

Sendikalarımıza  
ihtiyacımız var!



LGB çalışanların sorunları  
sendikal sorunlardır...

## LGB ÇALIŞANLARIN İŞ YAŞAMI RAPORU 2009

Çalışma Hayatında Lezbiyen, Gey, Biseksüel Çalışanların Yaşadığı Sorunlar - Tanıklıklar



### Çalışma Hayatı ve Sendika Süreçlerde LGB Çalışanlar Kitabı

Kaos GL

Gazi Mustafa Kemal Bulvarı, 29/12, Demirtepe / Kızılay – Ankara

Telefon: +90 312 230 0358

Faks: +90 312 230 6277

E-postal: kaosgl@kaosgl.org

URL: <http://www.kaosgl.org>

**Hazırlayan:** Özge Gökpınar

**Proje Asistanı:** Seçin Tuncel

**Deşifre:** Aras Güngör

**İlk Basım:** Aralık 2009, Ankara

**Baskı ve Cilt:**

Ayrıntı Basımevi, Ostim, Ankara

0312 394 5590

Bu rapor Almanya Federal Cumhuriyeti Ankara Büyükelçiliği tarafından desteklenen “Çalışma Hayatında LGB Çalışanların Yaşadığı Sorunlar ve Sendikal Süreç İçerisinde Yaşanılan Problemler” temalı çalışma kapsamında Kaos GL tarafından hazırlanmıştır.

“LGB Çalışanların Çalışma Hayatında Karşılaştıkları Sorunlar” 40 lezbiyen, gey ve biseksüel çalışanla yapılan anketi ve anket sonuçlarını, 100 lezbiyen, gey ve biseksüel çalışanla yapılan derinlemesine görüşmelerden çıkan tanıklıkları, Türkiye’deki sendikaların LGB çalışanlara bakışlarını ve 125 sendikanın sendika tüzük incelemesinden çıkan sonuçları içermektedir.



Deutsche Botschaft

Ankara

**Almanya Federal Cumhuriyeti Büyükelçiliği Ankara**

## **İÇİNDEKİLER**

### **Birinci Bölüm,**

Türkiye’de Lezbiyen, Gey, Biseksüel olmak ve cinsel yönelimden dolayı karşılaşılan ayrımcılıklar

### **İkinci Bölüm,**

100 LGB, 100 Hikâye Anket Çalışması Sonuçları

### **Üçüncü Bölüm,**

LGB Çalışanlarla Yapılan Derinlemesine Görüşmeler ve Bireysel Tanıklıklar ve Bu Tanıklıklardan Edinilen Sonuçların Değerlendirilmesi, Uzmanların Görüşleri

### **Dördüncü Bölüm,**

24-25 Ekim LGB İşçi Buluşması, Toplantı Notları ve Değerlendirilmesi

### **Beşinci Bölüm,**

SENDİKALARIN LGB ÇALIŞANLARIN SORUNLARINA BAKIŞI RAPORU

### **Altıncı Bölüm,**

Sendikaların LGB Çalışanlara Bakışı

### **Yedinci Bölüm,**

20 Sendika Görevlisi, 20 Derinlemesine Görüşmeler

### **Sekizinci Bölüm,**

Derinlemesine Görüşmelerden Çıkan Sonuçlar ve Sonuçların Değerlendirilmesi

### **Dokuzuncu Bölüm,**

SENDİKA TÜZÜK İNCELEMESİ RAPORU

### **Onuncu Bölüm,**

Türkiye’deki Sendikalar ve LGB Çalışanlara Bakışı

### **On birinci Bölüm,**

Sendikaların Tüzük İncelemesi ve Tüzük İncelemesinden Çıkan Sonuçlar

### **On ikinci Bölüm,**

Uzmanların Görüşleri

### **On üçüncü Bölüm,**

LGB Çalışanların Çalışma Hayatında ve Sendikal Süreçte Yaşadıkları Sorunların Ortadan Kalkması için Çözüm Önerileri

## **Kaos GL Derneği, “Çalışma Hayatında Cinsel Yönelim Ayrımcılığı” çalışmasını destekleyen ve yürütenlere teşekkür eder!**

Lezbiyen, gey ve biseksüel bireyler, cinsel yönelimleri nedeniyle toplumda birçok alanda ayrımcılığa uğruyorlar. Bu alanlardan biri, belki de en önemlilerinden biri çalışma hayatı. Genel olarak baktığımız zaman hukuksal düzlemde lezbiyen, gey ve biseksüel bireyler için her hangi bir hukuki desteği görmek mümkün değil. Anayasanın 10’uncu maddesi “Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir” der. Ancak demokratik ve insan haklarına duyarlı bir düzen için artık cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğinin açık bir şekilde ifade edilmesi gerekmektedir.

Çalışma hayatı alanında da sendikaların tüzüklerinde “her türlü ayrımcılık” a karşı bir tavır sergilediklerini söylemeleri yeterli değildir. Cinsel yönelimden kaynaklı ayrımcılığın engellenmesi için, ayrımcılık türleri açık bir şekilde tanımlanarak tüzüklerin içeriklerine dahil edilmelidir. Ve sadece başlı başına bu tarz uygulamalar yeterli olmayacağı için sendika içi farkındalık eğitimleri verilirken, sendika çalışanlarını önyargılardan arındırmak için cinsel yönelim ve homofobinin de altı çizilmelidir.

Bu çalışma hem hukuksal hem çalışma alanı hakkında Türkiye’deki mevcut durumu, çalışanların cinsel yönelimlerinden dolayı çalışma hayatında karşılaştıkları ayrımcılıkları listelediği, sendikacılar ile görüşmeler içerdiği ve sendika yöneticileri ile birebir görüşmeler içerdiği, bu görüşmelerde farkındalık eğitiminin altını çizdiği için LGB alanında yapılan değerli çalışmalardan biridir.

Kaos GL adına, Çalışma Hayatında Cinsel Yönelim Ayrımcılığı Çalışmasını destekledikleri için, Almanya Federal Cumhuriyeti Büyükelçiliği’ ne ve Proje ekibi, Özge Gökpinar, Seçin Varol ve Aras Güngör’e teşekkür ediyorum.

**Kaos GL Derneği**  
**Yönetim Kurulu Başkanı**  
**Burcu Ersoy**

**Lezbiyen, Gey, Biseksüel (LGB) Sorunları, Sendikal Sorunlardır!**

Sendikanın en kötüsü, en işe yaramazı bile vatandaşların eşit olmadığı ülkelerde ezilenin dostudur. Nedeni basit: Sarı sendika değilse; sendika adı altında üyelerine hizmetten başka maksatlara hizmet vermek için kurulmamışsa, sendika demek; ezilen, ayrımcılığa uğrayan, hakları patron tarafından gasp edilen bir grup çalışanın güçlerini bir araya getirerek haklarını müdafaa eden örgüt demektir.

Sendikacılığın gelişmiş olduğu toplumlarda sendikalar, zaman içinde sosyal sorumluluklarının daha fazla farkına vardılar. Sadece belli bir iş yerinde veya iş kolunda organize olmanın ötesinde, toplumda sosyal bir oyuncu, sadece emekçilere değil ama topluma sorumluluğu olan birer güç haline geldiler. Güçlerini sadece üyeleri için değil ama toplumun tümü için, özellikle de ezilenlerin korunması için kullanıp onların da sesi haline geldiler.

Sendikal hareketin başladığı İngiltere'den, Güney Afrika'ya kadar dünyanın dört köşesinde bütün doğru dürüst sendikaların eşcinsel üyeleri için geliştirdikleri çalışmalar var. Eşcinselliğin illegal olduğu veya ülkeleri idare eden politikacıların eşcinsellerin varlığını henüz kabul etmedikleri dönemlerde sendikalar, eşcinsel üyelerine kol kanat verdikleri gibi, toplumun cinsellik konusunda aydınlanması ve kanunlarda gerekli değişikliklerin yapılması için önderlik yaptılar.

Elinizdeki bu "Çalışma hayatında LGB çalışanlarının yaşadığı sorunlar ve sendikal süreç içerisinde yaşanan problemler" anketi; Türkiye için geç kalmış ve çok gerekli bir çalışma. Umarız gerisi gelir, Türkiye sendikal hareketi, bu araştırmamıza gerekli ilgiyi gösterir.

Bırakın toplumun cinsellik konusunda bilinçlenmesini, bugün Türkiye'de eşcinsel veya biseksüel oldukları için işinden atılan ve daha kötüsü bu durumla karşılaşınca sendikalarına başvuramayan binlerce insan var. Sendikaların bu üyelerine yardım edebilmeleri için önce kendilerini aydınlatmaları sonra da sendika bünyesinde cinsellikleri farklı olan insanların seslerini duyurabilmeleri için gerekli ortamı yaratmaları gerekir.

Bu çalışmayı yürüten Özge Gökpınar'a ve diğer bütün emeği geçen arkadaşlara sadece Kaos GL adına değil, seslerini çıkarmadan ayrımcılığa uğrayan binlerce LGB adına teşekkür ederim.

LGB sorunları sendikal sorunlardır. Bizim sendikalarımıza ihtiyacımız var.

**Kürşad Kahramanoğlu, 18 Kasım 2009**  
**NALGO, UNISON, TUC, ETUC, PSI (Eski çalışanı ve aktivisti)**  
**KAOS GL Genel Sekreteri**

## Giriş

Çalışma hayatı sırasında, eşcinsel ve biseksüel kadın ve erkeklerin karşılaştıkları sorunları tespit etmek amacıyla Kaos GL bünyesinde Çalışma Hayatında Ayrımcılık Çalışma Grubu oluşturduk. Kaos GL Çalışma Hayatında Ayrımcılık Grubu, 2009 yılı boyunca gerçekleştirilen LGB bireylere yönelik çalışma hayatında cinsel yönelimden kaynaklı ayrımcılıkları, 100 LGB çalışan ile yapılan anket ve derinlemesine görüşmelere dayanarak Türkiye’de LGB çalışanların iş yaşamında karşılaştıkları sorunlara ışık tutmak için bu raporu hazırladık.

Yapılan anketlere ve sonrasındaki istatistikî çalışmaya ve görüşme sonundaki durumlara göz atıldığında Türkiye’de LGB çalışanların iş yaşamında yalnızlaşma, yabancılaşma, işten atılma, işe alınmama, mobbing/taciz, aşağılanma ve damgalanmaya maruz kaldıklarını bu çalışmayla da gözler önüne seriliyor.

Raporda LGB İşçilerin İş Yaşamlarında Karşılaştıkları sonuçlara yer verilmiştir. Ve bu tür ayrımcılıklarla mücadele anlamında yapılması gerekenler ve çözüm önerilerinin de raporda yer almasına özen gösterilmiştir. Bu çalışma içerisinde medyada yer alan haberler, akademisyenler ve hukukçuların görüşleri konu itibarıyla önemli bulunarak raporda yer almasına özen gösterilmiştir.

Bu raporla Türkiye’deki LGB işçilerinin karşılaştıkları sorunlar, tarafların bu sorunu nasıl algıladıklarının fotoğrafını çekmeye çalıştık. Bu çalışma sırasında özellikle LGB işçilerin görünürlük sorununun sorunlarını da görünmezliğe mahkûm ettiğini üzülererek gördük. Bu rapor vesilesiyle başlayacak tartışma umarım yalnızlığa, suskunluğa ve gizlenmeye mahkûm edilen LGB çalışanların çalışma ortamlarını aydınlatır.

**Özge Gökınar**  
**Proje Koordinatörü**  
**Kaos GL Derneği**

## Birinci Bölüm

### Türkiye’de Lezbiyen, Gey, Biseksüel Olmak ve Cinsel Yönelimden Dolayı İş Yaşamında Karşılaşılan Ayrımcılıklar Türkiye’de Lezbiyen, Gey, Biseksüel Olmak

Türkiye’nin yakın tarihine baktığımız zaman iki dönem ve onların alt dönemlerinden bahsetmek ve bu iki dönemi 1980 darbesi öncesi ve sonrası olarak adlandırmak mümkündür.

80 darbesi öncesinde yaşama alanında 1960’ların Amerika’sı ve 70’lerin Avrupa’sından dalga dalga yaşanan beat kuşağı ve beat etkisini ülkenin her yerinde görmek mümkün. Yeşilçam filmlerinde eşcinsellik temasının çokça işlendiği ve Türk porno sinemasının altın çağlarını yaşadığı bu dönem içinde modernitenin fiziksel görünümlere yansımaları ve alt kültürün gelişmesi ile beraber değişen Türkiye, 80 darbesinden sonra bambaşka bir döneme giriyor.

Darbe günleri ve ona müteakip olan günler, büyük bir baskı ortamına ek olarak her şeyin tek tipleştirildiği, belirlenen kalıpların ve davranışların ötesine çıkmanın mümkün olmadığı bir dönemi işaret ediyor. 12 Eylül darbe günlerinde sadece eşcinsellik değil her türlü cinsellik ahlak dışı görünüyordu, yasaklarla doluydu ve bilinen kalıpların ötesinde devlet, erk ve toplumsal cinsiyet rollerinin dışında var olmak ve yaşamak mümkün değildi. Ve o dönemde Afrika ve batı kökenli AIDS hastalığı patlak vererek, ta o dönemlerde AIDS eşcinsellere yapılandırılan bir damga olmuş ve değiştirilemeyen bir önyargı biçiminde yerini almıştı. Eşcinsellik, hem tıbbi önyargılar nedeniyle hem de o dönemin temsil ettiği askerlik ve erkeklik simgesini tehdit eden bir unsur olduğu için görünümsele anlamda var oluşunu yitirdi, kapalı kapılar ardına saklanma biçiminde bir forma büründü.

1990’lı yıllarda ise Zeki Müren ve Bülent Ersoy figürsel anlamda büyük sansasyon yaratmıştı. Kendi kendilerinin patronları oldukları, işlerini severek ve çok iyi yaptıkları için Türkiye’nin beğenisini kazanmış, idol olarak televizyon kanallarında boy göstermişti. 90’lı yıllarda bu iki sanatçının görünürlüğü, Türkiye’de yaşanan eşcinselleri oldukça etkilemiş, kendisi dışında var olan birilerini görmek, yalnız olmadığını göstermiştir.

1994’te kurulan Kaos GL bir şemsiye örgüt gibi eşcinselleri bir araya toplayan, onları birleştiren bir kurum halini almıştır. Çıkartılan dergi ile ülkede eşcinsel yaşamların da olduğu ve birlikte mücadele etmenin ne kadar önemli olduğu yaygınlaşmıştır. Örgütlü mücadelenin başlamasından sonra Türkiye’de birçok eşcinsel hak temelli oluşum kurulmuş ve günümüze kadar gelmiştir. Eşcinsellerin mücadelesindeki amaç ve ortak bir paydada buluşturan itki ise her alanda yaşanan sorunlardır. Bunların en önemlilerinden biri ise, günün birçok saatini içine alan iş yaşamı ve ona dair sorunlardır.

### Cinsel Yönelimden Dolayı İş Yaşamında Karşılaşılan Ayrımcılıklar

Lezbiyen, gey ve biseksüel çalışanlar, sadece cinsel yönelimleri ile değil, işyerinde gizlemek zorunda bırakıldıkları yaşam biçimleri ile çalışma hayatı içerisinde birçok sorunla karşı karşıya kalıyorlar. Bunların en başında işyerlerinde yaşadıkları yalnızlık geliyor. Çünkü paylaşım anlamında özel alanlarına dair hiçbir şeyi gündeme getiremiyorlar. Yalnızlı-

ğa ek olarak, sadece cinsel yönelime dair bir şüpheden kaynaklı olarak çalışma hayatında terfi etmeleri engelleniyor, dışlanıyor ve dahası işten çıkartılıyorlar.

Tüm bunların en başında ise daha iş başvurusu sırasında veya işe alım kriterlerinden geçerken, görünürlük anlamında heteroseksüel birey yaşıntısı ya da profili çizmeyen/çizemeyen eşcinsel ve biseksüeller, önyargı nedeniyle işe alınmıyor. Hayatları sorgulanıyor ve birçok aşağılanmaya maruz kalıyorlar.

İşe alınma sürecini başarıyla geçen eşcinsel ve biseksüeller ise, görünmezliklerini çalışma yaşamında sürdürüyor; zira görünürlük çoğunlukla çalışma hayatını sona erdiriyor ya da belli hükümler doğrultusunda veyahut işveren zarar etmesine neden olabileceği için işten çıkarılmayan eşcinsel ve biseksüel, çalışma ortamı içerisinde kısıtlayıcı, rahatsızlık verici, tacizkâr ve alaycı davranışlara katlanmak zorunda kalıyor. Çalışma yaşamını düzenleyen temel kanunlar da cinsel yönelim ayrımcılığına dair bir şey söylemiyor. Sosyal Sigortalar Yasası, yeni Sosyal Güvenlik Yasası, Sendikalar Yasası ve 4857 sayılı İş Yasası tamamen görmezden gelmiş, eşcinsel var oluşuna veya sorunlarına yönelik hiçbir düzenleme içermiyor.

Toplumda var olan ve dayatılan erkeklik ve kadınlık rolleri dışında, bu rollerle uyuşmayan eşcinsel ve biseksüeller, söz konusu toplumsal cinsiyetler karşısında çoğu zaman yenik düşüyor. İş yaşamında en akıllı olmaz aşağılamalara, tacize ve sonunda işten atılmaya varan eşcinsel ve biseksüellerin maruz kaldığı tüm bu sorunlar, onların psikolojik olarak yıpranması, bunalım ve buhran geçirmesine sebep oluyor. Ancak yasalarda yeri olmayan ve korunmayan eşcinsel ve biseksüeller herhangi bir hak talep edemiyor, mahkemeye çıkarak hakkını arayamıyor çünkü görünürlüğü nedeniyle işinden edilen kişi, daha fazla afişe olmayı da istemiyor. Özel sektör için de durum aynı şekilde ilerliyor.

Özel sektöre ek olarak, eşcinsel ve biseksüel kamu çalışanlarının içinden geçtiği süreç biraz daha farklı oluyor. Çünkü bir disipliner yönerge ve buna binaen katı yaptırımlar ve aykırılık sonrası yine disipliner uygulamalar ve işten çıkarmayla son bulan bir süreç tabii tutuluyorlar. Örneğin askerlik ve güvenlik birimlerinde eşcinsel ve biseksüellerin çalışması yasalarca ve uygulamada da yasak olup, açığa çıktığı zaman işten atılıyorlar. İşe girme esnasında ise her bağlantısı, ailesi, arkadaşlarını içeren büyük bir incelemeye tabii tutuluyorlar.

Diğer bir örnek olarak eğitimciler için ise uygulanan kanunda onların yeri ve uygulaması sabit oluyor.

### **Eşcinsel ve biseksüel eğitimciler herhangi bir disiplin soruşturması altında Avukat Oya Aydın' a göre:**

"Milli Eğitim Bakanlığı İlk ve Orta Tedrisat Muallimlerinin Terfi ve Tecziyeleri Hakkında Kanun'un 27. Maddesine tabii tutulur, yaptırımı meslekten çıkarma olarak düzenlenen "gerek talebeye karşı gerekse hariçte muallimlik sıfatı ile telif edilmeyen iffetsizliği sabit olan" düzenlemenin, "hariçte muallimlik sıfatı ile telif edilmeyen iffetsizlik" ibaresi, eşcinsel olduğu söylenen ya da bir biçimde böyle olduğundan şüphe edilen tüm öğretmenlere istisnasız uygulanmaktadır. Meslekten çıkarılan bu öğretmenlerden açtığı davayı kazanan yoktur. Oysa bu düzenleme Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 8. maddesinde düzenlenen özel yaşam



hakkına doğrudan müdahale sayılır. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi benzer durumlarda verdiği kararlarda, cinsel hayata, ancak kamu düzeni ve korunan diğer menfaatlerle uyumsuzluk halinde müdahale edilebileceğini kabul etmektedir. Bu durumlar da, kişilerin istismarı ve özellikle çocuklara yönelik istismar durumu ile silahlı kuvvetlerde düzenin sağlanması açısından getirilen sınırlamalardır. Ancak, kişinin cinsel eğilim nedeniyle idari görevlerden alınması, mahkeme tarafından ilgilinin özel hayatına dokunur nitelikte bulunmuştur. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, Anayasa'nın 90. maddesi gereği, iç hukukta, yasalara öncelikle uygulanacağından, cinsel yönelimi nedeniyle ayrımcılığa uğrayanlar bu sözleşmenin 8. maddesine dayanarak hak arayabilirler. Her ne kadar Anayasa'da açıkça cinsel yönelim ayrımcılığına karşı bir madde bulunmasa da, Anayasa'nın 10. maddesinde düzenlenen eşitlik ilkesi de, ayrımcılık durumunda ileri sürülebilecek bir kuraldır”.

