma. *Kendi hesabına çalışma* işyerin-

10 <http://www.radiounica1280.com/Portal/index.php/bogota/item/1390-discriminacion-a-personas-lgbt-en-bogota-es-del-45%20Kolombiya%20E> (erişim tarihi: 17 Şubat 2015)

11 Job tracking kavramına karşılık Öner (2015:65)'in çevirisi benimsenmiştir.

deki ayrımcılığa yönelik bir strateji olarak görülmektedir (Levine ve Leonard, 1984:707; Chung, 2001: 37; Colgan vd., 2008: 33; Öner, 2015:216). Ancak kendi hesabına çalışma, belli bir sermayeye sahip olmayı gerektirdiği için işgücü piyasasındaki ayrımcılıkla mücadelede kullanılan yöntemler açısından sınırlı bir paya sahiptir. Bergsan'ın (2007) alan çalışması bulguları, başa çıkma stratejileri kapsamında rapor edilen kendi hesabına çalışmanın belirli bir sermayeye sahip olma gibi iktisadi kısıtların ötesinde toplumsal sınırlılıklarına da işaret etmektedir. Bergsan'ın görüşme yaptığı bir trans birey bu durumu kendi ifadesi ile şöyle açıklamaktadır: “benim senelerce alışveriş yaptığım bir yerde, bir ruj denememden rahatsız olan toplum, benim yapacağım hiçbir işi kabul etmeyecektir. O işte ne kadar başarılı olursam olayım kabul edilmeyecektir” (2007:175).

Chung'un (2001) meslek seçimine yönelik *LGB dostu iş arama stratejisi* ise bireyin LGB bireylerin sahibi olduğu işyerlerinde iş aramasını ifade etmektedir. Çalışanların çoğunluğunun LGB olduğu ya da LGB bireylere hizmet sunan yerlerde istihdam olanağı araştırmak da bu strateji kapsamındadır. ABD'de *Fortune 500*¹² içinde yer alan dört yüzden fazla şirket LGB bireyler için *ayrımcılığa karşı koruma* sunmaktadır (Gates ve Mitchell, 2013: 168). İşgücü piyasasının bütünü düşünüldüğünde belli sayıda şirketin sunduğu bu koruma yeterli değildir. Ayrıca, devletin vatandaşlarının eşitliğine ilişkin sorumluluğunu azaltmaya yönelik bir çözüm önerisi olarak da değerlendirilmektedir. Ancak bireylere daha güvenli çalışma ortamları sunulması açısından destekleyici bir öneri olarak değerlendirilebilir. LGB dostu politikalar uygulayan işyerlerinin aslında daha kapsayıcı, eşitlikçi bir yapıda “çalışan dostu” hatta “insan dostu” (Huffman, Watrous-Rodriguez ve King (2008:249) olması beklenmelidir. Yukarıda sözü edilen bir diğer strateji ise risk almaktır. Buna göre işgücü piyasasında ilk iki stratejiyi tercih etmeyen bireyler için kullanılması söz konusudur.

12 Fortune dergisi tarafından yıllık olarak açıklanan en büyük beş yüz şirketin bulunduğu liste.

Öner'in (2015) çalışmasında ortaya koyduğu stratejilerin büyük çoğunluğu bireysel nitelik taşımaktadır. Örgütlülük ile görünürlük çoğu durumda eşzamanlı ilerlemektedir. Bu da bireyleri yalnızlığa itme tehlikesi barındırmaktadır. Buna rağmen doğrudan ya da dolaylı açık bireylerin varlığı da söz konusudur. Karşılaşılan, fiili ayrımcılığa maruz kalma ile ilişkilendirildiğinde bireylerin neden açık olmayı seçtikleri üzerinde durulabilir. Öner, alan araştırmasında işyerinde açık olmayı seçenlerin "sahici olma, toplumsal değişim yaratma, sosyal destek alma, bir emniyet supabı olarak müttefik edinme, yakın ilişkiler kurma, heteroseksüel oldukları varsayımının verdiği rahatsızlıktan kurtulma, rol yapma stresinin azalması, işyerindeki kişileri cinsel azınlıklara ilişkin eğitime isteği olarak sırala(maktadır)" (2015: 215).

Görüldüğü gibi işgücü piyasasında cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayrımcılığa karşı bireyler farklı stratejiler geliştirmekte ve uygulamaktadırlar. Konu, sosyal politika açısından değerlendirildiğinde bireysel mücadelelerin toplumsal sorunların çözümü açısından gerekli ancak yeterli olmadığı ifade edilebilir. Endüstrileşme ile birlikte çalışma yaşamında görülen sorunlara ilişkin işçilerin örgütlü mücadeleleri, hakların elde edilmesinde önemli bir yere sahiptir. Toplumsal farkındalığın artırılmasına ve ayrımcılığın ortadan kaldırılmasına yönelik örgütlü bir mücadele, aynı zamanda sosyal politikanın uygulayıcısı konumundaki devleti eşitlik yönünde harekete geçirmek için de baskı unsuru olacaktır. Bu bağlamda cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayrımcılığa maruz kalan çalışanların sendikalara ihtiyaçları vardır (KAOS GL, 2009). Ancak Türkiye'de yapılan çalışmalarda (Demirdizen vd. 2012) yer alan tanıklıklardan, örgütlü mücadelenin kimliğin ifşası anlamına gelmesi nedeni ile kaçınılan bir durumdur. Aydın (2007:5) ayrımcılığa karşı yürütülen tartışmalarda pek çok kurum gibi sendikaların da taraf olmaktan kaçındığına işaret etmektedir. Sendikaların, ataerkil örgütlenme biçimleri de bu kaçınma halini açıklamaktadır.¹³ Sendikalar dışında LGBT Hareketinin, kendi içinde

13 Sendikalar ve LGBT hareketine ilişkin bkz: Kessler-Harris, A. (2003). *Out to Work: A History of Wage-Earning Women in the United States*. Oxford University Press.

dayanışma ağları kurabildiği ölçüde, bu dayanışma kültürünü hâkim sosyal politika yaklaşımını dönüştürme yönünde bir öz kaynak olarak kullanabilmesi de mümkündür (Yıldırım, 2011: 41).

LGBT Gerçeğinin Farkına Varmak

Cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayrımcılığa maruz kalan bireylerin işgücü piyasasındaki durumu, işçi işveren ilişkisine indirildiğinde dar anlamı ile toplumsal barışın ve adaletin sağlanması, korunması açısından değerlendirildiğinde geniş anlamı ile sosyal politikanın sorun alanına dâhildir. Bu bağlamda sosyal politika, cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayrımcılığa karşı toplumsal barışın sağlanması için bir araçtır. Ancak Yıldırım (2011: 40), cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğinin ayrımcılığa temel oluşturmayacağına hukuki güvence altına alınmadığı durumlarda, aynı sosyal politikanın ayrımcılığın aracına dönüşme riskinden söz etmektedir. Yazarın vurgulama ihtiyacının günümüzdeki gelişmelerle ilgisi olduğu düşünülebilir. Koray (2007) değişen toplumsal yapının sosyal politikanın anlamını değiştirdiğini ve işlev kaybına uğrattığını ifade etmektedir. Bu anlam yitimine rağmen işyerinde cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayrımcılığa karşı sosyal politika disiplini ve sosyal politikaların uygulayıcıları ne yapmalıdır?

- İşgücü piyasasında LGBT bireylerin çoğu, cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayrımcılığa maruz kalmaktadırlar. Ayrımcılıktan korunmaya yönelik geliştirilen başa çıkma stratejileri büyük ölçüde gizlenme odaklı ve bireysel niteliktedir. Bireysel ağırlıklı çözümlere/stratejilere karşın sorun, toplumsal bir nitelik sergilemektedir. Dolayısı ile karşılaşılan sorunlara yönelik çözümlerin de yine toplumsal ölçekte düşünülmesi gerekmektedir.
- LGBT bireylerin işgücü piyasasında “insan onuruna yaraşır” biçimde varlık göstermeleri için toplumsal farkındalığın sağlanmasında akademinin, sendikaların, sivil toplum kuruluşlarının, merkezi ve yerel yönetimin ortak çalışmalarına ihtiyaç vardır. Ne

var ki akademi için konu uzun zaman ihmal edilmiş, yeterince çalışılmamıştır. Akademik ilginin artması ile işgücü piyasasında cinsel yönelim ayrımcılığı nedeniyle var olan sorunlarının görünür olması beklenmektedir. Çözümüne yönelik adımlar atılmasında sorunun tespiti son derece önemlidir. Nitekim alan araştırmaları ile sağlanan bilginin aktarılması çözüme katkı sunacaktır.

- Devletin *siyasal ideolojisi*, sosyal politika algısını ve uygulamalarını belirlemektedir. Bu nedenle eşitlikçi bir toplumsal yapı için kamunun soruna ilişkin duyarlı, çözüme ilişkin istekli olması beklenmektedir.
- Mevcut sorunlara duyarlı sosyal politikaların üretilmesi ve uygulanabilmesi, doğru bilgiye sahip olmayı gerektirmektedir. Yıldırım (2014:300), İngiltere’de 2005 yılında, Portsmouth Belediye çalışanlarının ayrımcılığa karşı uygulanması zorunlu direktiflere yönelik her çalışanın yılda iki kez ayrımcılık ve eşit fırsatlar eğitimine tabi tutulduğundan söz etmektedir. Türkiye’de de sosyal politikaları uygulayan kamu personeline yönelik benzeri hizmet içi eğitimin verilmesi düşünülmelidir.
- Konuya ilişkin duyarlılığın artırılması ve farkındalığın geliştirilmesinde basın, etkili bir araçtır. Çelenk (2010:225) televizyon haberciliğinde ayrımcılık sorunlarını sıralarken *olumsuzlukların konusu* olarak dezavantajlı gruplardan söz etmekte ve bu grupların haberlerde “olumsuz bir etki yaratacak biçimde portrelen(diklerini)” ifade etmektedir. Dolayısı ile basının LGBT bireylerin maruz kaldığı ayrımcılığı yeniden üreten bir dilden kaçınması önemli bir adım olacaktır.
- Toplumların sahip olduğu önyargılar, erken yaşlardan itibaren LGBT bireyleri toplumsal yaşamdan soyutlamaktadır. Çocukluktan itibaren *eğitim kurumlarında* ayrımcılığa maruz kalan bireyler, eğitimlerini yarıda bırakmaları durumunda işgücü piyasasına sınırlı bir donanımla dâhil olmaktadır. Endüstri toplumlarında

okulun, genç bireyleri çalışma disiplinine hazırlayan işlevi düşünlüdüğünde (Applebaum (1984:5), eğitim alanındaki dışlanmanın şüphesiz istihdam alanına yansması görülecektir. Dolayısı ile cinsel yönelim ayrımcılığına duyarlı sosyal politikalar üretilirken eğitim alanı ihmal edilmemelidir. Sözü edilen eğitim hem toplumsal farkındalık kazandırmaya hem de ayrımcılığa uğrayan ya da uğrama potansiyeli olan bireyleri işgücü piyasasına dâhil etmeye yönelik mesleki niteliğe sahip olmalıdır.

Kaynakça

- Anderson, M. Z., Croteau, J. M., Chung, Y. B., & DiStefano, T. M. (2001). Developing an Assessment of Sexual Identity Management for Lesbian and Gay Workers. *Journal of Career Assessment*, 9(3), 243-260.
- Applebaum, H., (Ed.). (1984). *Work in Market and Industrial Societies*. Suny Press.
- Aydın, O. (2007), *Hayatın Renkleri Projesi / Hukuk ve Ayrımcılık Raporu*, Ankara: KAOS GL Yayını
- Badgett, M. L. (1995). The Wage Effects of Sexual Orientation Discrimination, *Industrial & Labor Relations Review*, 48(4), 726-739.
- Blandford, J.M., (2003). The Nexus of Sexual Orientation and Gender in the Determination of Earnings, *Industrial and Labor Relations Review*, 56 (4), 622-642.
- Bergsan, S. (2007). *Lubunya, Transseksüel Kimlik ve Beden*, İstanbul: Metis Yayınları.
- Biçmen, Z., ve Bekiroğulları, Z. (2014). Social Problems of LGBT People in Turkey. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 113, 224-233.
- Bozkır-Serdar, A. (2014) Sosyal Politika Kavramı, (ed. A. Tokol ve Y. Alper), *Sosyal Politika*, Bursa: Dora Yayıncılık, 1-6.
- Chung, Y. B. (2001). Work Discrimination and Coping Strategies: Conceptual Frameworks for Counseling Lesbian, Gay, and Bisexual Clients. *The Career Development Quarterly*, 50(1), 33-44.
- Clain, S. H., & Leppel, K. (2001). An Investigation into Sexual Orientation Discrimination as an Explanation for Wage Differences. *Applied economics*, 33(1), 37-47.

- Colgan, F., Creegan, C., McKearney, A., & Wright, T. (2008). Lesbian Workers: Personal Strategies amid Changing Organisational Responses to 'Sexual Minorities' in UK Workplaces, *Journal of lesbian studies*, 12(1), 31-45
- Croteau, J. M. (1996). Research on the Work Experiences of Lesbian, Gay, and Bisexual People: an Integrative Review of Methodology and Findings, *Journal of Vocational Behavior*, 48(2), 195-209.
- Çelenk, S. (2010). Ayrımcılık ve Medya, *Televizyon Haberciliğinde Etik*, 211-228.
- Demirdizen, D., Çınar S., Kesici M.R. (2012). İşyerinde Cinsel Yönelim Ayrımcılığı: LGB Bireylere Yönelik Bir Alan Çalışması, *IV. Sosyal Haklar Sempozyumu*, 311-330.
- Doğan, E.T. (2012). Bir Sosyal Politika Meselesi Olarak LGBT Bireylerin Çalışma Yaşamında Karşılaştığı Ayrımcı Pratikler, *KAOS GL Dergisi*, Sayı 127,13-15.
- Gates, T. G., & Mitchell, C. G. (2013). Workplace Stigma-related Experiences among Lesbian, Gay, and Bisexual Workers: Implications for Social Policy and Practice, *Journal of Workplace Behavioral Health*, 28(3), 159-171.
- Gülmez, M. (2010). İnsan Haklarında Ayrımcılık Yasaklı Eşitlik İlkesi: Aykırı Düşünceler. *Çalışma ve Toplum*, 25, 217-266.
- Huffman, A. H., Watrous-Rodriguez, K. M., & King, E. B. (2008). Supporting a Diverse Workforce: What Type of Support is Most Meaningful for Lesbian and Gay Employees?, *Human Resource Management*, 47(2), 237-253.
- KAOS GL (2009). *Çalışma Hayatı ve Sendikal Süreçlerde LGB Çalışanlar Kitabı*, Ayrıntı Basımevi: Ankara
- Koray, M. (2005) *Sosyal Politika*, Ankara: İmge Kitabevi Yayınları.
- Koray, M. (2007). Sosyal Politikanın Anlamı ve İşlevini Tartışmak, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 15, 19-55.
- Kutlu, D. (2009). Çalışma Yaşamında Ayrımcılık: Gey Çalışanlar Örneği, *Sosyal Dışlanma ve Sosyal Hizmet Sempozyumu Bildiriler Kitabı*.
- Levine, M. P., & Leonard, it (1984). Discrimination Against Lesbians in The Work Force. *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 9, 700-710.
- Lordoğlu, K., & Aslan, M. (2012). Türkiye İşgücü Piyasalarında Etnik Bir Ayrımcılık Var mıdır?, *Çalışma ve Toplum*, 33, 117-146.
- Makal, A. (2014). Türkiye'de Akademide Sosyal Politika Geleneğinin Doğuşu ve Gelişimi Üzerine Tarihsel Bir Yeniden Değerlendirme. *Çalışma ve Toplum*,41,17-30.

- Oral, A.İ. ve Şişman, Y. (ed.) (2012). *Sosyal Politika*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Öner, A. (2015). *Beyaz Yakalı Eşcinseller, İşyerinde Cinsel Yönelim Ayrımcılığı ve Mücadele Stratejileri*, İstanbul: İletişim Yayınları.
- Özturk, M. B. (2011). Sexual Orientation Discrimination: Exploring the Experiences of Lesbian, Gay and Bisexual Employees in Turkey. *Human Relations*, 64(8), 1099-1118.
- Talas, C. (1997). *Toplumsal Politika*, Ankara: İmge Kitabevi Yayınları.
- Tokol, A. (2012). Sosyal Dışlanma ve Ayrımcılık, *Sosyal Politika*, (ed. A.İ.Oral ve Y. Şişman), Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, 150-172.
- Tokol, A. ve Alper, Y. (ed.) (2014) *Sosyal Politika*, Bursa: Dora Yayıncılık.
- Uluslararası Af Örgütü (2011) “*Ne bir Hastalık ne de Bir Suç*” Raporu, Londra: Uluslararası Af Örgütü Yayınları.
- Weichselbaumer, Doris (2003) “Sexual Orientation Discrimination in Hiring”, *Labor Economics*, (10).629-642.
- Yıldırım, V. (2011). LGBT Hareketi Sosyal Politikayla Neden İlgilenmeli? Neler Talep Edebilir?, *Anti-homofobia Kitabı 3: Uluslararası Homofobi Karşıtı Buluşma*, Ankara: Ayrıntı Basımevi. 39-41.
- Yıldırım, M. (2014). Ayrımcılık, *Sosyal Politika*, (ed.A. Tokol ve Y. Alper), Bursa: Dora Yayıncılık, 283-303.
- Yıldız, G. B. (2008). *İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu*, Ankara: Yetkin Yayınları.
- Yıldız, G. B. (2012) Çalışma Hayatında LGBT Bireylere Yönelik Ayrımcılığın Önlenmesi ve İlgili Mevzuat, *KAOS GL Dergisi*, Sayı 127, 36-37.

İnternet kaynakları:

- <http://www.radiounica1280.com/Portal/index.php/bogota/item/1390-discrimination-a-personas-lgbt-en-bogota-es-del-45%20Kolombiya%20E>
- <http://kaosgl.org/sayfa.php?id=10216> (erişim tarihi 12.03.2015)
- SPoD (2012). LGBT Yurttaşların Yeni Anayasaya Yönelik Talepleri, SPoD Anayasa Çalışma Grubu Raporu:
- <http://www.spod.org.tr/turkce/eskisite/wp-content/uploads/2012/06/SPoD-Anayasa-Raporu.pdf> (erişim tarihi 12.03.2015)

Türkiye’de İş Yerinde Cinsel Yönelim Ayrımcılığı ve Mücadele Stratejileri¹

Aysun Öner

Görüşmecim İsmail’in sözleriyle:

“Hayatında kimse var mı?” diye sorduğunda... ben yeniden “Evet” dedim. Ardından o sıralar hayatımda olan kişinin kendisiyle aynı mesleği yaptığını, Milli Eğitim’de öğretmen olduğunu söylemem sıra dışı bir durumdu annem için, çünkü bir gay ancak fahişe olabilir vs. Geyliğin TV’de izlediğinden farklı bir şey olduğunu ilk kez o an anladım. “Milli Eğitim’de mi?” diye tekrar sordu. Halen, özel okulda olması ona bir şeyleri açıklayabilecekti ve öyle duymak istiyordum. Devlet memuru mu, bunu duymak istiyordum. “Evet” dedim. “Hem de Milli Eğitim’de!” dedi. Bence annem o an bir flashback yaptı. Çalışma arkadaşlarının gay ve lezbiyen olabileceğini düşündü. Bir açıdan çok şaşırıyor, üzülüyor, ağlıyor.”

Öğretmenlikten emekli anne, geçmiş iş yaşamında eşcinsel arkadaşlarının da olmuş olabileceğini (belki de hayatında ilk kez) düşündüğünde, bu durum onda şaşkınlık, üzüntü ve ağlama ile neticelenen duygusal bir karmaşaya neden olmuştur. Bu karmaşanın temeli, din, devlet, medya vd. pek çok yapı üzerinden üretilmiş ve her gün yeniden üretilmekte olan heteroseksist ve homofobik görüşe dayanır. Gerek heteroseksizm gerekse homofobi hayatın pek çok mecrasında olduğu gibi iş alanında da eşcinsellere karşı ayrımcı ve olumsuz tutumların gelişmesine sebebiyet verir.

İş yerinde cinsel yönelime dayalı ayrımcılık tüm dünyada giderek artan temel bir sorundur. Batı ülkelerinin çoğunda bireyi ayrımcılığa karşı koruyan yasalar mevcuttur, ancak bu yasaların büyük bölümü LGBT bireyleri koruma açısından sınırlıdır, yetersizdir veya hiç korumamaktadır. Türkiye’de iş hayatında, eşcinsellerin egemen olduğu

¹ Bu yazı İletişim Yayınevi tarafından 2015 yılında basılan “Beyaz Yakalı Eşcinseller” adlı kitabım esas alınarak hazırlanmıştır.

belli iş alanları dışında kalan pek çok iş alanında heteroseksist ve homofobik bir anlayış hüküm sürmektedir. Var olan bu yaklaşımın bir sonucu olarak eşcinsel bireyler iş yerlerinde ayrımcılığa uğramakta yahut her an ayrımcı bir tutuma maruz kalma endişesi içinde çalışma yaşamlarını sürdürmektedir.

Türkiye'deki iş alanlarına baktığımızda, kasiyerlikten avukatlığa, akademisyenlikten bankacılığa, sendikacılıktan moda ve hazır giyim sektörüne değin pek çok mecrada eşcinsel çalışanların cinsel yönelimleri nedeniyle farklı derece ve formlarda ayrımcılık, dışlanma, taciz ve mobbing benzeri olumsuz tutumlara maruz kaldığını görmekteyiz. Kimi zaman bu durum daha da ileri boyutlara taşınabilmekte ve bu bireyler işten çıkarılabilmektedir. İş yerinde lezbiyen ve gey bireylere yönelik olumsuz davranışlar, onların kariyer süreçlerini yüksek oranda etkilemektedir. Homofobik anlayış ve bu anlayışın bir sonucu olarak homofobik ayrımcılığın hüküm sürdüğü iş yerlerindeki olumsuz çalışma ortamı gey ve lezbiyenler üzerinde depresyon, strese bağlı hastalıklar gibi kimi psikolojik etkilere neden olmakta, hatta intihar gibi olumsuz sonuçlara yol açabilmektedir.

Maruz kalınan olumsuz tutumlar ve her an böylesi bir tutuma maruz kalma riski eşcinsel çalışanların pek çoğunu gizlenmeye ve bununla birlikte bu gizliliği sürdürmek için yalanlarla örülmüş uydurma bir hayatı yaşamaya mecbur bırakmaktadır. Bazı eşcinsel çalışanlarsa, kişisel bütünlüklerini korumak amacıyla uydurmasyon bir yaşam sürdürmek istememekte, iş yerinde kimliklerini farklı derecelerde ifşa etmekte ve karşılaşacakları ayrımcılıklara dair belli bir risk almaktadırlar. Cinsel yönelim bağlamında açık yahut çevrelerindeki bireyler tarafından eşcinsel olduklarından kuşku duyulan lezbiyen ve gey bireylerin ayrımcılığa uğrama riski yüksektir.

Gey ve lezbiyen çalışanlar *potansiyel ayrımcılık ve karşılaşılan ayrımcılık²* durumlarıyla mücadele edebilmek için çeşitli mücadele stratejileri

2 Potansiyel Ayrımcılık ve Karşılaşılan Ayrımcılık: Chung'ın (2001) potential discrimination ve encountered discrimination kavramlarını Türkçeye bu şekilde çevirdim.

kullanırlar. Kimi gey ve lezbiyen çalışanlar iş ortamında istifa, ayrımcılık yapanla yüzleşme, LGB dostu iş arama benzeri *iş bazlı mücadele stratejileri*³ne başvururken; kimileri ise toplumsal cinsiyet normlarına uygun hareket etme, cinsel yönelimlerini ortaya çıkarabileceğini düşündükleri sohbetlerden uzak durma benzeri yolları izlemek suretiyle gizlenme stratejisini tercih eder (Griffin, 1992; Woods, 1993; Clair, Beatty ve MacLean, 2005). Bu yüzden gey, lezbiyen ve biseksüeller bir güvenlik önlemi olarak kendi tercihleriyle yahut çalışma ortamında temasta buldukları bireyler tarafından cinsel yönelim kimlikleri yok sayılıp görmezden geldiği için çalıştıkları yerlerde çoğunlukla görünmezdirler. Bir başka ifadeyle gey ve lezbiyen çalışanlar, gerek heteroseksizm kaynaklı ayrımcılık gerekse *suçlama, önemsizleştirme, uzaklaşma, uygunsuzca yaklaşma*⁴ biçimlerinde karşılaşabilecekleri *destekleyici olmayan toplumsal etkileşimler*⁵ (Smith ve Ingram, 2004) korkusuyla cinsel yönelimleri konusunda sessiz kalırlar.

Ancak sessiz kalmalarının da bir bedeli vardır. İş yerinde güvende olmak uğruna kişinin eşcinselliğini saklamak için sürekli çaba harcamak zorunda olması ve kimliğini olduğu gibi ifade edememesi benzeri durumlar eşcinsel çalışanın özgüvenini sarsar ve dolayısıyla iş performansını olumsuz yönde etkiler. Cinsel yönelimlerini saklayan kişiler, kendilerini oldukları gibi sergileyememeleri sebebiyle sahici olma noktasında içsel bir çelişkiye düşebilir ve ayrıca işlerine harcayacakları enerjiyi olduklarından farklı görünmek için kullanabilirler; bu da oldukça zor ve yorucudur. Gizlenme stratejisini kullanan eşcinsel bireyler iş yerinde takım çalışmasına yatkın olmayan, asosyal, içine kapanık yahut gizemli kişiler olarak algılanabilirler.

3 İş Bazlı Mücadele Stratejileri: Chung'ın (2001) makalesinde söz ettiği stratejilerinden bu isim altında bahsettim.

4 Suçlama, Önemsizleştirme, Uzaklaşma ve Uygunsuzca Yaklaşma: Ingram, Betz, Mindes, Schmitt, ve Smith'in (2001) destekleyici olmayan toplumsal etkileşimleri ölçümlemek için kullanılan alt ölçekler olarak ele aldıkları blaming, minimizing, distancing ve bumbling kavramlarını Türkçeye bu şekilde çevirdim.

5 Destekleyici Olmayan Toplumsal Etkileşimler: Ingram vd.'nin 2001 yılında yazdıkları makalelerinde ele aldıkları unsupportive social interactions kavramını (aktaran Smith ve Ingram, 2004) Türkçeye bu şekilde çevirdim.

Kimi eşcinsel çalışanlar yaşamlarını saklamak için özel bir çaba sarf etmemeyi, diğer bir deyişle *dolaylı açık*⁶ olmayı tercih ederken, kimi eşcinsel çalışanlarsa cinsel yönelimlerini açıklıkla ifade edip *doğrudan açık*⁷ olmayı tercih edebilmektedir (Griffin, 1992). Gey ve lezbiyen çalışanların iş yerinde gizlenme veya açılmaya ilişkin verdikleri kararlar iş yerindeki düşmanlık ve ayrımcılıktan duyulan korku (Anderson, Croteau, Chung ve DiStefano, 2001; Meyer, 2007) ve *kişisel bütünlük*⁸ etmenlerine dayanır.

Cinsel yönelime dayalı ayrımcılık ve ayrımcı muameleler karşısında eşcinsel bireylerin izledikleri mücadele stratejilerine dair yaptığım araştırmamda şu sorunun yanıtını bulmaya çalıştım: “Türkiye’de yaşayan beyaz yakalı gey ve lezbiyen bireyler iş yerinde ayrımcılık durumlarını nasıl yaşar ve yaşadıkları ayrımcılıklara karşı ne tür mücadele stratejileri kullanırlar?”

Çalışmama kısa bir giriş yaptıktan sonra beyaz yakalı eşcinsellere ilişkin gerçekleştirdiğim çalışmamın metodolojisine kısaca değinecek ve hemen akabinde çalışmamın sonuçlarına yer vereceğim.

Çalışmanın Metodolojisi

Çalışmamda feminist metodolojiyi kullandım. Kadın Çalışmaları alanında aldığım eğitim ve kadın olmaktan ötürü yaşamım boyunca deneyimlediğim ezilmişliklere karşı duyduğum tepki neticesinde belli bir feminist bakış açısına sahip olduğum için feminist metodoloji dışında bir metodoloji seçmeyi düşünmem olanaksızdı. Bu temel üzerinden değerlendirdiğimizde, metodoloji seçimim doğal biçimde gelişti ve doğrusu metodoloji seçimi, üzerine çokça düşündüğüm bir husus olmadı.

6 Dolaylı Açık: Griffin’in (1992) implicitly out kavramını Türkçeye bu şekilde çevirdim.

7 Doğrudan Açık: Griffin’in (1992) explicitly out kavramını Türkçeye bu şekilde çevirdim.

8 Kişisel Bütünlük: Griffin’in (1992) sense of self-integrity kavramını Türkçeye bu şekilde çevirdim.

Kadınlar, LGBT bireyler ve diğer ezilen gruplara karşı yapılan ayrımcılık ve tacizle ilgili sahici veriler, –Harding’in (1987) kadın deneyimleri için bahsettiği gibi– veriyi doğrudan bu olumsuz durumlara maruz kalan bireyleri dikkatlice dinleyerek elde eden feminist metot kullanılarak toplanabilir. Beyaz yakalı gey ve lezbiyen çalışanların iş hayatı deneyimlerini anlamak için feminist bakış açısını araştırmamın temel dayanağı olarak koydum. Gey ve lezbiyen bireylerin hayat deneyimlerini dinleyip, elde ettiğim verileri feminizmin süzgecinden geçirerek bir çalışma yürütmeyi seçtim. Bu nedenle bu araştırmada derinlemesine mülakatlar yapılmış ve ‘kalitatif araştırma metodolojisi’ kullanılmıştır.

Gerçekleştirdiğim bu akademik çalışmada ikinci kuşak feminist araştırmacı/aktivistlerin yaklaşımı benimsenerek lezbiyen ve geylerin gerçek yaşam deneyimleri ele alınmış ve eşcinsel bireyler adına konuşmak yerine gerçekler açıkça dile getirilerek yaşanan ayrımcılıklara karşı onlarla birlikte bir duruş geliştirme yolu tercih edilmiştir.

Türkiye yurttaşı beyaz yakalı sekiz lezbiyen ve on iki gey görüşmeciy-le mülakat yaptım. Eşcinsel bireylerin genel gizli halleri ve ayrıca iş yaşamlarının bu bireyler için hassas bir alan olması itibarıyla görüşmecilere ulaşma sürecim çok kolay olmadı. Görüşmecilerin çoğuna kartopu örnekleme yöntemiyle ulaştım. Gey ve lezbiyen bireylerin iş deneyimlerine odaklanan bir araştırma yapmaya gerçekleştirdiğim bir sanat projesi (fotoğraf sergisi) sürecinde karar verdim. ‘Türkiyeli trans bireylerin iş hayatında maruz kaldıkları ayrımcılık’ konusunu işleyen ‘TransHayat’ isimli kişisel fotoğraf sergimi, 2012 yılında 15. Uçan Süpürge Uluslararası Kadın Filmleri Festivali kapsamında Ankara’da açtım. Yaşamımı Ankara’da sürdüren LGBT bireyler tarafından büyük ilgi gören sergime izleyici olarak gelen LGBT bireylerle tanışmak ve yaptığım yakın sohbetler, bu bireylerin yaşam deneyimlerini daha yakından anlayabilmem bakımından bana büyük bir katkı sağladı.

Mülakatlar Mayıs 2012 ve Mart 2013 tarihleri arasında yapıldı. Gey ve lezbiyen görüşmecilerin yaş aralığı 25 ila 39 idi. Lezbiyen görüşme-

cilerden üçü ve gey görüşmecilerden beşi lisansüstü eğitim (yüksek lisans veya doktorasını tamamlamış ya da yüksek lisans veya doktora öğrencisi) almıştı. Lezbiyen görüşmecilerin ikisi ve gey görüşmecilerin üçü kamu sektöründe, bunların dışında kalan görüşmecilerin tümü özel sektörde çalışıyordu. Kartopu örnekleme yöntemi ile ilerlemek her ne kadar benzer mesleki alanlardan bireylere ulaşmaya imkân tanısa da, görüşmecilerimi olabildiğince farklı mesleki alanlardan seçmeye çalıştım. Araştırmam kapsamında görüşme yaptığım eşcinsel bireylerin mesleki dağılımları şöyledir: STK'da uzman, STK'da çevirmen, eğitim danışmanlığı alanında yönetici, şirket avukatı, serbest avukat, LGBT STK'da avukat, muhasebe sorumlusu, sanat galerisi çalışanı, gazeteci, akademisyen, devlet okulunda öğretmen, proje yöneticisi, üniversitede yönetici, sendika çalışanı, uluslararası kurumda araştırma asistanı, alan araştırmalarında araştırma asistanı, mühendis, moda tasarımcısı, moda tasarımı öğretmeni, basın ve halkla ilişkiler uzmanı, futbol hakemi, TV program yapımcısı ve sunucusu, radyo program yapımcısı ve sunucusu.

Çalışmanın Sonuçları

Türkiye'ye baktığımızda, henüz eşcinsel kimliğin yasalarda açıkça tanınmadığını görüyoruz. Yasal bağlam ve görüşmecilerimin deneyimlediği tüm olumsuz durumlar göz önünde bulundurulduğunda Amerika ve Avrupada olduğu gibi eşcinsel çalışanların partnerlerinin seyahat hakkı, emeklilik hakkı ve eşcinsel bireylere yönelik kariyer danışmanlığı benzeri hususların Türkiye'de tartışılması için uzun bir yol katledilmesi gerektiği görülmektedir.

Türkiye'de belli değerlere dayalı normlardan farklı olan her grup ayrımcı muamelelerle karşılaşmaktadır (Çayır ve Ceyhan, 2012). Türkiye'de dinî ve ahlâki değerler önemli olduğu

(Kalaycıoğlu, 2007) ve LGBT bireyler toplum nezdinde bu değerlerle uyumlu görülmediği için çeşitli olumsuz tutumlara maruz kalırlar (Kaos GL, 2009). Türkiye'de LGBT bireyler devlet, ordu, din ve hukuk

gibi organların ürettiği birtakım söylemler üzerinden taciz, dışlama, işten çıkarma, istifaya zorlama ve mobbing benzeri ayrımcı tutumla karşılaşılır (Kaos GL, 2009). Türkiye’de dinin ‘günah’ söylemi, ordu ve devletin ‘hastalık/bozukluk’ söylemi ve mevzuattaki ‘genel ahlâk’ söylemi her an ve her gün yeniden üretilir (Kaos GL, 2009; Altınal, 2011). Tüm bu yeniden üretimler azınlık grupların, özelde LGBT’lerin hayatın bütün alanlarında olduğu gibi iş hayatında da öngördükleri ve karşılaştıkları ayrımcılığın temel sebebidir.