Avrupa Birliği'nin 1997 Amsterdam Anlaşması çerçevesinde çıkardığı ayrımcılığa karşı yönergeler içinde cinsel yönelim ayrımcılığı da vardır. Avrupa birliğine girebilme süreçleri içerisinde olan Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti, çalışma hayatında yaşanan ayrımcılıklar içerisinde cinsel yönelim ayrımcılığını da mutlaka dahil etmelidir.

Sonuç olarak, eşcinsel ve biseksüel çalışanların çalışma hayatında yaşadığı sorunlar ve yönelimlerini gizlemek zorunda olma nedenleri: İşlerini kaybetmekten korkmaları, çalışılan sektörde eşcinseller yasalarda çalıştırılmaması, uygulamada da çalıştırılmalarına izin verilmemesi, işten atılma, yeni bir iş bulamama ve bunun korkusu, damgalanma, aşağılanma, hakkını nasıl arayacağını bilememe ve hakkını yasalarca arayamama, işte yükselmenin engellenmesi, statü kaybı, mobbing ve istifaya zorlanma olarak özetlenebilir.

## İkinci Bölüm

### 100 LGB, 100 Hikâye Anket Çalışması Sonuçları Anketin Amacı ve Bölümleri

Çalışma hayatında lezbiyen, gey ve biseksüel çalışanların karşılaştığı sorunlar, sendikal süreçleri ve cinsel yönelim kaynaklı yaşanan ayrımcılıkları ortaya çıkarmayı düstur edinen bu çalışmanın en önemli ayağını, 100 eşcinsel ve biseksüel çalışanla yaptığımız anketler ve derinlemesine görüşmeler ve bunlardan çıkan tanıklıklar oluşturmaktadır.

Yapılan anketlere ve sonrasındaki istatistikî çalışmaya ve görüşme sonundaki durumlara göz atıldığında Türkiye’de LGB çalışanların iş yaşamında yalnızlaşma, yabancılaşma, işten atılma, işe alınmama, mobbing/taciz, aşağılanma ve damgalanmaya maruz kaldıkları belgelendi. Anket soruları, 6 ana başlık altında toplanmış olup, anket yapılan kişilerin kişisel bilgilerini, sendika ile olan ilişkilerini ve sendikalı ise sendikadaki konumunu, işyeri ve iş bilgilerini, açılma-açılmama ve bu süreçlerini, maruz kalınan cinsel yönelim ayrımcılıklarını ve Ekim ayında yapılan “LGB İşçi Buluşması”na dair buluşma öncesi görüşlerini içermektedir. Anketin amacı Türkiye’deki eşcinsel ve biseksüel çalışanlar hakkında en çok hangi çalışma alanlarında yer aldıklarını, sendikalara katılım oranı, yaşanan sorunlara tanıklık ve böylelikle çalışma hayatının getirilerinin söz konusu bireylere yansılarını ölçmekti. Aşağıda anketin bölümlerini ve anket sonuçlarından çıkan veriler bulunmaktadır:

**Kişisel Bilgiler:** ad veya rumuz, yaş, yaşadığınız şehir, eğitim düzeyi, cinsel yönelim gibi bilgileri içeren bölümdür.

**Sendika:** Sendika üyesi olup olmadıklarını, sendika üyesi olup olmama nedenlerini, sendikalı ise kişiler sendikadaki konumlarını, sendikalarında başka eşcinsel veya biseksüel tanidıkları olup olmadığını, diğer eşcinsel ve biseksüel işçilerle birlikte bir şeyler yapabileceklerine dair inançlarının olup olmadığını, bağlı buldukları sendikanın tabii olduğu şemsiye bir örgüt olup olmadığını ve yurtdışındaki sendikaların bazılarının LGBTT işçi bölümleri olduğuna dair bilgisi olup olmadığını öğrenmeyi amaçlayan bölümdür.

**İşyeri:** Anket verenlerin çalışma alanlarını, mesleklerini, pozisyonlarını, işyeri mekanını, işyerinin çalışan kapasitesini, sosyal güvencesini içeren bölümdür.

**Açılma/Açılmama:** “Sendikada cinsel yönelim nedeniyle herhangi bir sorun ile karşılaştığınızda sendikanın sizin haklarınızı savunabileceğini düşünüyor musunuz?, işyerinde cinsel yönelim nedeniyle herhangi bir sorun ile karşılaştığınızda sendikanın sizin haklarınızı savunabileceğinizi düşünüyor musunuz?, sendikanızda açık ya da kapalı olmanızdan kaynaklı herhangi bir sorunla karşılaştınız mı?, sendikada açık mısınız?, cinsel yöneliminiz sendikanızda biliniyor mu?, işyerinizde açık mısınız?, cinsel yöneliminiz işyerinizde biliniyor mu?, işyerinizde açık ya da kapalı olmanızdan kaynaklı herhangi bir sorun ile karşılaştınız mı?, herhangi bir sivil toplum örgütüne (lgbtt örgütler haricinde) üye misiniz?, lgbtt örgütlerden birine üye misiniz?, lgbtt örgütlerin etkinliklerine katılıyor musunuz?, işyerinizde neden cinsel yöneliminizi saklamak zorunda ka-

lıyorsunuz?, sendikalarda neden cinsel yöneliminizi saklamak zorunda kalıyorsunuz?” sorularına yanıt arayan bölümdür.

**Cinsel Yönelim Ayrımcılığı:** “İşyerinizde herhangi bir soruşturmaya maruz kaldınız mı?, işyerinizde cinsel yönelim nedeni ile herhangi bir soruşturmaya maruz kaldınız mı?, işyerinizde cinsel yöneliminizi nedeni ile ayrımcılığa maruz kaldığınızı düşünüyor musunuz? , sendikanızda cinsel yöneliminizi nedeni ile ayrımcılığa (homofobik tutum ve davranış) maruz kaldığınızı düşünüyor musunuz?, iş başvurusu sırasında cinsel yönelim ayrımcılığına uğradınız mı?” sorularına yanıt arayan bölümdür.

**Lezbiyen- Gey-Biseksüel İşçiler Buluşması:** “önümüzdeki aylarda yapılacak olan bu buluşmada hangi konuların ele alınmasını istersiniz? , işçi buluşmasından sonra aralık ayında yapılacak olan final toplantısına katılmak ister misiniz? , final toplantısında aşağıdaki konuların hangisinin gündemleşmesini istersiniz? , buluşmada kimlerin çağrılmasını istersiniz?” sorularına seçmeli olarak yanıt arayan bölümdür. Bu anketin amacı, içinde sorulan sorulara kişilerin verdiği cevaplar doğrultusunda Türkiye’de çalışma hayatı içerisindeki mevcut durumu ve cinsel yönelimden kaynaklı ayrımcılıkları belgelemektir.

### Anket Çalışması Sonuçları

40 kişiye uygulanan bu ankette katılımcıların 23’ü gey, 12’si lezbiyen ve 5’i biseksüel kadın ve erkek çalışanlardan oluşuyordu. 24 kişi SSK güvenceli özel sektör çalışanı, 16 kişi ise emekli sandığı güvenceli kamu çalışanıydı. Yaşları 20 ile 41 arasında değişen anket kitlesinde çalışma alanlarına ve iş pozisyonlarına bakıldığında zaman zaman sayıca en çok olanlar öğretmen/akademisyenlerdi. Buna ek olarak hemen ardından gelen ise mühendis/teknik eleman/grafiker grubu idi. Yönetimden de bir kaç kişinin bulunduğu anket kitlesinin içinde güvenlik görevlileri, psikologlar ve banka çalışanları da bulunuyordu.

Ankete katılanların bir kısmı ailesiyle yaşıyor, bir kısmı partneriyle yaşıyor bir kısmı ise bekâr ve kendi evinde yaşamını devam ettiriyor.

Ankete katılanların büyük çoğunluğu sendika üyesi değil ve bunun nedenini çalıştıkları alanda sendika olmamasına veya olan sendikaların da cinsel yönelim ayrımcılığına karşı kendilerini savunamayacaklarını düşünüyorlar. Sendika üyesi olanlar ise diğer bir takım haksızlıklara karşı sığınabilecekleri bir kurum olarak görüyor ve sendikaların, örgütlü olmak üzerinden her zaman haklar için mücadele etmede kişiyi güçlü kılabilecek bir kurum olduğunu ve sendikaların kişilerin daha güvende hissetmesine olanak sağladığını vurguluyorlar.

Diğer eşcinsel işçilerle ortaklaşa bir şeyler yapıp yapamayacaklarına dair olan inançlarını sorduğumuzda büyük bir kısmı olumlu yönde bir cevap vermiştir. Eşcinseller için çalışma hayatında pozitif ayrımcılık yapılarak belli kotalarda öncelikli olarak işe yerleştirilmesini sağlamak için bir takım girişimler yapılabileceği söylenmiştir. Birleşerek her gücünün yenilebilir olduğunu, birlikte kuvvet doğacağına inandıklarını, sendikalarda LGB görünümünü artırmak ve LGBTT haklarının da eğitime girmesinin, dayanışmanın, aynı problemleri yaşayan kişiler bir

araya gelirse bu problemleri aşmanın mümkün olabileceği vurgulanmıştır. Fikir alışverişi ve deneyim paylaşımında bulunulabilir ve böylece hayatımızın büyük bir çoğunluğunu geçirdiğimiz işyerlerinde insanları bilinçlendirme yönünde bir şeyler yapabilmenin, eşcinsel olmayanların eşcinsel ve biseksüellerin yanlış olmadığını anlamasını sağlayabilmenin, AB normlarını ülke içi sendikalarda uygulamanın altını çizmişlerdir.

Çoğu katılımcı sendikaların önemini ve yurtdışındaki LGBTT bölümleri olan sendikaların çalışmalarını biliyor. Bu tarz bir çalışmanın Türkiye'ye ve LGB çalışanlara getireceği avantajlar içinde, korumacılık ve görünür-lüğü artırmanın da bulunduğu dikkat çekiyorlar. Çünkü bir ülkedeki sendikal süreç tüm iş yaşamı içinde çalışanı koruma, güç ve haklarını aramada destek sağlayan önemli bir yapıdır. İşyerleri içerisinde yaşanan herhangi bir sorunda, sendika işçinin başvurabileceği ve hakkını ararken destek alabileceği yerlerdir, öyle olmalıdır. Ankete katılanların çoğu herhangi bir sivil toplum kuruluşuna veya LGBTT derneklerden birine üye, bu da bize çalışanların örgütlü mücadeleye ve aktivizme olan inancını gösteriyor.

Yine anket katılımcılarına baktığımız zaman kişilerin çoğu cinsel yönelimini işyerinde saklamayı tercih ediyor, örgütlü mücadeleye müdahil, haklarına bu denli bağlı çalışanların işyerlerinde yönelimlerini gizleme zorunda olmalarının birçok sebebi var. Bunlar ise, işini kaybetmekten korkma, hakkını nasıl arayacağını bilememe, yasal durumu bilmeme, yükselmenin engellenmesi, statü kaybetme korkusu, çalışan alanda eşcinsellerin çalışmasına yasalarca ve uygulamada izin verilmemesi, istifaya zorlanma, taciz, damgalanma, aşağılanma ve yeni bir iş bulamama korkusudur.

Sendikalarda cinsel yönelimi saklama nedenleri olarak sendikaların işçiye sahip çıkmayacağını düşünme, sendikadan atılma korkusu, hakkını nasıl arayacağını bilememe, statü kaybetme korkusu, yasal durumu bilmeme, taciz, damgalanma, aşağılanma korkusu göze çarpmaktadır. Ankete katılan kişilerin verdiği tüm bu yanıtlar göz önüne alındığında çalışma hayatı içinde eşcinsel ve biseksüel çalışanların, işyerinde açık şekilde cinsel yönelimi ortaya koyma ve özgürce yaşamının öndeki en büyük engel, aşağılanma ve işten atılmadır. Bunun önüne geçilemek ve işten atılmayı engelleyecek ya da hakkını aramasında en büyük destek olacak kurumlar sendikalardır. Buna rağmen, sendikaların cinsel yönelim ayrımcılığına karşı her hangi bir şey yapmaması ve bunun eşcinsel ve biseksüel çalışanlar tarafından bilinmesi nedeniyle, eşcinsel veya biseksüel çalışanlar ilk etapta elden geldiğince cinsel yöneliminin açığa çıkmasını engelleme yoluna gidiyorlar. Cinsel yönelimleri açığa çıktığında haksızlığa uğradıkları zamansa, çoğu zaman kendiliğinden, hiçbir tazminat ve benzeri hak talep etmeden iş yerini terk veya işten çıkarılma durumunda, bunu sessizce kabullenme ve hak arama yoluna gitmeme biçiminde bir davranış sergiliyorlar.

Bu gibi durumlarda karşılaşılan sorunlar, cinsel yönelimin iş yerinde öğrenilmesi ile başlayan süreç, yaşanan sorunlara daha yakından göz atabilmek için bu 100 kişi ile derinlemesine görüşmeler yaptık. Bir sonraki bölümde bu görüşmelere daha detaylı göz atmak mümkündür.

## Üçüncü Bölüm

### LGB Çalışanlarla Yapılan Derinlemesine Görüşmeler ve Bireysel Tanıklıklar ve Bu Tanıklıklardan Edinilen Sonuçların Değerlendirilmesi, Uzmanların Görüşleri

#### Görüşmenin Amacı ve Sorulan Sorular

Çalışma hayatında lezbiyen, gey ve biseksüel çalışanların karşılaştığı sorunlar, sendikal süreçleri ve cinsel yönelim kaynaklı yaşanan ayrımcılıkları ortaya çıkarmayı düstur edinen bu çalışmanın diğer ayağını, 100 eşcinsel ve biseksüel çalışanla yaptığımız anketlerin daha detaylı ve doğrudan bireysel tanıklıkları ve yaşantıları ortaya çıkarmayı hedef alan derinlemesine görüşmeler ve bunlardan çıkan tanıklıklar oluşturmaktadır.

Yapılan görüşmeler sonundaki durumlara göz atıldığında Türkiye’de LGB çalışanların iş yaşamında yalnızlaşma, yabancılaşma, işten atılma, işe alınmama, mobbing/taciz, aşağılanma ve damgalanmaya maruz kaldıkları belgelenerken, tekil olaylar ve tanıklıklara bakarak yaşanan bu tarz durumların Türkiye’de oldukça yaygın olduğu ve insan haklarına aykırı bir şekilde eşcinsel ve biseksüel çalışanların uygulanan tüm caydırma politikaları neticesinde en sonunda işten çıkarılması veya daha fazla direnemeyip istifa etmesi ile sonuçlandığı ortaya çıkmıştır. Görüşme yapılırken öğrenilmesi hedeflenen bilgiler görüşme yapılan kişilerin adı-soyadı veya rumuzu, yaşını, cinsel yönelimi, mesleğini, sektörünü, eğitim düzeyini içerdiği gibi, şu anda çalıştığınız işyerindeki görev tanımınız nedir? , sosyal güvenceniz var mı varsa hangisi?, sendikalı mısınız? Hangisi?, sendikalı iseniz sendikada açık mısınız?, Sendikada yaşadığınız ya da yaşama ihtimaliniz olan sorunlar nelerdir?, sendikalı değil iseniz LGB çalışanların sendikal sürecinden haberiniz var mı?, cinsel yöneliminiz iş yerinizde biliniyor mu?, bilinmiyorsa gizleme sebepleriniz nelerdir?, biliniyorsa bundan dolayı sıkıntı çekiyor musunuz? Örnek vererek açıkla mısınız?, cinsel yönelimden dolayı geçmişte ve şimdi işte ya da başka herhangi bir alanda yaşadığınız sorunlarınız nelerdir? Örneklerle anlatır mısınız? , cinsel yönelim sebebiyle soruşturma işten atılma işe alınmama terfi ettirilmeme taciz ve aşağılamalara maruz kaldınız mı?, STK üyesi misiniz hangisi?, sizce Türkiye’de LGB çalışanların yaşadığı sıkıntılar nelerdir? Bu problemlerin giderilmesi için neler yapılmalıdır? Gibi sorulara doğrudan verilen samimi yanıtları da içermektedir.

Aşağıda, yapılan tüm bu görüşmelerin sonunda ortaya çıkan Türkiye’deki eşcinsel ve biseksüel çalışan hakkında yaşanan sorunlara birebir tanıklıklar ve bu tanıklıklardan çıkan sonuçlar ve veriler bulunmaktadır:

#### Derinlemesine Görüşmeler ve Bireysel Tanıklıklar

Derinlemesine görüşmeler yaptığımız kişilerin üzerlerine en çok yoğunlaştığı sorular, "sendikalı iseniz sendikada açık mısınız? sendikada yaşadığınız ya da yaşama ihtimaliniz olan sorunlar nelerdir? sendikalı değil iseniz LGB çalışanların sendikal sürecinden haberiniz var mı?, cinsel yöneliminiz iş yerinizde biliniyor mu?, bilinmiyorsa gizleme sebepleriniz nelerdir?, biliniyorsa bundan dolayı sıkıntı çekiyor musunuz? Örnek vererek açıkla mısınız?, cinsel yönelimden dolayı geçmişte ve şimdi işte ya da başka herhangi bir alanda yaşadığınız sorunlarınız nelerdir? Örneklerle anlatır mısınız? cinsel yönelim sebebiyle soruşturma işten

atılma işe alınmama terfi ettirilmeme taciz ve aşağılamalara maruz kaldınız mı?, STK üyesi misiniz hangisi?, sizce Türkiye’de LGB çalışanların yaşadığı sıkıntılar nelerdir? Bu problemlerin giderilmesi için neler yapılmalıdır?” oldu.

Görüşme yaptığımız kişilere “**cinsel yöneliminiz iş yerinizde bilinmiyorsa gizleme sebepleriniz nelerdir?**” diye sorduk.

**Eflatun Süreya, 25, lezbiyen, Analist**

“Öğrenildiği takdirde arkadaşlarım tarafından dışlanmaktan, aşağılanmaktan, iyice yalnızlaşmaktan ve en sonunda işten atılmaktan korkuyorum.”

**Biol, 25, Kantitatif Araştırmacı, Gey**

“Sorun olsa söylerim. Başkalarıyla iletişim kurmamı gerektirecek bir iş değil”.

**S. Canova, 30, Eşcinsel, Analist**

“Bilinmediği için çok direkt bir sorun yaşamadım ama anlaşıldığını düşündüğüm durumlar var ve yer yer bunun üzerinden örtülü tacizlerle karşılaşıyorum, mobbing ve dışlanma gibi de kaygılarım var”.

**Çiçek Pamir, 28, lezbiyen, mimar, özel, üniversite**

“Statümü kaybetmekten, yıllarca didinip bir yere gelmişken ayağımın kaydırılmasından, aşağılanmaktan korktuğum için gizliyorum”.

**Gregor S. , 27, Gey, İngilizce Öğretmeni**

“Aşağılanma, tacize uğrama, işten çıkartılma ve hasta ya da suçlu yaf-tası yeme kaygıları taşıyorum”.

**Leyla Rendekar, 24, Biseksüel, Halkla İlişkiler, Satış**

“Öncelikle işimi kaybetmekten korkuyorum. Cinsel yönelimim yüzünden işimden atıldığımda ise yeni bir iş bulmamın çok zor olduğunu düşünüyorum. Ayrıca tüm bu süreçlerdeki insanların tavırları psikolojik olarak beni çok yıpratmaktadır. Tüm bunlardan korktuğum için de gizliyorum. Gizlediğim için ise kimseye yönelimimden bahsetmediğim ve bahsedersen dışlanmaktan korktuğum için yalnız kalıyorum ve yaptığım işe de işyerime özellikle kendime yabancılaşıyorum”.

**Özge, 25, biseksüel**

“Pek çok insan gibi, iş arkadaşlarının da algısının dar olacağı varsayımı üzerinden kendimle ilgili böyle bir gerçeği paylaşıp onların küçük dünyalarına herhangi bir katkıda bulunmak istememem”.

**Sedat Görgün, 41, biseksüel, muhasebe**

“Memuriyetim yanar, emekliliğime az kala böyle bir ayak kaydırma ya da işten atılmayı kaldıramam”.

**Sevim, 28, lezbiyen, çevirmen**

"Ya buradaki insanların çoğunluğunun eşcinselliği algılayacak ve algılasa bile bunu normal karşılayacak bilinçte olduklarını sanmıyorum. Bu arkadaşım dışında birkaç kişi bilse de sorun olmaz ama diğer insanlar için aynı şeyi söyleyemem".

Görüşme yaptığımız kişilere "İş yerinde cinsel yöneliminiz biliniyorsa, bildiği için yaşadığınız sıkıntılar nelerdir? Cinsel yönelim sebebiyle soruşturma işten atılma, işe alınmama terfi ettirilmeme taciz ve aşağılamalara maruz kaldınız mı?" diye sorduk.

**Arif Metin, 31, gey, danışman, özerk bir danışmanlık bürosu**

"Sonradan yönelimim hakkında zorunlu bir açılma sürecim oldu. Aynı iş yerinde 5 sene çalıştığım arkadaşlarım bir gün beni uzun süredir kız arkadaşlarla beni görmedikleri için ve sevgilim iş çıkışında beni almaya geldiği için, sevgilim için ve benim için "g..veren misiniz oğlum, bir gün de seni kızlarla görelim, niye hep aynı adamla görüyorsunuz seni" dediler. Ve daha sonrasında terfi etmek istemiştik, bu terfiler oylama ile yapılıyordu işyerinin sistemine göre. 18 kişinin 16'sından oy aldım. Oyunu alamadığım iki kişi benim bahsettiğim çalışma arkadaşlarımdı. Bu arkadaşlar, benim bu konuma yakışmadığımı, bu makamı hak etmediğimi, söyleyerek önümü kesmeye çalıştılar. Sonrasında aileme kadar mevzuyla taşıyıp oğlunuz/kardeşiniz ibnelerle geziyor diye aileme beni açık ederek, terfimi engellediler, moralman yıkımına ve en sonunda soruşturma ile işten atılmama, istifaya zorlanmama sebep oldular. Yukarıda anlattığım gibi moralman yıpratıldım ve sonunda tüm bu aşağılamalar sonunda işimden de edildim".

**Eflatun Süreya ,25, lezbiyen, Analist, navigasyon, özel şirket**

"Bir kere bir iş görüşmesine güzel feminen bir takım elbise ile gitmeme ve fiziksel görünümüm daha feminen ve uzun saçlı olmama rağmen, heteroseksüel görüşteki stereotip eşcinsel olmamama rağmen adam bana erkek gibisin ne biçim yürüyorsun demişti. Ne fena değil mi? Halbuki görüştüğümüz ofisin içinde sadece bir metre falan yürümüşümdür".

**Gregor S. , 27, Gey, İngilizce Öğretmeni, Eğitim**

"Sözlü olarak ya da davranışlar aracılığıyla alay edilmesi ya da tacize uğramak gibi durumlar söz konusu olabiliyor. Ayrıca sürekli bir kimlik gizleme baskısı insanı kendi kimliğine yabancılaştırıyor bu da iş performansını olumsuz etkiliyor".

**Levent, 44, gey, memur, kamu**

"Benim çalıştığım işyerim devlet kurumları içerisinde yüksek bir merci idi ve yaklaşımları oldukça formel ve nazikti. Resmiyete dayalı bir nezaket vardı. Ancak uzmanlığımı almak üzere gittiğim bir başka devlet kurumunda esas sıkıntılarımı yaşadım. Çünkü bahsettiğim kurum önceki işyerimin aksine homofobik, baskıcı, insan haklarına duysuz bir profile sahip bir yerdi. İşyerimde cinsel yönelimim bilindiği için taciz ve bildiklerinden dolayı bunu kullanmaya kalkabiliyorlar zaman zaman. İşlerine geldikleri zaman dışlanılıp aşağılanıyordum, gelmediği zaman sözü geçmezdi. En sonunda yükselmemin engellenmesine de sebep oldular tüm bu önyargı ve tutumları sebebiyle.

Başta aile istediği kadar bilsin hala kabullenmiyor. Bu sorunların en başında geliyor. Ve günümün büyük bir çoğunluğunu geçirdiğim işyerimde yaşadığım bir takım sorunlar, ailevi sorunlara da eklendiği zaman psikolojik bir baskı unsuru yaratıyor. Örneğin, bu kadar emek verdiğim bir işte eşcinsel olduğum için terfim yapılmadı, hak ettiğim kademe için keyfi bir yerleştirme yapılarak benim önüm kesildi. Cinsel tacizler oldu, onlar duyuruldu. İşyerinde tüm bu yaşadıklarımın dolaylı, cinsel bir baskı ve görünmez (manevi) şiddete maruz kalıyordum. Dışlanma çok belirgindi, ortam içerisine benim girmemle beraber herkesin susması ve bunu mimikler, jestler ile istenilmediğimi hissettiriyorlardı”.

### **Turuncu Hayal, 29, Gey, Özel Güvenlik Sektörü**

“Eşcinsel olduğu için işyerinden atılan, istifaya zorlanan, aşağılanan, sağlıklı zarar gören, hedef haline gelip nefret cinayetine maruz kalma korkusuyla yaşayan, ailesinin, kişinin istemsiz ve zamansız bir şekilde eşcinsel oluşunu öğrenmesiyle daha da bir çıkmaza giren, ailesiyle barışamayan, işsizlik yüzünden sosyo-ekonomik olarak çok zor günler geçirip belki de ömür boyu bir daha eşcinsel olduğunu savunamayacak bir korkaklığa itilen, kişilik bunalımları yaşayan ve aslında sadece diğerleri gibi kabul görme ve dışlanmamayı arzulayan ve sonucunda ayırımı uğramadan her fert gibi yaşayabilen bir insan olmamız hâlâ engelli. Ama umut her zaman yanar meşale olarak yüreğimizde, beynimizde. Her şey güzel olacak”.

Görüşme yaptığımız kişilere sizce “Türkiye’de LGB çalışanların yaşadığı sıkıntılar nelerdir? Bu problemlerin giderilmesi için neler yapılmalıdır?” diye sorduk.

### **Arif Metin, 31, gey, danışman, özerk bir danışmanlık bürosu, lisansüstü**

“En büyük sorunlardan bir tanesi hakarete uğrayıp şiddet, dışlanma ve alay edilme korkusuyla yaşamak ve onları koruyacak herhangi yasal ya da devlet-dışı-bir kuruluşun yeteri kadar güçlü olmaması nedeniyle yaşadıkları büyük yalnızlık ve ayrımcı sisteme boyun eğmek zorunda kalmak. Bu boyun eğiş nedeniyle de kendini gerçekleştirmeden, sindirilmiş bir yaşam sürüp haklarının sürekli bir şekilde sömürülmesi de öteki önemli sorunlar olabilir. Başka bir sorun da gizli yaşayan LGB’lerin egemen heteroseksistlerin LGB üzerinden yapmış oldukları homofobik esprileri dinlemek zorunda kalmak hatta gerektiğinde bu tür esprilere katılmak zorunda hissetmek ayrıca psikolojik bir şiddet olarak tezahür ediyor. Örgütlenme bilincinin tam yerleşmemesi ya da sendikaların bu konuda duyarsız olması nedeniyle sendikal alanda da hiçbir şekilde savunucularının olmaması, iş alanında LGB’lerin ezilmesine, sömürülmesine ve ekonomik anlamda varlıklarının tehdidinin devamına yol açıyor. Bu anlamda Türkiye’de buna yönelik çalışmaların yapılmaması, ya da yapılmak istenen projelerin desteklenmemesi ayrıca LGB’ler için moral bozucudur. Bu anlamda Avrupa’daki sendikaları örnek almak, sendikaların LGB seksiyonlarıyla diyaloga girmek örgütlenme anlamında önemli bir adım olabilir”.

### **Eflatun Süreya, 25, lezbiyen, tekniker, navigasyon, özel, üniversite**



"Lezbiyen, gey ve biseksüel çalışanlar, sadece cinsel yönelimleri, hayata karşı tutumları, işyerinde gizlemek zorunda bırakıldıkları yaşam biçimleri ile çalışma hayatı içerisinde birçok sorunla karşı karşıya geliyorlar. Bunların en başında işyerlerinde yaşadıkları yalnızlık geliyor. Çünkü paylaşım anlamında özel alanlarına dair hiçbir şeyi gündeme getiremiyorlar. Yalnızlığa ek olarak, sadece cinsel yönelime dair bir şüpheden kaynaklı olarak çalışma hayatında terfi etmeleri engelleniyor, dışlanıyor ve dahası işten çıkartılıyorlar. Ayrımcılık her alanda olduğu gibi, sendikal sürece de yansıyor.

Sendikal süreç içinde Türkiye' deki onlarca sendika içerisinde çalışma mevzuatına cinsel yönelimden kaynaklı ayrımcılığa karşı maddeler ekleyen ya da bu nedenle bir yönerge öneren ve yürürlüğe sokan sendika sayısı bir elin parmaklarını geçmiyor. Yurtdışındaki birçok sendikacının LGB çalışanlara yönelik sekreteryası varken ve bu alanda birçok gelişme yaşanırken ülkemizdeki sorun hala devam ediyor. Sendikalı çalışanların güvencesi varken, sendikalı LGB çalışanlar aynı haktan yararlanamıyor.

Bunun için LGB'lere yönelik ciddi bir önyargı kırma politikası sağlanmalı, devlet tarafından bu ayrımcılığa yasak getirilmeli ve bilinçlendirme seminerleri yapılmalı. Sendikalarda da aynı şekilde lgb çalışanlar diğer çalışanlarla tam eşitliğe sahip olmalı. Bir sorun yaşadıklarında sendika her daim arkalarında olmalı onları daha da güçlendirmeli".

### **Barış Sulu, 31, eşcinsel, web&dergi tasarımı, medya, üniversite mezunu**

"Öncelikli olarak yasalarla güvence altına alınılması gerekiyor haklarımızın. Cinsel yönelim dolayısıyla işten atılan bir LGB kişi yasalarla desteklenmediği için ve kimliğini açıkça yaşamadığı için dava bile açamıyor genelde. Yani hakkını arayamıyor. Ya da işten atılma sebebi olarak başka bir kılıf uyduruluyor, iş arkadaşların tarafından baskıya maruz kalabiliyorsun, dalga, alay konusu olabiliyorsun, mobbing en sık karşılaşılan durumlardan sanırım. İşte yasal güvenceler olsa ve sesini çıkartabilen örnek insanlar olsa daha iyi olacak ama maalesef henüz olabilmemiş değil".

### **Biröl, 25. Eşcinsel. Kantitatif Araştırmacı. Araştırma. Yüksek Lisans**

"Sovyet Sosyalist Cumhuriyetler Birliği'nin çöküşünün etkisiyle güçlenen ve adına neo-liberalizm dediğimiz süreç içerisinde vuku bulan toplumsal demoralizasyon işçi sınıfında sınıfsal anlamda depolitizasyonun kapılarını araladı.

Bugün işçi sınıfına ilişkin uluslararası ölçekte yaşanan en büyük sorun bu politik depolitizasyon ve bu depolitizasyonla birlikte gelen; işçilerin total bir özgürlük, eşitlik, kurtuluş muhayyilesi yerine hak ve özgürlüğü kendi çalışma alanlarıyla sınırlaması; kızıl sendikacılığın sarı sendikacılıklara evrilmesi ve bölgesel olarak işgücünün nitelik, nicelik, hacim ve yoğunluğundaki eşitsizliklerdir.

Gey Lezbiyen işçilerin işyerlerinde, sendikalarda açılmaya, örgütlen-

me ve sesi-sözü duyulan bir güç haline dönüşmesine ilişkin sorunlar bu süreçten ayrı değerlendirilmemelidir, değerlendirilemez. Devrimci kızıl muhayyileden ayrı tanımlanan bir GL işçi sorunu ve mücadelesi çerçevesinden hareket etmemek gerekir. Bu bağlamda, GL işçilerin sorunlarına ilişkin yapılacak final toplantısına ya da toplantılar dizisine çağrılacak isimleri kızıkları da dahil ederek belirlemenizi öneririm”.

### **S. Canova, 30, Eşcinsel, Analist, İletişim, Lisans**

“Öncelikle iş hukuku açısından bir tanımları yok bunun nedeni de anayasal düzlemde de tanımlanmıyor ve tanınmıyor oluşları. Hal böyle olunca heteroseksüellerin birliktelikleri üzerinden yararlanabildiği hiçbir haktan yararlanamıyorlar. Bunun dışında en başından işe alınmama nedeniyle “işçi” olamama gibi bir sıkıntılar var ve sadece belli alanlara sıkıştırılıyorlar, işten atılma, mobbing gibi sorunlarda ciddi sorunlar. Bunların önüne ancak örgütlü bir tavırla geçilebilir”.

### **Çiçek Pamir, 28, lezbiyen, mimar, özel, üniversite**

“LGB çalışanlar işyerlerinde gizlenmek zorunda kalıyorlar ve başkasının hayatını yaşamak olmadıkları insanlar gibi rol yapmak zorunda kalıyorlar. Çünkü tüm varolan homofobi ve önyargılarla baş etmek o yaklaşımlar karşısında dimdik durabilmek oldukça güç. Ve ihtiyaç duyulan baş etme gücünü alabilecekleri bir sendika da yok. Yel değirmenlerine karşı bir başına savaşmak zorunda LGB’ler. Misal ben Don Quixotte değilim ki, kendi başıma baş edecek kadar deli değilim. Ancak çoklu hareket ve aynı tavra karşı aynı zamanda aynı şekilde bir yaklaşım sergileyerek ve sendikalarda biz de varız diye haykırarak yavaş yavaş bir şeyleri değiştirmenin mümkün olduğuna dair inancım baki”.

### **Deniz Altın, 29, gey, akademisyen, kamu(eğitim-bilim iş kolu), Lisansüstü**

“Kimliğini gizlemek zorunda kalma, öğrenilir ve kimliğin açığa çıkarsa işten atılma, istifaya zorlanma, iş bulamama, damgalanma, dışlanma, taciz, mesleğinde ilerlemesinin (terfinin) önünün kesilmesi, bulunduğu statüyü kaybetme, uzaklaştırma, sürgün, vb.

Bu problemlerin giderilebilmesi için yasal alanda değişikliklere gidilmesi yani anayasada ve yasalarda, cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği ayrımını yasaklayan düzenlemelerin yapılması gerekir. İş kanununa bu anlamda cinsel yönelim ayrımcılığını önleyen hükümler konulmalıdır. Bunun için LGBTT örgütlerin mücadelesi çok önemlidir. Ancak LGBTT örgütler emek mücadelesi ile bütünleştiği, LGBTT çalışanların hakları emekçilerin gündemine girebildiği ölçüde bu sorunlar görece de olsa azalacaktır. Bu nedenle emek örgütleri ile daha yakından ilişkiler kurulmalı, işbirliği yapılmalı ve LGBTT eğitimleri verilmelidir. Bununla birlikte LGBTT bireyler ve diğer tüm ezilen/emekçi kesimler için kurtuluş topyekun bir dönüşüm yani devrim ile mümkündür”.

### **Gregor S., 27, Gey, İngilizce Öğretmeni, Eğitim, Yüksek Lisans**

“Bana göre en büyük sorun kendi deneyimlerimde de belirttiğim gibi

cinsel kimliğimizi, yönelimimizi, sürekli gizlemek mecburiyetinde olmaktan kaynaklanıyor. Bu durum önce yakın çevrede sonra iş hayatında ve zaten genel olarak toplumsal hayatın tamamında baskı ve gizlenme hali içerisinde yaşayan LGBT'ler için hayatın hiçbir kesiminde kendini tam olarak ifade edememek ve kendini gerçekleştirilememek anlamına geliyor. Sonuçta, baskı gören, gizlenen, bir yalanı oynayan ya da büyük sırları olan bireyler olarak iş yaşantısında da mutsuz ve verimsiz oluyoruz. Bu sorunun çözümü kavuşabilmesi için bence en önemli iki adım toplumun bilgilendirilmesi ve yasal güvencemizi sağlayabilecek kanunların meclisten geçmesidir. Toplum LGBT birey olmanın bir hastalık olmadığı bilincini kazanırsa bizler de kendimizi gizlemek mecburiyetinde kalmayız. Daha büyük tehditlerden bizleri koruyacak olan şeyse yasal haklarımızın kabul edilmesidir. Bu yasalar LGBT bireylerin iş güvenliğini de kapsamalıdır. Ancak o zaman iş yaşantısında cinsel kimliğimiz bilinebilir”.

#### **Levent, 44, gey, memur, kamu, üniversite**

“Benim yaşadığım sıkıntılar dışlanma, aşağılanma, terfi ettirilmeme, manevi şiddet ve tacizdi. Ve Türkiye’de birçok LGB işçinin de aynı şekilde bu tarz muamelelere maruz kaldığını düşünüyorum. Bunlara ek olarak, diğer bir çok çalışma alanında bir çok sorun da mevcut. Tabii ki bu sorunların en temel nedeni bana göre homofobi ve cinsel yönelim ayrımcılığı. Bu konuda ne yazık ki Türkiye’de şu anda bir şeyler yapabilmem için önünde birçok engel var. Ancak sendika gibi, stklar gibi kurumlarla desteklenen bu alanda yapılan tüm hareketlerim bu sorunların çözümünde atılan başarılı bir ilki adım olduğuna inanıyorum”.

#### **Leyla Rendekar, 24, Biseksüel, Halkla İlişkiler, Satış, Üniversite**

“Bence çoğu LGB çalışan cinsel yönelimini açık yaşamıyor, gizlemek zorunda kalıyor. Açık yaşamayı tercih edenler ise iş bulmakta zorluk çekiyor. Ayrıca açık olan LGB’ler iş arkadaşları tarafından aşağılanıyorlar. En kötüsü de onları savunacak sendikalar yok Türkiye’de. Sendikalar “cinsiyet” körü oldukları gibi aynı zamanda cinsel yönelim körüler en iyi ihtimalle. Ya da direk kendileri LGB çalışan ve üyelerine ayrımcılık uyguluyorlar. Çözüm olarak önce toplumun algısının değişmesi gerekir tabii ama öncelikle iş kanunları ve sendika tüzükleri cinsel yönelim ve cinsiyet ayrımcılığını önleyecek şekilde düzenlenebilir”.

#### **Nevin, 23, Biseksüel, Çevirmen**

“Kişisel deneyimim -çok “şanslı”yım ki- hiçbir olumsuz deneyimi içermiyor, ortalama deneyimler ile çok fazla ölçüşmemesinin farkındayım.. Ancak, bireysel edinimlerimi toparladığımda, iş yerlerinde, “açılma”nın hemen hemen hiç mümkün olmayacağını; gönüllü ya da istem-dışı (tesadüfen) açılmaların, kişinin işini koruma imkânını tehlikeye atacağını söyleyebilirim. Heteroseksüel bireylerin kendilerini, “açılmak” gibi bir süreçten geçmek zorunda hissetmemeleri ve bunu ifade etmelerinde “gerek” olmamasının yanında; LGB bireyler, iş ve işin-getirdiği etkinlikler dahilinde “başkaları gibi olmak”a zorlanırlar. Ve “başkası ol-

mak”, bireyin var-olamamasıdır ve iş yerinde en başta kendisi olmak üzere, “iki-yüzlü” bir hayatın şartı koşulmakta olabilir.