Bu çalışmada, tüm LGBT’lerin iş yaşamı deneyimleri yerine yalnızca beyaz yakalı lezbiyen ve gey bireylerin iş yerinde yaşadığı ayrımcılıkları ele almayı tercih ettim. Mülakatlar esnasında görüşmecilere, deneyimledikleri ayrımcılıkların yanı sıra ayrımcı muameleyle karşılaştıklarında veya ayrımcı muameleyle karşılaşma riskini öngördüklerinde aktif mi pasif mi kaldıkları, ne tip başa çıkma stratejilerini tercih ettikleri ve tercih ettikleri stratejileri nasıl kullandıklarına dair sorular da sordum. Gerçekleştirdiğim araştırmada, ayrımcı ve homofobik muamelelerin asıl nedeninin eşcinsel bireylerin ‘toplumsal cinsiyet normları’nın dışında kalmaları olduğu argümanını savunuyorum.

Türkiye, muhafazakâr ahlâk ve dinî değerlerin hayatın hemen tüm alanlarında hâkimiyet kurduğu ve onlarca senedir muhafazakâr bakış açısına sahip siyasi partilerin yönettiği bir ülkedir. Ülkede muhafazakâr değerlerin hâkim olması cinsiyetçi ve homofobik bir zemin yaratır ve dolayısıyla eşcinsel bireyler Türkiye’de hayatın neredeyse tüm alanlarından dışlanırlar. Bu dışlanma sürecinin geçmişi Osmanlı’nın son dönemlerine dek uzanırken, 12 Eylül askerî darbe yıllarında cinsel azınlıklara uygulanan baskı ve şiddet artmış, kamu alanında varoluşları inkâr edilmeye devam edilmiştir (Kaos GL, 2009). 90’lı yıllardan sonra eşcinseller sivil örgütlenmeler oluşturarak bu baskıya karşı çıkmaya başlamış (Güner vd., 2011) ve bu karşı çıkışlar sonucunda kamuda daha görünür hale gelmişlerdir. Bu görünürlük, toplumda eşcinsel bireylerin varlıklarını kanıtlaması açısından önemlidir. Bununla beraber, esas olarak belirli bir ‘ahlâk’ anlayışı üzerine kurulu değer-

leri olan Türkiye toplumunun heteroseksist bakış açısını değiştirmek için henüz atılacak birçok adım vardır. Türkiye’de muhafazakâr ahlâk anlayışı yalnızca ‘heteroseksüel aile’yi ‘ahlâklı’ ve ‘normal’ kabul eder, buna karşın, muhafazakâr ahlâk anlayışına göre başka ilişki biçimlerinin tümü ‘ahlâk dışı’ ve ‘anormal’dir. Türkiye’de eşcinsel ilişkiye ahlâka mugayir ve sapkın bir ilişki biçimi, eşcinselliğe ise tedavi edilebilir bir psikolojik hastalık olarak bakılır. Toplum tarafından kanıksanmış bu bakış açısı hastalık/bozukluk söyleminin bir neticesidir. Türkiye’de homofobik söylemi devlet ve toplum dışında etkin şekilde üreten bir diğer yapı da, heteroseksüellik dışında kalan yönelimleri yasaklayarak eşcinselliğe dair günah söylemi geliştiren dindir. Bilimsel ve dinî kurumların belirlediği kuralların sorgusuz sualsiz kabul edilmesi sebebiyle, bu kurumların eşcinselliğe ilişkin söylemleri toplumdaki homofobik yaklaşım ve davranışları (böylece) destekler ve meşru kılar (Altınal, 2011). Başkaca toplumsal alanlarda olduğu gibi iş yerlerinde de homofobik ayrımcılığın meşruiyeti bu kaynaklardan beslenir.

Beyaz yakalılar çeşitli mesleki alanlarda çalışan profesyonellerdir. Tıp, hukuk, muhasebecilik gibi özel birtakım bilgi ve beceri gerektiren iş, uğraş veya meslekler beyaz yakalıların istihdam edildikleri uzmanlık alanlarıdır (Hodson ve Sullivan, 2011). Uzmanlıkları toplumu oluşturan her sosyal katmanda belli oranda bir saygı uyandırsa da çalışma mekânları ve mesleki alanların çoğunda beyaz yakalı gey ve lezbiyen çalışanlara karşı cinsel yönelime dayalı ayrımcılığın uygulandığını çalışmama başlarken varsaymıştım. Araştırmamın sonunda bu varsayımı doğru buldum.

Dışarıdan bir bakışla, Sosyal Bilimler alanında araştırmalar yapan ve yaşamları (çalışma alanları gereği) toplumu ve insanı incelemekle geçen akademisyenlerin ayrımcılık konusuna görece duyarlı ve bu fakültelerdeki çalışma ortamlarının nispeten eşitlikçi olduğu düşünülebilir. Moda sektörününse geylere karşı kucaklayıcı olduğu, bu sektördeki çalışanların çoğunlukla gey olduğu ve geylerin bu sektörde rahat ettiği yönünde bir imaj vardır. Ancak ülkedeki genel cinsiyetçi

ve homofobik yapıyı göz önünde bulundurduğumda, Sosyal Bilimler ve moda alanında da eşcinsel çalışanlara yönelik ayrımcılıklara sebep olan homofobik bir ortam olabileceği öngörüsünde bulundum. Çalışmamda her iki alanda da eşcinsel bireylere karşı ayrımcı tutumlar olduğu sonucuna ulaşarak ikinci varsayımı da doğrulamış oldum.

Türkiye’de lezbiyenler ‘görünmez’dirler. Cinselliklerinin yok sayılması ve erkek egemen sisteme karşı bir tehdit olarak algılanmamaları bu görünmezliği doğuran temel nedenlerdir. Çalışmama başlarken bir diğer varsayımımsa, toplumdaki bu görünmez konumlarının doğal bir sonucu olarak lezbiyen çalışanların gey çalışanlar kadar yüksek derecede ayrımcılık yaşamadıkları idi. Araştırmamın sonunda, bir eşcinsel bireyin ayrımcılığa uğraması yahut uğramamasının gey/lezbiyen olmasından öte norm kabul edilen toplumsal cinsiyet rollerine yakınlığına/uzaklığına bağlı olduğu neticesine ulaştım. Türkiye’de yaşayan beyaz yakalı eşcinsellerin görünüş, yaşam tarzı, alışkanlık, çevre, evlenme çağında evlenmiş olma/olmama vb. pek çok unsur üzerinden kimliklerini ifşa edecek herhangi bir *cinsel yönelim göstergesi*⁹ taşımalarına bağlı olarak karşılaştıkları ayrımcılığın derecesi değişkenlik göstermektedir. *Dolaylı açık lezbiyenlerin dolaylı açık* geylere kıyasla çalışma yaşamında, görev yahut iş kaybına neden olacak denli yüksek derecede bir ayrımcı muameleye maruz kalmadığı, genelde iş çevresindeki insanlar tarafından *sözlü taciz* ve *sözsüz tacize* uğradıkları sonucuna ulaştım. Toplumdaki eşcinsel imgesi, kitle iletişim araçlarınınca yansıtıldığı gibi dış görünüşü, tavrı ve konuşmasıyla kadınsı özellikler taşıyan gey birey imgesidir. Bu imgede lezbiyenliğin varoluşu yok sayılmıştır. İşte bu nedenle lezbiyenler toplumsal cinsiyet normlarından farklı bir dış görünüşe sahip olma, LGBT aktivizmine yakın olma gibi kimi özelliklerinden ötürü *dolaylı açık* durumlarda iş yerinde cinsel yönelime dayalı ayrımcılığı geylerin yaşadığı kadar ağır biçimde yaşamazlar.

9 “Beyaz Yakalı Eşcinseller” isimli çalışmam kapsamında cinsel yönelime ilişkin gösterge kabul edilebilecek unsurları bir şemsiye altında anlatabilmek için geliştirdiğim bir kavramdır.

Bununla birlikte lezbiyenler, heteroseksüel kadınlar gibi iş hayatında kadın kimlikleri üzerinden ayrımcılığa uğramaktadır. Lezbiyenlerin cinsel yönelim kimliklerinin doğrudan açık olması, kadın kimliği üzerinden yaşanan ayrımcılığın düzeyini artırmakta ve bu aşamadan sonra onlara yönelik tutumlar genelde cinsel taciz boyutuna varmaktadır.

Görüşmecilerin aktardığı öznel hikâyeler üzerinden söylemek gerekirse, çalışma mekânları muhafazakâr yahut eşitlikçi, kamuda yahut özel sektörde olsun, hemen tüm iş yerlerinin gey ve lezbiyenler için güvensiz olduğunu ve bu mekânların hemen hepsinde beyaz yakalı eşcinsel bireylerin işten çıkarılma, aşağılanma, alay edilme ve cinsel taciz gibi farklı biçim ve derecelerde homofobik ayrımcılığa maruz kalmanın baskısını hissettiklerini gördüm. Görüşmecilerimin belirttiği gibi, ‘güvenli’ iş yerleri ayrımcılık düzeyinin düşük olduğu iş yerleridir.

Görüşmecilerimin güvenli olduğunu düşündükleri iş alanlarının başında LGBT STK’lar, gey barlar, çalışanlarının çoğu geylerden oluşan ve geylerin kimliklerini rahatça ifade edebildikleri moda ve hazır giyim sektöründeki iş yerleri ve muhafazakâr olmayan yahut eşcinsel bireyleri destekleyen ortama sahip üniversitelerdir. Çalıştığı üniversitenin mevzuatında cinsel yönelime dayalı ayrımcılığa yasaklayan bir madde olduğunu ve iş yerinde homofobik ayrımcı bir tutum olmadığını dile getiren lezbiyen görüşmecilerimden Esra’nın, “Havada asılı duran bir tehdit her zaman var elbette” ifadesi, Türkiye’de böylesine güvenli bir iş yerinde dahi ayrımcılığa uğrama tehlikesinin her zaman olduğunu göstermektedir.

Eşcinsel bireylerin ayrımcılığa uğraması noktasında iş yerindeki yönetici ve çalışanların kişisel bakış açılarının etkisinin iş yerinin eşitlikçi yahut muhafazakâr olmasının etkisinden daha yüksek olabileceği sonucuna ulaştım.

Levine ve Leonard’ın (1984) kavramsallaştırmasını temel alarak görüşmecilerimin yaşadıkları deneyimleri *resmî ayrımcılık* ve *gayri resmî ayrımcılık* üzerinden iki kategori altında inceledim. *Resmî ay-*

yrımcılığın temelinde yatan ana etken, LGBT bireyleri cinsel yönelime dayalı ayrımcılıktan koruyan kanun ve iş yeri yönetmeliklerinin olmamasıdır. Bir diğer etken de Türkiye'deki 'yasal boşluk'tur. Eşcinselleri dışlayan 'genel ahlâk' söylemi ve eşcinselliği bir sapkınlık olarak ele alan hastalık/bozukluk söylemi kanun ve iş yeri mevzuatlarına da yansımaktadır. Bunun yanı sıra bu düzenlemelerin hiçbirinde iş yerinde cinsel yönelime dayalı ayrımcılığı yasaklayan bir hüküm yoktur. Dolayısıyla düzenlemelerde yoruma müsait bir boşluk vardır ve bu boşluk *resmî ayrımcılıkların* yapılmasına olanak vermektedir. Çalışmamda bulduğum *resmî ayrımcılık* biçimleri; işe almama, üst düzey görevlere yükseltmeme, görev azaltma, istifaya zorlama ve işten çıkarmadır.

Türkiye'de ordu doğal olmayan bir ilişki yaşadığı gerekçesiyle eşcinsel personelini işten çıkarma yetkisine sahiptir. Diğer bazı kamu kurumları ise eşcinsel çalışanlarını, 'ahlâk dışı davranma'ya atıfta bulunarak 'memurluk vakarına yakışmayan yüz kızartıcı suç işlemek' benzeri gerekçelerle işten çıkarabilmektedir. Çalışmamda, kamu ve özel sektördeki kurumların eşcinselliği doğrudan gerekçe göstermedikleri, genellikle 'iş performansında düşüş' vb. gerekçelerle eşcinsel çalışanları işten çıkardıkları sonucuna ulaştım.

Görüşmecilerimin yaşadığı *gayri resmî ayrımcılık* biçimlerini Levine ve Leonard'ın (1984) *sözlü taciz* ve *sözsüz taciz* kavramlaştırması temelinde inceledim. Ulaştığım *gayri resmî ayrımcılık* formları; dışlama, alay etme, sert yahut sorgulayıcı bakışlar yöneltme, saygısızlık, yok sayma, mobbing, cinsel taciz, evlilik ve aşk yaşamıyla ilgili sık sık sorular sorma, aşağılama, damgalama ve eşcinselliğe ilişkin hoşgörü içeren ('Eşcinselleri kabul ediyorum', 'Sen diğer eşcinsellerden farklısın' vb.) ifadeler ileme gibi *sözlü taciz* ve *sözsüz taciz*lerdir.

Çalışmamı gerçekleştirirken, iş yaşamında ifşa olduklarında lezbiyenlerin çoğunlukla cinsel tacizle karşılaştıklarını ve cinsel tacizin genellikle cinsel ilişki teklif etme, lezbiyenliğin heteroseksüel bir erkekle birlikte olduğunda düzelebileceğine vurgu yapma, lezbiyen kişiyle

farklı vesilelerle görüşmek için teklifte bulunma benzeri sözlü biçimde yaşandığını buldum. Lezbiyen görüşmecilerimden Selin, çalıştığı galerinin yöneticisinin evinde iş sebebiyle bir aradalarken yöneticinin kendisine gömleğini çıkarmak suretiyle cinsel tacizde bulunduğunu belirtmiştir. Bu örnek üzerinden lezbiyen bireylere yönelik cinsel tacizin sözsüz biçimde de yaşanabildiğini gördüm. Yazılı ve görsel medyada hakkında çıkan haberlerden ötürü cinsel yönelim kimliği bilinen gey görüşmecim Halil İbrahim, bir iş başvurusu sırasında, kendisine sunulacak iş olanağına karşılık, ilgili iş yerinin gey patronunun kendisinden cinsel ilişki talebinde bulunduğunu paylaşmıştır. Halil İbrahim'in deneyimi üzerinden lezbiyen bireyler gibi gey bireylerin de iş yaşamında cinsel tacize maruz kalabilecekleri sonucuna ulaşmış oldum. Cinsel tacize uğrayan lezbiyen ve gey görüşmecilerim eşcinsel bireylere yöneltilen 'cinsel ilişkiye açık' vb. damgalar üzerinden toplumda oluşan önyargılar sebebiyle cinsel tacize maruz kaldıklarını belirtmiştir. Bu kitapta aktarılan cinsel taciz deneyimleri, toplumda eşcinsel bireylerin konumlarının cinsellik ve özel alanla ilişkilendirildiğini ortaya koymaktadır.

Ayrıca, moda tasarımcısı görüşmecim Karatay'ın kendi deneyimleri ve diğer görüşmecilerin şahsi gözlemleri üzerinden yaptıkları paylaşımlar, moda sektöründeki iş ortamlarına ilişkin çeşitli sonuçlara ulaşmama olanak sağladı. Bu sonuçlardan birincisi, moda sektöründeki iş ortamlarının çoğunda geylerin egemen oldukları, rahatça kimliklerini ifade ettikleri ve ayrımcı tutumlarla nadiren karşılaştıklarıydı. Vardığım diğer bir sonuç, moda sektöründe de heteroseksüellerin egemen olduğu iş ortamlarının olabileceğiydi. Moda sektörüne ilişkin ulaştığım son bulguysa, gey bireylerin egemen olduğu iş ortamlarına nazaran heteroseksüel bireylerin egemen olduğu iş ortamlarında homofobik ayrımcılığın daha yüksek olduğuydu. Çalışmamda, moda sektöründeki iş alanlarında çalışan gey bireylerin ayrımcılığı, yok sayma, alay etme, aşağılama vb. *gayri resmî ayrımcılık* biçimlerinde yaşadığını, yaşanan ayrımcılıkların işten çıkarma gibi ciddi boyutlara varmadığını ve ayrıca bu sektörde çalışan geylerin işten çıkarılmaktan

ziyade iş yerinde otorite kaybı benzeri kaygıları olduğunu buldum. Eşitlikçi olduğunu söyleyebileceğimiz üniversitelerde Sosyal Bilimler alanındaki iş ortamlarında gey ve lezbiyen akademisyenlerin karşılaştığı ve öngördüğü ayrımcılık düzeyi, akademideki diğer ihtisas alanlarının pek çoğuna kıyasla daha düşüktür. Fakat Sosyal Bilimler alanında dahi, *cinsel yönelim göstergeleri* belirgin olan geyler muhafazakâr üniversitelerde işten çıkarılmaya varacak denli ciddi düzeylerde ayrımcılıklar yaşamaktadır. Özetle, Türkiye’de, geylerin hâkimiyetindeki moda sektöründe ve Sosyal Bilimler alanında muhafazakâr olmayan iş ortamlarında diğer bütün iş alanlarına kıyasla eşcinsellere karşı ayrımcılık düzeyinin görece düşük olduğu neticesine ulaştım.

Görüşmecilerimin çoğu ülke içinde ve çalışma hayatındaki baskıcı, homofobik ortam yüzünden iş yerlerinde kimliklerini gizlemeyi tercih ettiklerini belirtmiştir. Kendilerini efemine olarak tanımlayan gey görüşmecilerim, kendilerini maskülen olarak tanımlayan gey görüşmecilerime kıyasla ayrımcılık ve homofobi tehlikesinin yarattığı baskıyı daha fazla hissettiklerini ve bu sebeple gizlenmek için daha fazla çaba sarf ettiklerini ifade etmiştir. Ulaştığım gizlenme biçimleri; karşı cinsle ilgileniyormuş gibi davranma, karşı cinsten bir sevgilisi varmış gibi davranma, sohbeti yarıda kesme, konuyu değiştirme, sessiz kalma ve mekânı terk etmenin yanı sıra giyim, takı, ses tonu, konuşma tarzı, retorik, tavır ve mimiklerle ‘sözsüz’ yahut kullanılan sözcüklerle ‘sözlü’ biçimde heteroseksüelliği *taklit etme* benzeri davranışlardır.

LGBT bireyler kimliklerinin açık edilmesi ve buradan hareketle cinsel yönelim temelinde daha fazla ayrımcı tutum yaşamaktan korktukları için genellikle yasal yollara başvurmamaktadır (Kaos GL, 2009), ancak görüşmecilerin çoğunun Türkiye’deki yasal çerçeve ve AİHM’ye başvurma olanağı hakkında genel manada bilgileri vardı. Bununla birlikte aktivist görüşmecilerimden Esra ve Devrim, kamu ve özel sektörde herhangi bir işte *doğrudan açık* çalışabileceklerini ve şayet herhangi bir ayrımcılıkla karşılaşırlarsa haklarını arayacaklarını belirtmiştir. Ayrıca görüşmecilerin çoğu, ayrımcı tavırlarla karşılaştık-

larında LGBT örgütlerinin kendileri için ilk başvurulacak merciler olacağını dile getirmiştir.

Esra ve Devrim dışında kalan görüşmecilerimin tümü, çalışırken ayrımcılık yaşamamak için *dolaylı açık* ya da gizli olmayı tercih ettiklerini belirtmiştir. İş yerinde açık olmayı tercih eden beyaz yakalı gey ve lezbiyenlerin *dolaylı açık* veya *doğrudan açık* oldukları ve doğrudan açıldıkları kişileri çoğunlukla yakın gördükleri çalışma arkadaşları içinden seçtikleri sonucuna ulaştım. Yine görüşmecilerimin çoğu, iş yerinde açılacakları kişileri seçerken temel kıstaslarının açılacakları kişilerin kendileriyle olan yakınlık derecesi ve güvenilirliği olduğunu ifade etmiştir. Bazı görüşmecilerim iş yerinde açılacakları kişileri seçme kıstaslarının, o kişilerin Kürt, Alevi veya kadın olmaları üzerinden başka ezilmiş kimlikler taşımaları yahut edebiyat ve sanatla ilgilenmeleri gibi kişisel özellikleri olduğunu ancak bu kıstasların her zaman geçerli ve tek başına yeterli olmadığını dile getirdiler. Ayrıca, görüşmecilerin çoğu, Kürt, Alevi, feminist yahut solcu benzeri baskılanmış kimlikler taşımanın getirdiği siyasi bakış açısının homofobiden arınmak için yeterli olmadığını belirtmiştir.

Görüşmecilerimin iş yerinde açılma nedenleri, sahici olma, *toplumsal değişim yaratma*, sosyal destek alma, bir emniyet supabı olarak *müttefik edinme*, yakın ilişkiler kurma, heteroseksüel oldukları varsayımının verdiği rahatsızlıktan kurtulma, rol yapma stresinin azalması, iş yerindeki kişileri cinsel azınlıklara ilişkin eğitime isteği olarak sıralanabilir. İlaveten görüşmeciler, eşcinsel bireylerin günden güne daha görünür olmalarının kamu alanında ve özel olarak da iş yaşamında karşılaştıkları homofobik ve baskıcı uygulamaların artmasına sebep olduğunu belirtmiştir.

Görüşmecilerimin iş ararken kullandıkları mücadele stratejileri; gey ve lezbiyenler arasındaki dayanışma ağlarını kullanma, *risk alma*, *serbest meslek sahibi olma* veya *LGB dostu iş arama*dır. Ayrımcılıkla karşılaştıklarında kullandıkları mücadele stratejileri ise; işten ayrılma, sosyal destek alma ve ayrımcılık suçunu işleyen kimse ile yüzleşme-

dir. Diğer mücadele stratejileriye; çalışkan olma, dinî ritüelleri yerine getirme ve tepkisel olmama gibi yollar üzerinden uyumlu bir çalışan profili çizmektir.

Maruz kalınan ayrımcılıkların görüşmecilerim üzerinde yarattığı psikolojik etkilerse; ifşa olma, işini kaybetme, aşağılanma, damgalanma, otorite kaybı olasılığından duyulan korku, öfke, suçluluk hissetme, enerji kaybı, kariyer için (terfi gibi konularda) mücadeleden vazgeçme ve utanmadır.

Literatürde LGBT bireylere karşı iş yerinde uygulanan ayrımcılıkları konu edinen çalışmalar azdır ve bu çalışmalar ağırlıklı olarak gey, lezbiyen ve biseksüel çalışanların deneyimlerine odaklanmıştır. Türkiyeli LGB çalışanların deneyimlerini konu edinen çalışmalar yakın dönemden itibaren yazılmaya başlanmıştır. Bu çalışmalardan Öztürk'e (2001) ait olanı konuyu ulusal, bireysel ve sektörel düzeylerde ele alıyor ve bu düzeylerde ayrımcılığın nasıl yaşandığıyla ilgileniyor. Ayrımcılık biçimlerini, işten çıkarmanın yanı sıra alay etme, aşağılama ve uygunsuz ifadelerde bulunma olarak ortaya koyuyor. Kaos GL (2009) tarafından yapılan çalışma ise ayrımcılık biçimlerini dışlama, işten çıkarma, işe almama, mobbing/taciz, aşağılama ve damgalama olarak ortaya koymanın yanı sıra ayrımcılık riskine ilişkin stres yaratan konulara da değinmektedir. Bu çalışma aynı zamanda cinsel yönelime dayalı ayrımcılığa karşı mücadelede işçi sendikalarının varlığı ve sendika üyesi olmanın önemi üzerine de odaklanmaktadır. Doğan'ın (2012) makalesinin temel katkısı ise iş organizasyonu, işveren ve iş arkadaşlarının muhafazakâr veya eşitlikçi olmalarının cinsel yönelime dayalı ayrımcılığa maruz kalma bakımından pozitif ve negatif etkisini ele almasıdır. Bahsettiğim bu üç çalışma, çeşitli çözümler öneren politika odaklı çalışmalardır. Kaos GL'nin (2009) çalışması mücadele stratejisi formu olarak sadece gizli olma ve istifa etmeye işaret eder. Öz (2011) tarafından yapılan çalışma ise Türkiye'deki mevzuatın, yasal boşluğun, adli süreçlerde yaşanan tablonun cinsel yönelime dayalı ayrımcılık bakımından bir değerlendirmesidir. Gerçekleştirdiğim bu

çalışma, gey ve lezbiyenlerin yaşadığı ayrımcılığı kapsamlı bir şekilde sorgulayan ve ortaya çıkaran öncü çalışmalardan biridir.

Çalışmanın literatüre temel katkısı, Türkiye’de yaşayan beyaz yakalı gey ve lezbiyenlerin kullandığı mücadele strateji biçimlerinin çalışmada ayrıntılı şekilde ele alınmış olmasıdır. Çalışmamda bulguladığım mücadele strateji biçimlerinden bir tanesi gey ve lezbiyenlerin güvenirliliklerini uzun yıllar gözleyip değerlendirdikten sonra iş yerinden bir kişiyi ‘emniyet supabı’ olarak belirleyip *müttefik edinmeleridir*. Bu müttefikler genellikle heteroseksüel kadın çalışanlar arasından seçilir. Literatüre katkı yapan ve çalışmamda tartıştığım bir diğer strateji ise olası ayrımcı tavırlara karşı bir önlem olarak dinsel pratiklerin yerine getirilmesidir.

Bu çalışmanın Türkiye’de yaşayan eşcinsel bireylerin ayrımcılık deneyimlerini ele alan literatüre bir başka katkısı da iş yerlerini güvenli veya güvensiz olmaları üzerinden ele almasıdır. Bunu yaparken iş yerinin güvenli veya güvensiz olmasını hangi unsurların belirlediği ve bu iki iş organizasyon tipinin beyaz yakalı gey ve lezbiyenleri ayrımcılık, yükselme, refah ve mücadele strateji tercihleri bakımından nasıl etkilediği tartışılmıştır.

Gey ve lezbiyenleri gizli konuma iten ayrımcılık baskısının, bu bireylerin içsel dünyalarında, sahici olma ve *kişisel bütünlüklerini* koruma bağlamında sorunlar yarattığı sonucuna ulaştım. Eşcinsel bireyler çalıştıkları yerlerde kimliklerini açıkça ifade etmek ve ayrımcılık tehlikesini hissetmeden kendi kimliklerinden kaynaklanan özgün kültürlerini özgürce yaşamak istiyorlar. Eşcinselleri gizlenmeye iten baskılar, onlara, belli çalışma alanlarında gettolaşmayı dayatıyor. Görüşmecilerin belirttiğine göre, gey barlar, LGBT STK’lar, hazır giyim ve moda sektöründeki iş yerlerinin büyük bir kısmı gettolaşmış çalışma alanlarıdır.

Bu çalışmayla ayrıca, ayrımcılık biçimleri ve ayrımcılığın etkileri konularında da literatüre kimi katkılarda bulunulmuştur. İşe alma sü-

reçlerinde, işveren ve işe alma konusunda ilgili personelin diğer adaylar gibi eşcinsel adayları da internetten (ağırlıklı olarak Google'dan) araştırma vb. bir çalışma yöntemi benimsediklerini görüşmecilerimin aktarımları üzerinden öğrenmiş oldum. LGBT aktivisti olan ve çeşitli kitle iletişim araçlarında LGBT konularıyla ilgili yazı yazan yahut demeç veren gey ve lezbiyen görüşmecilerim işe alım süreçlerinde Google'lanıp cinsel yönelim kimlikleri fark edildiğinden ayrımcılığa uğramıştır. Ayrıca, futbol hakemi olan görüşmecimin işine son verilmesinin basına yansmasıyla birlikte görüşmecim medyada tanınır hale gelmiştir. Bahsi geçen süreçte görüşmecimin cinsel yönelim kimliği ifşa olduğu için görüşmecim bulaşıklık yahut garsonluk gibi mavi yakalı işlere dahi alınmamıştır. Yaptıkları çalışmalar yahut haber niteliği taşıyan yaşam öyküleri üzerinden kitle iletişim araçlarında kimlikleri farklı derecelerde açık olan görüşmecilerim işe alım öncesinde ve işe alım sürecinde internetten (ağırlıklı olarak Google'dan) keşfedilme olasılığının stresini de yaşamaktadırlar.

Gey ve lezbiyen görüşmecilerimin çoğu, iş ortamında cinsel yönelimlerini gizlemek için yalan söylemek zorunda kalmaktadır. Yalan söylemek onları, söyledikleri yalanları sürdürmeye ve kimi zaman da yeni yalanlar söylemeye mecbur etmektedir. Bu kişiler, sadece enerjilerini tüketmekle kalmayan, sahicilikleri ile ilgili çelişkiler içine düşmelerine de neden olan bu yalanları sürdürmek konusunda sürekli kendilerini baskı altında hissetmekte ve bu durum onlar üzerinde strese neden olmaktadır. Yukarıda değindiğim ve *Google'lanma stresi* ile *yalanları sürdürme stresi* adını verebileceğim iki stres türü, ayrımcılığın etkisi konusunun farklı yönlerini ortaya koymaları sebebiyle cinsel yönelime dayalı ayrımcılığın etkilerine değinen literatüre katkı sunmaktadır.

Çalışmamda ayrıca, 'Eşcinselliği kabul ediyorum' ve 'Sen diğer eşcinsellerden farklısın' gibi söylemlerin eşcinsellere yönelik *sözlü taciz* biçimleri olduğunu ileri sürüyorum. Benzer söylemler üzerinden eşcinsellere ilişkin 'hoşgörülü' bir tutum sergilenmesinin eşcinsel birey-

leri rahatsız eden yahut üzen durumlar olduğunu ve bu itibarla bu tür tutumların taciz niteliği taşıdığını vurgulayarak sunduğum bu yeni yaklaşım ışığında Levine ve Leonard'ın (1984) *sözlü taciz ve sözsüz taciz* kavramsallaştırmasına katkı sunmaya çalıştım. Çalışmam, Woods'un (1993) *kaçınma* stratejisine de yeni bir yorum getirmektedir. Görüşmecilerin, cinsel yönelimlerini saklamak için *konuyu kapatma*, *konuyu değiştirme*, *sessiz kalma* ve *mekânı terk etme* gibi yolları birer kaçınma stratejisi olarak kullandığını gördüm. Bununla beraber, bu stratejilerin gündelik diyaloglarda kullanılmasının, gey ve lezbiyenleri bazen [Woods'un (1993) ileri sürdüğü gibi] 'aseksüel' bir konuma ittiği, ancak aslında çoğu zaman bu stratejileri kullanan kişilerin *cinsellik açısından bir soru işareti* olarak algılandıkları sonucuna ulaştım. Bu çalışma, literatürde çeşitli boyutlarda ele alınan 'cinsel yönelim kimliğini çağrıştıran özellikler' konusuna kapsamlı bir yaklaşım getirmekte ve böylece literatüre katkı sunmaktadır. Genel anlamda tüm bu özellikleri belirtmek için *cinsel yönelim göstergeleri* olarak adlandırdığım bir kavram geliştirdim. Daha önce yazılmış kimi çalışmalarda değinildiği gibi ben de *cinsel yönelim göstergelerinin*, ses tonu gibi sözlü unsurların yanı sıra, tavırlar ve giyim tarzı gibi sözsüz unsurları da içerebileceğini bulguladım. Çalışmamın yeni bulgusu, *doğrudan açık* yahut *cinsel yönelim göstergeleri* itibarıyla kimliği anlaşılabilen bir eşcinsel arkadaşına sahip, LGBT aktivisti ve kitle iletişim araçlarında LGBT'lere dair konularda yazıyor, demeç veriyor olmanın da *cinsel yönelim göstergeleri* olduğudur.

Yaptığım bu çalışmada, Griffin'in (1992) yaklaşımından farklı olarak, bir kimlik yönetim stratejisinin diğer kimlik yönetim stratejisi ile yahut eşcinsel bireyin iş yaşamında uyguladığı diğer tüm stratejilerle iç içe geçebildiğini ve ayrıca, bu stratejilerin her zaman belli bir düzen içinde ve art arda ilerleyen biçimde seçilerek uygulanmadığını, diğer bir deyişle *mücadele stratejileri arasında akışkanlık* olduğunu bulguladım.

"Beyaz Yakalı Eşcinseller"de (Öner, 2015) ele aldığım ve bulguladığım hususları özetleyerek sunmaya çalıştım, şimdi de var olan durumun çözümüne dair birkaç öneri cümlesi ile yazımı sonlandırmak istiyorum.

rum. Türkiye’de cinsel yönelime dayalı iş yeri ayrımcılığının önüne geçebilmek için en başta yasalar ve iş yeri yönetmeliklerinde cinsel yönelime dayalı ayrımcılığı yasaklayan maddelerin olması gerekmektedir. Kanun ve yönetmeliklerde yer alan, genel ahlâka mugayir olma benzeri ifadeleri içeren yoruma açık maddeler tartışılmalı ve bu maddeler eşcinsel çalışanların aleyhine kullanılmayacak şekilde değiştirilmelidir. Bu adımlar, Türkiye’de yeni kültürel değişimlere de kapı aralayacaktır.

Kaynakça

- Altınal, B. E., “The Psychologization of the Islamic Discourse on Homosexuality”, Regional Network Against Homophobia, Kaos GL, Ankara, 2011.
- Anderson, M. Z., Croteau, J. M., Chung, Y. B., ve DiStefano, T. M., “Developing an assessment of sexual identity management for lesbian and gay workers”, *Journal of Career Assessment*, 9(3), 2001, s. 243-260.
- Clair, J. A., Beatty, J. E. ve MacLean, T. L., “Out of sight but not out of mind: Managing invisible social identities in the workplace”, *Academy of Management Review*, 30, 2005, s. 78-95.
- Doğan, E. T., “Bir Sosyal Politika Meselesi Olarak LGBT Bireylerin Çalışma Yaşamında Karşılaştığı Ayrımcı Pratikler”, *Kaos GL*, 127, Kasım-Aralık 2012, s. 13-15.
- Çayır K. ve Ceyhan M. A. (ed.), *Ayrımcılık: Çok Boyutlu Yaklaşımlar*, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 2012.
- Griffin, P., “From hiding out to coming out: Empowering lesbian and gay educators”, K. M. Harbeck (ed.), *Coming out of the classroom closet içinde*, Harrington Park Press, Binghamton, NY, 1992.
- Harding, S., “Is There a Feminist Method?”, S. Harding (ed.), *Feminism and Methodology: Social Science Issues*, Indiana University Press, Indiana, 1987, s. 1-14.
- Kaos GL, “LGB Çalışanların İş Yaşamı Raporu 2009”, Kaos GL, Ankara, Aralık 2009.
- Kalaycıoğlu, E., “Politics of Conservatism in Turkey”, *Turkish Studies*, 8(2), 2007, s. 233-252.