Görünür olmak, evet, şiddeti ve tepkiyi de beraberinde getirebilecektir ancak “başka” kimliklerinde var olduğunun altını çizmek için, çeşitli ölçülerde “risk” olmanın ve görünür olmaya çalışmanın gerekli ve faydalı olduğunu düşünüyorum. Bu çalışmayı, inanılmaz derecede değerli buluyorum. Bir çalışma da, iş-verenler ile bire bir görüşmeler şeklinde yapılabilir. “Gerçeği yansıtan” yanıtların alınması da, “doğru dil ile sorulan” sorular ile mümkün kılınabilir”.

#### **D. Gurdur, 26, lezbiyen, bilgisayar mühendisliği öğrencisi + grafiker, bilişim, üniversite**

“Uluslararası bir şirkette çalışıyorum, ne iş arkadaşlarım ne de patronlarımla herhangi bir problem yaşamadım. Aksine şirket yemeklerinde sevgilimin de katılmasını çünkü diğer çalışanların eşlerinin de katılabileceği gibi nazik tekliflerle bile karşıladık.

Ailem dahil çevremdeki herkes cinsel yönelimimi biliyor son 6 yıldır kimseden saklamadım ve ailemin duygusal tepkisi dışında hiçbir olumsuz tepkiyle karşılaşmadım.

Ben Trde diğer dünya ülkelerinden farklı olarak iş hayatında yaşanan sorunlar olduğunu düşünmüyorum. TR halkının kültürel tabularına dokunulmadığı sürece hiçbir işveren çalışanını eşcinselliğiyle ilgilenip bunu sorun haline getirecek kadar önemsemiyor. TR genelinde çalışan işçi kesime gösterilmeyen saygıdan eşcinseller de nasibini alıyor fakat bu bilinçli bir tepki olmanın dışındadır. En azından benim çalıştığım sektörde işini iyi yapan bir eşcinselle toplumun sınırları asılmadığı sürece asagilama bir tarafa hakettiği saygı bile gösteriliyor. Bu bahsettiğimiz sınırlar asıldığı zaman da zaten heteroseksüel olmak hiçbirseyi değiştiriyor...”

#### **Sedat Görgün, 41, biseksüel, muhasebe, kamu, lise**

“Tüm önyargıların beşiği olan bir ülkede eşcinsel ve çalışan olmak çok zor. İş yerinde cinsel yönelim kaynaklı bir sorunda bizleri kollayıp gözetken bir sendika da yok. Aslanın ağzında ip üstünde çalışmaya ve yaşamaya çalışıyoruz. Bu anlamda sendikalarda örgütlenmeye ve sendikaların LGB sekreteryası olmasına çok önem veriyorum. Ülkede böyle sendikalar olsa ya da var olan sendikalar düzenlerini bu yönde uyarlasalar, hukuki anlamda da yasalarca korunmanın önünde büyük bir adım atılmış olur”.

#### **S. Ö. , 28, lezbiyen, çevirmenlik, eczacılık, üniversite mezunu**

“Açık olanların sorunlarını bilemem fakat gizli olmak söyleyeceğin bazı şeyleri söylememek, heteroseksüel varsayılmak gibi normalde sorun gibi görünmeyen ama bir miktar can sıkıcı şeyler mevcut”.

#### **Turuncu Hayal, 29, Gey, Özel Güvenlik Sektörü, Lise mezunuyum, Açık öğretim Üniversite**

“Öyle çok ki; öncelikle işten atılma, istifaya zorlanma, kariyerinin duraklatılması, dışlanma, aşağılanma, kabul bile görülmemesi, taciz, zarar görme korkusu ve zamanla değişik paranoyalar, maddi sıkıntılar, sosyal anlamda kazanılan “saygın ve başarılı” kimliğin zamanla yitirilmesi ve aklıma gelmeyen birçoğumuzun yaşadığı homofobik tutum ve önyargılar. Bunların sonucunda herhangi biri gibi olamama, yaşayamama ve korku var.

Bence bunların düzelmesi için son zamanlarda en çok desteklediğim “GÖRÜNÜR OLMA” durumu çok önemli. Ben birçok şey kaybetmiş olsam da çevremde düşüncelerimle, duruşumla “bak bende senin gibiyim, sevdiğin biriyim, senin kadar başarılıyım, ben herhangi biriden farksızım ve bunlarla birlikte eşcinselim” diye haykırıyorum. Kimisi ne gerek var, bilmesin diyor ama belki de herkes kendi küçük çevresinin en azından yarısına bu düşünceyi hissettirebilirse öyle büyük bir kitle olur ki, böyle genişlemiş bir düşünce gurubuyla diğer aşamalar daha kolay gelişir. Daha sonra toplumumuzun artık eli kulağı, öğrenilebildiği her şey olan medyanın da homofobik yapıdan sıyrılarak yanlış olmayan varlığını herkesime duyurmasıyla daha güzel adımlar da atılacaktır. Bu yüzden de ben medyanın çok önemli olduğu kanısındayım. Medya içerisindeki eşcinsellerin ve eşcinsel olmayanların ortak hareket etmesi lazımdır. Bir de siyasal alan var. Bu hükümeti birçok özgürleşme ve hak arama çerçevesinde başarılı görsem de sanki eşcinsel dünyaya kulaklarını kapatmış ve hatta çok da olumsuz düşündüklerini hissediyor ve görüyorum. Bugün herkesin artık eşcinselliğiyle tanıdığı Aydın’ı ve Fatih Ürek’i sözüm ona heteroseksüelleştirme, Huysuz Virjin’e sansür ve bildiğimiz, bilmediğimiz birçok diğer durumları (eşcinsellikle alakalı olan) baskıcı ve tehditkar bir tavırlara değiştirmeye çalıştığını düşünsek çok da kolay olmadı kanısındayım. Ki muhafazakâr yapılarla çok zor bu reformlar. Yine de ben siyasal anlamda çalışmalara devam ederek ihtimallerin zayıf olmasına karşın daha fazla çalışarak bu yapının da değişebileceğini umuyorum. Sonuç olarak eşcinseller her yerde ve yanlış değil ve hatta yalnızca değil düşüncesini bu saydığım tüm kulvarlarda yayabilirsek (Bunu söylemek ile yapmak ve devamında yaşanılacak zorluklara göğüs germenin burada yazdığım kadar kolay olmadığını ve olmayacağını da biliyorum) bence eşcinseller nefret cinayetlerine rağmen, kırılan umutsuzluklara rağmen istediği ve hak ettiği ve diğerlerince zaten kazanılmış olan tüm haklara kavuşabileceğini umuyor ve istiyorum”.

## **Diğer Tanıklıklar**

### **Kaan, Hatay, banka memuru**

“Ben bir bankada memur olarak çalışıyorum. Bazen çok sıkıcı günler geçiyorum. İş arkadaşlarımla aram iyi sayılır. Tabii onlar da bilmiyor eşcinsel olduğumu. Bilseler bana aynı şekilde yakınlık gösterirler mi onu da bilmiyorum. Bir yandan da onların bilmemesi benim açımdan daha iyi. Çünkü ben özel hayatını gizli yaşayanlardayım”.

## **29 yaşındaki bir eşcinsel**

"Çalışma hayatında kimliğimizi ifade etmek mi? Şaka yapıyorsunuz herhalde. Tabii ki de edemiyoruz. Nasıl edelim? Kime edelim? Gey olduğumuzu söylemememize rağmen şaka yollu, karakterimize, kişiliğimize, şeklimize saldırıda bulunuluyor, alenen benliğimizle alay ediliyor. Bu homofobik davranışlara cevap mı verelim, işimizi mi yapaalım şaşı- rıyoruz. İş yerinde diğer herkese gösterilen, sokaktaki bir yabancıdan dahi göstereceği kadar bile bir saygıyı görmüyoruz. Arkamızdan olma- dık laflar ediliyor, (Şeker şey, tatlı çocuk, kibar oğlan, topoş vb.) Bu pis laflar halimize acıyan çaycıdan, temizlikçi teyzeden kulağımıza geliyor. Kimi patron da bunlarla bir oluyor, alkış tutuyor, kimisi de bu rezilliğe göz yumuyor, yadırgamıyor".

### **Serap, İstanbul, üniversite mezunu, grafiker**

"Bir bilgisayar firmasında iki yıl çalıştıktan sonra açılma sürecine girip artık ameliyat aşamasına gelince problemler yaşamaya başladım. Çalı- şanlar ya da yönetimle ilgili önceden bir rahatsızlığım yoktu, ben de yönetici pozisyonunda sayılabilirdim, ama bir gün "kusura bakmayın, işlerimiz çok aksayacak denerek" işime son verildi. İşlerimiz gittikçe yoğunlaşıyor dediler, aslında çok transfobik bir tavırla çıkarılmadım iş- ten, rasyonel düşündüler, ya da ben öyle yorumladım. Asıl sorun da ameliyat sonrasında başladı. 2004'den itibaren pek çok yere iş başvu- rusunda bulundum ama hiç ikinci görüşmeye çağırılmadım. Görüşme- lerde insanlar şaşkınlık içinde, ne yapacağız şimdi der gibi bakıyorlar. Birebir gördüklerinde tavırları hemen değişiyor, hatta biri bekleme sa- lonunda sanıyorum kameradan görmüş beni, görüşmeye bile almadı, "kusura bakmayın acil bir toplantımız çıktı" diyerek benimle görüşme- diler. 2 yıl işsiz kaldıktan sonra bir yayıneviyle anlaştım, şimdi dışarıdan kitap kapağı yapıyorum".

### **Selçuk, Ankara, üniversite mezunu, medya çalışanı**

"Bir gazetede muhabir olarak çalışıyorum. İşyerinde muhtemelen her- kes eşcinsel olduğumu biliyordur, bazılarına ben söyledim. İnsanlarla yakınlaştıktan sonra gardınızı düşürüyorsunuz. Hatta ben paylaştıktan sonra çok daha samimi olduk, çok daha yakınlaştık, onlarda kendilerini- le ilgili daha rahat konuşmaya başladılar. Ben kendimi şanslı görüyö- rum, çok liberal ortamlarda çalıştım hep. İnsanlar sempati ile yaklaştı- lar, hiçbir zaman kimseden ters bir tepki görmedim. Bunda sektörün etkisi var. Homofobi sektörden sektöre çok değişiyor, bazı sektörlerde yaratıcılık daha ön plana geçiyor, mesela bizim bir editörümüz 'Çok da normal olmayın, biraz da anormal olun' derdi. Her şey o kadar hızlı değişiyor ki sürekli hepimizden yeni bir şeyler çıkarmamız isteniyor, yaratıcı olmamız isteniyor, hani biraz çılgın olmak, biraz değişik olmak bazı sektörlerde işe yarayabiliyor".

### **Ali, Ankara, üniversite terk, bilgisayar operatörü:**

"Uzun yıllardır memur sendikasında bilgisayar operatörü olarak çalışı-

yorum. Çalışma arkadaşlarım eşcinsel olduğumu biliyorlar. İlk andan itibaren cinsel yönelimimi dile getirmesem de aynı evde bir erkekle kaldığımı biliyorlardı. Erkek arkadaşımınla gün içindeki telefon görüşmelerim ya da bana yaptığı ziyaretlerde de samimi konuşmalarımızda herhangi bir sansür uygulamıyordum. İlk açıldığım dönemde sendika başkanı olan kişinin de itiraf ettiği gibi, benim eşcinsel olduğum tam olarak anlaşıldığında, "işleri çok iyi yapan" bir eleman olmam benimle çalışmaya devam etme gerekçeleriydi. Aksi takdirde cinsel kimliğimden dolayı işten çıkarmak isteyebileceklerini belirtmişti. İlk bakışta bir ayrıma uğramıyor gibi görünsem de çalışma arkadaşımın eşinin sigortasız olması dolayısıyla eşi üzerinden sağlık işlemlerini yürütmesi, benim uzun yıllardır birlikte olduğum partnerimin benim sağlık sigortamdan herhangi bir şekilde yararlanamaması ilk akla gelen ayrımcılık. Diğerlerinin eşlerinin başına gelebilecek kaza, ölüm vb. durumlarda yasal olarak faydalanacakları özlük hakları, izinler benim ancak patronlarımın anlayışlı davranması dolayısıyla yararlanabileceğim ama yasal olarak hakkımı olmayan durumlar. Her ne kadar benim için Sevgiiler Günü bir anlam ifade etmese de en son bu yıl 14 Şubat'ta bir yöneticimizin "evli" olan diğer iki çalışana gül getirerek eşlerine götürmeleri için yaptığı jestte beni unutmaması, herhangi bir yemekli toplantı gibi katılımlarda diğer çalışanların eşlerini de getirmeleri talebine rağmen benim "sen de gel" şeklinde davet edilmem, yılbaşı gibi günlerde diğer çalışanların "aile" olmaları dolayısıyla daha önce çıkmalarına olanak sağlanması, uzayan mesailerde diğerlerinin "aile"leri dolayısıyla işi erken bırakıp gitme lükslerinin olması gibi ilk aklıma gelen ayrımlar oluyor".

### **H. K. , Denizli, üniversite mezunu, işsiz**

"Bir akrabamın vasıtasıyla yıllar önce bir kan tahlili laboratuvarında çalışmaya başladım. Tüm bu yıllar boyunca da aynı işi yaptım. 2 kez işten atıldım, bunda işlerin kötüye gitmesinin de payı var. İşten çıkarılmamın direkt olarak eşcinsellikle bir alakası olduğunu zannetmiyorum, çünkü hiçbir zaman sen böylesin diye işverenden bir olumsuzlukla karşılaşmadım. Ama iş arkadaşlarım için aynı şey söz konusu değildi. Bir iş arkadaşımın aleyhimde yaptığı dedikodularla çevremde bazı olumsuzluklarla karşılaştım. İş arkadaşım çevremdeki markete, gazete bayine gidip eşcinsel olduğumu yayıp o kişileri bana karşı kıskırttı, artık bana selam bile vermiyorlar. İş arkadaşımın yaptığı dedikodu haricinde bir ayrımcılık yaşamadım, kriz nedeniyle işten çıkarıldım hatta patronum da benimle çok ilgilendi. "Ne yapacaksın" diye sordu, "ben de cinsel yönelimimden dolayı bu yaştan sonra iş bulmamın zor olacağını söyledim."

### **Salih, üniversite mezunu, orta düzey yönetici**

"10 yıla yakındır aynı şirkette çalışıyorum, birkaç yıl önce orta düzey yönetici oldum. İşyerindekiler eşcinsel olduğumu bilmiyorlar ya da ben öyle olduğumu sanıyorum. Özellikle gizlenmiyorum ama eşcinsel olduğumu söylemem durumunda çeşitli güflüklerle karşılaşacağımı düşünüyorum. İş yerinde eşcinsel olduğunuzu söyleyememeniz, bunu söy-

lemeniz durumunda yasal olarak bir yaptırımla karşılaşsanız bile iş arkadaşlarınız ve işyeriniz tarafından farklı biçimlerde psikolojik baskı ile karşılaşacağınız endişesi başlı başına ciddi bir ayrımcılık türü. Yasalar eşcinselliğiniz nedeniyle iş yaşamında fiziksel-psikolojik baskıya veya iş akdi feshine karşı koruyucu değil. Bu da kişinin eşcinsel olduğuna açıklaması durumunda iş güvencesini tehlikeye sokuyor”.

### **İlker, Bilgi İşlem Danışmanı**

“Çalışma hayatı, Türkiye’de herkes için çok çetindir. Bazen hayatta kalmak için çalıştığınızı ve bu yüzden de modern bir köle olduğuna düşünürsünüz. LGBTT üyeleri ise hetero egemenliğinde kurulumuş çalışma hayatı kurallarına kendi öz prensiplerinden ödün vererek uymak zorundadır. Bu seks emekçisi olsanız da, özel şirkette yönetici olsanız da böyledir. İşte tam bu nokta da karar vermek zorunda kalırsınız. Prensipleriniz mi yoksa ekmeğiniz mi?

Ben bilgi işlem uzmanıyım. Bundan önce ki işyerimde çok ağır sözlü taciz ve şiddete uğradım. Bu şiddetin başlangıcı İstanbul’a tayin olmamla başladı. Şirket maaşıma zam yapmış, ev kirama kadar birçok olanaklar sunmuştu. Çalışmaya başladığımda korkunç derecede yalakalar toplumu içindeydim ve bir de yalanan tanrımız vardı ve ona her gün günaydınla başlayan ibadetler ediyorduk. Bana verdiği görevlerden biri arkadaşşıma bakıp küfretmemdi. Örneğin a.k. gibi... Erkekler birbirlerine küfrederek konuşurlar. (Güç gösterisi işte senin pipin varsa benim de var demek için.) Hiçbir zaman yapmadım tabii ki bunu. Sadece bu baskı 3-4 hafta kadar sürdü. En sonunda bıktı. Bunu bana söyletmek istemesinin en temel nedeni ise onun standartlarında bir erkek gibi davranmamamdı. Bu şekilde bana erkek olmayı öğretecekti. Yine bir olay daha; İstanbul’da yağmurda ıslanmayayım diye sokaktan aldığım şeffaf, rengi olmayan ve sapı beyaz bir şemsiye vardı. Bir gün onunla işe gittim. Her haltımızı incelediği gibi şemsiyeme de anlayacağınız kafayı taktı. Kahkahalar atarak sapık gibi gülmeye başladı. Sonra da bir yerlerden şirketin özel yaptırdığı bir şemsiye buldu (aynı dede şemsiyesi gibi bastonlu filan) onu bana verdi. Yolundan günahkârı çevirmiş bir peygamber kadar sevinçliydi. Hiçbir zaman onu gereğinden fazla pohpohlamadım. Saygısızlık da yapmadım. Bir gün aptalca incir çekirdeğini doldurmayacak bir hatayı üzerime yıktı. Asla haksızlığı kabul etmedim ve istifamı verdim. Şimdi çalıştığım iş yeri yöneticileri cinsiyet ayrımcılığı yapmayan ve sadece yaptığınız işe bakan insanlar. Arada sırada bazı garip duyumlar alıyorum. Örneğin bir iş arkadaşım üst yöneticilerimden ikisinin kendi aralarında benim hakkımda konuşarak güldüklerini duymuş. Ve bana “biraz dikkatli olun” dedi. O gün başta biraz ürkütüm ama çok da hoşuma gitmişti. Onlarda her şeyin farkında ama iş yerinde önemi olmadığını anlamıştım. İş yerimizde kimse kimseye cinsel kimliğini saygısızca sormaz. Zaten cinsiyetsiz bir iş ortamından yana da değilim. Cinsiyetlerin ve cinsel kimliklerin tanındığı bir iş ortamından yanayım. Bir eşcinselim ve eşcinsellerin heteroseksüellerden daha güçlü ve daha yaratıcı olduklarını düşünenlerdenim”.



## Yasin, 25, Adana, Finansman uzmanı ve Yönetici Asistanı

"İki kimlik bana fazla; birisi olmalıyım...

Bugün yapmamam gereken bir şeyi yaptım. Çalıştığım şirkette şefim olan kadına söyledim gey olduğumu. Bir anda can sıkıntısından ya da patavatsızlığımdan ötürü söylemedim elbette. Ruhum daralıyor artık, ne yediğim yemekten tat alıyorum, ne üstüme boca ettiğim parfümlerin kokusunu duyuyorum, saçlarımı kim bilir bu kaçınıcı kazıtışım. Kırpıklarım göz kapaklarıma fazla gelir oldu artık. İki kimlik bana fazla. Birisi olmalıyım, gizli de yaşamak istemiyorum ama mecburum ya da mecbur hissediyorum. Kelimelerimi toparlayamıyorum; ama eğer hepimiz aynı kaderle gelmişsek konu zaten anlaşmıştır. Personelim ama evladı gibi dinlemeye hazır olduğunu söyledi. İşimdeki performansım da düşüyordu kendimle savaşıma mağlup. Bu satışlardan anlaşılıyordu zaten, birkaç kez uyarıcı tarzda bir sohbet gerçekleştirdi benimle. Beni evladı gibi seven bir kadından bahsediyorum. Sebepsiz, ortada hiçbir şey yokken toplantı salonunda, eğitimde vs. Bir anda hıçkırıklara boğulmamın sebebini merak ediyor, yardım etmek istiyordu bana. Bunu hissetmiştim. Ona ne olursa olsun güvenmem gerektiğini, beni personelden ziyade evladı olarak dinleyeceğini söyledi. Bir kaç kez yaptı bu konuşmayı; ama en son intihar girişimimde de başarılı olamayınca, onunla konuşmaya karar verdim.

Yine berbat bir gündü benim için. Nefret ederek başladığım günü, nefret ederek bitiriyordum. İnternette tanıdığım sanal seks düşkünleri, beni karısı ya da kocası gibi görmek isteyenlerin hâlâ yaşıyor ve ben yasadıkça hayatımda olacağını bilerek güne başlamak benim için başlı başına bir kaos sebebiydi zaten. Öğle yemeği için çok güzel bir kafeye götürdü beni. Yemeklerimizi söyledik; ben çok bitkin bir haldeydim. İntihardan kurtulmuş ama bitkindim. O, kocaman tabaktaki salatısından yemeye başladı, ben sadece çatalla tabağımı karıştırdım. Onunla konuşmayı ben seçtiğim için, konuya kendisi girmede. Sadece sabırla bekledi konuya başlamamı. Bir kaç kez başlayacak gibi oldum, tıkan-dım. O da dikkatini bana vermiyordu, çekinmeyeyim diye. Salatısını yemeye devam ediyordu. Sonra bir anda ağlamaya başladım yine.

Çatalını bıraktı... Peçeteyi aldı... Ağzını sildi... Ben bir anda söyledim; "Ben eşcinselim!"

Sonra ağlarken sesi biraz daha fazla çıkar ya insanın, o mekanda yeme-yiye herkes benim eşcinsel olduğumu öğrendi. En yakın iş arkadaşlarım ve rakip firmadan kavgalı olduğumuz kişi bile! Sonra yemeği bıraktık, koluma girdi ve dışarıya çıktık. Bir yandan peçete veriyor, bir yandan da dinliyordu. Anlayamıyorum ama anlamaya çalışıyorum dedi. Ona en başından anlattım hikâyemi. O da ağladı, etkilendi çok fazla. Belki de ben etkilendi sandım! Çünkü ertesi gün hiçbir şey aynı değildi. Benimle konuşmuyor, bazen bana daha önce hiç bakmadığı kadar çatık kaşla bakıyordu, şirket içinde bir arkadaşımınla konuşamaz olmuştum. Öyle ki tedirgindim. Bakışları, bir anda yükselen ses tonu, imalı tavırları, bana hem anlamsız geliyordu hem de tedirgin oluyordum. Buna sadece ay sonuna kadar dayanabildim. Bir anda askerlik şubesine gittim, tecilimi bozdurup askere gidecektim. Tecilimi bozdurdum, bir de erken

gitmek için dilekçe gönderdim Ankara'ya. Bir hafta sonra şubeden aradılar. Antalya'da kışlaya teslim olmam gerektiğini söylediler. Hayatımda hiçbir şeye bu kadar şaşırmadım herhalde, hemen evi aradım, ablama söyledim annem ve babama alıştırarak söylemesini; ablam bayıldı...

Sonra şefimi aradım, onunla konuşmak istediğimi söyledim. Görüşmesinin olduğunu ve akşam konuşabileceğimizi söyledi; nerede olduğunu söyledi ve yanına gittim. Görüşmeye girecekti, konuşmamız lazım dedim. Sert tepki vermiştim, dinlemek zorunda hissetti sanırım. Ona bu tavırların sebebini sordum. Saçma sapan şeyler söyledi. Ama demek istediği şey belliydi ve ben bunu biliyordum. Bir eşcinseldim ve benimle çalışmak istemiyordu. Ona söylediğim için kendimi hiçbir zaman affetmeyeceğimi ve onu da hiç affetmeyeceğimi söyledim. Bir gün hayatınızdaki en yakın kişinin eşcinsel olduğunu öğrenirseniz belki beni anlarsınız ama o zaman da onu affetmeyeceğimi, benim gururumu kırdığını söyledim. Sonra askerlik olayını söyledim. Pazartesiye kadar çıkış işlemlerini yapmamız gerekiyor dedim. Şaşırdı, daha fazla konuşmak istedi ama onunla konuşmak istemedim. Şirketin insan kaynakları departmanını aramış, akşama evrakları göndermişler. İmzalamam gereken yerleri imzaladım gözüm kapalı. Tazminatımın bir haftaya kadar hesabıma yatacağı söyledi ve vedalaşıp ayrıldım şirketten. Arkadaşlarımdan çoğu öğrenmişti bile eşcinsel olduğumu. Ama akşama benim için bir veda partisi yapmışlar şirketin toplantı salonunda. Güzel bir akşamdı ama kırgın bir şekilde ayrıldım çok sevdiğim işimden. Askerliğimi Kıbrıs'ta yaptım. Askerden geldikten sonra hatlarımı değiştirdim, başka sektörde bir iş buldum ve şu anda hâlâ devam ediyorum çalışmaya. Ben mutluyum. Kendimle barıştım artık. Ve inanamazsınız belki ama iyi ki geyim diyorum artık. Bu bana bir lütuf olsa gerek. Asıl önemlisi, şirketten bir arkadaşımı gördüğümde P. Hanım'ın beni dilinden düşürmediği, pişman olduğu ve bana ulaşmak için her yolu denediğiydi. Ama bunlar artık benim için önemsiz şeylerdi.

Ben bir eşcinselim, geyim ve mutluyum! Ben bir okyanusum. Elindeki taşlarla suyum bulandırmaya çalışanlara sesleniyorum; suyuma düşen her kum tanesi rengime bulanır!"

### **Atila A. , banka memuru, eşcinsel**

"Eşcinsel ve işçi sözcüklerinin bir araya geleceği pek düşünülmesine de toplumun her kesiminde olduğu gibi çalışma hayatının içerisinde yer alan eşcinsellerin çalışma hallerine değinen bir sohbet için ufak bir ön hazırlık yaptım. Belirlediğim çeşitli alt başlıklar ile genel bir çerçeve çizmeye çalışacağım. Memurum ve bir bakanlıkta çalışıyorum. Memur ve işçiler birbirinden farklı gibi görünse de sınıfsal ayrımı sosyalizm menşeli işçi hareketinden farklılaşarak, günümüzde statü olarak keskin sınırlarla ayrılamayan çalışma halleri haline gelmiştir. Bu nedenle çalışma hayatı içerisinde işçi, memur olmayı çok da birbirinden farklı görmüyorum. Bir zamanlar gündemde tutulan mavi yakalı beyaz yakalı ayrımına değinecek olursak büroda, ofiste çalışan kişinin ürettiği iş ile fabrika ya da atölyelerde çalışanların ürettiği iş anlamında tabiiyet açı-

sından büyük farklılıklar yoktur. Her ikisi de ücrete ve bir patrona tabi olarak çalışırlar. Diğer yandan devlet tarafından mevzuat kapsamında hem bilinen 657 devlet memurları kanunu hem de 4857 sayılı iş kanununda yapılan belirli ayrımlardan bahsetmek gerekecek bu statülerin ne olduğunu kavramak için. İşçilerin tabi olduğu iş kanununda işçinin kim olduğu tanımlanıyor. "Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi denir" diye. Devlet memurları kanununda ise çalışma statüleri dört başlık altında toplanıyor. Memur, sözleşmeli personel, geçici personel, işçi. İşçilerin çalışma halleri ve koşullarının ayrıca özel bir kanun (iş kanunu) ile belirleneceği belirtiliyor. İşçi ve memur ayrımının dışında ayrıca mevzuatta yer alan geçici personel, sözleşmeli personel, kadro karşılığı sözleşmeli personel, süreli-süresiz iş sözleşmesi vs. gibi ayrımlarla aslında çalışanların statülerinde farklılıklar yaratılarak dayanışma ağı bir şekilde kırılmaya çalışılıyor. Sendikalaşma süreci zorlaştırılıyor ve yan yana gelmek, yan yana durmak zorlaştırılıyor. Sanayi devriminden sonra batılı ülkelerde iş hayatını düzenleyen kanunlar işçilerin haklarını korumak için özel düzenlemeler yapılması gereğinden çok bunun için grev yapan işçilerin yoğun çabaları sonucunda elde edilmiştir. Türkiye'de ise işçi ve memurlar için yapılan düzenlemeler daha çok işveren ve devleti koruyan hükümler içermektedir. 1980 cuntası sendikaları feshetmiş daha sonra askeri anayasa ile sendikaların çerçevesi çizilmiş ve sendikalar kanunu ile neredeyse olmayan bir grev hakkı verilmiştir. Bunun yanı sıra çalışanları birbirine düşüren yasal düzenlemeler de uygulamalar da mevcut. Örneğin Türkiye'de bir ara şöyle bir kriz yaşanmıştı. İşçilerin ücretleri memurlardan daha yüksek tutulması nedeniyle gelir dağılımı işçiler lehinde artarken memur-işçi kamplaşması yaşandı. Memurların sendikalaşması sürecinde büyük sıkıntılar yaşandı ve işçiler memurlara "yaptıkları işle zaten bürokrasinin içinde yer alıyorlar" gibi bir suçlamayla gelirken, memurlar da "bizim de grev hakkımız olmalı ve biz de toplu iş sözleşmesi yapmalıyız. Bizim de çalışanlar olarak farkımız yok. Biz de aynı çalışma koşullarına tabiyiz" dediler.

"1980 öncesi siyasallaşan sendikalar ve bitmeyen grevlerden dem vursa da 1980 sonrası Türkiye'deki sendikacılık anlayışı tamamen ücret sendikacılığına dönüşmüştür. Bu da yetmemiş gibi işçilerden sonra memurların sendikalaşma sürecinde de devlet-işveren güdümlü sendikalar yani sarı sendikalar oluşturularak çalışanların pazarlık gücü kırılmıştır. Sendikalar kanunu ile bilinen sosyal haklar yasalarla belirlenmiş çerçevesi çok katı bir şekilde çizilmiştir ve bunun dışında sendikal faaliyetlerde bulunmak, grev yapmak yasalarca suç sayılmakta ve işçiler için ağır yaptırımlar öngörülmektedir. Örneğin yasal olmayan grevde işveren işçisini iş sözleşmesini bildirimsiz feshetme hakkına sahiptir. Bu nokta da kendi kişisel tarihimden bahsedecek olursam, memur sendikalarının yasal sayılmadığı dönemde Maliye Bakanlığında çalışıyor olmama rağmen iş yerimin statüsünün farklılığı nedeniyle Yargı-Sen sendikasında çalışmalarda bulunmuştum. Sendikada çalışmalara katıldığım dönemde eşcinsel bir çalışan olarak kendimi ifade etmekte bazı zorluklar çekmiştim. Bu süreç genel olarak şöyleydi: Çalıştığım yerlerde çok örtük bir eşcinsel olmadım fakat "ben eşcinselim" diye de

hiçbir zaman ortaya çıkmadım-çıkamadım. İşyerinde eşcinselliğimi örtmek için fazlaca bir çaba, kendini kasma gibi bir şey yaşamadığımdan sendikada işyerimin dışında ve biraz daha özgürlük sağlayacak bir alan olduğunu düşündüğüm için, bunun için çalışılan, çaba sarf edilen bir yer olduğu için ekstra bir rahatlık içerisindeydim. Özellikle orada kadın katılımcılarla aramda hemen bir yakınlık kuruldu. Aynı sıkıntıları paylaşan grubun içerisinde olduğumu fark ettim. Çünkü sendikal örgütlenme içerisinde yer alan kadınlar diğer çalışan kadınlardan farklı olarak hak arama mücadelesinin içinde bir şeyler yapmaya çalışırken, kendilerine özgürlük alanı yaratmaya çalışırken, diğer erkek sendikacılar tarafından ikinci sınıf muamelesi görüyorlardı. Bunu örnekleyecek olursam; bir çift vardı (karı koca çalışan), ben kadın olan ile çok samimiydim. Kadın arkadaşına espiyle de olsa kocası eve dönmesi konusunda basık yapıyordu. "Sen artık eve gitsen ben biraz daha kalsam" gibi bir şey vardı orada kadınlara karşı ne de olsa kadının yeri eviydi".

"Sendikaya beraber gittiğim arkadaşlarımdan eşcinsel olduğumu bilenler vardı iş yerinden memur arkadaşlarımdı onlar. Zamanla oradaki arkadaşlarla da yarı espri yarı ciddi derken eşcinsel olduğumu beyan etmeye başladım ve bir açılma süreci yaşamaya başladım.

Sendikada "politika yapma" gibi ciddi konular erkekler tarafından yürütülürken "sosyal faaliyetler" kadınlara verilmiş görevlerdi. Sendikaya gelenlerin yararlanması için kütüphane düzenlenmesi, birlikte tiyatro, sinema ve pikniğe gidilmesi, dayanışmaya arttıran ve birlikteliği sağlayan şeyler olarak hobisel faaliyetler diyorum ben bunlara kadınlardan bekleniyordu. Bulaşık yıkama sırasından kaytaran erkeklerin bulaşıklarını yıkamak yine kadınlara düşüyordu. Ben de o grubun içerisinde yer alan birisi olarak birlikte bir tiyatro oyununun izlemek için toplu bilet aldım. Oyunun adı da "Kuğular Şarkı Söylermez" idi. Daha önce Kaos GL ile birlikte gittiğimiz ve etkilendiğim bir oyundu. Sendikadaki arkadaşlarla birlikte bu oyunu izlemenin açılma sürecimi kolaylaştıracağını ve daha görünür olmamı sağlayacağını düşündüm. Hep birlikte oyuna gittik. Ve oyun büyük bir heyecan yarattı oyunu izlemeye gelenler arasında. Ben ikinci kez izliyor olmama rağmen sendikadaki heteroseksüel insanlarla gidiyor olmam nedeniyle çok heyecanlandım. İlk ara verilip de ışıklar yandığında birçok kadın arkadaşımın ağladığını gördüm. Ve gelip beni arada öptüler. Sen bizim kanatlarımızın altındasın manasındadır.

Oyunda bir eşcinsel karakter vardı. Arkadaşı AIDS oluyor. Oyun biraz Robin Williams'ın 'Birdcage'ine benziyor. AIDS olan bir karakter, gizli bir eşcinsel var. Bir de eşcinselliğini açık olarak yaşayan bir eşcinsel var. Bunlardan birisinin ailesi geliyor vs. bunun gibi bir şey".

"Bu oyunu seçmem sendikadakiler tarafından eşcinsel olduğum şeklinde yorumlandı bir şekilde amacına ulaştı. Oyunda verilen homofobi ve ikiye bölünmüş mesajını anlasalar da pek çoğunun üzerinde dönüştürücü etkisi olmadı. Sendika daha önemli işlerin yeriydi.

Kadınlar bana yaşlı gözlerle sarılıp kanatları altına alıp seni çok seviyoruz derken erkekler uzaktan hem kadınları hem beni izlediler. Erkekler daha sonra da sendikada bana daha dikkatli, daha ölçülü, daha mesafeli

davrandılar ve daha az temas kurdular. Zorunlu olmadıkça konuşmadılar. Mesela masada iki kişi kalınca hemen bir şey bahane edip masadan kalkma, uzaklaşma gibi tavırlar göstermeye başladılar. Bu süreç beni aslında içten içe yıpratmaya başladı. Çünkü orada kendimi daha özgür hissetmeye başlamıştım. Daha çok şey yapabileceğim bir alan olarak görürken birdenbire o bildik duvarlar yükseldi ve bir kez daha duvara tosladım ve üzülmeye başladım. Sonra sendikadaki bu homofobik tavır ile beraber yavaş yavaş sendikadan uzaklaşmaya, orada bir şey yapamayacağımı düşünmeye başladım ve sendika sürecinden koptum”.

Söyleşi için “iş bulmak, işsizlik ve başarı” diye bir alt başlık düşünmüştüm. Türkiye’de ve dünyada işsizliğin boyutları hakkında hepimizin bilgisi var. Türkiye’nin sosyo-ekonomik yapısı belli, iş şartları belli, bulunabilecek işlerin nitelikleri belli iken eşcinsel bir bireyin iş bulması diğer bireylere göre daha zor olduğunu söylemek kâhin olmayı gerektirmiyor. En başından zaten eşcinsel bir birey çalışma yaşına gelene kadar zorlu bir süreç geçiriyor. Eğitim hayatında daha başarılı olmak durumunda görülürken bu kez iş bulma aşamasına gelindiğinde daha nitelikli işler bulmak durumunda. Zaten koşullanma da buradan. Eşcinsel bir birey belirli iş sahalarında çalışırsa ancak daha mutlu olabilir, daha huzurlu olabilir, daha korunaklı olabilir ön koşullanması nedeniyle eğitim sürecinden başlıyor. Kendi kendine de buna motive oluyor. Diğer eşcinsellerle zaten temas halinde ise bu deneyimlerden faydalanarak otomatikman biliyor ki bir fabrikada çalışırken, bir memur olarak çalışırken daha zor bir süreç yaşayacak. Devlette memur olarak çalışırken uzman, müfettiş vs gibi işe başlaması bir avantaj halini alacak. Belirli meslek gruplarında kendilerini açık etmemiş olsa da ünlü eşcinsellerin bulunması bazı mesleklerin eşcinseller için daha uygun olduğu yargısını güçlendiriyor. Bunun yanı sıra bazı mesleklerin özgür ortamlar sağlıyor olması da bu sektörlerde çalışan eşcinsellerin sayısını artırıyor. Örneğin moda sektöründe, reklamcılıkta, sanatın herhangi bir dalında daha rahat çalışabiliyor, daha bireysel olunabiliyor. Fakat bu görünürlük aldattıcı bir oransallıktan ibaret. Gerek özel hayatımda gerekse Kaos GL ile birlikte çalıştığım dönemde her meslek grubundan eşcinsel ile tanışma fırsatını buldum. Meslek gruplarında belirli bir yığılmadan söz edebilmek için eşcinsel bireylerin cinsel yönelimlerini baskı altında kalmadan açıklamış olmaları gerekmektedir.

Yine işe girerken eğer yeterli eğitimi alamamış ya da iş hayatında başarılı ve iyi bir konumda yer alabilecek bir donanımı sağlayamamış bir eşcinsel birey genel işsiz sınıftan biri olarak iş bulma konusunda daha fazla zorlanacaktır. Çünkü iş ilanlarına göz gezdirildiğinde, genel görünümü ve diksiyonu düzgün, prezantabl, seyahate engeli olmayan vs. gibi bir sürü maddelerle karşılaşırız. Bir eşcinsel birey iş görüşmesine gittiğinde, diksiyonunda bir şey varsa hani şu bildik “kendini belli etme”, saç şeklinde, kulağındaki küpeye, giydiği takım elbisenin, taktığı kravatın rengine kadar mercek altındadır herkes gibi; ama onun dezavantajı eşcinsel oluşudur. Heteroseksist bakış açısının çizdiği kalıba uymayan bir görüntü varsa genel görünüşünde, “biz sizi ararız”, “size daha sonra döneceğiz” diye geri çevrilmektedir eşcinseller. Bununla ilgili deneyim-

leri defalarca duyduk, gördük, dinledik. Genel olarak aynı iş için talip olan aynı vasıflara sahip heteroseksüele göre eşcinselin işe alınma ihtimalinin daha düşük olduğunu söylemek abartılı olmayacaktır.

Çalışma hayatı içinde eşcinsellerin yaşadıkları başka şeyler de var. Örneğin izin ve fazla çalışma diye bir alt başlık açacak olursam, kendi deneyimlerimden ve çalışan arkadaşlarımdan deneyimleri üzerinden konuşacağım. Yılbaşıydı, bayramdı gibi özel günlerde her zaman için siz "lanetli bekâr" olarak bu günlerde çalışma adayısınızdır.