- Levine, M. P. ve Leonard, R., “Discrimination against lesbians in the work force”, *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 9, 1984, s. 700–710.
- Öner, A., *Beyaz Yakalı Eşcinseller*, İletişim Yayınevi, Ankara, 2015.
- Öztürk, M. B., “Sexual orientation discrimination: Exploring the experiences of lesbian, gay and bisexual employees in Turkey”, *human relations*, 64(8), 2011, s. 1099-1118.
- Smith, N. G. ve Ingram, K. M., “Workplace heterosexism and adjustment among lesbian, gay, and bisexual individuals: The role of unsupportive social interactions”, *Journal of Counseling Psychology*, 51(1), 2004, s. 57-67.
- Woods, J. D., *The corporate closet: The professional lives of gay men in America*, Free Press, New York, 1993.

Ayrımcılığın Yasal Dayanakları ve Eşcinsel Memurlar

Çiçek Tahaoğlu¹

Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) Genel Müdürü Nusret Yazıcı, Mart 2013’de bir gazetecinin daha önce gey, lezbiyen ve transseksüellerin üye olduğu derneklerin İŞKUR’a başvurduğunu ve bu konudaki düşüncelerini sorması üzerine, “Gelsinler bekleriz” demişti.

Tüm şüpheciliğimize rağmen yazı işlerinde bir sevinç yaşamıştık. Sonuçta İŞKUR gibi bir kurum, LGBT istihdamını içeren bir konuda cevap vermişti. Türkiye’de bu bile “bir şey” değil miydi? Genel Müdür, bir sonraki soruya da geçmek isteyip, soruya cevap vermeyi de reddedebilirdi. Görmediğimiz, haberini yapmadığımız şeyler değildi cevaplanmayan sorular. Üstelik verdiği olumsuz bir cevap da değildi. “Gelsinler bekleriz” demişti. Eminim soruyu soran gazeteci de bizim şaşırdığımız kadar şaşırmıştı cevaba.

Sonra Yazıcı şöyle devam etti:

“Dezavantajlı gruplara engellilerden başlayalım. 2012’de 35 bin engelli işe yerleştirdik ve işe yerleştirdiğimiz kadınların oranı ise yüzde 30’larda. Biz 2013 yılını engelli ve kadın istihdamı yılı ilan ettik.”

Yazıcı, 2014 yılını kadın, 2015 yılını ise yoğun bir şekilde engeli istihdamına ayıracaklarını da ekledi. Roman vatandaşlardan bahsetmeyi ihmal etmedi. Sonuçta bine yakın Romanı “toplum yararına çalışma faaliyetlerinde çalıştırıyorlar”dı. Onlar LGBT’lerin İŞKUR’a gelmesini beklerken, Romanlar, kadınlar ve engelliler konusundaki çalışmalarını takdir edilmeliydi.

1 Gazeteci, Bianet

Aslında haberden manşeti çıkardığımızda LGBTİ'lerin istihdamına ilişkin pek bir şey kalmıyordu geriye. Yani biz bunun için özel bir çaba sarf etmeyeceğiz ama gelirlerse kapımız açık, minvalinde bir sonuç çıkıyordu sözlerinden. O da ancak biraz zorlayınca...

Sonra Cumhuriyet Halk Partisi (CHP) İstanbul Milletvekili Mahmut Tanal, LGBTİ istihdamı konusundaki politikalar sorusunu daha detaylı bir şekilde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Faruk Çelikle yöneltti. Çelik, bu soru önermesine Ocak 2015'te kısa ve net bir cevap verdi:

“Bakanlığımızın özellikle dezavantajlı grupların işgücüne katılımın desteklenmesi çalışmaları bünyesinde yürütmekte olduğu faaliyetler ile ayrımcılık, sosyal dışlanma konusunda aldığı tedbirler ve uyguladığı çözüm önerileri kadın, çocuk, genç, eski hükümlü, roman, göçmen, yoksul veya yoksulluk riski altında bulunan, madde bağımlısı ve mevsimlik işçi olarak çalışan yurттаşları kapsamaktadır.”

İŞKUR Genel Müdürününkü tam olarak bir cevap sayılabilir miydi, diye düşünürken, Çalışma Bakanı'nın “cevabı” beni gerçekliğe döndürdü.

Çelik, LGBTİ'leri görmezden mi geliyor yoksa LGBTİ'leri dezavantajlı olarak mı görmüyor, bunu bilmiyoruz. Ama ufukta LGBTİ istihdamına yönelik bir çalışma olmadığını anladık.

Diğer dezavantajlı gruplara yönelik çalışmalar da oldukça tartışmalı. İstihdam artırma politikaları, dezavantajlı grupları değil, aileyi, sermayeyi vs. güçlendirmeye odaklanıyor. Mesela kadın istihdamı konusundaki en son çalışmalar “Ailenin ve Dinamik Nüfus Yapısının Korunması Programı” kapsamında yapılıyor. Programın ismi bile yeterince çarpıcı. Tahmin edileceği üzere lezbiyen, biseksüel ve trans kadınları içermeyen bu paket, kadın istihdamının arttırılacağı hem de çok arttırılacağı müjdesi veriliyor. Söylenene göre eşitlik bile (tabii ki fırsat eşitliğinden bahsediliyor, cinsiyet eşitliğinden değil) sağlanabilirmiş! Peki nasıl? Kadınlar ne kadar çok çocuk doğurursa, o kadar

izin yapmayı ve maddi destekten yararlanmayı hak edecek, bakım ve ev işlerini aksatmaması için yarı zamanlı çalışma imkanı tanınacak, tüm bunlardan arta kalan zamanlarda da isterlerse ve eğer tüm bunlara rağmen onları istihdam edecek bir işveren bulurlarsa, çalışabilirler. Üstelik, çocuk yapmak için izin alan diğer kadınların yerini geçici olarak doldurmak için güvencesiz çalışma imkanları da var!

Hatırlarsanız, bundan önce de mikrokredi teşvikleri vardı. “Başarı hikayeleri” her gün gazetelerde yayınlanıyordu. Kadınların, tüm toplumsal cinsiyet klişelerini içeren kurslardan (takı kursu vs) birine gidip, sonra evlerinden çalışmalarına da Türkiye’de “kadın istihdamı” deniyor. Sayısal olarak toplumun yarısını oluşturan kadınlar için bunları yapan devletin, (kendi listesinde olan) diğer dezavantajlı gruplar için yaptıklarını siz tahmin edin...

Toplumsal eşitsizlikleri pekiştiren, bireyleri güçlendirmeyi, dezavantajları minimize etmeyi pek de umursamayan resmi açıklamalar ve politikalar karşısında, LGBTİ istihdamını devletin istihdam sağlama aşamasındaki yükümlülükleri nezdinde tartışmak gitgide anlamsızlaşıyor. Devlet eşitlik ve kapsayıcılık konusunda sınıfta kalıyor.

“Dikkat edin, o şahsın erkeklere eğilimi var”

Ayrımcılığın ikinci aşaması istihdam edilmesi teşvik edilmeyen LG-BTİ’ler, kimliklerini “çaktırmadan” istihdam edilmeyi başardığında ortaya çıkıyor. Bu aşamada ayrımcılık, hem yoruma açık yazılı kuralarla hem de mobbinge başlayıp tehditlere varan yöntemlerle sürdürülüyor.

Devlet Memurları Kanunu’nun 125. Maddesinde”**yüz kızartıcı suç olarak görülen durumlar halinde devlet memurluğundan çıkarılma ile cezalandırılabilir**” ifadesi yer alıyor. İdari yetkililer kendi “ahlaklarına” uygun bulmadıkları her şeyi “yüz kızartıcı” olarak niteleyip, bu maddeyi cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayrımcılığa dayanak olarak kullanabiliyor.

En çok duyduğumuz örneklerden biri, meslekten ihraç edilen eşcinsel polis memurları. Bunun en bilinen örnek olması emniyet teşkilatının cinsiyetçiliği kadar “sansasyonel” haber değerinden kaynaklanıyor. Ne de olsa ibne hakemler, ibne polisler erkekliğin kanayan yarası...

2012’de Vatan gazetesinde çıkan bir haberde² “Gündüz polis, gece...” deniyor; “Polis memuru F.B., travesti hayatında ‘Fettan Ceyda’ takma adını kullanıyormuş...” Haberin her cümlesinde bir taraftan merak uyandıran, bir taraftan ayıplayan üç noktalar. Olay şöyle geliyor: Emniyete bir ihbar geliyor, bu polisin “gece kadın kılığına girerek fuhuş yaptığı” söyleniyor. Ahlak ve Kumar Büro Amirliği ekipleri müşteri kılığında eve gidiyor ve polis memurunu yakalıyor. Ceyda “jet bir soruşturmayla” meslekten ihraç ediliyor. Hakkında “fuhuşa yer temini” suçlamasından 4 yıla kadar hapis istemiyle dava da açılıyor ama ertesi gün “Fettan Ceyda’ya Jet Beraat” haberiyle³ mahkemenin “kendi kendine fuhuş yapmasının fuhuşa yer temin etmek olarak nitelendirilemeyeceğine” karar verdiğini öğreniyoruz. Haberlerde kimlikteki isminin baş harfleri, hangi ilçenin hangi biriminde görev yaptığı gibi ayrıntılar da yazıyor. Yani 4 yıl ceza kurtuluyor ama meslekten kovuluyor, kimliği olabildiğince ifşa ediliyor.

Osman⁴ da eşcinsel olduğuna dair Emniyete gelen bir “ihbarın” ardından meslekten ihraç edilmiş başka bir polis memuru. Onun hikayesi polis teşkilatında eşcinsellerin nasıl karşılandığına ve teşkilatın böylesine “suçlarla” nasıl mücadele ettiğine dair daha ayrıntılı bir şekilde anlamamızı sağlıyor.

“İstihbarat Şube’ye tayinim çıkmıştı. Ancak biri İstihbarat Şube müdürüne ‘Dikkat edin, o şahsın erkeklere eğilimi var’ demiş. Sonra telefonlarım usulsüz olarak dinlemeye alınmış, hatta İstihbarat Şube’deki arkadaşlar, Emniyete hakkımda soruşturma açılması için ilişkilerimle ilgili bir mail atmışlar.

2 <http://www.gazetevatan.com/gunduz-polis--gece----463475-gundem/>

3 <http://www.haberturk.com/gundem/haber/757969-fettan-ceydaya-jet-beraat>

4 <http://www.bianet.org/bianet/toplum/152458-meslekten-kovulan-escinsel-polis-anlatti>

“Bir gece 22.00 gibi telefonum çaldı. Polis arkadaşlar görüşmemiz gerektiğini söyledi. Aşağı indiğimde Emniyet’e gitmemiz gerektiğini söylediler ve nedeniyle ilgili hiçbir açıklama yapmadılar.

“Saat 23.00’da Asayiş Şube Müdürünün kapısında yarım saat beklettiler. Hiç unutmuyorum, içeride Hande Yener’in şarkısı çalıyordu. ‘Buraya neden geldiğini biliyor musun? Tahmin edebiliyor musun?’ gibi soruların ardından, cinsel yönelimime ilişkin hakaret ve küfürler etmeye başladılar. Avukat istedim, ‘Hayır, bu rezaleti hiçbir avukat duymayacak’ dediler.

“Tutanakta yapılan değişikliklerle Ahlak Masası’ndan bir komiserle normal bir polis memuru, gündüz saatlerinde ifademi almış gibi gösterildi. Ve bana da bunu imzalattılar.”

Ayrımcılık, usulsüz dinleme, keyfi gözaltı, tutanaklarda sahtecilik... Onu sadece teşkilattan uzaklaştırmak değil, korkutmak, rencide etmek istiyorlar. Osman *“Geldiğim yerde benim insanlık onurumu zedelediler. Ben tayinim çıkıp gelirken, utancımдан kimseyle vedalaşamadım”* diyor.

Hedef sadece o da değil, hazır birini yakalamışken teşkilatı eşcinsellerden arındırma fırsatı geçiyor ellerine. Üzerindeki psikolojik baskıyı arttırmak için bir arkadaşını daha gözaltına alıyorlar.

“Bana gey olduğunu düşündükleri 4-5 kişinin isimlerini söylediler. ‘Bunların isimlerini de ver ifadende’ dediler. ‘Hayır, ben onları bilmiyorum. Herkesin özel hayatı’ dedim. Ama kendi cinsel yöneliminin farklı olduğunu da söyledim.

“Bu sırada telefonlarımı dinlerken konuştuğumu duydukları bir arkadaşımı da gözaltına almışlar. Onun hali de haraptı. Dövmüşler, hakaret etmişler, hakkımda sorular sormuşlar. Ailesine her şeyi anlatmakla tehdit etmişler. Bizim cinsel bir beraberliğimiz yoktu. Sadece dertleştiğim bir insandı.”

Resmi sıfatın gerektirdiği saygınlık...

Emniyet Hizmetleri Sağlık Şartları Yönetmeliği⁵ göre, psikiyatrik bir hastalığı olduğu kanaati oluşan personelin sağlık kurula çıkması gerekiyor. Kurul, personelin hangi hastalık dilimine dahil olduğunu ve bunun görevini yapmasına engel olup olmayacağına karar veriyor. Yönetmelikte hastalık dilimleri zararsızdan vahime doğru A-B-C-D-E olarak belirlenmiş. Eşcinsellik, Ruh Sağlığı bölümünde D dilimi bir hastalık olarak tanımlanıyor. D dilimi özelliği taşıyan personel Emniyet Hizmetleri sınıfından başka bir göreve aktarılıyor ya da emekli ediliyor. Öyle ki bu hastalık dilimindekiler “çarşı ve mahalle bekçisi unvanını” bile taşıyamıyorlar. Ve evet, yönetmelikte böyle bir unvan var.

İfadeler, tutanaklar, her şey bittikten sonra Osman da bir sağlık kurulumunun önüne çıkıyor. Kendi anlatımına göre, onun hakkında da böyle bir hastalık dilimi belirlenirken, görevini yapmasında sakınca olmadığına da karar veriliyor. Aslında Osman, kurulu bir şekilde cinsel yönelimini tamamen gizli yaşadığına ve bunu teşkilata yansımayaacağına ikna ediyor. Osman’ın görevinde değişiklik oluyor ama Emniyet’te çalışmaya devam ediyor.

Yine de teşkilat pes etmiyor. Hakkında disiplin soruşturması açılıyor. Bu sefer de Osman’ın başka bir arkadaşından yine baskı altında ifade alıyorlar. Yeni suç kanıtı: “Osman bir erkekle bir otele girerken görülmüş.”

Osman tekrar müfettişlerin karşısına çıkıyor. Bir kere daha özel hayatını en ince detayına kadar anlatmak zorunda bırakılıyor. Tüm duygusal ve cinsel ilişkilerini bir bir anlatıyor. Varoluşunu devlet nezdinde meşrulaştırmaya çalışıyor.

Sonuç: Müfettişler, “hizmet dışında resmi sıfatın gerektirdiği saygınlık duygusunu azaltmak” suçuyla dosyayı disiplin kuruluna yönlendiriyor. Osman “*Kurulda zaten beni en başından beri araştırıp, ifadem*

5 <http://pa.edu.tr/?app=5FD4334C-2ADB-4AD4-B65E-71BD0F9D268E>

alan kişiler yer alıyordu. 6 ay kıdem tenzili verilmesi gerekirken, kurul yüz kızartıcı suç işlediğimi söyleyerek dosyayı İçişleri Bakanlığı'na gönderdiler” diyor.

Dosyanın İçişleri Bakanlığı'na yolculuğu ise bambaşka bir macera. Bu “macera”, aklıma Emniyet Hizmetleri Sağlık Şartları Yönetmeliği'ndeki bir notu getiriyor. “Psikoseksüel bozukluklar. (homoseksüalite, transseksüalite, transvestitizm)” başlığında şöyle yazıyor: “Açıklama: Bu maddeye gireceklerin seksüel davranış bozukluklarının belirgin olması, bu durumlarının iş ortamında bilinerek sakıncalara yol açması gereklidir”.

Şaka gibi ama açıklamadaki dil ve anlatım bozuklukları, aslında Osman'a yaşatılan senaryonun bir özeti gibi.

“Dosya kapalı gizli ibareli zarfta gönderilmesi gerekirken, bayrak gibi sallandırılıyor. Olayı duymayan kalmadı. Aslında gizlilik kurallarını ihlal ederek beni istifaya zorladılar.”

Osman'ın “bu durumu” iş ortamında bilerek duyuruluyor ve sakıncalara yol açıyor en nihayetinde. İçişleri Müsteşarına sözlü savunma vermeye gidiyor. Müsteşar “Oğlum, ben buna suç demiyorum. Anlat” diyor ve o bir kere daha anlatıyor:

“Önce kendim kabul etmedim. İstanbul'da göreve başladığımda iki kız arkadaşım oldu. İlişkilerimde başarılı olamadım. Kendimle çelişiyordum ve mutlu değildim. Çift kişilikli gibi olmaya başlamıştım. Sonunda 'Ben buyum' dedim. Zaten ortalıkta beraberlik yaşayan biri değilim, Türkiye gibi bir yerde böyle bir lüksümüz de yok zaten.”

Osman iki ay sonra meslekten ihraç edildi. Sonra da kararın yürütmesinin durdurulması için dava açtı. Duruşmayı İnsan Hakları İzleme Örgütü (Human Rights Watch), SPoD LGBTİ ve Lambdaistanbul'dan gözlemcilerle birlikte izledik. Avukatı, eski bir polisti. Savunmayı insan hakları prensipleri üzerine kurmak yerine, mahkeme heyetinin anlayıp empati kurabileceği şekilde somut olayları anlatacağını, dava-

yı ancak bu şekilde kazanabileceklerine inandığını en başından belirtti. Mahkemeye, müvekkilinin görev başındayken ya da görev dışında mesleğinin saygınlığına gölge düşürecek bir harekette bulunmadığını, yani özetle suçlamalarda ima edildiğinin aksine, müvekkilinin eşcinsel ilişkilerini açıkça yaşamadığını anlattı.

Yazının başında bahsettiğim Ceyda da gazetecilere benzer bir şey söylemişti: “*Polis olduğum ve feminen hareketlerim devam ettiği için bunu gizli gizli yapmak zorunda kaldım. Mesleğimin verdiği sorumluluğa bir zarar gelmemesi için hep gizli yaptım.*”

Aslında ayrımcılığa uğrayıp, üstüne bir de devletin yüzünü kızartmakla suçlanan bu insanlar da her şeye rağmen ve belki de her şeyden önce teşkilatın “saygınlığını” gözetiyorlar, gerçekten de hayatları buna uygun yaşamaya özen gösteriyorlardı.

Aylarca devam eden bu süreçte, Osman meslekten ihraç edildiğini ailesinden saklamak zorunda kaldı. Bunu kendi değil, ailesinin güvenliği için yapmak zorunda olduğunu vurguluyordu. Geçici ve düşük ücretli işlerle geçimini sağlamakta zorlandı. Tüm bu yaşadıklarının yarattığı psikolojik baskı, onun için belki de başa çıkılması en zor olandı. İlk konuşmamızda, karakolda geçirdiği geceyi sürekli kabuslarında yaşadığını anlatmıştı. İçine sürüklendiği bilinmezlik onu yiyip bitiriyordu.

Ayrımcılığa uğrayan polis sendikaya gider mi?

Osman “İhraç edildikten sonra daha ayrıntılı araştırdım. Ben bu mücadelemi yalnız mı vereceğim? Yoksa benim gibi başka mağdurlar da var mı?” demişti.

Onunla yaptığım röportajı yayınladıktan sonra çok sayıda polisten e-posta aldım. Kimi cinsel yönelimi nedeniyle meslekten çıkarıldığını, kimi hakkında soruşturma açıldığını, aslında aynı sürecin farklı aşamalarında olduğunu söylüyorlardı. Hak örgütlerine başvurma-

larını öneriyordum ama kararsızlardı. Polislerdi. Cinsel yönelimleri nedeniyle “yüz kızartmakla” suçlanıyorlardı. Sadece eylemlerde karşı karşıya geldikleri LGBTİ örgütleri, onları daha zor savunacakları bir duruma sokabilir diye düşünüyorlardı belki de. LGBTİ örgütlerinin iletişim bilgilerini isteyenler, daha çok sunulan hukuki hizmetlerle ilgileniyordu. Ya da en azından onlara yol gösterebilecek bir avukat ismi soruyorlardı. Asıl olarak kendileriyle aynı şeyleri deneyimleyen Osman’a ulaşmaya çalışıyorlardı.

Bir süre sonra küçük bir eşcinsel polis grubu kurulduğunu öğrendim. Kendileriyle aynı durumda olan polislerle dertleşmek, deneyimlerini paylaşmak istiyorlardı. Meslekleri farklı olsaydı, onlara ilk söyleyeceğim şey sendikaya başvurmaları olurdu. Ama bir polis için bu mümkün müydü? Cinsel yönelimlerinden dolayı meslektaşlarınınca ayrımcılığa uğradıktan, soruşturmaya tabii tutulduktan, aşağılandıktan sonra Emniyet-Sen’e mi gideceklerdi? Polis sendikası, eşcinsel bir polisin emeğini, hakkını korur mu? Cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği ayrımcılığını, “D dilimi bir hastalık” olarak kurumsallaştıran bir meslek grubunda, toplumsal cinsiyete duyarlı bir kültür oluşturmak mümkün mü?

Aile Sosyal Politikalar Bakanlığı’nın asker ve polislere verdiği toplumsal cinsiyet eğitimleri, bir dönem medyada oldukça geniş yer bulmuştu. Eğitimlerde yer alan Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu Proje Koordinatörü **Meltem Ağduk**’a bu eğitimlerde konu LGBT’lere geliyor mu, diye sormuştum⁶. “Şimdiye kadar bir eğitim çalışması dışında LGBT’lere dair ayrıntılı bir şey konuşulmadı. Toplumsal cinsiyet anlatırken çeşitli cinsel yönelimleri anlatmamak garip tabi ki. Ama kadın meselesinde bile öyle bir dirençle karşılaşıyoruz ki, söz LGBT’lere gelince bu direnç on katına çıkıyor” demişti.

6 <http://www.bianet.org/bianet/toplumsal-cinsiyet/144724-ordu-ve-polisteki-egitimde-konu-lgbt-ye-gelemiyor#>

Osman davayı kazandı. Ya diğerleri?

Bir süre önce Osman'ın davayı kazandığının haberini aldık. Umut verici bir karar. Belli ki eski polis olan avukatın taktiği, tekil durumlarda işe yarıyor. Ama Osman'ın kazanımı benzer davalarda bir emsal oluşturabilir mi, diğer mağdurlar için hukuki bir üstünlük sağlayabilir mi, orası meçhul.

İhraca giden süreçte tüm usulsüzlükler bir yana, memurlar meslekten yönetmeliklerde hali hazırda varolan maddeler dayanak alınarak ihraç ediliyor. Yani bu yönetmelikler ve bu kafalar, eşitlikçi ve bilimsel bir bakışla güncellenmediği sürece LGBTİ'ler memurluktan atılmaya devam edecek.

Ayrımcılığın yasal dayanakları olduğu sürece, tek bir mahkeme kararı diğer mağdurlara hukuki bir üstünlük sağlar mı? Bir insanın önce tüm uluslararası sözleşmelere aykırı bir şekilde çalışma hayatında kurumsal ayrımcılığa uğrayıp, sonra mahkemelerde hak aramaya mecbur bırakılması kabul edilebilir mi? Osman'ın mahkeme kararıyla memurluğa dönmesi, bu karar alınana kadar ona yaşatılanları sıfırlar mı? Peki ya hala soruşturmaları devam eden ya da davaları devam eden diğer eşcinsel memurlar? Eğer mahkeme, Emniyet'in kararını doğru bulursa ne olacak? Hak ihlalleri, hakimlerin kişisel kanaatlerine bırakılabilir mi?

Milliyet'ten Burcu Karakaş'ın cinsel yönelimi nedeniyle meslekten atılan başka bir polis memuruyla ilgili haberi⁷, bu sorulara cevap olabilir. Onun hakkında da Emniyet'e bir "ihbar" gidiyor. Evine baskın yapılıyor. Üstelik ihbarın asılsız olduğu ortaya çıkıyor. Ancak gelin görün ki, bilgisayar kayıtlarında polisin eşcinsel olduğuna dair belgeler bulununca meslekten ihraç ediliyor. O da yürütmenin durdurulması için dava açıyor. Ancak bu mahkeme verilen cezada mevzuata aykırılık bulunmadığı sonucuna vardığı için davayı reddediyor. Avukatı tem-

7 <http://www.milliyet.com.tr/bu-tur-memurlar-hemen-ayiklanir--gundem-1897738/>

yiz için Danıştay'a başvuruyor ancak itiraza ilişkin görüş sunan İçişleri Bakanlığı Hukuk Müşavir Yardımcısının cevabı, davayı başlangıç noktasına döndürüyor: "Kamu hizmetinin gerekli saygınlığı yitirmiş memurlar eliyle yürütülmesi bireylerin idareye olan güven duygularının sarsılmasına neden olabileceği kuşkusuzdur. Kanun böylesi bir tehlikenin zuhurunu önlemek için müsebbiplerinin devlet memuriyetinden çıkarılması suretiyle idare aygıtından bu tür memurların ayıklanmasını öngörmüştür".

En başa dönecek olursak; LGBTİ ifadesini dahi kullanmaktan kaçınan bir Çalışma Bakanlığımız var. "Cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği" ifadelerinin tüm yasalarda,, hatta Nefret Suçları Yasa Tasarısında bile yer alması reddediliyor. Başbakan Yardımcısı, LGBT ifadesini ilk ağzına alığında aslında muhalefet partilerini küçük düşürmeyi hedefliyor, bu arada "gey" de diyemiyor. "Lezbiyenler, biseksüeller ve translar Demirtaş'a oy verdi" diyor Arınç⁸. "Erkek erkeğe" olduğu için en ayıby geylek bu yaklaşımda. Demirtaş'ın yüzde 9'luk oy oranı, Arınç'ın aslında LGBTİ'lerin varlığını kabul ettiğini ancak onları eşit vatandaş olarak kabul etmediğini düşündürüyor. Bir gazetenin haberi, hükümetin bu yaklaşımına açıklık getiriyor: "CHP ve hükümetin LGBTİ'lere daha fazla imkanlar sunmasının önünü açmaya ve sapkınlığın kamuoyu vicdanında meşrulaştırılmasına ve hatta Meclis'e eşcinsel milletvekilleri sokmaya çalışılıyor"⁹.

Çalışma hayatında ya da hayatın herhangi başka bir alanında ayrımcılığın sona ermesi için resmi bir adım atılması bir hayli uzak görünüyor. Ama devletin yükümlülüklerini hatırlatmaya devam etmekten vazgeçmeyeceğiz. Devlete yükümlülüklerini hatırlatmak da bizim yükümlülüğümüze dönüştü zaten.

8 <http://www.hurriyet.com.tr/gundem/27933017.asp>

9 <http://www.habervaktim.com/haber/405084/hdp-sapkin-asigi.html>

Avrupa Sosyal Şartının LGBTİ'lerin Ekonomik ve Sosyal Haklar Alanında Uğradıkları Ayrımcılık Açısından Değerlendirilmesi

Hakan Ataman¹

Lezbiyenlerin, geylerin, biseksüellerin, transların ve intersekslerin (LGBTİ), cinsel yönelimleri ve cinsiyet kimlikleri nedeniyle yaşadıkları ayrımcılık üzerinde temellenen hak ihlalleri yeni bir olgu değildir. Bununla birlikte bu ihallerle yönelik uluslararası ve bölgesel nitelikteki insan hakları mekanizmalarının sağladığı koruma ne yazık ki oldukça yenidir ve bu hikaye Douglas Sanders'in de ifade ettiği gibi Avrupada başlamıştır². Başlangıçta oldukça muhafazakâr ya da daha olumlu bir ifadeyle utangaç yorumlar geliştiren Avrupadaki koruma mekanizmalarının, sonraki yıllarda yorumlarını ve kapsamını ekonomik ve sosyal hakları da içerecek şekilde genişlettiğini söyleyebiliriz³. Her ne kadar tek başına bir hukuki koruma yeterli olmasa da⁴, en azından temel bir dayanak noktası sağlaması bakımından yaşanan gelişmelerin memnuniyet verici olduğunu söylemek mümkündür.

1 İnsan Hakları Savucusu

2 Douglas Sanders, Uluslararası Hukukta İnsan Hakları ve Cinsel Yönelim, Kaos GL Hukuk, 2004, s. 24.

3 Avrupadaki koruma mekanizmalarına son yıllarda Birleşmiş Milletler (BM) koruma mekanizmalarının da ayak uydurmaya çalıştığını görüyoruz. Henüz kapsamlı bir mevzuata sahip olmamakla birlikte, gelecekte BM'nin de konuyla ilgili bir mevzuat geliştirmesi mümkün görünmektedir.

4 Hukuki korumanın beraberinde politik bir iradenin varlığını gerektirdiği çok açıktır. Bugün çok sayıdaki ayrımcılık karşıtı hukuki düzenlemeye rağmen, büyük ölçüde politik iradenin yetersizliğinden dolayı, ayrımcılık gündelik hayatımızda kimi zaman sinsice, kimi zaman ise açık bir şekilde seyir etmektedir.

Nitekim medeni ve siyasi haklarla ekonomik ve sosyal hakların birbirine bağlı olduğu ve Avrupa demokrasilerinin kuruluşlarına temel olan prensipler dizisinin ayrılmaz bir parçasını teşkil ettiğine inanan Avrupa Konseyi, *Avrupa Sosyal Şartı*'nı kabul etmiştir (1961; Yürürlüğe Giriş: 1965). *Avrupa Sosyal Şartı'nın Gözden Geçirilmiş* versiyonu 1996 yılında kabul edilmiştir (Yürürlüğe giriş: 1999). Bu yeni metin Şart'ın ilk haline göre önemli sosyal yenilikleri içermektedir. *Avrupa Sosyal Şartı'nın* aynı zamanda Avrupa Konseyi'nin özellikle de Türkiye'de çok iyi bilinen *Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi*'nin ekonomik ve sosyal haklar alanındaki karşılığı olduğunu söyleyebiliriz.

Avrupa Sosyal Şartı, kapsamı giderek genişleyen bir hukuksal belgedir. Avrupa Sosyal Haklar Komitesinin değişik kararlarda açık bir şekilde ifade ettiği gibi yaşayan bir belgedir⁵. Avrupa Konseyi'ne taraf olmakla birlikte Avrupa Birliğine (AB) üye olmayan devletler için sosyal alanın tümünde hakları koruyan en geniş ve bağlayıcı antlaşmadır. AB'ye üye Devletler için de Avrupa Konseyi Sosyal Şartı (bundan sonra Sosyal Şart) bazı alanlarda AB tarafından öngörülen korumadan daha ileri bir düzeyde koruma sağlamaktadır. Örneğin Sosyal Şart'ın yürürlükteki ilk şekli, Avrupada günümüzde çocuk istihdamı konusundaki kapsamlı bir mevzuatı olan tek belgedir. Benzer şekilde Sosyal Şart günümüzde sosyal dışlanma ve yoksulluğa karşı açık koruma öngören tek belgedir. Ayrıca, Sosyal Şartınin Gözden Geçirilmiş halinin 1996'da kabul edilmesi ve Sosyal Şarttaki hakların ihlal edilmesi durumunda, Avrupa Sosyal Haklar Komitesine (bundan sonra Komite) kolektif (toplu) şikâyet sistemini getiren ek protokolün 1995'de kabul edilip 1998'de yürürlüğe girmesi üzerine, yapılan başvuruları değerlendiren Komitenin aldığı kararlarla birlikte, sözleşmenin içeriği ve uygulanması hakkında oldukça gelişmiş bir içerik oluşmaya başlamıştır.

5 Avrupa Sosyal Haklar Komitesi, *Uluslararası Avukatlar Komisyonu v. Portekiz (Başvuru No. 1/1998 - 9 Eylül 1999)* ve *İnsan Hakları için Marangapolous Vakfı v. Yunanistan* toplu başvurusunda (Başvuru No:30/2005-6 Aralık 2006).

Sosyal Şartın mesleki eğitim hakkını içeren 10. Maddesine göre, herkesin, mesleki eğitim için uygun imkânlarla sahip olma hakkı vardır. Sosyal Şartının 10. Maddesinde garanti edilen mesleki eğitim hakkı Şarttaki diğer haklardan yararlanabilmenin, özellikle de çalışma hakkının (Madde 1) bir ön koşulu olarak görülmektedir. Dolayısıyla mesleki eğitim hakkı ve çalışma hakkı birbiriyle karşılıklı ilişki içinde olan ve birbiriyle bağlantılı olan haklardır. Benzer bir durumu şartın hem 1961 tarihli hem de gözden geçirilmiş 1996 tarihli halinin öngördüğü diğer haklar için de rahatlıkla söyleyebiliriz ki bunların başında ayrımcılık yasağı gelmektedir.

Buna ilişkin verebileceğim ilk örnek Polonya'nın 2008 yılında Avrupa Sosyal Haklar Komitesine sunduğu devlet raporunda, sözleşmenin 1996 tarihli gözden geçirilmiş halinde çalışma hakkını düzenleyen 1.2. maddesiyle ilgili Komitenin verdiği karardır⁶. Polonya Komitesi sunmuş olduğu raporda Polonya Anayasasında "cinsel yönelim"i de içerecek şekilde ayrımcılığı yasaklayan genel bir madde olduğunu belirtmiştir. Bununla birlikte Polonya Komiteye Anayasada yer alan bu genel ayrımcılık yasağını, yasalara ve özellikle de iş kanununa ne şekilde yansıttığına dair bir bilgi sunmamıştır. Ayrıca uygulamaya ilişkin bir bilgi de vermemiştir. Buna karşılık Komiteye LGBTİ'lerin hakları konusunda kampanyalar yürüten iki STK'nın sunduğu alternatif bir rapor, eşcinsel bireylerin %10'unun işyerlerinde ayrımcılığa uğradığını göstermiştir. Ayrımcılığa uğradığını ifade eden %10'luk kesimin %27.6'sı iş başvurularının tamamen reddedildiğini, %23'ü işten kovulduğunu ve %14'ü de terfi istediklerinde reddedildiğini belirtmiştir. Komite ayrıca bir diğer raporda Hükümetin çalışma hayatında ayrımcılığı önlemek için bir stratejisinin bulunmadığını, Milli Eğitim Bakanının öğretmen okullarında eşcinsellikle ilgili bölümler de içeren Avrupa Konseyi'nin ayrımcılık karşıtı el kitaplarını, Polonya'nın değerleriyle örtüşmediği gerekçesiyle okutmayı reddettiğini öğrenmiştir. Bu bilgiler ışığında Komite Polonya'nın devlet raporunda

6 European Committee of Social Rights, Conclusions XIX – 1 (POLAND), Articles 1, 9, 10, 15 and 18 of the Charter, p. 4

konuyla ilgili sunduğu bilgileri doyurucu bulmamış, Polonya'nın bir sonraki raporunda yukarıda bahsi geçen iddialara doyurucu bir yanıt vermesini istemiştir. Komite aynı zamanda diğer başka nedenlerden ötürü Polonya'daki durumun sözleşmenin 1.2 maddesiyle örtüşmediğini belirtmiştir.

Konumuzla ilgili olarak değinmek istediğim ikinci karar ise, insan hakları için hukuki korunma sağlamak amacıyla, uluslararası düzeyde mücadele veren ve kısaca INTERRIGHTS olarak bilinen STK'nın Hırvatistan'a karşı yaptığı toplu şikâyet başvurusudur⁷. Başvuru 1961 tarihli Avrupa Sosyal Şartının önsözündeki ayrımcılık yasağı ile birlikte sağlık hakkını koruyan 11, ailenin sosyal, yasal ve ekonomik korunma hakkıyla ilgili 16 ve çocukların ve gençlerin sosyal, yasal ve ekonomik korunma hakkı ile ilgili 17. Maddelerinin Hırvatistan tarafından ihlal edildiği gerekçesiyle yapılmıştır. Yapılan başvuruyu inceleyen Komite, Hırvatistan okullarında okutulan zorunlu biyoloji dersiyle ilgili ders kitaplarında, LGBTİ'lere yönelik damgalayıcı ve ayrımcı ifadelerin bulunduğu dikkat çekmiştir. Söz konusu ders kitaplarında bir kişinin LGBTİ olması, düzensiz aile ilişkileri nedeniyle doğru olmayan bir cinsel gelişime bağlanmış, LGBTİ'ler AIDS ile doğrudan ilişkilendirilmiş, seks düşkünü ve uyuşturucu kullanıcıları olarak nitelendirilmiştir. Bu nedenle Hırvatistan'daki bu durumun Sözleşmenin ayrımcılık yasağı ile birlikte, sağlığı geliştirmek ve sağlık konularında kişisel sorumluluğu artırmak üzere eğitim ve danışma kolaylıkları sağlamayı ön gören 11.2 maddesini ihlal ettiğine karar vermiştir. Komite 16 ve 17 maddelerle ilgili ayrı bir inceleme yapılmasına gerek görmemiştir⁸. Karar Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesinde onaylanmıştır⁹.

Konuyla ilgili olarak üçüncü önemli karar, Komitenin Malta'nın sun-

7 Collective complaint No. 45/2007 by the International Centre for the Legal Protection of Human Rights (INTERRIGHTS) against Croatia

8 The decision on the merits for the complaint International Centre for the Legal Protection of Human Rights (INTERRIGHTS) v Croatia (no. 45/2007)

9 Resolution CM/ResChS(2009)7, Collective complaint No. 45/2007 by the International Centre for the Legal Protection of Human Rights (INTERRIGHTS) against Croatia

duğu devlet raporuyla ilgili verdiği karardır¹⁰. Komite tarafından Ocak 2010 yılında açıklanan sonuç raporunda, sağlık hakkının korunması ile ilgili 11. Maddeyi değerlendirirken, diğer pek çok şeyin yanı sıra, Malta'nın trans bireylere sunduğu sağlık hizmetlerini de göz önünde bulundurmıştır. Malta'nın devlet raporuna göre belli gruplara, örneğin göçmenlere, herhangi bir resmi belge istemeden gerekli olan sağlık bakımının sağlandığına dair bilgiler yer almaktadır. Ancak, bir diğer rapora¹¹ göre Malta yetkilileri hormon terapisi ve cinsiyet değiştirme ameliyatı imkanı sunmamaktadır. Daha da ötesi bazı sağlık profesyonelleri trans bireylerin karşılaştıkları belli sağlık konuları hakkında hiçbirşey bilmemektedirler. Böylesi bir ortamda sağlık hizmetinin sunulmasına yönelik kalite tehlikeye düşmekte ve trans bireyler rutin sağlık hizmetlerine erişiminde ayrımcılıkla karşılaşmaktadırlar. Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesinin Rec(2001)12 Tavsiye Kararına atıfta bulunan Komite'ye göre taraf devletler *“sağlık hizmetlerini marjinal durumdaki insanların sağlık bakımı hizmetlerine ve sağlık bakımı taleplerine adapte etmelidirler”*. Bu nedenle Komite bir sonraki raporunda Malta'nın marjinal durumdaki herkesin ve özellikle de trans bireylerin sağlık bakımına erişimi ile ilgili olarak durumu daha net bir şekilde tanımlamasını istemiş ve Malta'daki sağlık uygulamalarının sözleşme hükümleriyle uyuşmadığını belirtmiştir. Komitenin Malta hakkında verdiği kararın bir diğer önemli yönü ise transların durumuna ilk açık bir şekilde değinmiş olmasıdır. Benzer nitelikteki kararlarda ve ilgili diğer metinlerde daha önceleri sadece cinsel yönelime atıfta bulunulmaktaydı. Oysaki, bu durum LGBTİ hareketinin daha önce defalarca ifade ettiği gibi, cinsiyet kimliğinin cinsel yönelim üzerinden okunmasına ve en nihayetinde de ontolojik bir soruna yol açmaktaydı. Komite Malta kararı ile birlikte trans bireylerin özel ihtiyaçlarına işaret ederek, bu konuda önemli ama geliştirilmesi gereken bir karara da imza atmış oldu.

10 European Committee of Social Rights, Conclusions 2009 (MALTA) Articles 3, 11, 12, 13, 14 and 23 of the Revised Charter, January 2010, p.12-13.

11 The Malta Gay Rights Movement ve the International Lesbian and Gay Association - ILGA (Europe) tarafından sunulan alternative rapor.

Bu yazı kapsamında değinmek isteğim son karar ise Komite'nin Türkiye'nin sunduğu devlet raporuyla ilgili kararıdır¹². Komite kararını Ocak 2013 açıkladı ve kararın hemen öncesinde Komiteye ILGA Europe işbirliği ile Türkiye (Kaos-GL), Ukrayna ve Rusya (LGBT Ağı)'dan, LGBT bireylerin haklarına ve/veya hak ihlallerine yönelik üç ayrı alternatif raporlar sunulmuştu¹³. Komite Türkiye'ye daha önceki raporlarından da hareketle İş Kanununda yer alan ayrımcılık yasasının (Kanun No. 4857, Madde 5) ve Anayasanın eşitlikle ilgili 10. Maddesinin, yasaklanmış ayrımcılık biçimlerinden yaş ve cinsel yönelim ayrımcılığını içermediğini belirtmiştir. Bu nedenle Türkiye'den, İş Kanununun 5. Maddesinde geçen “*iş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz*” hükmündeki “*benzeri sebeplere dayalı*” ifadesinin yaş ve cinsel yönelim ayrımcılığını kapsayıp kapsamadığını cevaplamasını istemiştir. Ancak Türkiye'nin Komiteye sunduğu son rapor, bu konuda gereken açıklmayı sunmakta başarısız olmuştur. Daha da ötesi, Komite, ILGA Europe işbirliği ile Türkiye'den Kaos-GL'nin sunduğu alternatif rapora ve Türkiye'de LGBT'lere yönelik ayrımcılık, tehdit ve şiddet eylemleri nedeniyle, LGBT'lerin hak ihallerine maruz kalmaya devam ettiğini ve Türkiye'de ayrımcılığı yasaklayan kapsamlı bir yasanın olmadığına işaret eden AB İlerleme Raporuna¹⁴ atıfta bulunarak, Türkiye'deki durumun Sosyal Şartın “*çalışma hakkını*” düzenleyen 1.2. Maddesiyle uyumlu olmadığına karar vermiştir.

Sonuç olarak Avrupa Sosyal Haklar Komitesinin cinsel yönelim ve

12 European Committee of Social Rights, Conclusions 2012 (TURKEY), Articles 1, 9, 10, 15, 18, 20, 24 and 25 of the Revised Charter, January 2013,

13 Comments on the 4th report of Turkey by Kaos GL and the ILGA (European region) on Article 1§2 ; Comments on the 4th report for Ukraine by the International Lesbian and Gay Association (European Region); Comments on the 1st report of Russia from the Russian LGBT network and ILGA; http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Reporting/StateReports/CommentsINGO_en.asp web sitesinde mevcuttur. Son erişim 10.12.2012.

14 Extract from the Communication from the Commission to the European Parliament and the Council “Enlargement Strategy and Main Challenges 2011-2012”, COM(2011)666 final

cinsiyet kimliği ayrımcılığı üzerinde temellenen hak ihlallerini, ekonomik ve sosyal haklar açısından yorumladığı yukarıdaki kararlar birer başlangıç olması bakımından son derece önemlidir. Ancak üzerinde durulması gereken bir diğer husus, LGBTİ'lerin ekonomik ve sosyal haklarının korunmasında STK'ların hazırladığı rapor ve başvuruların gücüdür. LGBTİ hareketinden Komiteye giden raporlar, kararlar üzerinde etkili olmaktadır. Bu açıdan Kaos GL sadece LGBTİ tematik alanında çalışan örgütler içinde değil, hak temelli çalışan diğer örgütler için de ekonomik ve sosyal hakların korunması için bir örnek model yaratmış bulunmaktadır. ILGA Europe işbirliği içinde Komiteye sunulan raporlar etkileri bakımından diğer hak temelli örgütler içinde bir örnek oluşturmali ve önümüzdeki dönemlerde, raporlama dönemleri ve konuları takip edilerek, Komiteye Türkiye'den daha fazla alternatif rapor gitmesi sağlanmalıdır.

Alman Ayrımcılık Karşıtlığı Ajansı'na Rapor Edilen LGBTİ Çalışanlara Yönelik Ayrımcılık Vakaları

Alman Genel Eşit Muamele Yasası ve Sendikalar Üzerine Hükümleri Hakkında Açıklamalar

Anna Braunroth¹

Almanya'da ayrımcılığa karşı koruma sağlayan en önemli kanunlar nelerdir?

Ayrımcılık karşıtlığı ilkesine Alman Anayasası Madde 3, Paragraf 3'te temel bir hak olarak yer verilmektedir. Paragraf 3'e göre "hiçbir birey cinsiyetinden, soyundan, ırkından, dilinden, memleket ve kökeninden, inancından, veya siyasi ya da dini düşüncelerinden dolayı kayırlamayacak veya ayrımcılığa uğramayacaktır. Hiçbir birey engelli olduğu için ayrımcılığa uğramayacaktır." Madde 3 Paragraf 1'de açık ve net biçimde dillendirilen "bütün insanların kanun önünde eşitliği" ilkesiyle bağlantılı olarak bu hüküm, ayrımcı muamelenin kesin olarak yasaklanması olarak anlaşılmaktadır. Söz konusu özelliklere yönelik herhangi bir farklı muamelenin kanun önünde haklı çıkarılması neredeyse imkansızdır. Ancak, nesnel gerekçelere dayandırıldığı sürece, diğer zeminlere dayalı farklı muamelelere izin verilmektedir.

İlk bakışta anayasal sınırlandırmanın LGBT'leri korumada yetersiz kaldığı görülüyor çünkü söz konusu paragraf cinsel yönelime dayalı ayrıma maruz kalan bireyleri açıkça korumuyor. Elbette, 1949'da bu ana-

1 Federal Ayrımcılık Karşıtlığı Ajansı (FADA) Yasal Danışmanı

yasa yürürlüğe girdiğinde, aynı cinsiyetten bireylerin cinsel faaliyetleri Alman Ceza Kanunu'na göre hâlâ suç sayılıyordu. Ancak günümüzde Alman yargısı, cinsel yönelim Madde 3, Paragraf 3'te belirtilmişçesine aynı koruma standartlarını uyguluyor. Yine de Federal Ayrımcılık Karşıtlığı Ajansına (FADA) göre bu eşitlik koruması, özellikle eşcinsel vatandaşlara karşı sergilenen tarihsel adaletsizlikleri onarmak adına, yönetmelikler seviyesinde açıkça görünür olmalıdır. Bu sebeple FADA, anayasanın cinsel yönelimi korunan zeminler listesine açıkça dahil edecek şekilde değiştirilmesi için internette başlatılan bir inisiyatifi alenen destekliyor (www.artikeldrei.de, sadece Almanca).

Daha yakın dönemde yürürlüğe konan Genel Eşit Muamele Kanunu, cinsel yönelimi ve yaşı da içeren daha kapsamlı bir korunan kesimler listesi sunmaktadır. 18 Ağustos 2006'da geçerlilik kazanmış ve dolayısıyla AB'nin dört büyük ayrımcılık karşıtı yönetmeliğini Alman Kanunu'nda yürürlüğe koymuştur. Kanun, söz konusu AB yönetmeliklerine uygun şekilde, istihdamda ayrımcılık ve mallara ve hizmetlere erişimde ayrımcılık konularına uygulanmaktadır.

Federal Ayrımcılık Karşıtlığı Ajansı (FADA) Nedir?

Federal Ayrımcılık Karşıtlığı Ajansı (FADA), ayrımcılıktan etkilenen bireyler için bağımsız bir ilk başvuru noktasıdır. Genel Eşit Muamele Yasasının yürürlüğe girmesinin ardından 2006'da kurulmuştur. Vatandaşlara danışmanlık yapmak olan ön plandaki görevinin dışında FADA ayrımcılıkla ilişkili konulara dair tanıtım faaliyetlerine ve akademik çalışmalara da dahil olmaktadır. Bu görevlerin tamamı bağımsız olarak yürütülmektedir – FADA herhangi bir devlet kurumuyla bütünleşik değildir ve politika öncelikleri ve toplamda yürüttüğü işler herhangi bir kamu kuruluşunun denetimine tabi değildir.

FADA, ayrımcılık kurbanlarına, Almanya'daki ayrımcılık karşıtı yönetmelikler ve ayrımcı muameleye karşı yasal işlem olasılıkları hakkında bilgiler sunarak destek olmaktadır. Buna ilaveten, uygun olduğu durumlarda FADA, taraflar arasındaki mahkeme dışı anlaşmalara

da müdahil olmaktadır. FADA, kendi başına yasal işlemlerde bulunmak almak veya yasal süreçlerde yer almak adına kurulmuş bir eşitlik kurumu değildir.

LGBTİ'lere yönelik ayrımcılık vakalarının hangileri FADA'ya rapor ediliyor?

Her ne kadar FADA'ya rapor edilen LGBTİ bireylere yönelik ayrımcılık vakaları çeşitlilik gösterse de toplam rakamlar rapor edilen bütün vakaların %5-6'sı gibi diğer vakalara oranla çok düşük seviyelerde seyrediyor.

Bu olgunun bariz açıklaması LGBTİ'lere yönelik ayrımcılığın daha az rastlanır bir ayrımcılık olması değil, FADA'ya daha nadir rapor ediliyor olması. Bu durum hem olumlu hem olumsuz sebeplere bağlanabilir. FADA'ya rapor edilen LGBTİ'lere ilgili raporların yüzdesinin düşüklüğü bir yandan genel bir sorun olan ayrımcılığın normalden az rapor edilen bir olay olması durumuyla açıklanabilir. Öte yandan daha iyimser bir açıdan yaklaşırsak, bu durum Almanya'da LGBTİ'lerin menfaati için faaliyet gösteren ve ayrımcılık mağdurlarına yüksek kalitede danışmanlık hizmeti sunan grupların hali hazırda etkili ve iyi organize olmuş desteğiyle de açıklanabilir.

FADA'ya rapor edilen vakalar, eşcinsel çiftlerin aile indirimi kampanyalarından faydalanmasının reddedilmesinden onlara düğün malzemelerinin ve hizmetlerinin sunumunun reddedilmesine, kamuya açık alanda homofobik saldırılara ve işveren ayrımcılığına kadar uzanmaktadır. Sonucusu FADA'nın dikkatine sunulan en yaygın LGBTİ karşıtı ayrımcılık şeklidir. İşyerlerinde LGBTİ çalışanlara karşı sergilenen ayrımcılıklar özellikle önyargılar ve stereotiplerle besleniyor. Tipik olarak işverenler işletmelerinin müşterilerce, taşeronlarca ve hatta yönetim kurulunca dışlanacağı gerekçesiyle açık veya transseksüel çalışanları işe almayı reddediyorlar. Buna ilaveten yöneticiler veya çalışma arkadaşları tarafından yapılan gey karşıtı veya lezbiyen karşıtı yorumlar da gey veya lezbiyen çalışanlara yönelik ayrımcı tacizin yaygın bir biçimini teşkil ediyor.

Genel Eşit Muamele Yasası işyerinde ayrımcılığa karşı korumayı nasıl sağlıyor?

Genel Eşit Muamele Yasası doğrudan veya dolaylı her tür ayrımcılığı, tacizi veya cinsel tacizi ve aynı şekilde başkalarına iş ilişkilerinde ayrımcı davranma talimatı verilmesini yasaklıyor. Bu genel kurala sadece birkaç istisna mevcut. Belirli nesnel gerekçelerle meşrulaştırılabildikleri zaman, bir başka deyişle zorunlu mesleki gereklilikler söz konusu olduğunda doğrudan veya dolaylı ayrımcılığa müsaade edilebiliyor. Bütün işverenler işyerinde ayrımcılıkla mücadele için gerekli önlemleri almakla yükümlü. Bu yükümlülük önleyici tedbirleri de kapsar.

Ayrımcılığa maruz kalan ve/veya ayrımcılığa karşı yeterince korunmayan çalışanlar işverenlerinden uygun tazminatı talep etme hakkına sahiptirler.

Genel Eşit Muamele Yasasınca sendikalara hangi haklar ve görevler tayin edilmiştir?

Sendikalar bireylerin işyerinde ayrımcılığa karşı korunmasında çok önemli rol oynuyor. Genel Eşit Muamele Kanunu'na göre sendikalar Kanunun nihai hedefi olan ayrımcılığın önlenmesi konusuna aktif olarak dahil olmakla yükümlüdürler. Bu da, toplu iş sözleşmesi pazarlıkları gibi geleneksel tedbir ve güçlerini bu hedefe ulaşmaya adanmaları gerektiği anlamına gelmektedir.

Genel Eşit Muamele Kanunu ayrıca bir işletmede temsil edilen sendikalara mahkemeye dava taşıma hakkı verir. Kanuna göre bu toplu bir iddia için geçerli olan tek hüküm ve olasılıktır. Dava hakkı işverenin Genel Eşit Muamele Kanunu hükümlerini kapsamlı bir şekilde ihlal ettiği vakalarla sınırlıdır.

Sendikal Mücadele ve LGBTİ Hareketi Üzerine

Furkan Hancıoğlu

Toplumsal yaşam içerisinde süregiden ilişki biçimleri, kimliğe ilişkin sınıf, dil, din, etnisite vb. olgularda olduğu gibi cinsiyeti de farklı biçimlerde kurgulamaktadır. Biyolojik bir varoluş biçimi olmasının yanı sıra cinsiyetin toplumsal inşasında ortaya çıkan farklılıklar, aynı zamanda *öteki cinselliklerin* tanımlanması ve anlamlandırılması bakımından büyük önem taşır. İlkel toplumlardan günümüz modern toplumlarının yaşam biçimlerine kadar neredeyse her dönemde, cinsiyetin ve cinselliğin tanımının tarihsel ve toplumsal anlamda yeniden üretildiği göze çarpar. Bu durum, “farklı cinsel yönelimler”in toplumsal yaşam içerisindeki kabul düzeylerinde farklı dinamikler ortaya çıkarmaktadır.

Toplumsal yaşamın heteronormatif ve ataerkil karakteri göz önüne alındığında, “farklılık”ları her fırsatta sert bir şekilde vurgulanabilen *öteki cinselliklerin* dışlayıcı, ayrımcı, maduniyet vb. pratiklere maruz bırakıldığı görülmektedir. Belki de bunu en iyi algılamanın yolu, erkeğin hegemonik temsilinin kadın üzerinde kurduğu tahakkümün anlaşılmasıdır. Paternalist kurumlar ve ilişkiler aracılığıyla daha baskın bir şekilde egemen hale gelen eril tahakküm, günümüz dünyasında eşcinsellerin “farklılıklarını” dışlanan/madun bir “ötekilik” biçiminde üretir. Eşcinsellik veya farklı cinsel yönelim kavramlarının toplumsal yaşamda lezbiyen, gey, biseksüel, trans, interseks (LGBTİ) şeklinde ifade edilmesi bu kabul düzeyinin olumlanması bakımından oldukça önem arz etmektedir. Bu bağlamda, LGBTİ bireyleri veya grupları temsil eden kitlesel örgütlenme biçimlerinin, toplumsal yaşam içerisinde kimliğin kabul görmesinde hayati işlevleri olduğu açığa çıkmaktadır.

Bu noktada, kimliğin bireysel ve toplumsal kabulünde LGBTİ'lerin kitlesel örgütlenme biçimlerinin yeterli olup olmadığı sorusuna farklı mücadeleler penceresinden cevap arama imkânı doğar.

Modern dünyada toplumsal yaşamın yalnızca kimlik bilinci etrafında şekillenmediği bir gerçektir. Çünkü kapitalizmin dinamiklerince ortaya çıkan sermaye-emek arasındaki çatışma ve emeğin sömürülmesi, sınıfsal yapılar arasındaki sınırları kendi içerisinde gittikçe daha belirgin hale getirmektedir. Sınıf bilincinin oluşumuna yönelik kapitalizmin neoliberal politikalar aracılığıyla uyguladığı en çarpıcı strateji, küreselleşen dünyada kimliğe ilişkin farklılıkları olabildiğince vurgulamaktır. O halde, LGBTİ'lerin kitlesel örgütlenme biçimlerinin bir başka hayati işlevinin olduğunu öne sürmek yanlış olmayacaktır. Bu bağlamda, “Sendikalar ve Sendikal Mücadele”nin LGBTİ'lerin toplumsal yaşam (emek, gündelik, kentsel, örgütlü vb.) içerisindeki önemi bir kez daha üzerine düşünölmeyi gerektiren bir konu olarak karşımıza çıkar. Burada cevabını aramamız gereken bir soru sorabiliriz: LGBTİ hareketin sendikal mücadeleler içerisindeki yeri nedir ve nasıl temsil edil(ebil)mektedir?

Yukarıda sorduğumuz soruya verilebilecek bir cevap ister istemez her “farklı cinsel yönelim”de karşımıza değişen pratikleri çıkarma olasılığına sahiptir. Çünkü lezbiyen, gey, biseksüel, trans ve interseks kimliğin her birinin toplumsal yaşamda ifade edilme ve yaşam biçimi birtakım farklılıkları barındırmaktadır. Bunu en belirgin biçimiyle dışlanma ve maduniyet süreçlerinde görebiliriz. Ancak bir parantez açarak kitlesel ifade ve mücadele biçimi olarak LGBTİ hareketin, kimliğe yönelik örgütsel deneyiminin sınıfsal bir mücadeleyi içerip içermediğini düşünmek gerekir. Burada ise karşımıza yeni bir soru daha çıkmaktadır. Bir kategori olarak emek tarihi çalışmalarına dahil edilme sürecinde¹ toplumsal cinsiyetin nasıl tanımlandığı veya temsil edilme açısından inşa ettiği öznenin ne olduğudur?

1 Boris, Eileen ve A. Janssens, (1999), “Complicating Categories: An Introduction”, International Review of Social History içinde, pp. 1-13, No: 44.

Yukarıda sorduğumuz iki sorunun birbiriyle diyalektik bir ilişkiye sahip olduğunu ileri sürebiliriz. Birinci sorunun cevaplandırılabilmesi için ikinci sorunun cevaplandırılmasına öncelik tanımak daha yerinde olacaktır. Burada arayacağımız cevabın, bilimsel/akademik bir uzantıdan ziyade eleştirel bir bakışla LGBTİ hareketin Türkiye'deki sendikal hareketle arasındaki ilişkiye bir katkı veya öneri sunma gayreti olduğunu belirtmek istiyorum.

Cinsiyete ilişkin biyolojik indirgemeci bakışın, onu toplumsal anlamda da bu doğrultuda inşa etmesi patriyakayı bir sistem olarak kurmaktadır. Bu patriyarkal yapı içerisinde tanımlanan erkek rolünün hegemonik temsili kadını ikincilleştirmekte ve kendi iktidarını yeniden üretmenin bir aracı olarak görmektedir. Bu nedenle patriyarkanın, kapitalizm gibi kurucu bir egemenlik ilişkisi olduğunu² hatırlamamız gerek. Diğer taraftan patriyarkal kapitalizm ile patriyarkanın kapitalizmde dayanağı olan maddi temel, gerçekte erkeğin kadının emeği üzerinde kurduğu eril denetim gücünü işaret eder. Bu denetimin sağlanabilmesi ve eril tahakkümün yeniden üretilebilmesi için kadının birtakım temel öneme ve değere sahip olan kaynaklara ulaşımı engellenerek bedeni kontrol altına alınır³. İkel toplumlardan günümüze değin eril tahakkümün ve onun karşısındaki cinselliklerin toplumsal inşasını/dönüşümünü bu kısa perspektif üzerinden düşünebiliriz.

Cinsiyetin toplumsal inşasının heteronormatif yapısı içerisinde patriyarkanın, tarihsel ve toplumsal süreçte kendi hegemonik temsili ni ve pratiğini yeniden üretecek şekilde tanımladığı görülmektedir. Kapitalizmin dinamiklerince üretilen sermaye-emek çatışması, sınıf bilincinin önüne engeller koyarken farklı kimlik mekanizmalarını ötekileştirmeyi ihmal etmemektedir. O halde, yalnızca emek piyasasındaki eşitsizliklerin ve hak ihlallerinin değil, aynı zamanda farklı kimliklerin egemen toplumsal unsurlar karşısında kendi hak arayışlarının gerçek anlamını bulması için sınıf koşullarının üzerinde bir

2 Savran, Gülnur, (2004), *Beden Emek Tarih*, İstanbul: Kanat.

3 Hartmann, Heidi, (2006), *Marksizm'le Feminizm'in Mutsuz Evliliği*, İstanbul: Agora.

kez daha dikkatlice düşünme zorunluluğu bulunur. Tam bu noktada, toplumun egemen heteronormatif ve patriyarkal yapısı karşısında ötekiliği oldukça sert bir şekilde vurgulanan LGBTİ hareketini farklı bir mücadele alanına taşıma gereği doğar. Bu bağlamda, sendikal mücadele sadece kimliğin toplumsal yaşamdaki kabulü açısından bir önem taşımaz. Dışlanma/maduniyet süreçlerine toplumsal yaşamın farklı odaklarında olduğu gibi emek piyasasında da maruz bırakılan LGBTİ'lerin hak arayışları ve emek piyasasının egemen koşulları karşısında karşıt duruşunu da simgeleyebilir. Burada ise LGBTİ hareketinin temsil ettiği kimlik bilincinin, sendikal hareketlerin sınıfsal yapısı karşısındaki/içerisindeki konumuna yönelik eleştirel bakışın vakti olduğunu düşünmek gerekir.

Yukarıda yapılan kısa tartışma sonrasında sendika/sendikal mücadelelerin tanımı hakkında düşünme zorunluluğu bulunmaktadır. Burada belirtmeden geçilemeyecek husus, sendika/sendikal harekete ilişkin yapılacak herhangi bir tanımın her şekilde kapitalizmden bağımsız yapılamayacak olmasıdır. Çünkü kapitalizm, yapısal bakımdan kendisine özgü olan olguları, olayları veya aktörleri/kurumları açıklamak için sınıftan bağımsız yeni terimler veya kavramlar *uydurmaktadır*. İşçi sınıfının temsili olarak kabul edilen sendikacılık, yirminci yüzyılda yalnızca ücretli emeğin kapitalizme olan karşıtlığının temsili olarak değil, ideolojik ve politik açıdan da bir temsilin sembolü olarak görülmüştür. Kapitalizm, gelişim sürecine bağlı olarak toplumsal yaşama etki eden etmenleri dönüşüme uğrattığı gibi kendine karşıt bir temsili barındıran formel yapıları da değişime uğratmaktadır. Yani, kapitalizmin belli bir evresinde ortaya çıkan sendikacılık ile günümüzdeki sendikacılık arasında ihmal edilmesi imkânsız olan farklılıklar bulunmaktadır. Tam da bu nedenle, sendikacılığı tarihsel süreci göz ardı etmeksizin kapitalizmin gelişim aşamaları ve buna karşı yürütülen mücadele içinde ele alma zorunluluğu bulunmaktadır⁴. Buradan yola çıkarak kapitalizmin emek piyasasında neden olduğu sömürü düzeni

4 Akkaya, Yüksel (2007), "Sendikacılık", Kavram Sözlüğü-I içinde, ed. F. Başkaya, ss. 515-521, Ankara: Özgür Üniversite.

ile toplumun heteronormatif karakterinin ve patriyarkanın yeniden üretiminde *ötekileştirilen cinselliklerin* sınıfsal mücadelesi üzerine eleştirel bir yorumda bulunabiliriz.

Küreselleşen günümüz dünyasının neoliberal politikalar aracılığıyla tahribatında kimliğe ilişkin vurguların önemli bir işlevi bulunmaktadır. Kapitalizm, büyük çabalar sarf ederek emeği sömürürken aynı zamanda kendi sürekliliğini sağlayabilmek için sınıf bilinci oluşumunun önüne engeller koymaya çabalamaktadır. Bunu en iyi şekilde gözlemleyebileceğimiz örneklerden biri de LGBTİ hareketine yönelik uygulanan politikalarda karşımıza çıkmaktadır. LGBTİ'lerin cinsel yaşam ve ifade biçimlerinin “farklı cinsel yönelimler” kavramıyla tanımlanmasını, bir ötekileştirme ve toplumun heteronormatif ve patriyarkal karakterini yeniden yüceltmenin koşulu olarak tanımlayabiliriz. Ayrıca, emek piyasasında kadının –tıpkı toplumsal yaşamda ikincilleştirilmesi gibi- sömürülerek bedeni üzerinde hakimiyet kurulması, “farklı cinsel yönelim”e sahip bireyleri/grupları toplumsal yaşamda marjine itmeye (veya marjinde görülmesinin doğal karşılanmasına) devam etmektedir. Bu koşullar çerçevesinde, kimliğin kendini ifade etme ve yaşam biçimine yönelik arayışları sınıf olgusundan bağımsız bir şekilde düşünmek imkânsızdır. Bu yaklaşım, LGBTİ kimliğin neye göre “farklı” kabul edildiğinin, bireyin cinsel yöneliminden dolayı “farklı” bir kategori olarak tanımlanarak neden dışlandığının vb. açıklanmasında önem taşımaktadır.

Buraya kadar yapılan tartışma çerçevesinde, sendikal hareketler ile LGBTİ hareketi arasındaki ilişkiye dair önemli olduğunu düşündüğüm birkaç öneriden bahsetmek istiyorum:

- 1- Sendikal hareketlerde yer almak/temsili edilmek, LGBTİ bireylerin cinsel yönelimlerinin “farklı/farklılık” olmadığı ifade edilmesi bakımından önemlidir. Böylece LGBTİ hareketi, “farklı cinsel yönelimler” olarak adlandırılmayıp heteroseksüellik gibi doğal bir var olma/oluş biçimi olarak toplumsal yaşamın tehditkar sınırlarını aşmayı sürdürebilecektir.

- 2- Sendikal hareketin kapitalizmin dinamiklerinden doğan eşitsizliklere karşı sınıfsal bir yanıt/eylem biçimi olduğu düşünüldüğünde, LGBTİ'lerin emek piyasasında maruz bırakıldıkları dışlanma, ayrımcılık, maduniyet vb. süreçlerine karşı hem sınıfsal anlamda hem de kimliğe dayalı direnişin kitlesel bağlamının daha sağlam bir zemine oturması mümkün olacaktır.
- 3- LGBTİ hareketinin sendikal temsili, sınıf bilincinin oluşumu karşısında kapitalizmin gösterdiği çabaya karşı bir direnişin sembolü olma biçimine evrilebilir. Böyle bir ihtimalin ya da gayretin en güzel neticesi, sanırım Kaos GL Dergisi'nin de mottosunun bir kez daha gerçek kılınabileceğini göstermesi bakımından anlamlıdır: "Eşcinsellerin kurtuluşu, heteroseksüelleri de özgürleştirecektir." Bu yaklaşım, kapitalist sermaye düzeninin emeği sömürdüğü günümüz dünyasında LGBTİ hareketin sendikal hareketlerde daha fazla görünür olabilmesi ve -Marksçı anlamda- işçi sınıfının "farklılık"larını sınıf bilinci potasında eriterek birleşmesiyle mümkün kılınabilecektir. İşte o zaman, yaşadığımız dünya gökkuşağının bütün renklerini eşitlikler ve özgürleşme ile birlikte taşıyacaktır.

Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi Platformu

Av. Sibel Özen

KEİG Platformu kadınların çalışma yaşamında güvenceli ve sürekli bir yer edinmesi, iyi çalışma koşulları ve yeterli bir gelir sağlayan işlere sahip olması için bu alandaki politikaları etkilemek ve yeni politikalar oluşturmak için 2007 tarihinden bu yana çalışmalar yürütmektedir. Yürüttüğü faaliyetlerin bir ayağını da kadınların çalışma yaşamında karşılaştıkları ayrımcılığı açığa çıkarmayı, iş davalarında her türlü ayrımcılığa karşı bir perspektif yerleştirmeyi ve CEDAW gibi etkili uluslararası mekanizmaları kullanmakla hak ihlallerini yasal çerçevede daha görünür hale getirmeyi hedefleyen yasal savunuculuk ve davalama çalışması oluşturmaktadır.