- Atilla'cım. Ayşe, Fatma bilmem kim bayram temizliği yapacaklar. Mukadder, Aydan hindi pişirecekler vs. işte. Sen kalır mısın bu akşam? Yılsonu biliyorsun. Hesapların tutturulması gerekiyor.

- Evet. Elbette zorla çıkan bir evet bu.

Ya da hafta sonu çalışma yapılacak. "ay benim çocuğum var" diyen bir kadın memur ya da "ben oğlumun veli toplantısına gideceğim" diyen başka bir erkek memura karşı yine siz "lanetli bekâr" olarak otomatikman bir mazeret uyduramama, bulamama nedeniyle zorunlu olarak, her zaman için işe gelen kişi olma konumundasınız.

Bir de bu saatlik izin meselesinden bahsetmek lazım. Çalışma saatleri içinde saatlik izin çok fazla kullanılan izin türüdür. Türlü gündelik ihtiyaçlar üzerinden gidecek olursak, evli heteroseksüel çalışanlar "çocuğum hasta şunu yapacağım", "kocam bilmem ne oldu bunu yapacağım", "benim oğlan şuraya gitti" vs. mazeretlerini çekinmeden söyler ve bir amir ya da patron bunların hepsini geçerli mazeret olarak kabul eder. Ama eşcinsel bir birey "sevgilim çok hasta bugün onunla ilgileneneğim" diyemez. Diyeceği şey şudur: "arkadaşım" ya da "ev arkadaşım" hastalandı. Bu da çok gülünç bulunur. Ben yıllardır çalışıyorum. Çalıştığım yerlerde, küçük birimlerde çalıştığımda bunu söyleyebiliyordum rahatlıkla. Ama şimdi bakanlık merkezdeyim. Amirime bir şey söyleyemiyorum. Sadece işim var diyorum. Ve eğer sık olursa "bu işlerin ne kadar çok, bitmiyor". Çünkü bir mazeret eşliğinde söylediğinde bunlar hiç görülüyor. İşte "aaa çocuğu var..". Çünkü onun da çocuğu var. İşte onun da karısı var. Bunlar hep anlayış gösterilebilecek şeyler olarak ortaya konuyor. Ama lanetli bekâr olarak ömür boyunca siz hep kimsenin kalıbına uymayan bazı yönlerinize bir şekilde sırıttırıyor ve göz önüne geliyorsunuz.

İzin konusu bitmez; bir de yıllık izin meselesi var, kocasının kampı çıkmıştır, oraya gidilecektir, annesinin yazlığına gidilecektir. Hemen şak şak bütün izinler yaz dönemi boyunca parsellenir. Kamuda çalışan memur ve işçilerde de yıllık izinler için uygulana gelen kurallar var. Bahar ayları geldiğinde, herkes izin kullanacağı dönemi yazar şu şu ay ya da şu tarihler arasında diye belirtilen tarihlere göre bir çizelge çıkarılır. Talepler arasında çakışma varsa birisini ileri birisini geri alırsın. Burada da "lanetli bekâr" olarak "ya sen ne yapacaksın, sen arkadaşınla sonra git" denilir rahatlıkla. İzin kullanırken de son izin tercihi yapabilen kişi

sizsinizdir ki ben bunu defalarca yaşadım. Neredeyse hiçbir zaman istediğim dönemde izin kullanamadım. Ben eğer sevgilim varsa sevgilimin izin dönemine uydurmak için didinirken sevgilim de diğer tarafta kendi iş yerinde aynı şeyi yaşıyordu. Tatil çizelgesinde genel olarak haziran başı ya da eylül sonu boş kalan tarihlerdir. Haziran ve Eylül pek tercih edilmeyen aylardır deniz tatilcileri için genel tercih temmuz-ağustostur. Deniz tatili için uygun olsa da seçim yapma hakkının gaspı nedeniyle hoş olmayan bir uygulamadır.

Bir diğer başlık sosyal güvence; Türkiye'deki sosyal güvence ve işsizlik ile ilgili politika yıllarca: "Bir kişi kamuda çalışsın, üç kişiye bakar" mantığındaydı. Bu üç kişiye bakar mantığı pek çalışmadı çünkü bir kişi anası babası ve ikiden fazla çocuğuna bakıyordu. Bu sistem çöktü. Çalışanlardan kesilen sigorta primleri çalışmayanlara ve emeklilere bakma konusunda yetersiz kaldı en başından beri. Sosyal güvenlik reformu şu sıralar epeyce gündemi meşgul ediyor; emekli olmak zorlaştırılıyor diğer yandan sağlık sigorta sisteminden yararlanmak kolaylaştırılıyor gibi görünse de verilen sağlık hizmetinin kalitesinin düşüklüğü malum, sürekli kullanılması gereken hayati öneme haiz ilaçların bedellerinin ya hiç ödenmemesi ya kısıtlı ödeme yapılması gibi düzenlemeler mevcut. Heteroseksüellere yönelik düzenleme aile sistemini destekler ve korur mahiyetteyken eşcinsel birey sadece kendisi için sosyal güvenceden yararlanılabiliyor. İster üç ay ister beş yıl ister ömür boyu yaşayacağı bir sevgilisi, bir partneri, bir eşi artık onu nasıl niteliyor, hiçbir zaman için sosyal güvencesinden yararlandıramıyor, faydalandıramaz. Yararlanması için yasal bir düzenleme olmadığı gibi böyle bir talebi olursa gülünecektir kendisine. Yine bu başlık altında benim aklıma gelen şeylerden birisi refakat. Eşi ya da çocuğu hastalandığında bir heteroseksüel birey eğer kendi izini vs. bittiyse kocası ya da karısı, çocuğu hastalandığında refakat etmesi durumunda işyeri bu durumu otomatikman olağanüstü bir durum sayarak hemen izin verir. Ne yapsın işte bakacak kimsesi yok. Ama eğer sizin sevgiliniz ya da eşiniz hastalansa bunu söylediğinizde "iznini kullan", iznin bittiğinde de "e başka kimsesi yok mu bunun, annesi babası yok mu bunun" deyip kestirip atacaktırlar. Bir ağır hastalık bir ameliyat durumunda bile sizin ömrünüzü birlikte geçirdiğiniz insanın yanında olmanız imkânsızlaşıyor.

### **Birinci durumda refakatçi yasal olarak düzenlenmiş ve ücretten kesilmiyor değil mi?**

Refakat edilmesi konusunda bazı düzenlemeler mevcut. Öncelikle tedavi hizmetinden yararlanacaklar 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 209 uncu maddesinde; "Devlet memurları ile herhangi şekilde bir sağlık yardımından yararlanmayan eşlerinin veya bakmakla yükümlü oldukları ana, baba ve ikiden fazla dahi olsa aile yardımına müstahak çocuklarının, hastalanmaları halinde, evlerinde veya resmi veya özel sağlık kurumlarında ayakta veya yatarak tedavileri kurumlarınca sağlanır. Ancak tedavi giderleri ve yol masraflarının ödenebilmesi için, tedaviye resmi tabip raporu ile lüzum gösterilmesi şarttır" hükmü yer almaktadır. Bu madde sağlık sigortasının kapsamını gösteriyor, işçiler

için SSK mevzuatı da var ayrıca. Refakat konusu ise yönetmelikle düzenlenmiş; "Yatakta tedavi edilenlerin, hastalıklarına gereği yerlerinde bir kimsenin bulundurulmasının zorunlu olduğu tedaviyi yapan sağlık kurumunun raporu ile belgelendiği takdirde, hastaya biri eşlik ettirilir. Bu takdirde ödenmesi gereken yatak ücreti, sağlık kurumunca düzenlenecek faturada gösterilmek ve belge eklenmek suretiyle, ilgili kuruma ödenir. Hasta özel sağlık kurumunda tedavi edilir ve giderler hasta tarafından bu sağlık kurumuna ödenirse, alınacak fatura ve belge ilgili kuruma verilerek bedeli kurumdan alınır.

Hastanın tedavi edilmek üzere başka bir yere gönderilmesi sırasında yanında bir kimsenin bulundurulmasının zorunlu olduğu hastayı gönderen sağlık kurumu veya kuruluşunun raporunda belirtildiği takdirde, hastaya biri eşlik ettirilir. Eşlik eden kimseye de, memurun bağlı olduğu kuruma, "Harcırah Kanunu" hükümleri dairesinde yolluk ve gündelik verilir, eşlik edenin yollukları da aynı madde hükümleri uyarınca ödenir." denilmek suretiyle zorunlu hallerde hastaya "refakat" imkânı sağlanmıştır. Ancak fıkra metninde hastaya biri eşlik ettirilir denilmek suretiyle hastayı gönderen sağlık kurumu veya kuruluşunun sadece bir refakatçi için lüzum gösterebileceği ifade edilmiştir.

Bu düzenlemede bahsedilen kişide genel olarak kan bağı aranır. Yani kan bağı olmayan kişi dış kapının mandalıdır. İzah edilmesi gerekir. Bunun dışında fiili durumda eğer rapor alınmazsa ya da raporun süresi bittiği halde hastanın tedavisi bitmemişse gereken kolaylık amir ya da patron tarafından sağlanır, elbette heteroseksüel olmak kaydıyla. Sosyal güvence başlığı adı altında hani başlı başına hakkında konuşulacak bir şey olmasına ve oransal olarak eşcinsellerin AIDS olma oranının heteroseksüellere göre daha düşük olmasına rağmen AIDS'e de değinmek istiyorum. Çalışan bir eşcinsel eğer AIDS olmuş ise önünde iki yol vardır. Birincisi devletin sağladığı sosyal güvenceden yararlanarak kamu hastanelerinde teşhis ve tedavi ki bu direkt ifşa sürecini başlatıyor. Bildirilmesi zorunlu hastalıklar hikâyesini geçiyorum, direk magazinleşiyor ve hastanın özel hayatını gazetelerden fotoroman tadında ya da televizyonlarda alacakaranlık kuşağı dizisi tadında takip edebiliyoruz. Hastaneye yatırılır, izole edilir, masraflarınız devlet tarafından karşılanır ölünce kireç kuyusuna gömülürsünüz. Çok karanlı bir tablo çizdiğimin farkındayım ama Murteza Elgin vakasını anımsayacaksınız. Yakın zamanda Urfalı bir ailenin dramını da. İkinci yol ise özel laboratuvarlarda teşhis ve AIDS ile ilgilenen stk'ların yardımı ile tedavi. Bu yol ile kişi izole olmadan yaşayabiliyor ölümcül olabilen hastalığın tedavisinde moral değerleri korunabiliyor. AIDS demek ölüm demek olmadığı halde devlet kanalıyla yapılan tedavi sürecinde yaşanan kişi hakları ihlalleri ile kişi kalitesiz bir yaşama mahkûm ediliyor. Çalışan birisi en iyi ihtimalle zorunlu olarak emekli edilme yoluna gidilir tabi işten çıkarılmazsa. Burada diğer tedavisi mümkün olmayan hastalıklarda gösterilen müsamahadan eser görülmez. Tedavisinin çok pahalı bir hastalık olması nedeniyle kişinin kendi başına bunu karşılaması neredeyse imkânsızdır. Kamuda çalışan HIV pozitif bir tanıdığım var, ilaçlarını bazen kendisi almak zorunda kalıyor. Türkiye AIDS alanında çalışan vakıflardan, derneklerden



yardım olarak tedavisini yaptırarak gizli bir şekilde bunu yürütüyor ve bu şekilde yürüttüğü için kendine ek bir hastalık bularak tedavisi için ya da ilaç kullandığı dönemlerde rahatsızlandığında bunu başka bir şeyle kamufle etmek durumunda kalıyor.

### **Bu diğer cinsel yolla bulaşan hastalıklar için de geçerli.**

Buna değindiğin çok iyi oldu. Cinsel yolla bulaşan hastalıklar dünya genelinde yayılmasının ve sıklığının nedeni hastanın tedaviyi geciktirmesi ve tedavi süreci başlayana kadar başkalarına bunu bulaştırması. Türkiye’de de süreç farklı değil. Bizzat yaşadığım bel soğukluğu vaka-sından bahsedeyim burada. Cinsel yolla bulaşan hastalıklar konusunda edindiğim kişisel bilgiler nedeniyle bel soğukluğu olduğumu anladığımda normal hastalanma sürecimde yaptığım gibi çalıştığım yerin doktoruna gidemedim. Bu yolla tedavi olmak bir şekilde yine hastalığınızı nedeniyle özel hayatınızın deşifresi anlamına geliyor. Çünkü bir vizite kâğıdı ya da hasta sevk kâğıdı ile hastaneye gittiğinde yapılan tahliller vs. kayıt altına giriyor. Geriye kurumuna dönüyor. Bu belgelene bir şey haline geliyor. Diğer yandan iş arkadaşlarınız hastaneye gittiğinizde hangi bölüme niçin gittiğinizi vs. sorarak direk taciz anlamında olmasa da aşırı merak ile yıldırabiliyor. Birisi ürolojiye gittiğinde işte ne bile-yim kadın doğuma gittiğinde “hımmmm” diye çalışılan işyeri anlamında zaten böyle hani sağlık anlamında göz önündesiniz. Yani burada yine erkeklerden çok kadınlar ve eşcinseller için. Çünkü bir kadının kadın doğum doktoruna gidiyor oluşu eğer çocuğu varsa “haa kürtaj mı yap-tıracak?”, bir eşcinsel, eşcinsel olduğu düşünülen bir bireyin böyle bir şeye gittiğinde otomatikman yine daha mercek altında, daha iri puntolarla konuşulan şeyler haline gelmesi oldukça rahatsız edici.

Hastaneye ya da doktora gittiğimde yaşadığım şeyler cinsel yolla bulaşan hastalıklar ile ilgili oldukça rahatsız edici ama yine de komik şeyler yaşadım ve duruma gülmeden edemedim. Komik diyorum çünkü tıp alanında eğitim görmüş ve Hipokrat yemini etmiş doktorların hasta haklarını hiçe sayarak homofobik tavırları ve ahlaki baskıları ile hastaları sorgulamaları, azarlamaları olsa olsa kendilerini komik duruma düşürüyor. Yine de üzerinde ayrıca durulması gereken bir zulüm.

Bir başka başlık olarak iş yerinde yaşanan maddi manevi baskılar. Eş-cinsel bir birey olarak çalışırken en hafifinden dalga geçilen kişisinizdir. Hadi diyelim hiç belli etmiyorsunuz. Gayet standart içinde kalıyorsunuz. O zaman yoksunuzdur zaten. Yani siz de otomatikman hetero-seksüel olduğunuz ön kabulü ile herkes gayet rahat gazetede çıkan, televizyonda gördüğü stereotipler üzerinden ya da haberler üzerinden eşcinseller hakkında istedikleri gibi atıp tutarlar. Alay konusu yaparlar. En çok anlatılan fıkra eşcinsel fıkralarıdır. En çok gülünen fıkra eşcinsel fıkralarıdır ve siz orda yoksunuzdur. Eğer ki varsanız, biraz da olsa sezinledilerse bunların dozu arttırılarak, sürekli gözünüzün içine bakılarak ya da kulaktan kulağa fısıldayarak bu cendere daha da sıkılaştırılır. Diğer çalışanlardan en çok duyulan “çok nazıksın”, “çok kibarsın”, “ne kadar efendisin”, “çok duygulusun”, “çok hassasın”, “çok temizsin”,

"çok tertiplisin", "ay ne kadar romantiksin" "Allah senin gibi bir koca ya da damat nasip etsin". Bu "çok"lar hep böyle çok çok abartılı bir şekilde, ince bir alay eşiğinde söylenerek rencide etmek için kullanılır. Eşcinsellik konusunda kara cahil diyebileceğimiz birileri varsa onu dürterek "ayşe... biliyor musun" diye ona da "bu aslında şöyle mi acaba. Günahını da almayalım" diye buralardan başlar dedikodular. Evlenmek zorunluluğu nedeniyle, yaşınız ilerledikçe "bu bekârlık nereye kadar?", "aaa sen de evlen. Senin de mürüvvetini görelim. Çoluk çocuğa karış artık aaaa..." diye zorunlu evlilik çemberiyle de desteklenir bu söylem. Onların standartlarında evlenmeniz gereken yaşın geçtiği ve normalin dışına çıktığınız durumda da perçinlenir.

İş yerinde iki türlü baskı mekanizması var. Birlikte çalıştığınız insanların sana davranışları var. Bir de patron ya da amir konumunda olan insanların davranışları. Şimdi çalışanlar öncelikle şeye başlıyorlar. Ayşe, Fatma bu anlattığım bu muhabbete başlıyorlar ve onun dozu onlarla kurduğunuz ilişkiye göre değişiyor. Eşcinselliğiniz ile ilgili şüpheler anlaşılana kadar onlar ile diyalogunuz iyi ise, sevilen biri iseniz, başarılı biri iseniz Ayşe, Fatma size işini kakalamaya, "Barışcan'ın şeyine gidecem, ablası.. ayyyy şunları da hallediver" diye iş kakalanır. İş yükünü size yıkmak ya da yeni bir iş çıktıysa onu hemen size yüklemek, "sen bunu anlarsın. Kafan çok çalışıyor. Sen yap." Bu örnekler çoğaltılabilir bu anlamda. Bir de bunun patron, amir'e yansıyan kısmı var. Bu terörize edilen şey eğer ilişkileriniz bir noktada gerilmeye başlarsa hani espri denilen şeyler daha vurgulu, tehdit eder, aba altından sopa gösterir şekle dönüşüyor. "Biraz daha canımı sıkarsan senin ibne olduğunu söylerim, herkes de bilir" ya da "bütün çevreye yayarım bunu... ha biz kendi aramızda konuşuyoruz. Bak kimseye bir şey demedim... belli etmedim, idare edip gidiyoruz şeyi", "bütün herkese yayarım, herkes bilir, herkes konuşur, barınamazsın, huzur bulamazsın" noktasına taşınabiliyor. Ve tabi bir yandan da amir ya da patrona "ona da bildiririz. O da senin nasıl biri olduğunu bilir" noktasına gelebiliyor. Ya da diyelim ki amir ya da patron sizi ziyaret etti. Aynı ortamdasınız. O şakalaşma şeyi nasıl oluyorsa oluyor. Bir şekilde eşcinsel kasıtlı bir şeye getirilebiliyor. Bu, o kişinin zevzekliğinden çok aslında homofobisinin ne düzeyde olduğu ile alakalı. Yani hiç alakasız bir şekilde bunu ortama boca edip sizin yüzünüze bakıp sırtatabiliyor.

Yine işyerinde çalışırken eşcinsellere yapılan şeylerden birisi "tacizci" suçlaması. Eşcinselsen tacizcisindir. Benim sendikada yaşadığım şey. Onunla baş başa görünmek. Beni de ibne sanırlar mı korkusunun dışındayken, taciz edilebilir miyim korkusunun etkili olduğunu düşünüyorum. Bu taciz edilme paranoyası işten çıkarmalarda çok etkili oluyor. Patron seni işten çıkarırken aslında çalışkan bir elemansın vs. ama "diğer çalışanlar seni istemiyorlar" cümlelerini kurar. E niye? Herkesin bir cinsel yaşamı varken eşcinsellerin cinsel anlamda saldırgan olabileceğinden hareketle herkese dokunabilir, herkesi taciz edebilir, iş huzurunu bozabilecek kişi olarak görülüyor. İflah olmaz bir göt korkusu işten çıkarmalarda çok etkili oluyor. Taciz suçlaması ayrıca işten çıkarırken tazminat ve diğer mali hakların gaspı için de bir kılıf oluyor. Sesini yükseltmeye kalkarsan işinden olmakla kalmaz başka iş bulman da zorlaşır. Bir arkadaşım

kendisi işten çıkmaya karar verdiğinde, kendisine karşı dava olarak işyerindeki birisini taciz ettiği suçlaması ile dava açtılar. Arkadaşım onları dava edemedi. "Biz seni işten atıyoruz. Sen çıkmıyorsun". Sen zaten buradakileri taciz ettiğinden dolayı işten çıkarıyoruz. Bu arkadaşımın uzun süreli bir ilişkisi de vardı iftira olmasına rağmen sevgilisini de olumsuz etkiledi. Ayrıca arkadaşımın karşı dava açamamasının nedeni yıllarca birlikte olduğu partnerine bile bir karabasan şeklinde yansıyan olayın dava aşamasına gelmesi halinde basına yansması ihtimali, basına yansımaya bile tebligatlar ve mahkeme sürecinin işleyiş durumu nedeniyle ailesinin de otomatikman deşifre sürecine girmesi ve ailesinin de bu anlamda zarar görmesi. Sonuçta hani iş bulamayacağı gibi gerçekten hani o bildiğimiz klasik aile tanımlaması nedeniyle oğlunun eşcinsel olduğunu öğrenmesi travmasının üstüne bir de tacizci, bir nevi sapık muamelesi görmesi işten değil. Belki de ileride açılma ihtimali ve göreceği kabul olasılığı da sıfırlanıyor.