Yasal savunuculuk ve davalama çalışmasını yürütürken, iş davalarında genelde cinsiyetsiz bir algı olduğu ve yaşanan hak ihlallerinin salt işveren-işçi ilişkisi üzerinden algılandığı, kadına yönelik ayrımcılık gibi özel ayrımcılıklara önem verilmediği görülmüştür. Genel olarak hukuksal süreçlerde kadına yönelik ayrımcılığın, istihdamda ayrımcılık yasağı ile ilişkisinin görmezden gelinmesi sorunlu bir durumdur. Bu sebeple platform olarak kadınların istihdamda yaşadığı ayrımcılığı tartışmak, görünür kılmak ve gündemleştirmek amacıyla barolarla işbirliği halinde kadın örgütlerinin de yer aldığı çeşitli eğitim seminerleri düzenlemekte ve dava takip çalışmaları yapmaktayız.

AB Yönergeleri'ne uyum için hazırlanan 4857 sayılı İş kanununun “ Eşit Davranma İlkesi” başlığında iş ilişkisinde ayrımcılık yasağı düzenlenmiştir. Fakat bu düzenlemede ciddi eksiklikler bulunmaktadır.

“İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.”

Ayrımcılık temelleri arasında cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği yer almamaktadır. “ve benzeri” ifadesi ile cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğini kapsadığı yorumu yapılabilir fakat uygulamada kapsam dışında bulunmaktadır. LGBTİ’ler her alanda olduğu gibi çalışma hayatında da çok ciddi ayrımcılığa uğramaktadırlar. “ve benzeri” gibi muğlak ifadeler cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelinde ayrımcılıkla mücadele için kapsamlı bir koruma sağlamamaktadır. LGBTİ’ler, cinsel yönelim veya cinsiyet kimliği sebebiyle ya işe alınmamaktadırlar ya da bu nedenle işten çıkarılması durumlarında haklarını arayamamaktadırlar.

İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılma-dıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturul-masında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz.

Yine bu fıkrada da doğrudan ve dolaylı ayrımcılık sadece cinsiyet ve gebelik sebebiyle yasaklanmış, LGBTİ’ler kapsam dışı bırakılmıştır.

“İş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminat başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir. 2821 sayılı Sen-dikalar Kanununun 31 inci maddesi hükümleri saklıdır.”

5.madde “iş sözleşmesinin yapılmasında, şartların oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde” sadece cinsiyet veya gebelik nedeniyle ayrımcılık yasağını düzenlemiştir. Tazminatı ise iş ilişkisinde veya sona erdirilmesinde düzenlemiştir. Oysa; işverenin beyanlarından başlayarak iş duyurularını, iş görüşmelerini, sözleşme ile belirlenen şartları ve sözleşmenin sona ermesine kadar olan bütün süreci kapsaması gerekir. Bu sebeple ayrımcılıkla mücadelede etkili bir düzenleme değildir.

“20 nci madde hükümleri saklı kalmak üzere işverenin yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davrandığını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak, işçi bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olur.”

Bu fıkrada, ayrımcılık yapmadığına dair ispat yükünü işverene bırakmış olsa da işçiden ayrımcılık varlığını güçlü bir biçimde ortaya koymasını bekler. Ayrımcılıkla ilgili davalarda ayrımcılık ihtimalini güçlü bir şekilde ortaya koymak için kullanılan istatistik, karşılaştırma vb yöntemlerin Türkiye’de kullanılması uygulamada zorlaşmaktadır. Özellikle Türkiye’de bu tip davalarda kullanılan istatistiklerin yetersiz olması sebebiyle uygulamada zorluklar çıkmaktadır. İşyerine dair verilerin bu tip davalarda kullanılacak detaylarda tutulmaması, eksik olması gibi nedenlerle uygulamada işçinin ayrımcılık iddiasını güçlü bir şekilde ortaya koyması beklenemez.

“Dil, ırk, milliyet, renk, cinsiyet, engellilik, siyasi düşünce, felsefi inanç, din veya mezhep farklılığından kaynaklanan nefret nedeniyle;

.....

c) Bir kişinin işe alınmasını,

d) Bir kişinin olağan bir ekonomik etkinlikte bulunmasını, engelleyen kimse, bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.”

Türk Ceza Kanunu madde 122’de işe alınmada uğranılan ayrımcılık yasaklanmıştır. Bu madde de yine sınırlı sebepler sıralanmıştır. Aynı zamanda nefret saiki aramaktadır. Bu haliyle sadece doğrudan ayrımcılığı yasaklamaktadır. Ceza hukukunda masumiyet karinesi gereğince ispat yükü yer değiştirmez. Dolayısıyla gerekli koruma sağlanamamaktadır.

“Evde hizmet sözleşmesi, işverenin verdiği işi, işçinin kendi evinde veya belirleyeceği başka bir yerde, bizzat veya aile bireyleriyle birlikte bir ücret karşılığında görmeyi üstlendiği sözleşmedir.”

Borçlar Kanunu madde 461’de evde hizmet sözleşmesi tanımlanmıştır. Bu maddeye göre; aile bireyleriyle birlikte çalışma durumunda ağırlıklı olarak kadınların ve çocukların üretim yaptığı, işçi statüsünde yer almadıkları için kanun kapsamındaki güvencenin de söz konusunu olmadığını söyleyebiliriz. Evde hizmet sözleşmesi esnek bir çalışma türü olup denetimi zordur. Toplum cinsiyet kalıpları üzerinden düşündüğümüzde kadınları erkeğe bağımlı ve güvencesiz çalışmaya zorlayan bir düzenlemedir.

LGBTİ'lerin çalışma hayatında en sık yaşadıkları sorun; iş seçimlerinde yaşanan otokontrol hali olmaktadır. Örneğin, erkeklerin yoğun çalıştığı alanları 'erkek muhabbetleri', eril davranışlar, homofobik ve transfobik şakaların daha fazla gözlemlenmesi nedeniyle tercih etmemektedirler.. Eğer işyerinde yönetici konumunda değilse aşırı performans gösterme gayreti içinde olmaktadırlar. İşyerinde açık olan LG-BTİ'lerin; işverenlerin onlara sağladıkları rahatlığa dayanarak daha "itaakar" olmasını bekleme, başka işyerinde açık olarak kabul görülmeyeceği ve işten ayrılamayacağını düşünerek fazla çalıştırması söz konusu olabilmektedir.¹

Kadına Yönelik Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi (CEDAW)

Türkiye'de 1981 yılında yürürlüğe girmiştir. Soyut bir toplumsal eşitliği değil kadınlara karşı her türlü ayrımcılığın ortadan kaldırılması hedefi olan kadının insan hakları açısından çok önemli bir uluslararası sözleşmedir. Sadece yasal zeminde değil uygulamada eşitliğin sağlanması için Taraf Devletleri özel önlemler alması gerektiğini vurgular. Sözleşme hem kamusal alandaki hem de özel alandaki ayrımcılıkların engellemesi devletlerin yükümlülüğünde olduğunun altını çizer.

Cedaw'ın ayrımcılık tanımı yaptığı 1. maddesini incelediğimizde, kadınlar arasında medeni duruma bakılmaksızın cinsiyet temelinde herhangi bir alanda yaşadıkları kısıtlama ve engellerin tümünü ayrımcılık olarak kabul eder. Sözleşme 2. Maddesinde ise taraf devletlerden ayrımcılık karşısında "gecikmeksizin" önlem almasını ve ayrımcı muamelelerin ortadan kaldırılmasını bekler.

Sözleşmenin en önemli maddelerinden biri 5. Madde toplumsal cinsiyet eşitsizliğine dayalı yerleşmiş geleneksel roller ve kalıpların ortadan kaldırılması gerekliliği vurgusu yapar. Devletlerin bu toplumsal cinsiyet rollerini aşındırıcı ve kadınların tüm haklarının gerçekleştiril-

1 Demirdizen Derya, Çınar Sidar, Kesici Mehmet Rauf ; İşyerinde Cinsel Yönelim Ayrımcılığı LGB Bireylere Yönelik Bir Alan Çalışması, 2012

mesini teşvik edici politikalar izlemesi yükümlülüğünün altını çizer. Toplumsal cinsiyet rolüne dayalı kalıpların hakimiyeti en çok, kadınların evdeki geleneksel rollerinde göze çarpmaktadır. Bu sorumluluklar kadınlar ve erkeklerin paylaşması gereken sorumluluklardır. (Örn: çocuk bakımına dair ebeveyn izni.)

Cedaw'ın çalışma hakkını düzenleyen 11. maddesine göre devletin ayrımcı işe alma uygulamalarını yasaklaması yanında kadınların mesleğini serbestçe seçme hakkı, meslek içi eğitim fırsatları yaratılması, eşit işe eşit ücret haklarının da korunması gerektiğini belirtir. Kadınların işe alınırken veya işten çıkarılırken medeni hal, hamilelik ve annelik gibi durumların ölçüt olarak kullanılmasını yasaklar. Aynı zamanda devletlerin, çocuk bakımevi ağı tesisi yaygınlaştırılması ve geliştirilmesiyle kadınların kamusal hayata katılımı mümkün kılacak sosyal hizmetlerin sağlanmasını teşvik etmesini bekler.

Komitenin 19 No'lu Genel Tavsiyesinde; kadınların işyerlerinde cinsel taciz gibi cinsiyete dayalı ayrı bir şiddete maruz kaldıklarında çalışma eşitliği ciddi olarak zarar görebildiğini ve işyerindeki tacizleri içeren tüm şiddet biçimlerine karşı kadınları korumaya yönelik sivil çözümler ve cezai yaptırımları içeren etkili tedbirler alınması gerektiğini tavsiye etmiştir.²

CEDAW İhtiyari Protokol'ünün Türkiye'de yürürlüğe girmesiyle "kişisel başvuru" hakkı ve Komite'nin "inceleme" yetkisi olmak üzere yeni denetleme mekanizmaları oluşturulmuştur. İhtiyari Protokol 2. maddesine göre başvurular; Taraf Devlet'in yargılama yetkisi altında bulunan bireyler veya bireylerden oluşan gruplar tarafından ya da onlar adına, Sözleşme'de yer alan haklardan herhangi birinin Taraf Devlet tarafından ihlali sonucu mağdur kalındığı iddiası ile yapılabilir.

CEDAW Komitesi, bireysel başvurulara ilişkin kararlarında bireysel mağduriyetlerin giderilmesinin yanı sıra genel olarak alınacak ted-

2 [19 No'lu Genel Tavsiye (on birinci oturum), para. 24/t(i)].

birleri de taraf devletlere iletmektedir. Bu bakımdan kararlar sadece başvuruçunun durumuyla sınırlı değildir. Benzer durumdaki bütün kadınların sorunlarının çözümü için yasal zeminde ve ya uygulamada yapılması gerekenlere dair Taraf Devletlere tavsiyede bulunur.

İhlal tespit edilirse CEDAW Komitesi, taraf devlete aşağıdakileri de kapsayan genel ve/veya özel hukuki çareler sunması talimatında bulunur;

- İade, tazminat, onarım veya mağdur için diğer hukuki çareler
- Mağdura yönelik süregiden ihlali sona erdirmek ve ihlalin tekrarını önlemek için adımlar atılması
- Sözleşmeye aykırı yasa ve uygulamaların gözden geçirilmesi veya değiştirilmesi

CEDAW Komitesi'ne Türkiye'den iki başvuru yapılmıştır. Rahime Kayhan ve R.K.B. Rahime Kayhan başvurusu başörtüsü ile ilgiliydi ve iç hukukta kadına yönelik ayrımcılık iddiasında bulunulmadığı gerekçesi ile usulden reddedilmişti. R.K.B. başvurusu ise işyerinde toplumsal cinsiyet temelli ayrımcılığa uğradığı iddiasıyla komiteye taşınmıştı. Komite, İş kanunu madde 5'e rağmen mahkemelerin toplumsal önyargıyla hareket ettiği ve kalıplaşmış toplumsal cinsiyet rolleri üzerinden karar verdiği gerekçesi ile ayrımcılık yasağının ihlal edildiği kararını vermiştir. Başvurucu açısından tazminat dahil uygun giderimin sağlanması tavsiyesinde bulunmuştur. Genel olarak İş Kanunu madde 5'in ve Sözleşme'nin pratikte uygulanmasını temin etmek için önlemlerin alınması, kalıplaşmış önyargılar ve değerlerin karar süreçlerini etkilememesi için hakimler, avukatlar ve yasa uygulayıcılara Sözleşme, Seçmeli Protokolü ve genel tavsiye kararları doğrultusunda toplumsal cinsiyete duyarlı uygun ve düzenli eğitim sağlanması tavsiyesinde bulunmuştur. Bu tavsiyeler ışığında Türkiye'den aldığı önlemlere dair altı ay içinde rapor sunması ve bu tavsiye kararının ulusal dile çevrilerek her kesimin ulaşabileceği şekilde dağıtılmasını talep etmişlerdir.³

3 CEDAW Komitesi R.K.B. v.Türkiye Kararı (CEDAW/C/51/D/28/2010)

R.K.B. kararının önemi;

Çalışma hayatında kadınların, LGBTİ'lerin çok fazla ayrımcılığa maruz kalmalarına rağmen İş Kanunu madde 5 üzerinden açılan ayrımcılık iddiası taşıyan davalarda mahkemeler ayrımcılık yasağının ihlal edilmediğine dair kararlar veriyor. Bu sebeple uluslararası standartlarla uyumlu olması için yapılan bu düzenleme kağıt üstünde kalmış oluyor. Cedaw R.K.B. kararı ile Komite yasal düzenlemelerin dışında Türkiye'nin uygulamada önlemler alması gerekliliğinin altını çiziyor.

İstanbul Sözleşmesi / Kadına Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye Dair Avrupa Konseyi Sözleşmesi

İstanbul Sözleşmesi, Türkiye tarafından ilk imzalanan ve onaylanan sözleşmedir. 1 Ağustos 2014'te yürürlüğe girmiştir. İstanbul Sözleşmesi, cinsel yönelim ve toplumsal cinsiyet kimliği temelindeki ayrımcılıkları da kapsamaktadır. Toplumsal cinsiyet tanımı yapan ilk sözleşmedir ve kadına yönelik şiddeti toplumsal cinsiyet eşitsizliğinden kaynaklanan bir ayrımcılık türü olduğunu kabul etmektedir. Sözleşme, “..kadınlara fiziksel, cinsel, psikolojik veya ekonomik zarar ve acı verilmesi sonucunu doğuracak toplumsal cinsiyete dayalı tüm şiddet eylemlerini..” kapsamaktadır. Devletin bu anlamda sorumlu olduğunu ve aynı zamanda iç hukukunun sözleşme ile uygun hale getirmesi gerekliliğine vurgu yapmaktadır.

Anayasanın 90. maddesinde **“Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası andlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası andlaşma hükümleri esas alınır.”** düzenlemesiyle uluslararası sözleşmelerin üstünlüğü kabul edilmiştir. Ayrımcılıkla ilgili davalarda uluslararası sözleşmelere atıf yapmak bu anlamda oldukça önemli olmaktadır. Taraf devletlerin CEDAW ve İstanbul sözleşmelerinde iç hukukun sözleşmelere uygun bir hale getirilmesi yükümlülüğünü sık sık dilekçelerde yer vermek, mahkemelerin uluslararası standartlara uygun karar vermesi açısından iti-

ci bir güç olabilir. Başvuru koşullarını taşıyan davaların uluslararası mekanizmalara taşınması, ayrımcılığın yasal düzlemde görünür hale gelmesini ve emsal kararların çıkmasını sağlayabilir. Bunun dışında Baroların ilgili meslek içi eğitimleri düzenlemesi hukukçuların bu konuda farkındalığını arttırabilir. Ayrımcılıkla ilgili davaların istatistiklerinin tutulması ve paylaşılması yasal taleplerin oluşturulması açısından önemli olacaktır.

Kaynakça

KEİG Platfotmu, İstihdamda Kadına Yönelik Ayrımcılığın Yasal Boyutu Atölye Notları, 8-9 Aralık 2012, İstanbul

<http://www.keig.org/content/kitapcik/ayrimcilik%20kitapcik%20yeni.pdf>

Bakırcı Kadriye, İstihdamda Cinsiyetler Arası Eşitsizlik ve Mevzuatta ve Kamusal Politikalarda Yapılması Gereken Değişiklikler, Kadın Araştırmaları Dergisi, 2012/1, Sayı:10, Sf. 1-37

Ayata Gökçeççek; Dilek, Eryılmaz Sevinç; Oder, Emrah Bertil, Kadın Hakları: Uluslararası Hukuk ve Uygulama, İstanbul Bilgi Üniversitesi İnsan Hakları Uygulama ve Araştırma Merkezi http://insanhaklimerkezi.bilgi.edu.tr/source/books_khuku.asp

Demirdizen Derya, Çınar Sidar, Kesici Mehmet Rauf ; İşyerinde Cinsel Yönelim Ayrımcılığı LGB Bireylere Yönelik Bir Alan Çalışması, 2012

<http://anayasagundemi.com/2014/11/25/kadina-yonelik-siddetle-ilgili-istanbul-sozlesmesi-hakkinda-brosurun-cevirisi/#more-2176>

Sendikalara Çizilen Sınırlar

Cahide Sarı

Ulusal egemenlik ile şekillenen modernizmin siyasal yapılandırılışı beden ve siyasal kimlik arasında kurulan yeni bir ilişkilene biçimine yaslanmaktadır. Bu ilişkilene biçimi, insan bedeninin çeşitli disiplin mekanizmaları aracılığıyla üretken hale gelmesi, insanın kimlik ve temsil mekanizmaları aracılığı ile belirli eylemliliklerde bulunabilmesi, belirli hakları talep etmek ve deneyimlemek için kollektif siyasal uzamın oluşması ve siyasal-yasal sınırın bu temsil ve hak aksiyomlarının işlenmesi etrafında yapılandırılması ile somutlanmaktadır.

Sendikaların üye profillerine bakıldığında, sendika üyesi olma, örgütlenme ve bu hakka bağlı olarak toplu pazarlık yapma ve toplu pazarlığı sonuçlarından yararlanma hakkının oldukça kısıtlı bir kesime tanındığını görmekteyiz. Sendikal haklardan en çok dışlananlar, bir bütün olarak göçmen emekçilerdir. Vatandaşlığın sendika üyeliği için zorunlu tutulması, sendikal haklara en çok ihtiyaç duyan kesim olan göçmen emekçilerin sendikalarla doğrudan ilişki içine girememesinin en önemli nedenidir. Özellikle 90lı yıllardan itibaren başlayan ve giderek genişleyen ve derinleşen cinsiyet kimliği, cinsel yönelim, vatandaşlık, kayıt dışı çalışma gibi pek çok nokta etrafında, sendikal hareketin kimi temsil ettiği, kim adına hareket ettiği, kendisine çizilen bu sınırlarla ilişkisini nasıl düzenleyeceği gibi sorular önemli tartışma başlıkları olarak karşımızda durmaktadır.

Bazı bölge ve ülkelerde, göçmen/kayıt dışı emekçilerin “fahri” üye yapılmasını, toplu pazarlık süreçlerinde onların haklarının/sorunlarının da içerilmesini, LGBTİ üyelerin görünürliğünün arttırılmasını ve bu kesimlerin emek süreçleri içinde yaşadıkları sorunların gündemleştirilmesini olumlu adımlar olarak görmek mümkündür. Ancak temsi-

lin kendisinin ne kadar sorunlu bir mesele olduğunu ve sendikal hareketten şu ya da bu ölçüde dışlanan toplumsal kesimlerin korkutucu büyüklüğünü hatırd tutarak, sendikalara çizilen yasal-siyasal sınırların kendisini sorun etmek önemli bir başlangıç noktasıdır. Sendikaların, her türlü yasal haktan dışlanan kesimlerle onların uzaktan da olsa sesi/sözcüsü olarak kurdukları ilişki, liberal temsil mekanizmalarında önemli değişikliklere sebep olmayan, bu sınırları çok zorlamayan bir karaktere sahiptir. Bu ilişkilendirme biçimi sendikal üye profilinde çeşitlenmelere yol vermekle birlikte, bu çeşitliliğin tek başına çok anlamı bulunmamaktadır.

Dışlananları, bu dışlamaya sebep olan mekanizmaları bir ölçüde esneterek içeriye almak, onları da bu mekanizmalara hapsedmek anlamını da taşımaktadır. Sorun bu mekanizmaların kapsama alanlarını genişletmenin ötesinde, bu mekanizmalara yol veren siyasal anlayışın kendisindedir. Hakları düzenlerken, insanları/emekçileri vatandaş olan/olmayan, heteroseksüel olan/olmayan, kayıtlı çalışan/kayıt dışı çalışan gibi hiyerarşik kimlikler inşa eden bir siyasal anlayışın tümüyle reddilmesi gerekmektedir. Sendikalar bu sorunu temsil ettikleri kesimlerin çeşitliliğinin arttırılması yoluyla çözmeye her kalkıştıklarında bu dışlayıcı, ayrımcı mekanizmalar tarafından bir kez daha yakalanacaklardır. Dolayısıyla asıl kafa patlatılması gereken şey, LGBTİ'lerin, göçmenlerin, kayıt dışı çalışan kesimlerin basitçe içeriye alınması değil, sendikal hareketin gerçek hareket alanını içeri ve dışarı olarak bölen mekanizmaları kesintiye uğratmak ve bu işleyişi bozmak için yeni silahlar icat etmektir.

İngiltere’de LGBT Eşitliği ve Sendika Çalışmaları

Peter Purton¹

Sendikalar ve LGBT eşitliği

İngiliz sendikalar lezbiyen ve gey üyelerinin karşılaştıkları ayrımcılıkları ilk olarak 1970’lerin sonlarında; LGBT topluluğu aktivistlerinin ayrımcılığın yasal ve yaygın olduğu, popüler önyargıların yaygın olduğu, medyanın çoğunluğunun aktif bir şekilde düşmanca davrandığı, polisin baskıcı olduğu, ceza yasasının ayrımcı olduğu ve LGBT bireylerin hiçbir hakka sahip olmadığı gerçeklerine karşı kamuya açık kampanyalar yürüttükleri bir dönemde fark ettiler. Lezbiyen ve gey sendika üyeleri kendi aralarında örgütlenmeye başladılar ve bunu takip eden davalarla – işverenlerin çalışanları sadece lezbiyen veya gey oldukları için bile kovabildiklerinin gösterildiği davalarla – bazı sendika liderleri konuyu dikkate almaya başladı. Çok hızlı bir şekilde, on yıldan daha az bir sürede, çok sayıda sendikada lezbiyen ve gey grupları oluşturuldu ve bazı sendikalarda bu gruplar yasal olarak tanındılar. 1985 yılında, Sendikalar Birliği Kongresi (SBK ya da İngilizce *Trades Union Congress*) gerçekleştirdiği yıllık toplantısında, ayrımcılığı sonlandırmak için kampanya düzenlenmesine yönelik bir teklifi kabul etti. Bunun ardından, işyerindeki ayrımcılığın sonlandırılmasına yönelik kampanyalar düzenlenmeye başladı. Bu sırada – özellikle de lezbiyen ve gey aktivistlerin 1984-1985 yılları arasında bir yıl boyunca süren madenci grevine sağladıkları ve böylelikle Ulusal Madenciler Sendikası’nın LGBT eşitliğini desteklemesine yol açan dayanışmaları sayesinde – İşçi Partisi de eşitlik taraftarı bir duruş geliştirdi.

1 LGBT/Engelli Yetkilisi, Sendikalar Kongresi, 1998, ppurton@tuc.org.uk.

Ancak, 1997 yılında, henüz İşçi Partisi hükümette muhafazakarların yerini almadan önce, sendikalar SBK'ya cinsiyet ve ırk eşitliği konusunda gösterdiği tavrın aynısını, yıllık bir konferans düzenlemek ve seçilmiş kişilerden oluşan bir komite oluşturmak suretiyle, lezbiyen ve gey hakları konusunda da göstermesi için baskı yapmaya başladı. Söz konusu ulusal komite ilk toplantısını 1998'de yaptı ve bu işin organize edilmesi için bir memur tayin edildi(sakatlıkla ilgili çalışmanın yanı sıra). Bundan kısa bir süre sonra konferansın faaliyet alanı trans ve biseksüel bireyleri de kapsayacak şekilde genişletildi.

Birinci öncelik, yasal ayrımcılığın sonlandırılması için toplum örgütleriyle yan yana mücadele vermektir. Eşcinsel erkekler için eşit reşitlik, ceza kanununun geri kalan kısmında değişiklikler, aynı cinsiyetten partnerler için aile hakkı, (bir AB Direktifi yardımıyla) istihdamda ayrımcılığın yasaklanması ve bunun mallar ve hizmetleri kapsayacak şekilde genişletilmesi, trans bireylerin yeni cinsiyetlerindeki isimleriyle kaydolma hakkının tanınması ile birkaç yıl içinde bu hedefe ulaşıldı –tüm bu kanunlar 2010'da Eşitlik Yasası içerisinde bir araya getirilerek sağlaştırıldı ve LGBT bireylerin eşitliği diğer grupların sahip oldukları konumu kazandı. SBK ve sendikalar ile birbirinin ardından göreve gelen İşçi hükümetleri, bu yasal adımların atılması ile ilgili tüm çalışmalarda kesintisiz yer aldılar. 2006'da hemcins birlikteliği kazanıldı. Öte yandan, aynı cinsten bireylerin evliliğine izin veren hükümetin 2010'da seçilen muhafazakar bir hükümet olması, bu anlamda ne kadar çok ilerleme kaydedildiğinin bir göstergesidir.

Şu an itibarıyla SBK, dünyanın her yerindeki baskılara karşı verilen mücadeleleri desteklemek için güçlü bir bağlılıkla çalışmaya devam ederken, İngiltere'deki LGBT bireylerin karşı karşıya kaldığı sorunların hepsiyle baş edebilmek adına hedeflerini hukukun da ötesine genişletmiş durumda. Mayıs 2014'te LGBT haklarına bağlılık taahhüdünün ilk defa açıkça ITUC politikasına eklenmesini sağlayan SBK, bu çalışmalara tüm yapısıyla dahil olmuş durumda.

SBK'nın yıllık LGBT konferansı, bağlı bulunan büyük sendikaların hepsinden ve çok sayıda küçük sendikadan 250 delegenin ilgisini çekmektedir. Bu konferansta her bir grubun gerçek anlamda temsilini desteklemek adına artık siyahlar, engelliler, biseksüeller, trans bireyler ve genç bireyler için ayrılmış koltukların da bulunduğu bir komite seçilmektedir. Konferans raporlarına ve SBK'nın LGBT hakları üzerine yayınlarına, www.tuc.org.uk adresindeki eşitlik konularına ayrılmış bölümden erişilebilir.

Bugün İngiltere'de LGBT hakları

Çoğu ülkede olduğu gibi İngiltere'de de 2008'de bir ekonomik durgunluk yaşandı. Bugün, her ne kadar (milyonlarca düşük maaşlı ve güvencesiz iş yaratmak suretiyle) ekonomi düzeltilmiş olsa da, kemer sıkma politikaları hâlâ devam etmektedir. Muhafazakar-Liberal koalisyon hükümeti, devlet politikalarını sağ ve göçmenlik karşıtlığına kaydırdı. Medyayla güçlü bir ittifak içinde olan AB karşıtı ve insan hakları karşıtı güçler, yabancılara ve hatta devlet yardımına bağlı yaşayan herkese karşı düşmanca tavırları daha da güçlendiren bir ortam yarattı. Bunun sonuçlarından birisi geçmişte kabul edilemez hale gelmiş bir fikrin artık “ifade özgürlüğü” altında özgürce söylenebiliyor olması. Kemer sıkma politikasının diğer sonuçları, toplum örgütlerine devletçe sağlanan finansmanda yapılan kesinti, özellikle yüksek kiralarda sıradan insanların kovulduğu ve sadece zenginler için yeni binaların inşa edildiği şehirlerde patlak veren konut krizi ve korunduğu iddia edilen ulusal sağlık hizmetleri dahil tüm hizmetleri etkileyen “verimlilik tasarrufları” oldu.

Tüm bunlar LGBT topluluklarını da ilgilendiriyor çünkü çok sayıda LGBT birey hâlâ söz konusu hizmetlere ihtiyaç duyuyor. Toplumun bakış açısı, özellikle son 20 yılda ciddi anlamda iyi yönde değişmiş olsa da çok sayıda insan hâlâ önyargıya maruz kaldığını ifade ediyor. Yapılan çalışmalar, farklı olduğu için arkadaşlarının zorbalığına maruz kalan öğrencilere yönelik bir hakaret olarak “eşcinsel” kelimesi-

nin kullanılmasında bir süreklilik olduğunu gösteriyor. Hiçbir futbol oyuncusu (henüz) “açılmaya” cesaret edebilmiş değil. 2012 ve 2013 yıllarında işyerlerinde yapılan geniş kapsamlı bir çalışmada, LGB çalışanların zorbalığa maruz kalmaları riskinin heteroseksüellere oranla iki buçuk kat daha fazla olduğu ortaya çıkmış, stereotype dayalı önyargının yaygın olduğu ve idarecilerin bu konuyla baş etmede çaresiz kaldıkları saptanmıştır. Anlayışsızlığın hakim olduğu bir ortamda, LGBT bireylere yönelik nefret suçları, polis raporlarındaırka dayalı nefret suçlarının ardından ikinci sırada geliyor ve trans bireylere yapılan saldırılar da korkunç bir düzeye ulaşmış halde. Özellikle genç LGBT bireyler risk altındalar: ruh sağlığı sorunları diğerler gençlere oranla iki kat daha fazla, intihar girişimleri benzer düzeyde ve – önyargılı ailelerce evden atılan genç bireylerin yaşadığın - evsizlik tüm bu sorunlara ekleniyor. Ama eskiden bu grupları desteklemek için sunulan devlet hizmetleri tekrar tekrar kesintiye uğradığı ve daha fazla kesinti planlandığı için bu grupların hayatta kalma olasılıkları da risk altında bulunuyor.

Öte yandan, bu duruma toplumun verdiği bir yanıt da yok. Her şehirde muhteşem onur yürüyüşleri gerçekleştiriliyor: (yakın dönem) tarihten bihaber kişiler eşit evlenmenin eşitlik anlamına geldiğini sanıyorlar. Sendikalar kemer sıkmaya karşı destek ve hem ulusal hem uluslararası dayanışma sağlamak adına toplum içinde kampanyalar düzenlemeye devam ederken üyeleri arasında eşitlik anlayışını derinleştirmeye, eğitim ve spor kültürüyle mücadele etmeye ve toplumun tüm parçalarını dahil etme çabasına (bi-, siyah, engelli, trans, genç ve yaşlı), eşitlik yasasını zayıflatma çabalarına karşı direnç göstermeye ve kalan (az sayıda) eşitsizliği sonlandırmaya da devam edecekler. Burada anahtar öge, her zaman olduğu gibi, dayanışmanın sağlanması.

3. Ayrımcılık Karşıtı Sempozyum'dan...

Kaos GL Derneği'nin 13-14 Aralık 2014'te düzenlediği 3. Ayrımcılık Karşıtı Sempozyum'da "Sendikalar, LGBT'ler, Kadınlar ve Genç Çalışanların Sorunları" tartışıldı. Türkiye ve dünyadan emek hareketi ve LGBTİ hareketinin bir araya geldiği en büyük buluşmalardan biri olan sempozyumdan sunumları ve satır başlarını paylaşıyoruz:

Açılış-Ulrike Lunacek

Avrupa Parlamentosu LGBT Hakları İntergrubu Eşbaşkanı:

Bu önemli sempozyumu yaptığınız için sizleri tebrik ediyor ve şahsen bulunamadığım için özür diliyorum. Bu mesaj vesilesiyle biraz katılabileceğimi umut ediyorum. Kadın hakları ve kalkınma konusunda lezbiyen bir kişi olarak çalışıyorum. Aynı zamanda parlamento siyasetine dahil oluyorum. Bunun önemli olduğu bir hak olduğunu düşünüyorum. Heteronormatif ve muhafazakar bir ortamda gençlik yıllarımda çok net bir ihtiyaç ortaya çıkmıştı. O zamanlar geleneksel bir evlilik, bir aile hayatı bir seçenek değil zorunluluktuktu. Bir meslek hayatı, bir eşten bağımsız bir hayat benim annemin nesline verilmemiş bir hakkı. Ama ben bugün Avrupa'nın ilerleme kaydetmesini takdirle karşılıyorum. Hem kadın istihdamı hem de LGBT'ler açısından önemli ilerlemeler kaydedilmiştir ancak yine de önemli sorunlar var. Nasıl oluyor da 2014 yılında bir polis memuru cinsel yönelimi nedeniyle işten atılabiliyor? Nasıl oluyor da içişleri bakan bu durumu savunabiliyor? Nasıl oluyor da orduda görev alamayacağını yazıyor? Bunlar kabul edilemez! Avrupada hâlâ tüm LGBT'lerin 3'te 2'si genel olarak iş yerinde olumsuz tavırlarla karşılaşmaktadır. %72'si kendi cinsel yönelimlerini ve cinsiyet kimliklerini saklamak zorunda kalmışlardır. Türkiye'deki verileri bilmiyorum ama rakamların aşağı yukarı aynı

olduğunu düşünüyorum. LGBT'ler kendi kendine otosansür uygulamaktadır. Herhangi bir şey söylememektedirler. Pazartesi işe gittikleri zaman bir önceki akşam sinemaya kiminle gittiğini saklamak zorundadırlar. İş yerine ayrımcılığı yasaklayan bir mevzuatımız var. 40 saatten fazla bir süreyi iş yerinde geçiriyoruz o yüzden bu konunun ele alınması önemli. Pek çok LGBT birey hayatlarının büyük bir kısmını geçirdikleri iş yerlerinde hayatlarını açıkça ortaya koyamamaktadır. Bu onların refahını ve motivasyonunu etkilemektedir. Ana argümanım olmasa dahi şunu söylemek istiyorum: Bu mevzuat işverenler için de olumlu bir gelişmedir. Bu yüzdede eşit muamele ayrımcılıkla mücadele konusunda LGBT'lerin çalışma alanında daha sağlam mevzuata ihtiyacımız var. Mevzuat tek başına yeterli değil. LGBT'lerin bir daha cesur davranması gerekiyor. İşverenlerin ve aynı zamanda sendikaların da daha cesur olmasına ihtiyaç duyuyoruz. LGBT'lerin iş hayatında konuşmaktan çekinmemeleri için bu gerekli. Çeşitlilik ve LGBT bireylerin iş yerinde açılmaları için bu önemli tabandan yukarı gelen gelişmelerle işyerleri daha az korkunun olduğu daha güvenli bir yer haline gelecektir. Cinsel yönelimi ve cinsiyet kimliği sebebiyle hiç kimse tacize uğramamalı işten atılmamalıdır. Ayrımcılıkla mücadele etmek için etkili yolların olması gerekir. Herkes için bir gerçeklik haline gelmelidir.

13 Aralık 2014 Cumartesi

Birinci Oturum: Çatı Örgütlerin LGBT'lerin, kadınların ve gençlerin sendikal hakları alanındaki deneyimleri

Moderatör: Ezgi Koçak, Kaos GL Derneği

Konuşmacılar: Salvatore Marra, *Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC) Gençlik komitesi başkanı* & Sandra Vermuyten, *Uluslararası Kamu Hizmetleri Sendikası (PSI) Eşitlik ve Haklar Birimi Sorumlusu* & Dr. Peter Purton, *Sendikalar Kongresi (TUC) Engellilik ve LGBT Hakları Politika Sorumlusu*

Salvatore Marra

Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC) Gençlik Komitesi Başkanı:

Kaos GL'ye ve Türkiye'deki sendikalara takdirlerimi sunmak yine aynı şekilde dayanışma dileklerimi iletmek istiyorum. Şimdi ben işyerinde LGBT'lerin durumuyla ilgili konuşmadan önce şundan bahsetmek istiyorum: Genel olarak Avrupa'daki işçiler ve sendikalar birtakım olumsuzluklarla karşı karşıya kalmaktadırlar. Birtakım kemer sıkma politikaları uygulanmaya başlandı üye bünyelerinde. Temel haklar kısıtlanmaya başlandı ve sendikalar da ellerinden gelenin en iyisini yapmaya çalışıyorlar. Nüfus üzerindeki etkisini azaltmak için yapıyorlar. Dün İtalya'daki sendikalar yeni iş gücü piyasasına karşı bir reform başlattı. Bir istikrar paketi var, buna karşı grev yapılıyor. Bu 2 tane yasa aslında bakarsanız Avrupa kurumları tarafından da dayatılan düzenlemelerdir. Bu İtalya'daki 2 kanun son birkaç yıldır çıkarılan kanunlarla örtüşüyor. İtalya'da birtakım riskleri beraberinde getiriyor. Özel hayatın korunmasını da riske -mesela facebookun twitterin diğer sosyal medya araçlarını taranmasını- öngörüyor. Bilgi almak istiyorsanız diğer sosyal medya araçlarını tarama için buradan bilgi toplama hakkı veriyor bunlara dayanarak da işten çıkarma yetkisi veriliyor. Buna karşı grev yapıldığı için şu an Türkiye'de değilim ve sempozyuma sanal olarak katılabiliyorum. Siyasi hareketinin en önemli sloganlarından bir tanesi çeşitlilik içinde birleşmektir. Ve kampanyanın sonuçlarına bakacak olursanız maalesef Ulrike'nin de ifade ettiği gibi insan hakları söz konusu olduğu zaman ayrımcılık söz konusu olduğu zaman Avrupa hiç de ileri gitmiyor. Son 5 yıla bakalım eğer Avrupa Parlamentosu tarafından kabul edilen son derece güzel yasaları bir tarafa bırakırsak onun dışında hakları hiçbir mevzuat kabul edilmedi. Biz İLGA ve diğer STK'larla birlikte yatay bir tedbir geliştirilmesini istiyoruz. Özellikle LGBT'ler bunu öneri olarak sunduk ama bu taslaklar kabul edilmiyor çünkü üye devletler bağlayıcı metinlere imza atmamak istemiyorlar. Aynı zamanda işverenler tavır takındıkları için bu taslaklar geçmiyor. Bunun dışında yaşanan bir nüfus, işgücü var. Genç insanlar giderek bırakılıyor. Sizin komşunuz Yunanistan

gibi ülkelerde çalışmayan genç sayısı çalışandan daha fazla. Sadece Yunanistan değil İspanya gibi ülkelerde de bu geçerli. Sözde marjinalleşmiş olan bu grupların dışarıda bırakılması devam ediyor. Engelli bireyler giderek daha fazla dışarıda bırakılıyor. Bu bazen unutuluyor. Ben bugünkü durum açısından önemli olduğunu düşünüyorum. Şimdi bu anlamda daha güçlü bir sendikal harekete ihtiyacımız olduğunu düşünüyorum. Böyle olduğu zaman kırılğan gruplar güçlendirilebilir. Gene Ulrike'nin söylediği gibi birtakım yasalar Avrupa Birliği direktifleri son derece önemli. Biz sendikaların ve STK'ların yaptığı çalışmalar son derece önemli, bunlar gerekli ama maalesef bana göre somut politika düzeyinde bir şeyler olduğu zaman bambaşka bir şey ortaya çıkıyor. Diyalogu ilerlettiler ama öte yandan da aynı Avrupa birliği kurumları bir takım politikaları reddetti. Ve gerçekten de şimdiye kadar Avrupa Birliği politikaları görülmemiş bir protestoyla karşı karşıya. Troyka kararlarında da gördüğümüz gibi... Avrupada iş gücünün çeşitliliği hâlâ başarılımış değildir. Hâlâ mücadele etmemiz gereken bir konudur. Bu önümüzde duran upuzun bir yoldur. Ben konuşmamın sonunda LGBTİ aktivisti olarak somut bir şeyden bahsetmek istiyorum. Sendikal politikaların Avrupa Birliği'nde üç sorunla karşı karşıya kaldıklarını düşünüyorum. 1. Örgütlenme sorunu; 2. LGBTİ çalışanlarının ve ailelerinin özellikle kriz dönemindeki ihtiyaçlarının karşılanmaması; 3. Toplu iş sözleşmesi sendikaların tutumu. Ana çalışma alanı budur. Bunların sonucunda giderek üye kaybetmektedir. Türkiye'de ve genel olarak sendikal harekette "Bana ne LGBT bireylerden onlar zaten görünür değiller" yaklaşımını aşmamız gerekiyor. LGBT bireyler vardır, gerçektir. Sadece çalışmak durumunda kalmıyor bu insanlar katılım gösteriyorlar. Kişilere tam anlamıyla sendikaların kurullarında görev verilmesi lazım güçlendirilmesi lazım. Kendi temsil edildikleri gruplar adına katılmaları ve katılım imkanları yaratılması lazım. Özel katılım imkanları yaratılması, bunun dışında ayrımcılıkla faaliyette bulunulması gerekiyor. Avrupa Sendikalar Konfederasyonu tarafından eşitliğin yaygınlaştırılması için bir projede bir rapor yayınlandı. Çalışan LGBT bireylerin maruz kaldığı sıkıntılarla ilgili bir tablo sunuyor. Sosyal diyalog açısından sıkıntılı bir dönem geçiyoruz.

Bunun üzerinde durmamız gerekiyor. Mesela Avrupa işverenleriyle neden ayrımcılık mevzuatı biz müzakere edemiyoruz. Son mesajım şu bizim açımızdan en büyük sıkıntılardan bir tanesi istihdam yaratılması çünkü Avrupa şu anda iş gücü açısından tüm vatandaşlar için büyük sıkıntı. 26 milyonun üzerinde işsiz var şu anda. Bu istihdam sorununun nasıl üstesinden gelineceği konuşuluyor önemli bir konu çünkü iş yaratılması demek bizim için sosyal dışlanmayla mücadele etmek anlamına gelmektedir. O yüzden ben bu noktada durmak istiyorum sizlere bir dayanışma ruhuyla buradan sesleniyorum. Dayanışma içerisinde birleştiğimiz zaman bu zorlukların üstesinden gelmek için daha fazla temasta kalalım. Tecrübelerimizi aktaralım.

Dr. Peter Purton

Sendikalar Kongresi (TUC) Engellilik ve LGBT Hakları Politika Sorumlusu:

Sizlere Sendikalar Kongresi'nin genel sekreterinin selamlarını getiriyorum. İlk kadın başkanımız kendisi. 68'de kurulmuştu kongremiz ve aynı zamanda 6 milyon İngiliz sendikacının dayanışma mesajlarını getirdim. Bence dayanışma kilit sözcük burada. Benim kongrem LGBTİ alanında tek başına bütün işleri yapmıyor, örgütün pek çok alt bölümünde de eşitlik politikaları çerçevesinde yaptığımız çalışmalarda ele alıyoruz. Bunlar İngiliz sendikal hareketinde zaman içinde olan gelişmeler. Elliden fazla sendika kendi bünyelerinde hem eşitlik sahibiler hem de LGBTİ hakları yapıları veya birimlerine sahipler. Şu anda tüm sendika hareketi çalışmalar yürütüyor. Bu anlamda dayanışma mesajlarını ben size sadece LGBT'lerden getirmiyorum. Şimdi Büyük Britanya'da ne oluyor diye sorarsanız kısa zamanda çok büyük bir ilerleme kaydedildi, son 20 yılda. Benim algıma göre bu tek başına toplumdan kaynaklanmıyor. Şimdi Salvatore çokça altını çizdi bu kemer sıkmanın. Biz de etkilerini görüyoruz. Geçmişteki birtakım kazanımlar geriye doğru gidiyor. Şöyle düşünüyorlar: biz kazandık seferberlik hali kalmadı. O yüzden kampanyalar yapılmıyor ama iyi haberleri vereyim öncelikle isterseniz. %99.4 eşitliği sağlayabildik biz toplumun her alanında. Popüler düzeyde LGB bireyler için diyeyim

çok olumlu bir dönüşüm oldu. Yaşamın her alanında ırk, toplumsal cinsiyet ve eşitlik konularında toplumsal tutum değişti diyebilirim. 20 yıl önce büyük bir nüfus bizlerin hukuken eşit olduğunu düşünmüyordu. Onların yan evinde oturmamızı istemiyorlardı. Onların çocuklarına öğretmen olmamızı istemiyorlardı. 5 yıl önceki bir ankete göre bu durum tamamen değişmiş. Bizi kucaklıyor, kabul ediyorlar. Gey bir öğretmenin kendi çocuğuna ders vermesini istiyorlar. En nihayetinde de bilmiyorum her gün yeni bir siyasetti veya ünlü açılıyor. Diyor ki ben lezbiyenim geyim şaşkınlık yaratmıyor öyle bir geçiyor. Kabinede bakanlar var eşcinsel olduğunu açıklayabilen. Bunlar 20 yıl önce düşünülemez şeylerdi.

Öte yandan da hala nefret suçu artıyor. İnsanlar daha rahat bu tür durumları rapor etme konusunda. LGB bireyler heteroseksüellerden 20 kez daha fazla tacize uğruyorlar. Burada sorun şu: Bu tacizi yapanlar homofobik olarak görmüyorlar kendilerini. Ekonominin her sektöründe biz bunları görüyoruz, hala tacizler bitmedi. Trans bireyler en sıkıntılı durumda. Gerçekten de nefret suçlarının da en kötü mağduru olan gruplar. Bu hâlâ ciddi bir sıkıntı. Bunun dışında kemer sıkma tedbirleri nedeniyle kısıtlamaya gidildi. Onun ötesinde ebeveynlere verilen destekler vardı, bu destekler de kesildi. “Evsizim, geyim gidecek yerim yok” diyenlerin sayısının giderek arttığını görüyoruz. Gönüllü kuruluşlar gerçekten de bu ihtiyaçları karşılamada sorun yaşıyorlar.

Bitirirken sendika olarak biz hala siyasetçilerle çalışmaya devam ediyoruz. Geri kalan hukuki sorunları ortadan kaldırmak için emeklilik haklarına kavuşmak için... Açık bir şekilde LGBTİ haklarının dahil edilmesi konusunda zorluklardan da bahsedeyim. Hâlâ üyelerimizi destekliyoruz hala eğitmeye devam ediyoruz. Muhakkak çeşitliliğin bünyesinde de saygı görmesini sağlamak durumundayız ve sendikaları yaygınlaştırmalıyız. Her şey siyasetin sağına doğru kayılıyor pek çok ülkede olduğu gibi sağ politika her türden azınlığı yok sayıyor. Avrupadan gelen göçmenlere bunları yapıyorlar. AB üyeliği hala tar-

tışmalı diğer partilerin tutumlarını tartışmak yerine aynı zemine kayıyorlar. Bunu değiştirmek lazım. Her durumda biz tabi üyelerimiz için mücadele edeceğiz savunmaya devam edeceğiz. Dünyanın her ülkesindeki sendika hakları ve LGBTİ haklarını desteklemeye devam edeceğiz. Dayanışma anahtar sözcük.

Sandra Vermuyten

Uluslararası Kamu Hizmetleri Sendikası (PSI)

Eşitlik ve Haklar Birimi Sorumlusu:

Bugün bu kadar kalabalık bir salonda sizlere hitap ediyor olmaktan dolayı. Kaos GL'ye Uluslararası Kamu Hizmetleri Sendikasını ve beni davet ettikleri için teşekkür ederim. Böyle bir ortamda bana fırsat verilmiş olması çok önemli diye düşünüyorum. Sendika çalışanlarının birlikte çalışabileceği bir ortam... Bu şekilde toplumda bir fark yaratabileceğimizi düşünüyorum. Sendika Federasyonu olarak 154 ülkeden 20 milyon kişiyi temsil ediyoruz ve üye sendikalarımızın çoğu ve temsilcileri bugün ve yarın burada bulunuyorlar. Çünkü uluslararası bir sendika çok tanıdık yüz var burada. Buradaki kişilerin pek çoğuyla çalışma imkanına sahip oldum. DİSK'ten KESK'ten pek çok arkadaşımız var ve Peter'in de söylediği gibi iş birliği çok önemli. İnsan hakları sosyal adalet savunuculuğu yapıyoruz ve genel erişim için savunuculuk -özellikle temsil edilmesi- için uğraşyoruz. Eşitlik politikalarımız şunun üzerine dayanır: Biz herkes için eşitlik istiyoruz. Etnik köken, ulusal köken, cinsel yönelim, yaş, din, dil her ne olursa olsun bunlara dayalı ayrımcılıklara karşı önlenmesi için çalışıyoruz. Şiddete meyletmeyen bir toplum arzusuyla faaliyetlerimizi sürdürüyoruz. Şu anki ekonomik durum yüzünden ekonomik sıkıntılardan zaten bahsedildi. PSI'nin bugün yürüttüğü mücadele aslında her zamandan daha önemli. Çünkü kemer sıkma politikalarıyla mücadele ediyoruz, kamu hizmetlerinin özelleştirilmeleriyle mücadele ediyoruz, giderek artan ayrımcılıkla mücadele ediyoruz. Dolayısıyla kamu açısından herkesin bu faaliyetlere katılması lazım. Sendikaların üye kaybettiği doğru ama buna rağmen PSI birkaç yıldır daha da kalabalıklaşmaya başladı. Bü-

yüyoruz. Bu yüzden de o kemer sıkma politikaları açısından düşündüğümüz zaman sendikalar saldırıya uğruyor bu bağlamda. Belçika'da bir grev yapılacak, Belçikalıyı ben orada en son ne zaman ulusal bir grev yapıldı hatırlamıyorum. Başarılı olacak mı olmayacak mı bilmiyoruz öyle olacağını umut ediyoruz. Ama durum böyleyken bizim daha güçlü durmamız lazım. Kontrolü ele geçirmemiz lazım. Aslında bazılarını kazanıyoruz, baktığımız zaman pek çok ülkede serbest ticaret anlaşmalarının yani yatırımcıların sonsuz korunmasının ekonomik bağımsızlıkla örtüşmediğini söylüyorlar ve bu da bir demokrasi mücadelesi aslında. Demokrasinin kârdan daha önemli hâle gelmesi gerekiyor. PSI aynı zamanda vergi adaleti için küresel bir kampanya yürütüyor. Özellikle yolsuzluk vergi kaçırma gibi konuları ele alıyor ve süper zenginler için çalışıp da çok fazla vergi ödeyenlerin korunması için çalışmalar yürüyor. Özellikle birkaç yıldır özel vergilendirme yüzünden çok insan mağdur oldu. Pek çok kişi adil olmayan vergi düzenlemelerinden haberdar değil. Eğitim, sağlık ve sosyal hizmetler için bu kaynakların aktarılması önemli. Sendikal hakların ihlalleriyle mücadele edilmesi PSI için çok önemli özellikle kamu hizmetlerinde bu ihاللer giderek daha fazla görülmeye başladı. Ve aynı zamanda sistematik hâle gelmeye başladı artık istisna değil kural bu ihاللler. Bunun nedeni şu, pek çok hükümet en kötü özel sektör uygulamalarını bugün kamu hizmeti uygulamalarında da kabul ettiler. Mesela güvencesi olmayan işlerde çalışan pek çok kadın çalışan varken özel sektörde bugün artık kamu sektöründe de aynı şekilde bir güvenceye sahip olmadan çalışıyorsunuz. Yine aynı şekilde aile içi şiddet mağdurlarına verilen sığınma evleri giderek kapanmaya başladı. Ve bunları sağlayacak olan komiteler toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlayacak olan kurumlar yine aynı şekilde bütçe sıkıntısıyla karşı karşıya kalıyorlar ve bu yüzden başka problemler de olmaya başlıyor. Yani eşitsizlik bir yandan büyürken bir yandan da maddi sıkıntılar yüzünden hizmet veren kurumlar faaliyet gösterememeye başladı. Medeni ve siyasi haklar tabi ki sendikal haklarla doğrudan alakalı. Ve demokrasi olmadan sosyal adaletten bahsetmek mümkün değil. Pek çok sendika üyemiz de tam olarak bunu talep ediyor. Mesela Türkiye de maalesef ki sendikal haklar mücadelesinde destek verdiğimiz ülkelerden birisi. Ve ma-

alesef kriminal faaliyetler kisvesi altında sendikal üyelerin gözüne alındığını tutuklandığını görüyoruz. Yani adı suçlardan dolayı pek çok sendika üyesinin üzerine gidiliyor. Biz mesela konfederasyonu sendika üyelerinin yargılandığı davaları izleme konusunda teşvik ediyoruz. Özellikle Doğu Anadolu'da pek çok olayla alakalı davanın izlenmesine önayak oluyoruz ve bu bağlamda da bu türden ihlallerin önlenmesi için hükümete baskı kurabileceğimizi umut ediyoruz. Şimdi LGBT programından bahsetmek istiyorum biraz da... Genel sekreterimiz Kasım 2012 yılında seçildi. O zaman küresel bir eylem programı kabul ettik biz. Bu küresel eylem programı içerisinde bir bölüm var. Bu bölümde de LGBT çalışanların haklarıyla ilgili eylem planı yazılı. Eylem planı uluslararası kamu hizmetleri sendikasının yapması gereken somut adımlardan bahsediyor. Şimdi bir yandan, LGBT çalışanların haklarının bu gün artık geçmişten daha fazla korunduğu iddia edilirken bir yandan da yine aynı şekilde LGBTİ bireylere karşı şiddet ve ayrımcılık hem Batı ülkelerinde hem başka ülkelerde giderek artmaya başladı. Bazı ülkelerde LGBT propagandası yasaklanıyor, bazı ülkelerde ise giderek daha fazla nefret suçu oluyor ve cezasız kalıyor. Ve bu türden cezasızlık aslında çok katmanlı bir ayrımcılığın sonucunda ortaya çıkmıştır diyebiliriz. Ki bundan da bahsedilmişti. Bazı hükümetler LGBTİ azınlıklara karşı ayrımcılığı bir böl/yönet politikası olarak kullanıyorlar. Birtakım aşırı muhafazakar ve dini gruplar vesilesiyle bunu giderek daha da yaygın hâle getiriyorlar. Bizler tabi ki ortaklarımızın hakları için mücadele vermek zorundayız. Nijerya, Gana, Uganda mesela... Maalesef şunu söylemem lazım bazen ulusal sendikal örgütler bir duruş sergilemiyorlar. Hükümetlerinin karşısında durmuyorlar birtakım kararlar ve konularla ilgili. Ama aynı zamanda mesela sağlık sektöründe eğitim sektöründe ve yerel yönetimlerde pek çok sendika biliyorum ki gerçekten duruş sergiliyorlar. Evet LGBT aktivistlerin daha görünür kılınması lazım çünkü bu sayede daha fazla LGBT bireyi sendikalara çekme imkanımız var ama bunun dışında aynı zamanda başka gruplara karşı işlenen ayrımcılık suçlarıyla ilgili de bizim ilgileniyor olmamız lazım yani kendi çalışmalarımızı yaparken bunun da akıldan çıkartılmaması gerekiyor.

Peki, biz üyelerimizi desteklemek için ne yapıyoruz? Öncelikle doğrudan sendikalarla çalışarak politika geliştirmelerine yardımcı oluyoruz. LGBT aktivistlerin görünür kılınması tüm toplantılarda yine aynı şekilde seslerinin duyulmasının sağlanması ve toplumsal cinsiyet çalışmaları sayesinde kurulan kadın komitelerinin de LGBT bireyleri temsil etmesini sağlanması için faaliyet gösteriyoruz. Biz bölgesel düzeyde bir işbirliğine gidiyoruz bu sayede daha ileri olan sendikaların daha zayıf olanlarına destek vermesi gerektiğini düşünüyoruz. Çünkü gerçekten akran baskısı önemli bir şey. Bu sadece siyasi bir hareket değil, bu aynı zamanda sendikaların misyonlarından bir tanesi. Mesela toplu iş sözleşmesi yapılacağı noktada ayrımcılıkla mücadele edilmesi için ortak kampanya da yürütüyoruz. Bu kampanyaya destek çalışmalarında biz ülkeleri destekliyoruz. Yine uluslararası düzeyde OutComes'te ILGA'da ulusal sendikaları destekliyoruz. Katılım sağlıyoruz. Ama bence büyük sendikal etkinliklerde de LGBTİ sorunlarını da dile getirecek şeyler yapmalıyız. LGBTİ alanında çalışanların haklarının gündeme gelmesi için büyük çalışmalar yapmak lazım. Hem Birleşmiş Milletler'de hem ILO'da yeni bir odak noktası var. Çalışma hakkı artık ayrımcılıkla beraber dile getiriliyor ve LGBTİ bireyler artık her zaman konu oluyor. Bunlar konuşulurken bunun sendikal bir hareketle birlikte yapılacağını göstermemiz lazım. Yani sembolik bir yasa olmaması lazım sözleşmelerde. Geçen sene, 2013 yılında Belçika Ulusal Sendikasının başkanı ilk kez LGBTİ çalışanların haklarıyla ilgili bir konuşma yaptı ilk kez. O yüzden daha fazla sendika liderinin bu konuyla ilgili yüksek sesle konuşmasını sağlamamız lazım. Biraz önce bahsettiğimiz ülkelerdeki işçilerin korunması için destek vermiyoruz. Ama bunun yanı sıra ekstrem ihlaller olmasa dahi aşırı olmasa dahi gene de koşulların ve politikaların geliştirilmesi gereken ülkelere destek vermemiz gere. Çapraz faaliyetlere, çok katmanlı ayrımcılıkla mücadele etmeye ihtiyacımız var. Eşitsizlik ve ayrımcılık aynı zamanda beraberinde ekonomik eşitsizliği getiriyor. O yüzden de genel olarak haklardan mümkün değil. İstihdamla ilgili olmalıdır mücadele sadece eşitlikle ilgili olmamalıdır. Bu yüzden çok kapsamlı global bir misyondan bahsediyoruz. Son olarak, bu argüman olarak ortaya koy-

duğumuz biz şeydir: Bizce ilerici bir sendika LGBTİ hakları için mücadele eden bir sendikadır. O yüzden de sendikal hareket içerisinde ilerici bir hareket yaratmak istiyorsak bu yolla ancak yapabiliriz.

13 Aralık 2014, Cumartesi

İkinci Oturum: Birleşik Krallık'ta Sendikal Deneyimler

Moderatör: Kürşad Kahramanoğlu, *Kaos GL Derneği Üyesi, Unison Sendikası Eski Dış İlişkiler Koordinatörü*

Konuşmacılar: Phyll Opoku-Gyimah, *“UK Black Pride” Başkanı ve Kurucu Üyesi, Kamusal ve Ticari Hizmetler Sendikası Kampanya sorumlusu & Gethin Roberts, “Madencilerle Dayanışma Gey ve Lezbiyen Topluluğu” Üyesi*

Gethin Roberts

“Madencilerle Dayanışma Gey ve Lezbiyen Topluluğu” Üyesi:

Ben bir tür aşağıdan yukarı müdahaleden bahsedeceğim. LGBT aktivistlerinin sendikal harekette yaptığı çalışmalardan bahsedeceğim. Thatcher'in kömür madenlerini kapatma kararın ardından tabii ki şunu fark etti madenciler: Bu durum buz dağının görünen kısmıydı. Buradaki uygulamalar gerçekten de sadece madencileri değil çok daha büyük kesimleri etkiledi. Madenlerin kapatılmasıyla çevrede de geçim olanakları azaldı. İnsanların bu süreçten sonra önceden uyarı olmaksızın madenleri kapatılmaya başlandı, madenciler grev yapmaya başladılar ve 3 hafta içinde Birleşik Krallıktaki bütün madenciler grevdeydi. Nothing'in kömür madeni dışında hemen hemen her yerde böyleydi. Güney'deki bütün madenciler grevdeydi. Çünkü aynı zamanda oradaki toplum da tehdit altındaydı. Hükümet'in hemen yaptığı şeylerden bir tanesi madenciler sendikasının mal varlığına el koymaktı. Böyle olunca grev yapacak paramız kalmadı. Sosyal güvenlik ödemelerini de madenci ailelerine kestiler. Polis şiddeti çok faz-

laydı. Yasadışı müdahaleler de yapıldı. Madencilerin bir yerden başka yere gitmelerini birbirleriyle dayanışmasını engellemeye çalıştılar. Pek çok kişi tutuklandı. Bir madenci gösterisinde atlı polis saldırdı ve 200 madenci tutuklandı. Yüzlerce madenci cezaya çarptırıldı, cezaevlerinde kalmak zorunda kaldı. Bütün bunlar olurken kitlesel bir destek de vardı. Benim de üye olmaktan gurur duyduğum Genç Lezbiyen ve Geyler Birliği destek olma kararı aldı. Bizler gey kitapçının önünde para toplamaya başladık. Madencilere destek için güney madencilerle temasa geçtik. Onlara para göndermeye başladık, ziyaret etmeye başladık. Onlar da bizi ziyarete başladı. Bu sayede çok büyük dostluk bağı kurduk ki bu bağ 30 yıldır devam ediyor. En büyük fon kaynakları olduk biz madencilerin. Grev yapmak üzere para bulamayan madenciler için kısa sürede en önemli grup olduk. Şimdi neden bunu hatırlamak önemli böyle tarihi olaylara gitmek önemli diye sorabilirsiniz. 3 sebep var: Bir kere o grevin başarısız olması hala Birleşik Krallıkta çok ciddi ağır sonuçlara neden oluyor. Bu kemer sıkma politikalarının orda da başarılı olmasında kaynaklı. İkinci olarak da ilk defa 30 yıl sonrasında şunu fark ediyoruz hükümetin o dönemki belgelerini görebiliyoruz. O tarihlerde hükümetin polis şiddetini nasıl yönettiğini planlı olduğunu güvenliği nasıl saldırdığını öğrenebiliyoruz. Aynı zamanda da ne kadar başarıya yaklaştığını görebiliyoruz. Çok kötü bir mağlubiyetti sendikal hareket için. O kadar da yaklaşılabilmiş ki o başarıya... Biz gerçekten de o noktada neredeyse nefes alma payıyla kaybetmişiz... Üçüncü bir neden daha söyleyeceğimi söylemişim neden önemli hatırlamak tekrar konuşmak önemli: Şimdi bu olaylar hala bugün hatırlanıyor ve hala etkili. Kısa süre önce bir film çıktı. Pride(Onur) adında bir film. Geylerin madencilere desteğini görüyoruz bu filmde. Genç LGBTİ aktivistlerinin desteğini görüyoruz. Film olarak da önemli. Biz filmle ilgili konuşurken farklı yerlere gittik genç sendikacılarla yerellerden konuştuk. Farklı yerlerde filmi seyrettirdiğimiz zaman insanların tepkisi müthişti. Film üzerinden konuşmak da çok güzeldi. Şunu soruyor gençler: Sendika nedir? Yani film bu anlamda çok önemli bir şeyi açıklıyor. David Daum'u oynayan aktör şunu söylüyor: "Eğer bir düşmanın karşısında duruyorsak hiç varlığını bilmediğin bir arkadaşın

desteğini görmek dünyada duyabileceğin en güzel duygudur.” Bence pek çok LGBTİ için de hiç var olduğunu bilmediğin arkadaşımın orda olduğunu bilme hissi bu filmle ulaşıyor. Her türden dahil olma çağrısı da yapıyor. İnsanlar bu filmi görüp, “Destek vermeliyiz” dediler. LGBTİ’ler olarak çok şey kazandık. Artık hem bir sorumluluğumuz hem fırsatımız var başkalarının yanında durmak için. Film dayanışma ile ilgili gerçekten önemli bir eser. Birleşik Krallık’ta bir kuşak var onun etkileriyle canlanabilecek. Onlar hiçbir şeyin farkında değiller, neo-liberaller bir şekilde insanların beynine girdiler hırsı rekabeti doğal ve kaçınılmaz gibi sundular. LGBT’lerin madencilere verdiği destek bunun gerçek olmadığını gösteriyor. İnsanların büyük çoğunluğu o dönem bize öğretilenlerin doğru olmadığını bilmiyorlardı. Şimdi ise hepimiz aktivist olmalıyız çünkü gerçek bir değişim hareketiydi o tarihte olanlar. Amerika’da geçen hafta fast food çalışanlar grev yapmaya başladılar onlara da destek vermeye başlandı. Başka gruplar Birleşik Krallık’ta yaşama uygun ücret verilmesi göçmenlerin desteklenmesi... Bütün bunlar artık çalıştığımız alanlar genç kadınlar soysal konutlara erişim için mücadele veriyorlar. Onlara da destek veriyoruz Türkiye’de Manisa’daki Soma faciası için para topluyoruz. Somadaki felaketten sonra onları da desteklemek için başladık. “Hiç düşünmediğin bir arkadaşın olduğunu anlama duygusu”nu onlara yaşatmak istiyoruz. İngiltere ile ilgili bunları söyledim. Hem Eğitim-Sen üzerinden hem Kaos üzerinden Manisa’ya destek vermeye çalışıyoruz.

Kürşad Kahramanoğlu

Kaos GL Derneği Üyesi, Unison Sendikası Eski Dış İlişkiler Koordinatörü:

Çok teşekkürler 30 sene önce tanıştığımızı söylediğin için. Nerde tanıştığımızı iyi ki söylemedin teşekkür ediyorum. (Gülüşmeler) İnsan espri yaparak da çok ciddi meseleleri konuşabilir illa öyle asık suratlı bir aktivist olmaya gerek yok. Benim de parçası olduğum LGBT hareketinin desteklediği madenci grevi aslında çok ağır bedeller ödenerek bitmiş maalesef işçiler adına yenilgiyle sonuçlanmış. Ben hayatımda böyle gururlu bir yenilgi görmedim. Madenciler geri dönerken aile-

leri ve bizim gibi küçük grubun desteğiyle ayakta durabilmiş hükümetin polisine ordusuna karşı. Ben böyle bir olayın parçası olmama rağmen kendi adıma detaylı anlatma istemiyorum. 10 sene olmuştur Kaos'un büyük bir konferansında anlatmıştım ne kadar hüznü bir sonla bittiğini ondan sonra LGBT hareketinin Pride (Onur) yürüyüşünde madencilerin başı çektiğini. 19 yıl olsa da geride kalmış kişiler vardır hatırlıyorsunuzdur kendimi tekrar etmek istemiyorum fakat şunu söylemek istiyorum politik olarak İngiltere'deki bu hareket çok önemliydi. O güne kadar LGBT aktivizmi sadece cinsellik üzerine görülüyordu LGBT'lerin yaşadıkları toplumdaki diğer sosyal hareketlerle ilgisi yokmuş gibi gözüküyordu. O hareket LGBT'yi politik sahneye koydu. Mesela MAN grubumuz sabahın 3 buçuğunda kalkıp -maden vardı bize yakın- olana hala verdikleri şeyi taşıyım ve saat 3 buçukta kalkıp -çünkü polis mani olamaya çalışıyordu- grevi kırmaya çalışıyordu. Ondan sonra LGBT politik bir harekettir. Aradan yıllar geçip Gezi olayları olunca nasıl bir LGBT hareketi olarak sokağa çıktıysak Gezi olaylarına ilgimiz olduğunu gösterdiysek en diğer hareketler ortaya çıkmamıza ön ayak olmuştur Gezi hareketi. Benim tecrübelerime göre İngiltere'de de bu madenciler olayına LGBT'lerin bu şekilde destek vermesi politik olarak çok önemli. Siz şimdi Türkiyeli aktivist arkadaşlar hatırlamazsınız ya da hatırlıyor olabilirsiniz böyle bir olay böyle bir durum olabilir ama ben bunun politik önemini bununla açıklıyorum. Kısaca Türkiye'de Gezi olayları LGBT hareketinin ciddi bir politik hareket olarak alınmasına neden olduysa İngiltere'deki de aynı yapılmıştır.