Disiplin konusunda İş kanunu ve devlet memurları kanununda ayrı düzenlemeler var. Genel olarak yasalarda eşcinsellikle ilgili hükümlere rastlanmıyor bunun yerine cezalandırma aşamasında hep yasalarda yer alan muğlâk ifadelerden yararlanılıyor. Buralarda geçen bazı maddelere değinecek olursam; Devlet memurları kanununda "uyarma" cezası en hafif cezadır. Bir çalışanın sözlü ya da yazılı olarak uyarılmasıdır. Cezaların verilmesini gerektiren durumlar diğer konularda oldukça net olmasına rağmen eşcinsel memurlara ceza verilirken kullanılacak maddeler muğlâk ve genel ifadeler içerirler. Örneğin "Devlet memuru vakarına yakışmayan tutum ve davranışta bulunmak". Yani bir eşcinselin davranışlarının beğenilmemesi nedeniyle en basitinden amiri onu tutum ve davranışlarının devlet memuru vakarına yakışmadığı bahanesiyle cezalandırabilir. Devlet memuru vakarı nedir? Bu tanımlanmıyor.

Kınama cezası var. Bu da davranışların yazılı olarak kınanması diye geçiyor kanunda. "Hizmet dışında devlet memurunun itibar ve güven duygularını sarsacak nitelikte davranışta bulunmak". Bunun bir ağır cezası "aylıktan kesme" cezası. Orda da "hizmet içinde" diyor. Aynı şey ama birisinde hizmet dışında diyor, birisinde hizmet içinde diyor. Burada da yine "devlet memurunun itibar ve güven duygularını sarsacak nitelikte olan" şey kanunda tabii ki tanımlanan bir şey değil.

Hem iş kanununda hem devlet memurları kanununda, iş kanununda zaten şey yok. Aynı ayrı cezalar yok ve tanımlanmış değil. Ortak bir şey var. Görevinin yerine getirilmesini dil, cinsiyet, siyaset, felsefi inanç, din ve mezhep ayrımı yapmak diye bir şey var. Belki de kanunda tek anılan yer burası. Burada da ayrımcılığın aslında suç olduğu söyleniyor ama sonuçta burada çalışan olarak değil de devlet memurunun kendisine gelen başvurularda bu ayrımları yapmasının suç olduğu söyleniyor. Oysa fiyiyatta bizde polis bir devlet memuruyken bunlara uduğunu söylemek mümkün değil. Ceza alıyor mu almıyor. Devlet memurları kanununda en ağır ceza "memuriyetten çıkartma" cezası. Burada da yine eşcinsellikle ilgili öne sürülebilecek maddeler "Memurluk sıfatı ile bağdaşmayacak nitelik ve derecede yüz kızartıcı ve utanç verici hare-

ketlerde bulunmak". Memuriyetten çıkarma için eşcinselliğin sokulabileceği tek madde bu. Burada da yine neyin memurlukla bağdaşmayacak derecede utanç verici ve yüz kızartıcı olacağı tamamen sübjektif bir şey. Bu süreç nasıl işliyor? Uyarma cezasını direk amiri verebiliyor. Kınamayı yine amiri verebiliyor ama diğer cezaların disiplin kurulları var. Yüz kızartıcı ve utanç verici olup olmadığı oradakilerin sübjektif kararına dayanıyor.

İş kanununda değinilmeyen bir husus var. Orda cinsel taciz geçiyor mesela. İki türlü şey var. İş akdinin feshinde geçiyor bunlar. Eğer işveren çalışanına cinsel tacizde bulunursa işçi haklı sebeple bildirimsiz fesihte bulunabiliyor. Eğer çalışan patronunu taciz ettiyse yine fesih hakkı var. Kanunlarda da bu şekilde değinilmiş. Aslında mevzuat denilen, yasa, tüzük, genelge, tebliğde eşcinsellere yönelik bir düzenleme açık olarak yok. Bunun olmayışı Türkiye’de işte "aaa eşcinsellere karşı bir yasa yok, bir yaptırım yok, bir ceza yok", bu anlamda Türkiye’de eşcinsel cenneti bir ülke gibi algılanabilir. Devlet memurları kanununda eşcinsel olmak işten çıkarılmak için bir gerekçe olarak konulmuş olsa. İşe giriş kriterlerinde eşcinsel olmamak gibi bir şey konsa fakat yok. bu aslında şöyle bir şeyi beraberinde getiriyor yasak yok, eşcinsel olup olmadığını soran yok beyan etmezsen sorun da yok. Hak arayışında ya da talep anlamında el kol bağlayan bir şey. Tuzak gibi bir şey. Ama özel düzenlemeler mevcut. Mesela askeri kanunda var. Ona bağlı olarak çıkarılan yönetmelikte var. Öğretmenlerle ilgili çıkarılan yönetmelikte açıkça belirtiliyor. Ama diğer çatı kanunlarda bir eşcinselin memur olmasına ya da memur olarak çalışmasına ya da eşcinsel olduğu öğrenildiğinde memuriyetten çıkarılmasını ilişkin bir hüküm bulunmuyor.

Sendikaların çalışan eşcinsellerin kendini var etmesi ya da sözünü söylemesi anlamında çok önemli bir alan olduğunu düşünmüyorum. Hem işçi hem memur sendikalarının yaptığı bir şey yok. Memur sendikaları zaten son düzenleme ile tamamen pasifize edildi. Hiçbir şey yok. Hiçbir hareket de yok o alanda. Sendikalı olan memurlar sürülüyordu bir yerlere. Bir şekilde bir hareketti bu. Bir bilinç oluşturuyordu ama onu bile bıraktı şu an devlet. Hiç ilgilenmiyor. Çünkü istediği zemine çekildi memur sendikalaşması hareketi. İşçi sendikaları da yine sadece toplu iş sözleşmeleri olduğunda sözü alan, iş sözleşmesi imzalandıktan sonra da hiçbir şeye karışmayan sendika durumundalar. Gitgide gelirleri artıyor. Sosyal tesisler yapılıyor. Oteller yapılıyor. Örneğin bir sendikayı biliyorum.. İşte bu özelleşme dalgası altında kurumların sosyal tesisleri satışa çıkarılmaya başlandı. Kimileri uyanık çıktı. Bunları eğitim tesislerine dönüştürdüler yani özelleşmedi yani satılmadı o nedenle. Ama kimileri de kim uğraşacak bununla dedi. DSİ kendi sendikasına sattı. İhaleye çıktı ama. Sonuçta devletin parası daha çok diye düşünülür ya, ya da öyle olduğu varsayılır. Bir sendika kampı aldı. Ve kampı almış olması şu anlama gelmedi. İşçiler.. Her bölgeden beyaz yakalılar o kampa gidiyordu. Beyaz yakalıların da ben gibi olanları değil. Daire başkanları, genel müdürler bilmem ne, onun eltsi, kaynı, kayınçosu bütün hepsi gidiyordu. İşçiler bir an sevinçler. Aaa o kampa mı gideceğiz. Sendika orada bir ücret skalası belirledi ki işçinin oraya gitmesi

hayal! "Ücreti verin gelin. Herkes her dönem gelebilir". Yani otelcilik mantığı ile işletiyor sendika orayı ve dışarıdan talep var. Ve o gelir de yine sendikanın o bitmez tükenmez gelir kaynağına eklenen bir şey. Grev yapmak nerdeyse yasak gibi. Grev söz konusu olduğunda hep genel güvenlik gerekçesiyle grevler yapılamıyor. Ve gelirler olduğu gibi sendikalarda kalıyor.

## **İşyerindeki sorunlarını eşcinsel örgütleri içerisinde de ne kadar gündemleştirebildin?**

Devlet yatılı okulu mezunu olduğumdan 17 yaşında çalışma hayatına girdim. Kaos GL dernekleşmeden önceki dönemde Kaos GL ile çalışıyordum. Diğer problemler her zaman için daha can yakıcı olduğundan mıdır ya da çalışan eşcinsellerin bir araya gelmesinin zorluğundan mıdır? Ya da bir şekilde gemisini kurtaran kaptan olduğumdan mıdır? Çalışan bir eşcinsel olarak bir şekilde bunu çok gündemleştiremedim. Çünkü şöyle bir şey var. Onu konuşmalıyız belki de. Türkiye'deki yaşam standardı belli. İş sahibi olmak çok önemli. İşinden olmak o kadar tehlikeli bir şey ki. Her türlü zulmü bir şekilde sineye çekiyorsun. "aman ben işimden çıkmayayım da ne olursa olsun" denilebiliyor. Yok sayılmayı da, hor görülmeği de bir şekilde hazmediyorsun, hazmetmeye çalışıyorsun. Bu, senin savunma mekanizmalarının ne kadar güçlü olduğuna, ne kadar dirençli birisi olduğuna göre değişiyor. Her eşcinsel kendisi için her defasında bir yol tutturuyor. Ben yarı açık, yarı örtük bir eşcinsel olarak iş yerinde kendimce bir denge kurdum yıllardır. Ama dönüp baktığımda bunu nasıl irdeleyeceğimi çok net olarak bilemiyorum. Yani insanlarla diyalogunun iyi olması belki bu bilinçli bir seçim, belki de değil. Bilinçaltım beni dürtüyor olabilir iş arkadaşlarımla ilişkilerimi belirli bir iyilik durumunda tutmak için. İşimi düzgün yapma uğraşımında da belki de etkisi var bunun; böylece konumumu sağlamlaştırarak daha rahat ediyorum sanki. Eşcinsellerin hep diğer insanlardan daha başarılı olması, daha düzenli çalışıyor olması daha tertipli olması beklenen bir şey. Yani bu çitayı hem kendin koyuyorsun hem diğer taraftan da bekleniyor. Lanetli bekersan bütün bunları yapmak zorunda olduğun gibi işini daha iyi yapmalısın. Daha başarılı olmalısın. Çünkü zaten diğer yaşamınla onun gölgesi ve kamburuyla göz önündesin değilsen bile bunu böyle hissediyorsun, hissettiriliyor. Bizde bir sicil vardır sıfırdan yüze kadar verilen notların ortalaması alınır yıllık olarak verilir. Benim sicilim hep 90 ve üzeri oldu. Bunu aman ben 90 ve üzeri alıyım diye çalıştığım mı, bilinçaltımdan mı ya da korkularımdan mı tam olarak bilemiyorum ama hepsinin etkisinin olduğunu düşünüyorum. Başka bir örnek verecek olursam bununla ilgili; bir arkadaşım önce bir tezgâhtardı, o kadar hırslıydı ki diğerlerinden daha çok satış yapardı, daha iyi ilişkiler kurardı. Müşteri portföyü geliştirdi falan, sonra "gel seni mağaza müdürü yapalım" dedi patronları, daha sonra genel koordinatör oldu. Hep bu işte tutunma kaygısı. Yırtmak bir anlamda. Gerçek midir? Şehir efsanesi midir? Bilmiyorum ama. Konya'da bir sinemanın duvarına "buranın sahibi ibnedir" yazıyorlar. O da ertesi gün banknotlarla üstünü kaplatıyor yazının ve "benim bunun üstünü örtecek param var, ibneliğimi örtecek param var. Peki sizin ibneliğinizi örtecek neyiniz var?" diye yazıyor. Para

güç demek ezilmeyi engelleyen bir şeye dönüşebiliyor, eşcinsel olarak kabul görmeyi sağlamıyor belki ama rahat etmeyi paranın konforu ile sağlayabiliyor eşcinseller. Eşcinsel bireyin iş sahibi olması, kendi gelirini sağlıyor olması ailesinin kanatlarının altından çıkmasına yardımcı bir unsur. Eğer işsiz isen o aile kiskacıdan bir şekilde kurtulamıyorsun. Yani bir şekilde çalışan eşcinsel de başarılı olarak hayata tutunmaya, kendi kanatları ile uçarak kendine bir alan açmaya çalışıyor. Bu yüzden iş çok önemli, bulunan işte tutunmalı bunun için de herkesten çok gayret göstermeli ve yapılan eziyetleri sineye çekmelisin bir anlamda. Aileden bağımsız olmak ve kendini keşfedebilmek için bir iş gerekiyor. Diğer yandan aile ile durumlar farklı olabiliyor. Eğer biraz varlıklı ise aile, eğer evlenirsen ben sana ev de veririm. "babanın yanında çalışır-sın oğlum" ama açılırsa hadi yallah. Elinin tersi ile itilebiliyor. O yüzden eşcinsel bir birey için iş çok önemli. Toplumda tutunabilmesi için kendine bir alan açabilmesi için kendi hayatını yaşayabilmesi için işinin olması bu anlamda daha önemli. O yüzden de hani böyle tırnaklarımızı geçirerek daha çok tutunmaya çalışıyoruz heteroseksüellere göre. Yine kendimden bir örnek verecek olursam. Ben yarı açığım aileme. Annem biliyor. Kardeşlerimin bir kısmı biliyor. Bir kısmı bilmiyor. Bilenler diğ-gerlerine söylemiştir diye tahmin ediyorum. Ne bileyim onlar evlenip çıktılar. Düğün dernek yapıldı. Takılar takıldı bilmem ne. Ben kaç kere sevgilimle yaşamak için evden çıktığımda bana hiçbir şey takılmadı, takılmayacak. Ben birkaç kez ailemden ayrı yaşama deneyiminde bulundum. Evden çıkma anlamında. İkinci kez eve dönüşümde şöyle bir şey söylenmişti. Bu gelişin son. Bir daha çıkarsan dönüşün yok gibi bir şey eklendi bu bütün güzel lafların yanına. Ve bizzat benim kendi aldığım eşyalara rağmen ve ailemin yaşamına yıllarca katkıda bulunma-ma rağmen hepsi benim eşyalarım baştan aşağı. Kendime ait bir oda oluşturduğum. Ama o eşyaları alıp çıkamadım evden. Niye? Ya bir daha dönmek zorunda kalırsam eve.

**Belki coğrafik olarak da seçmek zoruna kalıyorlar. Mesela sen Ankara'dan gidemezsin yani. İstanbul gibi bir il dışında. O zaman da eşcinseller daha ucuz işlerde bile çalışmak zorunda. Yozgat'a gitsen ne yapabilirsin ki?**

Bir de şu aklıma geldi. Eşcinsel işçi ve memur tabaka olarak toplumda nasıl aşağıdaysa gey-life denilen şeyde de gey-life açısından da aşağı tabakadadır.

-Ne iş yapıyorsun?

-İşçiyim.

-Hmmm.

-Memursun. Hmmm.

Çünkü gey-life içerisinde de geçer akçe sayılan işler var. "Reklamcıyım". "Desinatörüm". "Dekoratörüm". "Baletim". "Ressamım". Bu tür meslek-

ler geçer akçeler. İşçi ve memur sınıfı gey-life içerisinde de lanetli bir sınıf. Ve eşcinseller arasında da aşağı tabakada yer alıyorsun. Ancak kendin gibilerle diğer eşcinsel işçilerle, diğer memur eşcinsellerle ya da bu kalıbı kırabilmiş statüsü farklı olan insanlarla birliktelik kurabiliyorsun. Bir partner bulma sitesinde "ben memurum", "ben işçiyim" yazdığın an nokta konuyor ve umursanmıyorsun. Bununla ilgili espriler de vardır. Ne bileyim iç mimarım diyorşa işte dekoratördür. Reklamcıyım diyorşa pazar poşetlerinin üstüne logo basıyordur falan gibi. Her kesimde olan sınıf atlama merakının yansıması gey-life'da da olduğundan işçi ve memur çalışan olmak bu anlamda da statünü aşağı çeken bir şey. Kendi içindeki homofobiye kurban olmanın sonucu.

**Ali Erol:** 15 yıllık süreci düşündüğümüzde aslında hareketimizin çıkmaz sokaklarından biri kamuda çalışma hayatında eşcinsel yaşamak. Eşcinsel var olmak. Bir eşcinsel ile tanıştığında o eşcinselin mahremine dair, sosyal, kültürel politik şeylerine dair her şeyi öğrenebilirsin. Ama bugün ama yarın. Hatta hangi okulda okuduğunu da öğrenebilirsin. Ama çalışan bir eşcinselin hangi işyerinde çalıştığını, aylarca da bir şeyi paylaşırsa, aynı örgütte de olsa öğrenebilmen yıllar alabiliyor. Bu çok ilginç bir şey. Bunun kesinlikle kayda girmesi gerekiyor diye düşünüyorum. Her şeyini açıyor. Her şeyini. Mahreminden beğenilerine kadar her şeyini açıyor. Ama işyerine dair bir tek cümle duyamıyorsun çalışan bir eşcinselden. Ben bunları anlıyorum. Hani ekmek kapısıdır. Hani sosyal izolasyon vs. Ama en azından bu tür konuları konuşurken bir cümle dahi kurduğun insandan bazen şeyi istiyorsun. E tamam. Örneğin öğretmen olduğunu söyleme. Ya ama eğitim alanında çalışıyorum diye bir cümleyi de kuramamak nasıl bir şeydir. Bizim hâlâ çözemediğimiz, en azından aşamadığımız konulardan biri. Haliyle eşcinsel işçi ve memurlar bir araya gelmediği, yaşadığı sorunları paylaşmadığında, bunun üzerine hak arama yollarında bir dayanışma geliştirmesi nerdeyse mümkün olmayan alanlardan birisi maalesef.

Yani bu korkunun ne kadar büyük olduğu ile ilgili. Neden bu kadar büyük bir korku var. Tutunmak. Hayata tutunmak ile ilgili. Bir örnek vereceğim. Sokakta sevgilimin elini tuttuğumda ya da sarılıp öptüğümde ikimizin de söylediği şey şu. Eğer iş günü ise bu ve biraz de işten erken çıkmışsak, tam iş çıkışı saati ise "ama bizimkilerin tam çıkışı saati. Tüh.." falan. "ya birisi görürse.." ailen falan daha geri planda kalıyor. Ben aileme açtım. O açık değil ama onun da aklına ilk gelen şey iş arkadaşları ve görülmenin sonucunda olabilecekler. İlk ilişkilerimde de bunu yaşadım. Önce iş. "eyvah ya iş yerindekiler görürse, iş yerindekiler duyarsa". Ya da işyerine bir telefon geldiğinde, diğer arkadaşlarıyla konuşurken, daha rahat konuşurken sevgilinle konuşurken tutturduğunuz tempo ya da seçtiğiniz sözcüklere bile dikkat etmek zorunda kalabiliyorsunuz. Kendini diken üzerinde hissediyorsun. Acaba konuşmalarımın bir anlam çıkarırlar mı? Bir şey konuşulur mu? Yani o öyle korkunç bir şey ki zincirleme büyüyor gidiyor bir çığ gibi. Bir arkadaş iş yerine küpesini çıkartmayı unutarak gitmiş. Ve oradan başlamış felakete giden son. Ben de bir gün unuttum ama benim şanslı günümüş ki çok sevdiğim, çok açık görüşlü bir arkadaşımın bunu görmesi ve

görür görmez beni uyarması: "şey Atilla bey size bir şey söyleyeceğim. Sakin yanlış anlamayın. Belki bilerek oldu ama belki unuttunuz. Ben hatırlatmak istiyorum, "küpeniz var kulağınızda". Tabii ki ben hemen küpemi çıkarırken bir yandan da o konuşmaya devam etti "biliyorsunuz bir oğlum var. O da belki 3-5 sene sonra büyüyecek ve küpe takmak isteyecek. Ben ona hayır takma demeyeceğim ama hani çalıştığımız yer böyle bir şeyi kaldıracabilecek bir yer değil" diye... ama bunu o oldukça çekinerek söylemişti. Başka bir arkadaş görseydi bu böyle gelişmeyecekti eminim.