Phyll Opoku-Gyimah

“UK Black Pride” Başkanı ve Kurucu Üyesi, Kamusal ve Ticari Hizmetler Sendikası Kampanya sorumlusu

Sizlere selamlar ve dayanışma getiriyorum benim sendikam adına, kamusal ve ticari hizmetler adına, aynı zamanda kendi kurduğum ve başkanı olduğum UK Black Pride (İngiltere Siyah Onur Kuruluşu) adına selamlarımı iletmek istiyorum. Bir twitter çalışması yaptık

gelmeden önce bir mesajınız var mı Ankara'ya gidiyoruz diye. Twitter birden bire patladı. Herkes, "Dayanışma mesajı ilet hep birlikte ayakta duralım ve her türlü ayrımcılığa karşı birlikte mücadele edelim" demeye başladı. O yüzden biz şunu anlıyoruz nerede olursanız olun birlikteyse daha güçlüyüz. Arkadaşımız çok önemli bir noktaya değindi çünkü bir grubun marjinalleşmesinden bahsettiğimiz zaman şunu anlamamız lazım: Sizin mücadeleniz benimde mücadele olmak zorunda. Ben siyah bir kadını ve büyük ihtimalle bu odadaki tek siyah kadını. Buraya gelirken birisi bana dedi ki: Ankara'ya mı gidiyorsun? Ne demek olduğunu anlamadım şuradaki yoldaşım dedi ki: "Ankara'da siyah bir kadın görürsen bu kadın ya diplomattır ya eğlence sektöründe çalışıyordur." Ben iki sektörde de değilim. Daha iyi olmama rağmen eğlence sektöründe değilim. Şunu söylemeye çalışıyorum gerçekten de Onurlu Siyah Lezbiyen Feminist sendikacıyım iki kızım var hala iyi gözüküyorum biliyorum. Ve %99 dediğimiz grubun içindeyim. Bir çoğunluğumuz mücadelenin içinde. Ben aynı zamanda aile içinde şiddetin, ben aynı zamanda yaşamında üstesinden gelebilirim. Uluslararası düzeyde ayrımcılıkla mücadele ediyorum. Kardeşlerimizin maruz kaldığı zulme karşı mücadelede bizim örgütümüzün her kolundan sizlere gönderilen selamlar gani. Aynı platformda olmak çok önemli ortadaki sayın karizmatik arkadaşımızın söylediği gibi bu kendimizi çok iyi hissettiriyor. Benim örgütüm ilk kurulduğunda "Bu olamaz çok ırkçısınız, ayrımcısınız, siyah onur diye bir şey olamaz" dediler. Ama böyle bir odada toplanmış olmamızın sebebi güvenli bir alan yaratmış olmamız. Deneyimlerimizi ve ortaklıklarımızı paylaşıyor olmamız sendikalar açısından çok önemli. Kamusal ve ticari sektörler kendi alanında büyük bir sendikadır. Demokratik bir örgütlenmedir. Adil ücret için emeklilik hakları için kampanya yürütürüz. Herkes için işyerinde ve ötesinde eşitlik savunusu yaparız. Her şeyden önce üyelerimiz gelir, demokratik oylama ile üyelerimizim menfaatlerini gözetiriz. Bir oylama yapılırsa bizim de o sendikaların çalışanları olarak oraya saygı duymamız lazım. Ben CNB çalışanıyım aynı zamanda Black'in kurucusuyum ama bununla birlikte nerde ne yapabiliyorsanız eşitlik ve adalet için çalışmamız lazım. Bizden önce an-

nelerimiz ve babalarımız bunu ileri götürmemizi istediler. Ben hiçbir zaman kanaatkar olmak istemiyorum daha ileri götürmek istiyorum gelecek nesilleri. PCS aynı zamanda kamusal ticari hizmetler sendikası. Haklar alanında çalışıyor ve meşru görünen siyasi partiler olsa bile... Mesela bir siyasi parti aşırı sağcı ırkçı homofobik bir yaklaşım sergiliyor hem yorumlarında hem parti yaklaşımında. Sel olmuştu ve sel felaketi sonrasında transları ve geyleyi hedef gösterdiler. Bu türden bir yaklaşım toplum için çok zedeleyici, ülkesinden gelen siyahlardan hep olumsuz bahsediyor bu sağcı parti. Kadınlar -bazı milletvekillerinden- bahsediyorum kadınların toplum içinde emzirmesini istemiyorlar. Aşırı sağcı örgütlerin hayatta kalmaması için elimizden geleni yapacağız. Bu önemli. Aşırı sağa karşı kampanya yürütüyoruz mesajımızı çok açık ortaya koyuyoruz. Hiçbir toplumda hiç kimsenin -ister gey kişi olsun- biz bu kişilerin günah keçisi olmasını istemiyoruz. Ekonomik çöküş olduğu zaman sağ siyasi partiler hep bu günah keçilerini ortaya koyuyorlar.

Bir araya gelmeliyiz ama toplumların içine paraşütle düşmemeliyiz. O yüzden bu konferans örgütlenme mobilizasyonla ilgi olmalı. İnsanların dahil olmasına ön ayak olmuş oluyorsunuz ister LGBT topluluklarına dahil olsunlar ister olmasınlar gene de madenciler için fon toplama hareketi bir ortak paydamızın olduğunu gösteriyor. Yeni başlayan bir hareketti bu aynı zamanda LGBT'lerin Londra'da karşı karşıya kaldığı ayrımcılıkla mücadelenin de sembolü haline geldi. O yüzden güç gösterisine dönüştü.

Biz sahneye çıktığımız zaman herkesi kucaklayan bir örgüt olarak ortaya çıkarıyoruz. Evet şimdi marjinalleştirme ve ayrımcılık herkesi incitir. Bunun farkındayız ve şunu fark etmeli ve tanımalıyız: Birbirimizin önüne geçmeye çalışmak yerine yani engelli siyah demek yerine bir araya gelmemiz önemli. Çünkü bir araya geldiğimiz zaman kolektif mücadelenin vücut bulmasını sağlıyoruz. Birbirimizi itelediğimiz zaman zaten kaybetmiş oluyoruz. Kolektif olduğumuz zaman daha güçlü oluyoruz. Gerçekten dayanışma o kadar önemli ve o kadar

güçlü ki. Her zaman konuşmamı bitirdiğim bir söz vardır burada da belirtmek istiyorum: Eğer siz adaletsizlik durumlarında tarafsızlığı tercih ediyorsanız baskı uygulayanın tarafını seçmişsinizdir.

13 Aralık 2014, Cumartesi

Üçüncü Oturum: Almanya'da sendikal deneyimler

Moderatör: Sevim Özdemir, Kaos GL Sendika Grubu

Konuşmacılar: Anna Braunroth, Almanya Ayrımcılık Karşıtı Ajans Hukuk Danışmanı & Detlef Mücke, Almanya Sendikalar Konfederasyonu

Detlef Mücke

Almanya Sendikalar Konfederasyonu:

Ülkemizde eşcinsel öğretmenler olarak neler yaptık bununla başlamak istiyorum. Ceza kanununda eşcinsellere karşı olan maddeler ile mücadele etmek için ortaya çıktık ve ilk olarak maskeli eylemler yaptık. İşimizi kaybetme korkusuyla yaptığımız bu eylemlerin, maskeli olması kaçınılmazdı. Mücadelemiz olumlu sonuçlar verdi ve LGBT hareketi, trans kimliklerin kabul edilmesi üzerine yoğunlaştı. Bu maddeler 1969'a kadar ceza kanununda kaldı, bunun yanında gey erkekler cezaevlerine kondu. Ceza Kanunundaki bu paragraflar ancak 1994'te kaldırıldı.

Peki neler yapılmalı? Öncelikle müfredatın değişmesi gerektiğini düşünüyorum. Çocuklar LGBTİ'lere dair bir şey bilmiyor. Bunun yanında iş yerlerinde hukuki destek verilmeli. Hukuki destek ve sendikalaşma söz konusu olduğunda sendikalar LGBTİ'ler konusunda karşımıza şu karşı düşüncelerle çıktı:

- Eşcinsellik özel hayattır ve sendikal çalışma kapsamına girmez.

- Eşcinseller sendikaların itibarını zedeliyor.
- Sağ görüşlü sendikalar için eşcinsellik tek başına bir ret gerekçesi.

Bu şartlar altında, LGBT'lerin tanınması için uğraştık. Bir dayanışma ortamı yarattık. Bugün sendikalarda başarılı sonuçlara ulaştığımızı görüyorum. Basılan bültenlerde, 16 bakandan görüş alınabiliyor ve 80 gey öğretmenimiz bir arada görüşlerini açıklayabiliyor. LGBTİ çalışanlar için hukuki danışmanlık hizmetleri mevcut. Oluşturulan bir trans öğretmen ağı var ve okul kitapları için araştırmalar yapıyor.

Onur yürüyüşlerinde bu sene bilinçli katılımcılar gördük. Hatta öğrenciler “Yaşasın! Benim öğretmenim gey” dövizleri ile yürüdüler.

Almanya'daki mevcut durum böyle, ben konuşmamı şu sözle bitirmek istiyorum: ‘Gelenek ve insan hakları çatışmasında kazanan insan hakları olmalı!’”

Anna Braunroth

Almanya Ayrımcılık Karşıtı Ajans Hukuk Danışmanı:

Almanya'da LGBTİ'ler için koruyucu yasalar anayasa ile başlıyor. “Bütün insanlar eşittir” maddesi anayasamızda mevcut. Ancak bir “cinsel yönelim” ifadesi yok. 1949 Anayasamız, bu konuda kendini güncellemedi.

Peki koruyucu yasalar açısından parlamento ne yapıyor? Bu konuda da bir Genel Eşit Muamele Kanunu'muz mevcut. Oldukça yeni bir kanun ve iş yerinde ayrımcılığı da içeriyor. Kanunun minimum şartı, cinsiyet kimliği ve etnik köken.

Çalışanı olduğum kuruma, ayrımcılık vakalarının bildirilme sayısı çok düşük. Almanya'da LGBTİ grupları, iyi örgütlüler ve nitelikli hukuki destek sağlıyorlar.

Almanya Ayrımcılık Karşıtı Ajans ne yapıyor? Biz yasayla kurulmuş, bağımsız bir kurumuz. Bu konuda farkındalık yaratmak ve ağ kurmak faaliyetleri üzerinden şekilleniyoruz. Cinsel yönelim ve toplumsal cinsiyet vakaları üzerinden ayrımcılığa karşı mücadele veriyoruz.

Ve kurumun sendikalar konusunda dayandığı ilkeler ise şöyle:

- Sendikalar iş konseylerinde çalışmalı
- Sendikalar, sosyal sorumluluk almalı
- Diyalog ve toplu dava açma haklarını gerektiğinde kullanmalı.

14 Aralık 2014, Pazar

Birinci Oturum: Hollanda'da Sendikal Deneyimler

Moderatör: Marten Van den Berge, *TIE Netherlands*

Konuşmacılar: J Vreer Verkerke, *Transgender Europe Yönetim Kurulu Üyesi* & Anya Wiersma, *Hollanda Sendikalar Konfederasyonu Kadın Ağı Koordinatörü*

Marten Van den Berge

TIE Netherlands:

Ben aslında mavi yakalıların üye olduğu bir sendikadayım ve TIE-Netherlands'te proje yöneticisiyim. LGBT'lerin sendikal hakları ile ilgili farkındalık yaratmak ve de cinsel yöneliminden dolayı insanların karşı karşıya kaldıkları ayrımcılıkla mücadele etmek için çalışıyoruz. Türkiye'de genç çalışanların hakları, iş ve işçi güvenliği gibi konularda çalışıyoruz. Ve uluslararası dayanışma projelerimizi burada da yürütüyoruz. Mesela Birleşik Metal'den arkadaşlarla birlikte çalışıyoruz.

Bugünkü konuşmacıları sizlere tanıtacağım. Anya Wiersma ile birlikte uluslar arası sendikal hareket üzerine çalışıyoruz. Cinsel çeşitlilik ve toplumsal cinsiyet J. Vreer Verkerke ile Amsterdam'da Queer hareket üzerine çalışıyoruz. Özel bir bağımız var. Çok şiddetli polis müdahalelerine birlikte maruz kaldık 1 Mayıs eylemlerinde. Türkiye'de sizin çok aşına olduğunuz bir konudur. Hollanda'da da karşılaşıyor po-

lis müdahalesiyle. Öte yandan bizim aramızda daha derin bir bağın oluşmasına da sebep oluyor. Anya'yı tanıtmak istiyorum. Kendisi bir sosyal çalışmacı. Ve Abvakabo Kamu Çalışanları Sendikası'nın üyesi. Hollanda'daki 2. büyük sendika. 350 bin üyesi var. Anya aynı zamanda Hollanda'daki kadın sendikasının eski başkanı. 9 yıldır bu alanda çalışıyor. Şu anda da Hollanda işçi konfederasyonu kadın ağının koordinatörü. KESK ile birlikte kadın işçiliği üzerine çalışıyor. O yüzden Türkiye'deki duruma da aşına. J. Vreer'dan bahsetmek istiyorum. 14 yıldır temel eğitim üzerine çalışıyor. Abvakabo Kamu Çalışanları Sendikası üyesi. Ve LGBT konularıyla ilgili bu sendikada 27 yıldır çalışıyor. Hollanda işçi sendikaları konfederasyonunun pembe ağında bulunuyor ve konfederasyonun meclisinde bu alanda çalışmalar yürütüyor. Çeşitli uluslararası platformlarda ağı temsil ediyor. Kaosla Abvakabo birlikte hazırladık bu etkinliği. J. Vreer Verkerke son olarak, kendisi bir trans aktivisttir. Örgütlenme ve savunuculuk alanında çalışmaktadır. 20 yıldır çeşitli faaliyetler yürütüyorlar. Trans özyardım, öz destek grubu kurdular. Trans ağını kurdular. İlk savunuculuk sorumlusu oldu. Aynı zamanda Birleşmiş Milletler kadın antlaşmasına ve BM'ye kadın gölge raporunu hazırlamış bir kişidir. Avrupa komitesinin üyesidir. 2012 yılında yapmış. Bu komitede Avrupadaki trans haklarının nasıl geliştiğini takip ediyorlar. 2010 yılından beri icra komitesinin üyesiler. İlk Barselona'da yapılan özerk trans konferansının organizasyonunu yürüttüler. Trans gruplara destek verilmesi üzerine çalışıyorlar. Son olarak da Vreer cinsel yönelimle cinsiyet kimliği ve beden çeşitliliği ile ilgili insan hakları üzerine çalışan eğitimcidir.

J Vreer Verkerke

Transgender Europe Yönetim Kurulu Üyesi:

Özellikle burada olmanın çok önemli olduğunu düşünüyorum, çünkü gerçekten T'nin sesi yükselmeden LGBT konferansı yapmak iyi bir şey değil. Bahsedildi ama yeterli değil. T olmadan olmuyor. O yüzden birkaç şapka ile konuşacağım aslında. Ben bir trans aktivistim ve aynı zamanda insan hakları savunucusu eğitimciyim. Ve şu anda da dün-

yadaki en büyük trans örgütün yöneticilerinden biriyim. Pop kültüre göndermede bulunarak başlamak istiyorum. 180 yılında bir pop grubu onda bir şarkısıyla listelerin başındaydı. Hatırlarsınız. Yani işsizlik sigortası üzerine bir temayla kurmuşlardı. “3 kişiden biriyim iş bulamıyorum beş kişiden biriyim iş bulamıyorum” diyorlardı. Avrupadaki araştırmalardan bir tanesi sağlık hizmetleri konusunda eğitimde de dört kişiden bir kişinin ayrımcılığa maruz kaldığını gösteriyor. Trans nüfus Hollanda’da bir şekilde 48bin ve üzerinde diye tahmin ediliyor. Nüfusun 1000 de 4ü. 15 ile 70 yaş arası. %50’nin üstü kendini trans kadın olarak tanımlarken %30’u trans erkek olarak tanımlıyor.

Conchita Wurst bıyıklı kadın uluslararası ödülü kazandı. Kendisi kesinlikle bir kadın olarak kendini ortaya koyuyordu. Toplumsal cinsiyeti birleştirendi. Erkek vücudunda yaşaması bu gerçeği değiştirmiyor. Kendisi sadece kendisi olmak istiyor. Trans ayrımcılığının en büyük problemlerinden bir tanesi şu: kendini bir şekilde tanımlamayan trans bireyler tanımlamaya zorlanıyor. Gerçek aslında trans erkekten ya da trans kadından ibaret değil. Bu arada toplumsal cinsiyet ebe ya da doktor tarafından genital bölgenize bakılarak atfedilen bir şeydir. Doğum sırasında bunun yapılması çok saçmadır. Aktivistler çok az Hollanda’da. Sendika üyeleri de az olacaktır tabi ki. Sendika üyeliği pek çok insan için ilk tercih değildir. Trans bireyler resmi kurumlardan da fazla bir şey beklemezler güvenmezler. O yüzden sendikaya üye olmanın da anlamı yok diye düşünürler. Başka ülkeler için de geçerli diye düşünüyorum Hollanda’da aynı zamanda sadece eşitlik kavram kapsamında bu konunun geçiştirilmesinden de kaynaklanıyor. Temel Haklar Ajansı’nın yaptığı bir ankete göre trans bireyler en kötü ayrımcılıkla karşı karşıya kalmaktadır. Anket yaklaşık 6600 kişiyle yapılmıştır. Bu arada Avrupadaki durumdan çokça bahsediyorum. Öte yandan da sadece Hollanda’dan gelen veriler yok. Avrupa çapında yapılan verilerin daha güvenilir olduğunu söyleyebiliriz. Şimdi ben trans bireylerin sayısından biraz bahsetmek istiyorum. Pek çok trans birey toplumsal cinsiyet tanımlarına uymuyor. Mesela nüfusun %22’si kendini herhangi bir şekilde tanımlamıyor. Tüm trans bireylere trans

demek kültürel bir yaklaşım. Anket sonuçlarına göre transların %35'i translara karşı şiddete maruz kalmışlar. Şimdi yine aynı şekilde ayrımcılıkla ilgili benzer veriler var. AB'ye baktığımız zaman bir direktif var: eşit istihdam direktifi. Türkiye'de yasal olarak uygulanması zorunlu değil. Mevcut hükümet bunu kabul etmeyecektir. Trans bireyleri koruyormuş gibi gözüküyor ama korumuyor. Toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılıktan bahsetmiyor. Benzer bir yapı olduğunu görüyoruz. Genelde mevzuat trans bireylerden bahsettiği zaman trans olarak teşhis edilmiş nüfustan bahsediliyor sadece. Veya cinselliği konusunda tıbbi bozukluk teşhisi konulan insanlardan bahsediliyor. Trans bireylerin Avrupa çapında istihdam edilmediği belirtiliyor. Ya işsiz ya da sınırlı çalışıyor. Avrupa Konseyi ülkelerine baktığımız zaman 47 ülkeden sadece 12 si koruma getiriyor yani Avrupa Konseyi'nin 47 ülkesinden %25'i. 2 tane ülkede ancak ilave mevzuat getirilmesini istiyor. 47 ülkeden 33 ü hiçbir şekilde cinsel yönelime dayalı bir yasa geçirmiş değil. Pek çok ülkede de trans bireylerle ilgili olarak akıl hastalığına varan teşhisler yapıyor. Toplumsal cinsiyet değiştirmek istediklerinde damgalanıyorlar. Dolayısıyla trans kimliğinin patoloji kimliğinden çıkartılması gerekiyor. Böyle olduğunda refah bir yaşam mümkün olacaktır. Yine aynı şekilde sendikal hareketin trans bireyler için bunları gözeterek faaliyette bulunması önemli. AB'de 10 trans bireyden 9'u kimlik belgelerinin daha kolay bir şekilde çıkartılmasının hayatlarını daha kaliteli bir biçimde sürdürmelerini sağlayacağını söylüyor.

Avrupa düzeyinde birtakım korumalar var. Tabi biraz evvel dediğim gibi Avrupa Birliği koruması herkese eşit bir koruma getirmiyor. Yakın zamanda cinsiyet kimliği hatta toplumsal cinsiyet tabirleri kullanılmaya başlandı. Dolayısıyla cinsiyetin ötesine geçtik. Toplumsal cinsiyet teriminin reddeden kişiler açısından bunlar sıkıntılı. Avrupa mevzuatında ve Avrupa Konseyi belgelerinde, BM belgelerinde, yine Türkiye imza koymuştur, örgütlenme ifade toplantı özgürlüğü korunmaktadır. Bunlar çok önemli. Özellikle aile hayatının mahremiyeti. İnsan hakları mahkemelerinde gündeme getirilmiştir. Giderek daha fazla belediyenin trans bireylerin evlerini kapattıklarını duyuyorum.

Trans olduğunuzu öğrendikleri zaman insanlar geliyorlar, evinizi mühürüyorlar. Evinizi mühürledikleri noktada mahremiyetinize, özel hayatınıza, konut hakkına ihlal gerçekleşmiş oluyor. Aktivist olarak kendi deneyimime baktığım zaman sendika dışında ki trans hayattan biraz bahsettim. Sendikalar translar için çalışmıyor demiyorum, çalışıyorlar. Ama genel olarak birleştirmek çok zor. Aşinalık yok. Trans bireyler diğer insanlar gibi insanlardır. Trans bireyleri kabul etmiyorlar. Ajanslara da çok fazla başvuruyorlar. Bu kurumlara başvuru oranı bile sendikalara başvurudan daha yüksek. Sendikalar Hollanda'da güven telkin eden kurumlar değiller. Benim beklentim şu: Trans hareketi taleplerini dile getirecek bir biçimde siyaset üretmeleri. Ben zaten iş yeri temsilcisi olduğum yıllarda çalışma koşulları müzakereler konusunda çok şey öğrendim. Ama başka bir şey konuşmuyorduk. Bunlar ilginç konulardı. Ama benim ihtiyacım olan şeyler değildi aslında o sıralarda... Toplu iş sözleşmesi mesela LGBT konuları ile ilgili mesai arkadaşlarım hiçbir şey bilmiyorlardı ve ben bunu dile getiremiyordum. LGBT alanında hiçbir eğitim verilmiyordu sendika pek çok eğitim verdiği halde. Sendikaların erkek egemen olduğunu görüyorum. O sıralarda komisyonunun üyesi oldum. Böyle bir komisyon kurulmuştu. Sendikanın üst kademelerinden destek aldık. Bir araştırma yürütmemiz istendi. Bu çok önemli bir ilerlemeydi. Bilgi toplamaya başlamıştık. Avrupa perspektifinden Avrupa sendikalarına birkaç tavsiye de bulunmak istiyorum: Trans bireylerin sendikalar hakkında bilgilendirilmesi, sendikaların translara ulaşması sonucu olacaktır. Trans bireylerle tam eşitliğin sağlanması için yapılan tavsiyeler var. Ama farklı sosyo-ekonomik koşulların yanı sıra 10 tane tavsiyeden şimdi bahsetmek istiyorum. Öncelik her kademede trans eşitliğinin gözetilmesi gerekiyor. Trans iş yerindeki haklarıyla ilgili sendikaların hem içeride hem dışarıda ki çalışmalarında görünür kılınmaktadır. Trans bireyleri sendikal harekete dahil etmek için daha aktif hareket etmek lazım. Broşürler hareketlerle ilgili bilgi yayma çalışması yapılması. Eğitimler yapılırken trans çalışanlar hakkında bilgi verilmeli. Transları hatırlama günü gibi günler yapılmalı.

Anya Wiersma

Hollanda Sendikalar Konfederasyonu Kadın Ağı Koordinatörü:

İkinci Dünya Savaşı sonrası kadın sendikası kuruldu. Bu kadınların eşleri önceden sendikaya üyeydi. Kocalarını desteklemek için kendileri de bir sendika kurmaya başladılar. Marshall Gıda Yardımı'ndan yararlanan ülkelerde bulunan kadınlar bunu başlattılar. Neden? Çünkü Marshall Gıda Paketi'nin içinde sadece erkeklere yeterli gıda verilmesi yönünde bir madde vardı iş gücünü desteklemek için. Bununla ilk ortaya çıktı. 70'lerden 80'lerden sonra kadınlar eğitimlerini artırmaya başlamışlardı ve iş gücüne de katılıyorlardı. Eğitime devam eden kadınlar erken evlenirlerse diploma almadan okuldan ayrılıyorlardı. Kadınlar bu tarihlerde akşam saatlerde çocuklarının bakım olanaklara kavuştular akşam okullarıyla. Veyahut bir dönem evde çalışan kadınlar işgücü piyasasına girmek istediler. Yavaş yavaş mali bağımsızlıkla ilgili bir takım bilinçlenmeler oldu. Kadın sendikaları tüm bu hareketleri destekledi ama zaman içinde üyeleri de kaybetmeye başladılar. Sendikalarda kadınların durumunu desteklemek için de şu anda benim koordinatörlüğünü yaptığım kadın ağı koordinatörlüğü kuruldu. İlk tartışma eşit işe eşit ücret alınmasıydı. Onun dışında kadınların mali bağımsızlık kazanabilmesi için yeterli ücret almaları önemliydi. %8'i yeterli ücret alabiliyordu. Onun dışında çocuk bakımı tamamen kadının üzerine yükümlülük olarak gelmişti. Kadınlar iş yerlerinde taciz ediliyordu. Kadın sendikası ilk bunları tartışmaya açtı. Hollanda sendikaları hala sıkıntılı bu saydığımız alanlarda. Hala sendikalar beyaz yaşlı erkeklerden oluşuyorlar. Artık işçi değiller. Kurulda oldukları için oy kullanıyorlar. Bence kişisel olarak böyle bir imajının olması işçi sınıfının arasında çok ciddi bir sıkıntı. O yüzden kadınların daha görünür olması bunu aşmak için bir yöntemdir. Bir başka mesele yapı meselesi. İstedığınız gibi bir toplantı alamıyorsunuz. Kadın ağımız daha esnek. Ellilerden itibaren para olmadan birlikte bir şeyler yapabilmenin olanaklarını araştırdılar. Kadın ağının kurulması ile birlikte bu değişmeye başladı. Kadın ağı istediği zaman sendikaların da başvurabileceği bir kaynak. Yani

sendika kendini kadın meselesinde geliştirmek istiyorsa kadın ağına geliyor ve bilgi alıyor. Kadın ağı aynı zamanda farklı sektörlerdeki sendikaların deneyimlerini de birleştiriyor. Ekonomik pozisyonları tartışıyor. O meslek daha iyi bir pozisyona nasıl sahip olur bunu tartışıyoruz. Sendika çalışmaları çerçevesinde sendikadaki kadınların herkes için insan onuruna uygun iş mücadelesi vermesi gerekiyor. Burada kadınların unutulmaması gerekiyor. Hala bu mücadeleyi veriyoruz. 2015 için Eşit işe eşit ücret, insan onuruna uygun iş, iş olanakları çalışma temalarımız olacak. Ağ içinde bütün kadınları bu noktada destekleyecek.

14 Aralık 2014, Pazar

İkinci Oturum: Kıbrıs ve Türkiye’de sendikal hareket ve kadın, gençlik ve LGBT alanında yaşanan sorunlar

Moderatör: Türkan Karagöz, İzmir Eğitim-Sen 2 Nolu Şube LGBTİ Komisyonu

Konuşmacılar: Şaziye Köse, Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu (KESK) Eşbaşkanı & Sakine Esen Yılmaz, Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası (Eğitim-Sen) Genel Sekreteri & Semen Saygun, Kıbrıs Türk Öğretmenler Sendikası (KTÖS) Başkanı

Şaziye Köse

Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu (KESK) Eşbaşkanı:

Kapitalizmin getirdiği emek-sermaye ilişkisi dışında şekillenmeye çalışıyoruz her konuda. İdeal kapitalizm hiç olmadı ve hiç olmayacak. Emek sermaye çelişkisi her zaman dışlama, ayrımcılık, homofobi, dışlama ve marjinalleştirmeyi içinde barındırır. Varlığı bunlara dayanır. Başarıya ulaşacaksa eğer, emeğin sermayeyle mücadelesi gereklidir. İşçi hareketi kendini de arındırmalıdır.

Hepimiz biliyoruz; kapitalizm bir beden-cinsiyet rejimine dayanır ve heteroseksisttir. Kadınlara karşı bir iç savaş vermektedir. Nüfus artmalı ve artı nüfus gerekiyordu. Nüfus kayıpları hızla telafi edilmeli ve kadın doğurmalıydı, eve kapatılmıydı.

Resmi tarih ilk cadılar avını kaydetmez. Yapıldığı beden rejimi bunun üstünden şekillenmiştir. Esneklik, bu beden ve cinsiyet rejimi özgün bir disiplin siyasa olmadan şekillenmezdi. Verimlilik ve üretim rasyonalitesine uymayan her şey sistemden dışlanır. Kapitalizm sürekli bir “kapatma” rejimidir, deliyi tımarhaneye, hastayı hastaneye, suçluyu hapishaneye, askeri kışlaya, yaşlıyı bakımevine, çocuğu okula kapatır. Bu kapatma rejiminin sonu her şeyin kaydedildiği bir gözetleme toplumdur. Kapitalizme karşı mücadele, beden ve cinsiyet rejimine karşı mücadeledir.

Kapitalizmin dayandığı beden ve cinsiyet rejimini hedeflemezsek, görevimizi yerine getiremeyeceğiz. Mevcut işçi hareketleri ve sendikal hareketler kapitalizmin ikiliklerine dayanmaktadır. Beden, cinsiyet ve disiplin rejimini aynen devralmıştır. Bu nedenle büyük sorunlarla yüz yüzedir. Biz kadınlar, LGBT’ler vs. olarak, onlarla buluşma kanalını açmamız gerekmektedir. Bu konuda eksikliğimiz var. KESK de dahil olmak üzere bir gençlik aşısına ihtiyaç vardır.

Emeğin kadınsılaşması uzunca bir süreçtir. Kadın hareketi sendikal hareketle, kapitalizm için bir meydan okumadır. Bu nedenle sendikalar, işçi hareketleri, kadın meclisleri önemli adımlardır. Bunlar sonuna kadar beslenmeli, saldırılar karşısında desteklenmelidir.

Eril işleyiş tarzından kurtulmamız gerekiyor, radikal biçimde erillikten kurtarmamız gerekiyor. KESK bunu başlatmıştır ama bu bir çölde kum tanesi, okyanusta su damlasıdır. Bunlar kısmi hareketlerdir. İnsan hakları bağlamında, ayrımcılığa karşı mücadele artmalıdır. Bu katı erillikten arınmak için elimizden geleni yapmalıyız.

Bütün sosyal örgüt modelleri, gücü ve iktidarı merkezileştiren örgütler bağlamında sorgulanmalıdır. Bütün bu genel geçer normlar, kö-

künden sarsılmalıdır. Bunlar sarsılmadığı sürece, ne sendikal hareket ne işçi hareketinin kazanımları erillikten kurtulmayacaktır. Çölde kum tanelerini, okyanustaki su damllarını çoğaltalım. Biz kolektif tüm çalışmalara, LGBT’lerle beraber açığız. Önümüzdeki engelleri de aşmaya hazırız.

Sakine Esen Yılmaz

Eğitim-Sen Genel Sekreteri:

Aslında ben daha çok kadın sekreterliği yaptım. Nasıl bir yol izledik ve neler oldu? LGBT hareketiyle kamu emekçileri arasında güçlü bir bağın olduğunu söylemek mümkündür. Bugün hem KESK’in hem de Eğitim-Sen’in tüzüğünde cinsiyet kimliği ve cinsiyet kimliği ifadeleri var. Ama bir yol alındığını söylemek pek mümkün değil.

Pratik oluşturmaya çalışıyoruz ve komisyonlarımız var. Bu arada Kaos GL ile işbirliği içindeyiz. Üniversite toplumsal cinsiyet çalışmaları yürütüldüğünde engelleme ile karşılaşıldı. Çalışmalar hedef gösteriliyor. Bu tür dış dirençler var. Bunun dışında içsel bir direnç de var. Mevcut durum böyle.

‘Kadınlar ayrı örgütlenirse sınıfı böler’ algısı mevcut ve böyle bir direnç var. Eğitim emekçilerinin büyük bir kısmını kadınlar oluşturuyor. Eğitim iş kolu kadınlaşma eğiliminde. Biz sendika olarak çeşitli kazanımlar elde edilmek isteniyorsa çeşitli politikalar geliştirilmek zorunda.

Kadınlar daha fazla karar alma mekanizmalarında yer almak zorunda. Kadınlar örgütlenip kendini güçlendirmeli ve karar alma mekanizmaları içinde daha fazla yer almalıydı. Temel yaklaşımımız buydu. %30 kadın kotamız ile başladık ve bu uygulandı. Bu kotayı doldurduk. 2014 kongresinde %40’a çıkardık ve muhtemelen bu kotayı dolduracağız. Evet sendikalarda kadın çalışmaları var ama bütçe sorunu ile karşılaşabiliyoruz. En nihayetinde “cinsiyete dayarlı bütçe” oluşturuldu. Kadınlar ve LGBT’ler söz konusu olduğunda “hayır paramız yok”

direnci ile karşılaşmayacağız. Bu elimizi güçlendiren bir uygulama. Şimdiye kadar kadın komisyonu olarak çalışıyorduk, artık meclis olarak çalışıyoruz. Kadınları ilgilendiren her karar bu organlardan alınır. Sendikanın genel tüzüğü ve ilkelerine aykırı olmadan.

Kadınlara yönelik toplumsal cinsiyet eğitimleri verildi. Biz kendimizi güçlendiriyoruz ancak yanı başımızdaki erkeklerin dönüşüme uğramadığını fark ettik. Bu nedenle karma biçimde toplumsal cinsiyet eğitimlerine başladık. Bunun sonucunda kendi eğitimcilerimizi yetiştirdik.

Sendikaların iç mekanizmaları böyle. Diğer iş kollarında da bunlar uygulamaya geçsin istiyoruz. Peki toplu sözleşmelerde kadınlar ne kadar var? Toplu sözleşme mekanizmamız kuvvetli olmadığı için kadınlar da bunun içinde az.

Devletin şöyle bir yönelimi var: Bu ülkede ciddi anlamda bir muhafazakârlık var. Öğrenci cinsiyetine göre, okulun türüne göre kadın yöneticilerin ağırlıkta olması durumu getirildi. Biz kendi özgün mekanizmamızı oluşturduk ama burası kendi içinde kapalı bir alan. Ayrıştırmanın çok fazla tehlikesi var.

Erkek egemenliği her an üretiliyor ve her zaman tetikte olmalıyız. Her zaman bir ağ kurulabiliyor ve bu ağ kadınlara da LGBTİ bireylerde de kapalı.

Semen Saygun

Kıbrıs Türk Öğretmenler Sendikası (KTÖS) Başkanı:

Türkiye'ye çok yakın ama bir o kadar uzağız. Kıbrıs'ın kuzeyinde neler oluyor? Sadece medyadan izliyorsunuz ve buralarda sadece eğleniliyor algısı yaratılıyor. Kıbrıs'ın kuzeyinde ortaya konulan neo-liberal politikalar mevcut ve üretim yapılmıyor, sendikasılaştırma, örgüt-süzleştirme, sosyal kazanımların düşürülmesi şeklinde kendini gösteriyor. Eğitim, sağlık gibi temel insan haklarının ticarileştirilmesi ve bütçenin azalması sonucunu doğuruyor.

Kıbrıs'ta özelleştirme T.C. hükümetinin eli ile Kıbrıs'ın kuzeyinin iradesi yok sayılarak yapılıyor. Özelleştirme politikaları, peşkeş çekme mantığı ile yapılması eskiden beri aşına olduğumuz bir tutum. AKP hükümetinin izlediği emir verme mantığına Kıbrıslı Türkler olarak siddetle karşıyız.

Bir KİT kuruluşu olan Kıbrıs Türk Hava Yolları özelleştirmiş ve şirket tavsiyesi sonucunu doğurmuştur. Şu anda öyle bir hava yolumuz yoktur. Siyasi yakınlık mantığı devir edilmiştir. Konunun siyasi olduğu sonucunu doğuruyor.

Eğitim özelleştirilmesinden bahsederseniz, Kıbrıs'ın kuzeyinde bütçenin küçük bir kısmı eğitime ayrılıyor ve bu bütçenin büyük kısmı özel okullara aktarılıyor. Geçici atanan öğretmenler güvencesiz biçimlerde devlet okullarında çalışıyor. Bu nedenle devlet okullarında eğitim kalitesi düşüyor ve özelleştirme artıyor.

Kamu çalışanlarının ücretlerinin düzenlenmesi sonucu 2009 yılında sendikal direnişe rağmen bir yasa geçirildi. 2011 yılında uygulanmaya başladı. 2011 yılından sonra işe başlayanlarda ciddi maddi ve manevi kayıplara neden oluyor. Bu yasayla işe giren öğretmenlerin hayatında %41 oranında ücret kaybı yaşandı. Kendinden bir yıl önce işe giren öğretmenlerin hayatında maddi kayıplar yaşandı ve bu öğretmenlerin motivasyonu iyice düştü.

Muhafazakârlaşma politikaları Türkiye'nin AKP iktidarı ile başladı. Bir camii yaptırma derneği kuruldu, 202 camiiimiz 160 tane okulumuz var. Din dersleri zorunlu hale geldi. Kuran kursları artmaya başladı. Külliye inşaatları başladı.

2007 yılında Sosyal Güvenlik Yasası ile emeklilik yaşı 60'a yükseltildi. Aktif kayıtlı işsizler, %17.8 oranında artı. Bu konuda LGBT'ler hakkında veri bile yok. Çalışma hayatında, eğitimde küçük sınıflar kadın öğretmenlere veriliyor. Erkek öğretmenler araştırıldığında, LGBTİ öğretmenler olduğu sonucuna ulaştık.

Fasıl 154 yasasında yapılan değişiklikle, “doğaya aykırı cinsel ilişki” suç olmaktan çıkarıldı. Ancak yankısıyla LGBTİ arkadaşlar henüz tam bir görünürlük sağlamış değil.

14 Aralık 2014, Pazar

Üçüncü Oturum: Türkiye’de sendikal hareket ve kadın, gençlik ve LGBT alanında yaşanan sorunlar

Moderatör: Berna Savcı, Eskişehir Eğitim-Sen, Kaos GL Eğitim Grubu

Konuşmacılar: Belkıs Yurtsever, Sağlık ve Sosyal Hizmet Emekçileri Sendikası (SES) Kadın Sekreteri & Meliha Beysülen, Tüm Bel-Sen Kadın Sekreteri & Sibel Özen, Kadın Emegi ve İstihdamı Girişimi (KEİG) & Emrah Kırımsoy, Gündem Çocuk Derneği

Belkıs Yurtsever

Sağlık ve Sosyal Hizmet Emekçileri Sendikası (SES) Kadın Sekreteri:

Sağlık alanı kuşatma altında. LGBT hareketinin görünürlüğü ve AKP’ye çarpan yanıyla kendi içinde bir çatışma yarattı. Sendikaların gündeminde o nedenle. Bu bağlam önemli. Bu bağlamı vurgulayarak başlamak istedim. Diğer yandan biliyoruz ki sağlık alanı herkes için eşit değil. Herkes için ayrımcı, çünkü devletçi bir sistemin devamı, eril bir sistemin devamı. Sağlık alanında bununla karşılaşmak mümkün. Bunun nedenleri var elbette, sağlık tanımı sorunu var. Sağlık algısı da, sağlık hizmetinin sunumu da bundan bağımsız ele alınamaz. Dolayısıyla bu eril, devletçi, tekçi zihniyetin sağlık alanına sızmadığını söylemek mümkün değil.

Toplumcu bir sağlık algısı, bütün farklılıkları, dilleri, inançları, kültürleri esas alan sağlık tanımına ihtiyaç var. Sağlık algısı heteroseksist ve biyofeminizm dışı. Sağlığın ve tıbbın biyofeminist bir akla ihtiyacı var. Tüm kesimlere ve kümelere dokunan bir sorun olarak ele almak

gerekiyor. LGBT'ler sağlığa erişim de çok ciddi ayrımcılık ve eşitsizliğe, mahremiyete, şiddete maruz kalıyor. Sağlık emekçileri de bu kuşatmadan bağımsız değil. Sağlık emekçileri de bunu devam ettiren ve pekiştiren bir noktada. Bu da bizim özeleştirimiz olsun. Peki bundan sonra ne yapmak gerekiyor? Sağlık emekçileri olarak; ciddi bir mücadele sonucu kazanımlarımız oldu. Bedellerden bağımsız ele alamayız. Son yıllara dek gelen LGBTİ hareketlerine duyarlılık, sendikaların ve SES'in gündemine girmesi bu nedenle oldu. Son yıllara kadar tutumumuzda cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği tanımı yoktu. Cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğine dair söylemlerimiz çok yeni. Yine bir öz eleştiri buradan vermemiz gerekiyor. Temelde çeşitlenerek devam eden mücadele hatlarımız var. Gerekçelerimiz çoğalıyor. İnsanların sağlığa erişimini inanç, dil ötesinde ulaşma hakkı var. Mahremiyetlerine özgüllüklerine saygı hakkı olarak tanımlasak da, hakkaniyet ve adalet eşiği olarak tanımlasak da, LGBT'ler bu ayrımcılığa ve eşitsizliğe uğrayan diğer bir kesim ve küme oluşturmakta. SES olarak bunların karşısında bir turum alabildik mi? Bunu tartışabiliriz. Ama bu eril modelin bütün alanlara sirayet ettiği gibi sağlık alanına da sirayet ettiğini görmek gerekiyor. LGBT hakları mücadelesinde, SES olarak, yeni yeni bir takım şeyleri başlattık. Af Örgütü ile LGBT eğitimini şube yöneticileri ile birlikte başladık. Bültenlerimizde söz söyleyelim istedik. İş yerlerimize giderek, bu bültenlerin çok ciddi etkilerinin olduğunu düşünüyoruz.

Bunları ifade ederken aslında, sadece sağlık alanında LGBT'ler ayrımcılığa uğramıyor. Bir dilim ve dilimiz var. Az önce arkadaşlar sunum yaparken, bizler de bunun farkına varmadan LGBTİ bireyler kelimesi bile bir politik ve ideolojik arka planı görmeyen bir yaklaşımımız olduğunun bir ölçüsü. Çünkü HDP'li, CHP'li, SES'li bireyler demiyoruz. Dolayısıyla bir dil bozumuna ihtiyaç var. Toplumsal düzeyde. Heteroseksizmin bu dayatmalarına karşı da, ortak dayanışan bir mücadele hattına ihtiyaç var. İş kolu ve örgütler açısından, sosyal hizmetler bizim alanımız. Sığınma evleri önemli bir sorun oluşturmakta, ayrımcılık açısından. Biliyoruz, sağlık alanında, kendi

dilinde kendini ifade etmeyenler için mücadele hattı ördük. Bunu da ifade edeyim. Bunların hepsine dair bir şeyler yapıyor muyuz? Eğitimler süreci ile başladık, bu eğitimleri artırarak gittiğimiz kurumlarda, sağlık bakanlığı, hasta sağlığı kurumu, toplumsal cinsiyet eğitimlerinin bir ölçümüz olduğunu, bunların içinde beden politikaları ve LGBT haklarının da, farkındalık yaratmanın bir mesele olduğunu tartışmaya başladık. Bu tür tartışmalar yaşadık. Sığınma evlerinden LGBT'lerin yararlanması için politika oluşturmaya başladık. Yine LGBT'lerin sendikalarda yer almasının ötesinde, karar organlarında olması için tartışma yürüttüğümüzü ifade etmek isterim. Sosyal yardımlar hep yoksulluk üzerinden tarif ediliyor, bu yoksullar içerisinde, LGBT'ler için bir kota yok. Yine sosyal politikalar oluşturulurken SES, bir taraftan tutum ve bildirimler yayınıyor. Bundan sonraki süreçlerde tutum yayınlarken, yasal değişikliklere dair, nefret suçlarına dair tutumunu ifade etmesine dair protokol, yine sağlık ve sosyal hizmette yaşanan olumsuz vakaların teşhir edilmesi için, SES'e başvurulması önemli bir aşama. Bunların içerisinde kadın eğitimcilerin faaliyetleri var. Diğer yandan kazanımları paylaşmak ve çoğaltmak gerekiyor. Bunların da bildirilmesi gerekiyor. Bu bilgi ağını oluşturmak gerekiyor. Bilgi ve dayanışmayı sağlamak gerekiyor. Bir dil bozumuna, yapı bozumuna, demokratik toplum ve sendikacılıkla beraber ihtiyacımız var. Toplumsal sağlığa erişim açısından, LGBTİ örgütler ve hareketle beraber yürümeyi niyetle ifade ediyoruz. Bir küçük ayrıntı ifade etmek isterim; interseks arkadaşlarımızın çocukluktan veya yeni doğumundan başlayarak, hekim, aile ve toplum etrafında kuşatılmış, en önemli sorundur. En önemli belki de; biyolojik, fizyolojik belirlemeler olabilir ama hormonal dengeler var; kadın veya erkek üzerinden bir tarifi aile ve hekimler karar veriyor. Bebeğin seçme hakkı yok, hızlıca erkekleştirilen veya kadınlştırılan bebekler var. Çok ciddi sağlık sorunları yaşayabiliyorlar. Bir müdahale olacaksa, hekim ve ailenin dışında bir sonuca bağlanmalı. Bu konuda hak mücadelesi vermek gerekiyor. Tıbbın sağlıklı, hale dönüştürülmesi gerekiyor.

Meliha Beysülen

Tüm Bel-Sen Kadın Sekreteri:

Yerel yönetimlerde çalışan emekçileriz. Yerel yönetimler; ayrımcılığın baskı ve mobbingin en çok yaşandığı yerlerdir. Emekçiler olarak siyasal tercihlerimize, etnik köken, inanç, cinsiyet ve cinsel yönelimimize göre ayrımcılık ve baskıya maruz kalıyoruz. Bu durum belediyelerde merkezi yönetimin iktidarı ve baskısıyla aynıdır. Erkek egemen kapitalist sistem Ermeni, Kürt, kadın, Alevi olarak ayrıarak, sömürü ve tahakküm altına alır. Belediyelerdeki ötekiler olarak durumumuz budur. LGBTİ'ler yerel yönetimlerde görünür değiller. Bu gerici politikalar LGBTİ'lerin de görünmesinin önüne geçmektedir. Bu konuda belediyelerin çalışmalarını demokratikleştirme ve ayrımcılığa karşı tutumunu toplum olarak demokratikleştirme anlamında, hepimiz zorlamalıyız. Tüm Bel- Sen olarak biz ne yapıyoruz? Kadın sekreterliğimizin çalışmalarını anlatmak isterim. Kadın üye oranımız 3te 1dir. Yönetimde 5te 1 oranındadır. Yönetime geldiğimizde sayımız düşüyor. %2 Kadın bütçemiz var, kadın kotamız geçmedi. Kadın Meclisimizi kurduk. Kadın meclisinde erkek egemen sisteme karşı mücadele oluşturma kararlılığımız var. Toplumsal cinsiyet eğitimimiz var. Komisyonlar oluşturduk. Komisyonlardan bir tanesi de LGBTİ komisyonu oluşturmaktır. Henüz bu komisyona dâhil bir üyemiz yok. Bununla ilgili arkadaşlarımızı cesaretlendirmemiz gerekiyor. Ayrımcılıkla mücadele kapsamında bir broşürü çıkardık ve bunla ilgili mücadelemiz yürüyor. Mobbinge mücadele kapsamında, broşür çıkardık. Mobbing olmaması için, İzmir'de mobbing eğitimi ve eğitimcilerin eğitimleri devam ediyor. Tüm kimliklerin bir arada yaşayacağı özgür yaşam için mücadele ediyoruz, edeceğiz. Toplum değil, erkek egemen kapitalist sistemi tehdit ediyoruz.

Sibel Özen

Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi:

Platformdan bahsetmek istiyorum birkaç cümle: 14 ilde örgütlü 30 kadın örgütünden oluşmakta. Genelde cinsiyet eşitliğine dair birçok alanda çalışan kadın örgütleri var. Yasal savunuculuk ve davalama sü-

reci yürütüyoruz. Daha öncesinde avukatlarla bir araya gelmiştik. İş kanununda ayrımcı uygulamalar ve buna dair neler yapabiliriz. Etkin olarak nasıl kullanabiliriz diye. Genelde sendikacı arkadaşlarımız var, Sendikalardaki adli yardım ve CMK servisleri de dâhil olmak üzere, iş başvurusunda başvuran kadın ve LGBT'ler de, işi iade davalarında, işçi ve işveren gibi salt bir ilişki üzerinden dava açılıyor. Özel ayrımcılığa dikkat edilmeden, kadın ve LGBT'lere dikkat edilmeden, işçi işveren üzerinden davalar açılıyor.

Kadına yönelik ayrımcılıkların düzenlendiği ancak kendi içinde ayrımcı olan hususları olan düzenlemelerden bahsetmek istiyorum: İlk fıkrada bir takım ayrımcılık temellerinden bahsediyor; din, dil, ırk ve vb. diyor cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğini içermiyor. Anayasada madde de geniş yorumlamış olsak bile, ayrımcılığa uğrayan bazı grupları “vb” kategorisinde yoğunlaştırarak koruyamıyoruz. Bu nedenle cinsiyet kimliği ve cinsel yönelimin burada yer alması gerekiyor. Ayrımcılık için iş ilişkisinin başlamasından, devamından ve sonra ermesi gibi kısa süre içinde değerlendiriyor. İş başvurusu ve sonrası için de ayrımcı davranışlara maruz kalabiliyoruz. Örnek vermek gerekirse, doğum izninin 24 haftaya çıkarılması tartışılırken bir sürü işveren ben kadın çalıştırmam açıklamaları yaptılar. Buna karşı etkin bir mücadele edebileceğimiz, hukuksal alanımız yok. Ortadan kalktı. Çünkü iş ilişkisi ve devam edildiğinde ayrımcılık tazminatını öngörüyor. Bir de küçük bir eleştirim daha olacak: Ayrımcılık yapılmadığına dair ispat yükü, işverende öngörülmüş, fakat ayrımcılığa maruz kaldığına işçinin ihtimalleri ortaya dökmesi gerekiyor. Fakat ne yazık ki ayrımcılık ispatı çok zor bir durum. Çoğu zaman bu durum, işverenle işçinin arasında kalabilecek küçük bir sohbette, konuşmada bir şekilde ortaya çıkabiliyor. Bunu ispat etmek çok zor. O yüzden de bu tip davalarda işverenlerin istatistiksel verileri toplamaları gerekiyor ki, davalarda delil olarak sunabilelim.

Bir de, biz kadınların yaşadığı ayrımcılıkla ilgili çalışıyoruz ama LGBT örgütleri ile ortak çalışmalarımız da var, bu çalışmalarda LG-

BT'lerin çalışma hayatında ne gibi sorunlar yaşadığımızı incelediğimizde, LGBT bireyler bir işe başvururken oto kontrol mekanizmaları ile savunma geliştiriyorlar. Belli alanlara başvurma gibi eğilimleri var. Bunun dışında, eğer yönetici değilse ve alt pozisyonda çalışıyorsa, o işten eğer gizli ise ve açılma ihtimali varsa, işini kaybetmemek için çok fazla performans gösterme gayretine girebiliyor. Açıkça iş yerinde, suistimal edebiliyor, aşırı iş yüküne maruz kalabiliyor.

Biraz da uluslararası sözleşmelerden bahsetmek istiyorum. Kadına yönelik ayrımcılığın ortadan kaldırılması sözleşmesi. Kadın hakları anayasası niteliğinde. Bunun önemi şurada; CEDAW'ın en önemli özelliklerinde biri hem yasal zeminde eşitlik sağlanması yükümlülüğü yüklüyor. Hem de uygulamada da benzer önlem almasını istiyor.

CEDAW'ın 2002'de Türkiye'de yürürlüğe gire protokolü ile bireysel kadın başvurularında bulunabiliyoruz. Tavsiye kararı veriyor fakat, tek bir başvurucu üzerinden vermiyor. Verdiği kararlar bütün benzer durumdaki kadınları etkileyebilecek kararlar. Politik olarak elimizi güçlendirecek kararlar olabiliyor. Türkiye'den 2 başvuru var biri usul yönünden reddediliyor, biri de Türkiye'nin ayrımcılık yasağını ihlal ettiği kararı ile dönüyor. Oradaki kararın önemi de şurada, Türkiye rapor yazmadı. Türkiye birçok kadına yönelik şiddet, ekonomik şiddet konusunda önlem alabilir ancak uygulamada bunları yasaya uygun biçimde uygulanmıyor. Hiçbir önlem almıyor. Buna dair ciddi öneme alması gerektiğini söyleyen bir karar, bu yüzden de toplumsal cinsiyet rollerini özellikle mahkemelerin hâkimlerin ve hukukçuların toplumsal cinsiyet eğitimleri verilmesini istiyor. Ben avukatım ama hiç öyle bir eğitim almadım. Onun dışında İstanbul Sözleşmesi,1 Ağustos'ta yeni yürürlüğe girdi. CEDAW'ın bir tık önünde diyebiliriz, çünkü Türkiye'ye bunu ilk imzalayan ülke. İsmi de İstanbul'dan geliyor. Bu sözleşmedeki tanımda, cinsel yönelim de geçiyor, farklı olarak. Cinsiyet kimliği geçmiyor. Kadın ve kız çocukları açısından bir sözleşme. Söylemek istediğim en önemli şey; kadın sünneti, zorla evlendirme, zorla kısırlaştırma ve kürtajı suç görüyor. Devletler bu ciddi suçları

yasalarına almak zorunda. Kurum ve STK'ların işbirliği içinde çalışmasını öngörüyor. Bu da STK'lar için önemli. Ayrımcılığa uğrayan kişilerin verileri, devlet tarafından tutulmadığı için, duydukları vakalar üzerinden istatistikler çıkarmış oluyor, devletin görevini yapıyor. Verilerin toplanması elimizi güçlendirebiliyor. Şimdi hukukçu olarak, sözleşmeler kanun dedim ama var olan insan hakları ihlali başvuruları alan kurumları da kullanmak o mekanizmaları çalıştırmak önemli diye düşünüyorum. İnsan hakları kurumu, kamu denetçiliği kurumu ve bu mekanizmaları çalıştırmak çok önemli. Oradaki kararlar biraz tavsiye niteliğinde oluyor. Yine de oradaki kararlarla hukuki süreçlere girmek, kanıt için önemli hale geliyor.

Emrah Kırımsoy

Gündem Çocuk Derneği:

Türkiye de genç ve sendika yan yana gelmiyor. Genç derken neyi kastediyoruz? Farklı tanımlamalar var; AB gençlik programında 13-30 yaş arası, Ulusal Gençlik politikası belgemizde 14-29 arasını hedefliyor. TÜİK istatistikleri 15-24 yaş diyor. Avrupa Gençlik Şartları 15-25 diyor. Böyle farklı yaşlarla ilgili tanımlama sıkıntısı var. Dikkatinizi çekmek istediğim şey 0-18 yaş dönemini, belgeler doğrultusunda çocukluk statüsü ile statü ile belirtiyor olmamız. Bu noktada çocukluk ve gençliğin de örtüştüğünü paylaşmak istiyorum. İstatistiklere göre 2013'de %16.6 (15-25) yaş genç var. %51'i erkek, %48'i kadın, bunu da şu şekilde değerlendirmek gerekiyor; 3-4-5 çocuk yasalım nüfus projeksiyonuna karşı önlemler. Elde reşit olmamış, yeni reşit kısım var. Arada derede, gelecek nesil diyoruz, söz büyüğün diyoruz, bugün demiyoruz çocuklar için. Araçsallaştırma, nesneleştirme, ailenin malı şeklinde gençlik devam ediyor. Tabi gençlik derken, çalışma hakkı derken neyi kastediyoruz düşünmek gerekiyor. Olanaklar olarak mı çalışma hakkından bahsediyoruz. Geri dönüşü güçlendirmeye çalışıyoruz. Yoksa biraz evvel sendikal hareket temsilcileri de vurgu yaptı, neo liberalizm vs. çalışmama hakkı da bu açıdan tartışılabilir.

Çalışmama hakkı olarak, bir vakadan bahsetmek istiyorum 13 yaşında pres makinesine sıkışarak hayatını kaybeden Ahmet Yıldız, çalışmama hakkına örnek, sert bir örnek. Gündem Çocuk olarak bu vakanın hukuki sürecini takip etmeye çalıştık. Aslında çalışmaması gerekiyor, aile işvereniyle anlaştı. Bambaşka bir süreç de işlendi. Aileye Ahmet için bir tazminat da ödendi. Gencin Türkiye'deki değerini de bir daha bir daha gördük. Bir sürü uluslar arası sözleşme var. Temel ILO sözleşmesi var, o da diyor ki aslında, normalde 15 yaş altı kimse çalışmayacak, hafif işlerde 13, tehlikeli işlerde 18 diye standart belirliyor. Ülkelerin ne kadar uyduğunu görüyoruz. Peru'da ortaya çıkan çocuk ve gençlik hareketinden bahsetmek istiyorum; ismi NAT, çocuk ver genç çalışanların hareketi. Bu hareket 1976'da Peru'nun başkenti Lima'da ortaya çıkıyor. Aslında tamamıyla çocuk ve gençler tarafından kurulmuş. Şimdiye kadar Orta Amerika, Güney Amerika, Güney Yarım küre ülkelerine yayıldığını görüyoruz. Ne yapıyor bu hareket? Ekonomik ihtiyaçlar, ailelere yardım etmek, kültürel sebeplerden çalışan çocuk ve ergenlerin aslında iletişimleştigi ve dayanıştığı bir zemin olma yolunda ilerliyor. Bir taraftan da, sürdürülen projeler genellikle işe dayalı sömürünün neden olduğu hasar riskleri hem görünür kılma ve onu tazmine yönelik bir sistem oluşturmaya çalışıyor. 1970'lerden ortaya çıktıktan sonra da, birçok tarih ve kenti bir araya gelerek çeşitli deklarasyonlar yayınlıyor. Sayfalar dolu. Ama bununla ilgili size, bir kız çocuğundan bir mesaj paylaşmak istiyorum: Bolivyalı çalışan bir kız çocuğundan:

“Merhaba ben “Lordes Krusçansañes”, çalışan çocuk ve ergenler derneğinin konuşmacısı. Asla pes etmeyin, bir şey planladıysanız onu başarmak istersiniz. Ama çalışırken koşullarınız kötüyse, iyileştirmeliyiz. İLO'ya teklifim var, ülkelerle ilgili plan yaparken, realiteye bakmak zorundayız. Bir aşçı okuldaki öğretmene nasıl iş yapılır söyleyemez. Çünkü anlamaz, bir programı tasarlarlarken, o ülkeye uygun bakmalısınız. Ben Bolivyalıyım, ülkemi seviyorum ama çocukların çalışmamasına izin vermeyen koşullara sahip değil. Birçok çocuk çalıştı ve bu tanınmadı. Harika çabalarımız ardından tanınmayı elde et-

tik. Bu kanunu bilmeli uygulamalı ve saygı göstermeliler. Çocuklar da insanlar. Kazanmaya ihtiyaçları olduğu için çalışıyorlar, onların koşullarını geliştirmeye yardım edin. Onların ailesine yol edebilecek ve yardımcı olacaklar. Çocukların çalışmasına evet, sömürüye evet. Biz 10 12 yaş arası çocukları çalışmaya çağırıyoruz. Çalışan çocuklar için çağrıda bulunuyoruz.”

Bu mektup, Bolivya’da çocuk ve ergen kanunu kabule edildikten sonra gelişmeler var. Tabi ilk yapılan da çocuk çalışmasını tamamen yasaklamak yerine, hakka ve koruyucu mekanizmalara uygun hale getiren mekanizmalar oluşturması.

LGBTİ Hakları Sendikal Haklardır!

Lezbiyen, gey, biseksüel, trans ve interseks hakları insan haklarıdır. İnsan hakları da sendika faaliyetlerinin merkezini oluşturur. Sendikalar, LGBTİ alanına dair net bir politik duruş sergilemelidir. Mevcut ayrımcılık politikalarının içinde ve özerk LGBTİ politikası oluşturmalıdır. Sadece LGBTİ'lere yönelik cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği ayrımcılığını yasaklamakla yetinmeyip aynı zamanda eşitliği sağlama-ya yönelik politik adımlar atmalıdır.

Sendikaların LGBTİ çalışanları örgütlemesi, sendika içerisinde tüm üyelerin ve çalışanların temsil edilmesine katkıda bulunur; çeşitliliği ve demokratik yapıyı güçlendirir

LGBTİ çalışanlara karşı ayrımcılığın başka bir toplum kesimine yönelik ayrımcılıktan herhangi bir farkı yoktur. 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 maruz kaldığı ayrımcılığa karşı da direnme gücü bulabilir. Sendika politikalarının olumlu bir iklim oluşturması LGBTİ çalışanların meselelerini görünür kılmasında etkili olur.

Sendikalar ayrıca kendi çalışanları ile birlikte birer işveren pozisyonundadırlar. Üyeleri ve iş kolları için geliştirdikleri bütün politikaları kendi çalışanları için de uygulamalıdır.

Bu broşür ile, sendikal örgütlenmelerde LGBTİ meselesine dair farkındalığı arttırmayı, LGBTİ hakları ile sendikal haklar arasındaki bağlantının önemini 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.

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.
- LGB çalışanlar genelde görünür değillerdir. Terfi, kariyer gelişimi ve eğitime erişim gibi alanlarda ayrımcılığa uğrama korkusuyla açılmaktan korkarlar. Bu endişe ayrıca bazı işlerde ve istihdam alanlarında ayrımcılığa uğrama korkusu nedeniyle LGB çalışanların kendi kendilerini bu iş alanlarından dışlamasıyla da sonuçlanır. Translar cinsiyet geçiş sürecine girmekten imtina edebilir.
- LGBTİ çalışanlar işyerlerinde sıkça homofobik ve transfobik 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.

Örgütlenme

Heteroseksizm ve bunun çalışma hayatına yansımaları, cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği ayrımcılığı, sadece LGBTİ sendikacıların ya da kadın sendikacıların meselesi değildir; aynı zamanda sendikaların

örgütlenmeye dair politikalarında yer alması gereken bir konudur. “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’lerin haykırdığı eşitlik ve özgürlük talebine sendikalar da sahip çıkmalıdır. Homofobi 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’lerin örgütlenmesini teşvik edecek ve kolaylaştıracaktır.

Heteroseksizm karşıtı sendika üyelerinin örgütlenebileceği ortam ve olanaklar yaratılmalıdır.

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.

Sendika içi 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 sendika meselesi 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.

LGBTİ sendikacılarla örgütlenmek!

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 “açılabileceği” bir iklim yaratılmalıdır. Bu, LGBTİ çalışanların sendikalara, LGBTİ haklarını savunurken, işyerlerinde de destek verebilmeleri için önemli olacaktır. LGBTİ meselesinin sadece LGBTİ’lerin değil tüm heteroseksizm karşıtı üyelerin meselesi olduğu benimsenmelidir.

LGBTİ eşitliği hakkında, örgütlenmede ve üye yapmada kullanabilecek kampanya materyalleri üretilmelidir.

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 geçiş düzenlemeleriyle uyumlarının tanıtımı uygun şekilde yapılmalıdır.

Tüm üyeler, cinsiyet kimliği veya cinsiyet geçişi temelli ayrımcılığa sendikanın herhangi bir kademesinde tolerans gösterilmeyeceğini bilmelidir.

Üyelere danışmanlık verme ve sendikayı temsil etme rolü olan kişilere eğitim ve bilgilendirme sağlanmalıdır.

Sendika kayıtları güncellenmeli, eski kayıtlar yok edilmeli ve kişisel verilere en yüksek düzey güvenlik ve mahremiyet garantiye alınmalıdır.

Trans üyeler, destek grupları ve sendikanın kendi örgütleri hakkında bilgilendirilmelidir.

Eşitlik politikalarında trans çalışanları kapsayacak adımlar atılmalıdır. Cinsiyet temelinde ayrımcılığa referans veren politikalar bunun yanında translara yönelik ayrımcılığı da içerebilir.

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, trans geçiş sürecinin izinli sayılması müzakere edilebilir.

Sendikalar trans hakları ve özellikle işyerinde taciz ile ayrımcılık hakkında üyelerine ve çalışanlarına eğitim sağlayabilir.

LGBTİ üyeleri desteklemek üzere sorumlu kişiler belirlenmeli ve buna uygun kaynak yaratılmalıdır.

Son olarak, LGBTİ haklarındaki “T”ler, yani translar unutulmamalıdır. Trans çalışanlar sıklıkla sendikaların gündemlerinde yer almıyorlar. Trans eşitliğini sağlamak için özel politikalar geliştirmek gerekmektedir.

Savunuculuk ve hukuki destek

Sendikalar sessizliği bozmak ve LGBTİ’lerin 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’lerin işyerinde eşitliğini iş çevreleriyle açıkça tartışmaya açması gerekir. İşe alınmalar, çalışanların iş güvenliği, çalışanların aidiyet duygusu ve üretkenliği gibi hususlar özellikle tarif edilmelidir.

LGBTİ'lerin 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'lerin 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.

LGBTİ örgütleriyle dayanışma

LGBTİ örgütleri ile birlikte çalışmak sendikaların LGBTİ sendika üyeleri ile bağ kurmalarını ve yerellerdeki 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.

Lezbiyen, gey, biseksüel ve transların örgütleri desteklenmelidir. Böylece LGBTİ haklarına dair savunuculuk ve önyargılara karşı kampanya yapabilirler.

Sendikanın LGBTİ eşitliğine dair taahhüdünü bir politika beyanı ile gösterilmesiyle birlikte, Onur Haftası ve Homofobi Karşıtı Buluşma gibi etkinliklerde sendikanın katılımı resmi olarak sağlanmalıdır.

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

LGBTİ etkinlikleri desteklenmeli ve sendika bu etkinliklerde görünür olmalıdır. Onur Haftası, Homofobi Karşıtı Buluşma etkinliklerinde stant açılması, sendikanın tanıtılması iyi bir adım olabilir.

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

STK 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'lerin çalışma hayatında eşitliği meselesinin önemine dair hareket geliştirebilir.

Toplu İş Sözleşmesi (TİS) görüşmeleri ve LGBTİ eşitliği

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

LGBTİ eşitliği neden TİS meselesidir? TİS görüşmeleri LGBTİ çalışanların eşitliği için nasıl kullanılabilir?

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'lerin 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.

Trans çalışanların kendi beyan ettikleri cinsiyete göre muamele edilmeleri ve bunun personel kayıtlarına ve imkânlarına yansıtılması özel tedbirler vesilesiyle sağlanmalıdır.

Gerekli olduğu durumlarda, trans geçiş dönemindeki çalışanların me-sai saatlerinden izinli sayılma haklarının tanınmasını talep edilebilir.

İşyeri Eşitlik Eylem Planı'nı geliştirme

“LGBTİ Eşitliği Eylem Planı”, LGBTİ'lerin meselelerinin 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. Bazı ülkelerde cinsiyet eşitliği planları üzerinden iyi deneyimler yaşanmıştır. Aşağıdaki hususlar işyerinde eşitlik eylem planlarına aktarılabilir:

Önyarguları 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 geçirerek kasıtsız veya dolaylı ayrımcılıkların altının çizilmesi.

Politikalara, LGBTİ'lerin eşitliğini güvence altına alacak değişiklik önerileri getirilmesi.

Meslek ve şirket içi eğitim programlarında LGBTİ'lerin 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. Homofobi, taciz ve istismarın işyerindeki en ciddi sorunlardan biri olduğu gerçeği düşünüldüğünde, bu sürpriz değildir. Bu yüzden işyerinde açık olmak çok zor olabilir. LGBTİ eşitliği meselesi üzerine çalışan sendikalar LGBTİ çalışanların mahremiyetinin güvenceye alınmasına ve insanların açılmama hakkına vurgu yaparlar. Bu durum, eğer bir örgüt işgücü izlemesi yapıyorsa özel önem kazanır.

İzlenecek işyerinde uygun bir LGBTİ eşitlik politikası ve bu politika-nın 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.

Lezbiyen, gey, biseksüel ve trans kişiler ile uygulamanın niyeti ve kullanım şekli danişılmalıdır.

Toplanacak tüm verilerin mahremiyeti tam güvence altına alınmalıdır.

Cinsel Yönelim ve Cinsiyet Kimliği Eşitliğine Dair 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. Bununla birlikte LGBTİ'lerin kendi içlerindeki yaş, ten rengi, inanç, etnik kimlik, engellilik, siyasi görüş ve benzeri farklılıklardan oluşan çeşitliliği tanıyor ve değer veriyoruz.

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 atmalıyız.

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 geçireceğiz.

Yayınlarımız, dilimiz, kampanyalarımız, işgücünün çeşitliliğini, LGB-Tİ çalışanları kapsayacak şekilde yansıtacak.

Sendikal hakları LGBTİ'ler 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 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 geçiş (“*değiştirme*”) sürecine giren çalışanları destekleyeceğiz; onlarla ve sendika temsilcileri ile sürecin işyeri planında anlaşmak için beraber çalışacağız.

Cinsiyet geçişi yapmış 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'lerin eşitlik hakkını 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 Eşitlik Politikası Örneği

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; uygulanmaları 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 başvurularınının 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.



Bu kitap Kaos G1 Derneği ve TİE'nin yürüttüğü "Çalışma Hayatında Cinsiyet, Cinsel Yönelim ve Yaş Temelli Ayrımcılıkla Mücadele Projesi" kapsamında Avrupa Birliği Demokrasi ve İnsan Hakları Programı'nın destekleriyle hazırlanmıştır.