Bir şeye daha değinmeden geçmek istemiyorum. Bunca eşcinsel birey var. Çalışan eşcinseller var. Çalışan eşcinsellerin, öğrenci eşcinsellerin hakları gasp ediliyor bu konuda düşünmeliyiz bir şeyler yapmalıyız dediğinizde "ay çok sıkıcısın her sözün bununla başlıyor her şey de homofobi her yerde heteroseksizmden bahsediyorsun." gibi yine kendi çevremizden gelen dudak büken eleştiriler var. Bunun kendi içimizde de aslında çok anlaşıldığını, çok kavranıldığını düşünmüyorum. Var olan durumu normal kabul edip içselleştirenler yüzünden kendi hak arayışımız da baltalanıyor bir yandan. Uzun yılların gibi bakanlar var bunlardan bahsedince. Bir yandan büyüyen bir hareket var. Ne bileyim dernekler kuruldu. Ankara ve İstanbul'daki oluşumlar dernekleşti. İzmir ayağı oluştu vs. derken LGBT hakları konusunda azımsanamayacak gelişmeler var. Medyada görünür hale geldi. Ama diğer yandan Sinan Aygün çıkıyor "biz iş veriyoruz bakın! Listeyi de getirdim ben bakın". Tornacı, tesviyeci falan şu şu... diyor. Yanındaki ... de "ha..ha..ha.. oralarda da çalışamazlar herhalde" diyerek travesti ve transeksüellerin "iş vermiyorlar. İş istiyoruz" sözleri ile dalga geçerek, bunu bizzat program yaparak bir şov haline getirebiliyorlar.

Bununla ilgili aklıma şey geldi. Güzin abla'ya yazılmış bir mektup. Ve o mektubun cevabı. Güzin abla herkesin ablasıdır noktasına geldi. O günlük bir şey. Belki arkasından yine o Güzin abla denilen kişi saçmalayacak eşcinsellikten kurtulmak için yine tavsiyelerde bulunacaktır ama elbette ki eşcinsel örgütlenmeler de bunun önünü açacak ya da bunu gündeme getirecektir. Türkiye'de bir hak arayışı var. Kişi bunu kendi başına çok akil edemiyor. Biz öyle bir eğitim sürecinden geçiyoruz ki var olan durumu, sistemi ön kabulümüz var. Ne yapacaksın bu ülkede demokrasi yok kim hakkını arayabiliyor ki dertsiz başıma dert mi açacağım, eşcinsel isen sesini kısıp oturacaksın. Sonuçta herkes çalışıyor. Herkesin yaptığı işi sen de yapıyorsun. Ya da işte kadınlara da ayrımcılık var, heteroseksüel olmasına rağmen ayrımcılık var. Ben eşcinselim. Zaten lanetli bir bireyim. "o..ho... bana sıra gelene kadar" gibi bir ön kabulü var eşcinsellerin. TBMM Anayasa Komisyonu başkanı Burhan Kuzu'nun yaklaşımı aslında toplumun genel bakışını ve dahi eşcinsellerin büyük bir kısmının bakışını yansıtıyor meseleye. Eşcinseller de bu ülkede yaşayan diğer insanlardan çok farklı bir evrimle yaşamadı hali hazırda bu konuda çok çalışılmasına rağmen. Suçluluk duygusu, yaptığın şeyin yasadışı, din dışı, gelenek görenek dışı bir şey olmasının empoze edilmesi nedeniyle bir ön kabul var. Oradan da yola çıkarak her eşcinsel bireyin tek tek bu yarılmayı sağlaması, çıkıp ben hakkımı



arıyorum demesi zor.

**Bawer:** Sonuçta para gerekiyor tamam mı hayatını sürdürmek için. Eşcinsel olmak gerçekten korkutucu bir şey. Evet bir sürü insanın hayatının her alanında eşcinselliği ile ilgili argümanları vardır. Çok rahat söyleyebilir. Ben bile mesela, ailemde, arkadaş çevremde orda burada eşcinselliğe dair çok rahat konuşabiliyorken işyerinde bunu yapabilecek çok az kişi var. Gerçekten bütün işyerleri, iş denilen o sistem çalışma dünyası faşizan bir örgütlenme. Giyim kuşamına dikkat etmek zorundasın. Oturup kalkmana dikkat etmek zorundasın. Üst alt ilişkisinin en fazla olduğu, herkesin birbirinden korktuğu, çekindiği bir sistem var. Ve orada eşcinselliğe dair bir eylem yapma fikri çok uzakta gözüküyor gerçekten. Çok kolay bir şey değil. Çok çabuk kabullenmek zorundasın. İşten çıkartılma gerekçelerine baktığımızda hepsi patronları ve sermayeyi koruyan yasalar ve de çok rahat bir şekilde işten çıkartabiliyorlar: Bir erkek çalışan arkadaşının omzuna elini koyduğunda "taciz etti" diye kapiya koyulabilir.

Ben dört sene bir işyerinde çalıştım. Ofiste şöyle bir sistem vardı. 200 çalışan vardı. Çok büyük bir ofis ve herkesin birbiri ile iletişim kurması için mail sistemi var. Herkes birbirine oradan dosyalar yolluyor alınıyor falan. İşyerindeki insanlar fıkra, çeşitli gazete haberleri falan yolluyorlar birbirlerine. Şimdi söyle bir haber vardı: "Marie Claire'ı protesto ediyoruz". İşte "kürt kadın gerillalar" demiş. "Şöyle mücadele ediyorlar". Türkiye'den kadınları gösteriyor. İşte böyle eşcinselleri yerden yere vuran haberler fıkralar dolaşıma sokuluyor. Bir gün artık çok sinirlendim ve 200 kullanıcıya birden bir tane mail attım. "Eşcinselleri aşağılıyorsunuz. Buna benim gülmemi bekliyorsunuz. Marie Claire' e de kürt kadınlar dediği için beni protestoya çağırıyorsunuz. Ermenileri aşağılıyorsunuz. Kadınları aşağılıyorsunuz. Ama siz benim eşcinsel olmadığımı nerden biliyorsunuz. Benim kürt olmadığımı nerden biliyorsunuz. Niye siz buradaki insanların ermeni olma ihtimallerini yok sayıyorsunuz." Çünkü milliyetçi söylem var. Ben orada çalışırken zaten korkmuştum. Türkiye'de her gün bir eylemin olduğu zamanlardı. İşte ben bu maili arkadaşına Fransızcaya bile çevirttim. Dedim ki "ben bu yazışmaların hepsinden rahatsız oluyorum. İnsanların cinsel yönelimleri ile dalga geçilmesini, seçimleri nedeniyle dalga geçilmesi beni rahatsız ediyor. Ben bu işyerinde böyle yazışmaların yapılmasını istemiyorum." Ertesi gün bütün kullanıcılara ve ofis dışında çalışanlara da kâğıtlar ile -sadece mail ile değil, uyarı geldi: "Bir daha içinde nefret olan, aşağılama içeren herhangi bir yazışma yapılmayacak ve bu yazışmalar iş dışında hiçbir şey için kullanılmayacak." Şimdi ben gerçek anlamda çok rahatladım. Sonra ermeni olan ve gerçekten eşcinsel olan biri gelip bana açıldı. Onlarla iletişim kurdum. İşyerinde birbirimizi bile görmeyen insanlardık. Ve önemli bir şey bu benim için. Ben onlara, patronuma eşcinsel olduğumu söylemedim. Kolay bir şey değil bu gerçekten. En yakın arkadaşınıza bile söylerken günlerce uyuyamıyorsunuz.

İş yerleri ile ilgili benim kafamda şöyle bir şey var. Açık fikirli olduğunu varsaydığımız şirketlerle biz, iş yerinde yaşanan ayrımcılığa dair

bir şeyler yapabilir miyiz? Hani oralara gidip orada çalışanlara bunları anlatmak mesela. Bir kanal açabilsek. İşyerindeki homofobiyi mesela anlatmak. O aralarda yapılan konuşmaların, anlatılan fıkraların başkalarının hayatını nasıl etkileyebileceğini, iş motivasyonunu bile düşürebileceğini... Örneğin gerçekten beni etkilemişti. Çalışırken hep o anlattıkları şeylere takılıyordum. Böyle şeyler yapabiliriz belki. Broşürler falan hazırlayabiliriz. Bunu halledebileceğimizi düşündüğüm birkaç yer bile var. Ben onlarla kantağa geçmek, böyle bir paket hazırlayıp bir öğlen saati bir saatlik böyle bir çalışma yapsak. Bence olabilir. Çünkü çok müsaitler. Hani DIASA için söyleyeyim. İlkeleri arasında özgürlük, dayanışma, eşitlik gibi maddeleri var. Fransız komününden alınmış ilkeler bunlar. Özellikle Avrupa merkezli çalışan işyerleri. Onlar çok müsaitler böyle şeylere.

**Ali Erol:** Atilla'nın sendikalarla ve sendikal örgütlerin günümüzde geldiği aşama ile ilgili söyledikleri maalesef doğru. Ama ben yine de sendikalardan hani onlar bizi kapıdan da kovsa becerebiliyorsak bacadan girme, girebilme taraftarıyım. Çünkü Türkiye'deki sendikaların da dönüşüm potansiyeli olduğunu kaplumbağa hızıyla da olsa aslında gördük bu 15 yıl boyunca. Artı bir de Türkiye'deki bu sendikaların üye olduğu uluslararası sendikal örgütlerin pek çoğunda şey cinsel yönelim ayrımcılığına karşı sen ne yapıyorsun, diye alt sendikalara yönelik yaklaşım da var. Dolayısı ile Türkiye'deki sendikalar birden çok kanallı. Senin zaten bir yükümlülüğün var. İkincisi bizim şu an hali hazırda yaptığımız işte özgürlük diyorsun, eşitlik diyorsun falan ama peki bu ne ayak anlamında farklı yerel kanallardan da uyarmaya devam etmek anlamlı olabilir.

Bawer'in söylediklerinden sonra benim aklıma bir şey geldi. Bir de neden şikâyetçi olamıyorsun. Hakarete uğruyorsun. Eziyet görüyorsun. Hakını neden aramıyorsun? İş kanunda bunların hepsinin kanıtlanması isteniyor. Kanıt demek de tanık demek. Sen eğer bir başvuruda bulunmuşsan tanıkların da olması gerekiyor. Tanık olacağını söyleyen birileri bile sen başvuruda bulunduğunda, dava aşamasına geldiğinde, kendilerinin de kapı önüne konulabileceği ve ekmeğinden olacağı gerekçesiyle, "aynısı benim başıma da gelecek" korkusu ile hareket ettiği için arkadaşını da haklı görüyorsun bir noktada. Haksızlığa göz yummasına rağmen. Sermayeyi koruyan bir iş kanunu var. İş kanununun düzenlemesinin de böyle olması tanık ile kanıtlama durumunun nedeniyle insanlar susmak, harekete geçmekten kaçınmak zorunda kalıyorlar. Türkiye'deki işsizlik ve kapasitesinin altında çalışan insanların çokluğu nedeniyle oluşan bir ortam. Anadolu'dan üniversite kazanan ve büyükşehirlere gelen sayısız insan okulları bittiğinde büyükşehirlerde iş arıyor. Ancak bulamadığında geldiği şehre geri dönüp, aldığı eğitimin çok dışında işlerde çalışıyorlar. Bu da ülkedeki ekonomik açmazla ilgili. Diğer yandan insan hakları kavramının çerçevesi belli. Her ne kadar AB kriterleri nedeniyle bazı yasalarda değişiklikler olsa da örneğin şu an gündemde olan 301. Madde gibi yeni iş yasası da muğlâk. İşçinin aleyhine kullanılacak ifadelerle dolu. Ancak ceza, uyarma, kınama gibi durumlara dair ifadeler çok net. İş mahallini terk etmek, mazeret-

siz olarak 10 gün işe gelmemek, izinsiz olarak 3 gün işe gelmemek, iş araçlarına zarar vermek gibi çok kesin ve belli şeyler var. Belli olmayan şeyler var. Onlar da ayrımcılık gibi durumlar. Bu gibi durumlarda kanıt gerektiği belirtiliyor. Lakin sen Kürt'sen hemen bu diğer çalışanlar ve üstleriniz tarafından mimleniyor ve kriz anlarında gözden çıkartılabilir kişi oluyorsunuz. Eşcinselsen otomatikman herkesçe onay gören bir şey olabiliyor sizin işten çıkartılmanıza ya da ceza almanıza. Bizim de iş yerinde bir mail açığı var. Orda da iş dışında yazışmalar yapılıyor. Örneğin Hrant Dink öldürüldüğünde Ermenileri aşağılayan sayısız mail geldi. Her gün eşcinselleri aşağılayan fıkra dolaşıma sokuluyor. Ben bile bazıları yeni duyup, ne kadar çok fıkra varmış dedim. Elimde olmadan güldüğüm de oluyor.

Bu konu da söyleyecek sözlerin hepsini söylemem mümkün değil, belki de söylediklerim tüm gerçekliği yansıtmıyor olabilir fakat durumla ilgili çalışan bir eşcinselin ufak da olsa tespitleri bunlar. Beni dinleme sabrını gösterdiğiniz için hepinize teşekkür ediyorum.

## N. Efes, İstanbul, 29

Çalışma hayatında kimliğimizi ifade etmek mi? Şaka yapıyorsunuz herhalde. Tabii ki de edemiyoruz. Nasıl edelim? Kime edelim?

Gey olduğumuzu söylemememize rağmen şaka yollu, karakterimize, kişiliğimize, şeklimize saldırıda bulunuluyor, alenen benliğimizle alay ediliyor. Bu homofobik davranışlara cevap mı verelim işimizi mi yapalım şaşıyoruz.

Zaten işin stresi yeterince ağır bir de bu dalga geçmekten başka hiçbir işe yaramayan serserilerin sataşmalarıyla, şaka yollu saldırılarıyla, saygısızlıklarıyla uğraşıyoruz. Haysiyetimiz rencide ediliyor. İş yerinde diğer herkese gösterilen, sokaktaki bir yabancıya dahi göstereceği kadar bile bir saygıyı görmüyoruz. Müşterilerin yanında küçük düşürülüyoruz. Saygılılığımız kalmıyor. Başarımız baltalanıyor. Arkamızdan olmadık laflar ediliyor, bu pis laflar halimize acıyan çaycıdan, temizlikçi teyzeden kulağımıza geliyor.

Aciz duruma düşeceğiz, rezil olacağız diye şikayet de edemiyoruz. Zaten kime şikayet edeceğiz? Kaç iş yerinde "İnsan Kaynakları" departmanı var? Bütün gün kadınların yanı başında "götten, bacaktan, karıdan, kızıdan" kadınları küçük düşürücü, insanlığı rencide edici şekilde bahsediyorlar.

Kimi patron da bunlarla bir oluyor, alkış tutuyor, kimisi de bu rezilliğe göz yumuyor, yadırgamıyor. Kadınlar da seslerini çıkartmıyor, mecburiyetten duymazlığa geliyorlar, çünkü zaten elden hiç bir şey gelmiyoooooooooo.

Hadi zaman zaman kadınları rahat bıraksalar da bizim gibilerle sürekli olarak uğraşmaktan vazgeçmiyorlar. Her gün mutlaka bir iki pis, alaylı laf sokuşturuyorlar. (şeker şey, tatlı çocuk, kibar oğlan, topoş vs.) Bu şartlar altında hayat mücadelesi veriyoruz.

Böylesi iş ortamlarında verim bekliyoruz. Yanlış anlamayın, iş yerinde gülmenin, espri yapmanın hiç bir sakıncası yok fakat kimse kimseyi cinsellikle alakalı olarak hiç bir şekilde, edepsizce rencide edememeli.

Bir başka unutmak istediğim tecrübem daha var. Bir patronumun cinsel yakınlaşmaya yönelik imalarda bulunduğunu utanarak yazıyorum. İsrarla anlamazlığa gelince, çok sevdiğim, canla başla çalıştığım işimi kaybettim. GEY BİR PATRONUN DAHİ BİR BAŞKA GEYİ TACİZ ETMEYE HAKKI YOK. Masum, işe yeni başlamış, henüz liseden mezun olmuş, kızcaazlara ahlaksız para teklifinde bulunmaya cüret ediliyor.

**ÇALIŞMA YASALARINDA KESİNLİKLE DÜZENLEME OLMALI.** Bu yasalar her iki cinsi de kapsamalı. Cinsiyetle alakalı sözlü tacize bir son veril-meli. (Cinsiyetle alakalı şaka, alay, dolaylı ima, ahlaksız teklif) Gerekli tedbirleri almayan, gerekeni yapmayan (tacizci elemanı uyarmayan, uzaklaştırmayan) iş yeri idareleri de cezai sorumluluk taşımalı. Arsızlığı, rezilliği, iğrençliği iş yerlerimizden çıkartmalıyız.

Şimdiye kadar eşcinsel örgütlenmeler veya herhangi bir dernekle ilişkim olmadı. Çünkü bu derneklerin elde ettiği bir başarıya şahit olmuş değilim, hiç duymadım. Halkımızın bu kuruluşların "yapıcı, yanlışları düzeltici" amaçlı olduğunu farkında olduğunu sanmıyorum.

Bu kuruluşlarda faaliyet gösteren kişilerin de görevlerinin bilincinde olduğunu sanmıyorum çünkü topluma dertlerini anlatmak yerine (belki de söz hakkı ve destek verilmediği için) genellikle "isyan" edercesine anarşik hareketlerde bulunuyorlar, tam aksine halkın tepkisini çekiyorlar. Kısır döngü.

Zaman zaman bu kuruluşların idaresine pasif kişiler getiriliyor ve bu kişiler de dizlerini kırıp oturuyor, kendilerine düşen toplumu geliştirici, yanlışları düzeltici, yapıcı atılımlarda bulunmuyorlar; dolayısıyla bunların yapması gereken görevler bilmem kimlere kalıyor. Yabancılar (şükürler olsun) bütün iyi niyetleriyle tavsiyelerde bulunuyorlar fakat onlar eğrileri ve doğruları bizim kadar iyi tespit edemezler ve bazı noktaları atlayabilirler.

Bizi düzeltmekte en büyük görev bize düşüyor. Bu yüzden bütün arkadaşlara tecrübelerini yazmalarını tavsiye ediyorum yoksa hiçbir şey düzelmez. Susmakla hiç bir yere varılmaz.

Bir iki cesur gey arkadaşın yapıcı atılımlarını gururla takip ediyorum, umarım devletimiz iyi niyetinize kucak açacaktır. Kişisel haklarımızı garantiye alacak yasalar bize mahsus değildir. Bu düzenlemeler her vandaş için de aynı şekilde rahatlatıcı koruyucu olacaktır.

Kimse eşinin, bacısının, evladının, can dostunun bu durumlara düşürülmesine razı olamaz, olmamalı. Hadi yalvarırım söyleyin de düzelsin.

## **Ali Doğu, eğitimci, gey, Diyarbakır**

### **Cinsel yönelimini gizlemek veya bastırmak zorunda kalıyor musun?**

Sadece birkaç arkadaşşıma açılabilirdim, kendimi saklamak durumunda kalıyorum ister istemez. Özellikle de bulunduğum çevre küçük ve dindar olduğu için temkinli davranmak zorundayım. Çalışma arkadaşlarımdan iki kadın ve bir erkek arkadaşım yönelimimi biliyor.

### **Kötü bir tepki ile karşılaştın mı?**

Hayır, ancak bir gece bu durumu bilen kadın arkadaşlardan birinin evinde kaldığımla hiç de beklemediğim bir hareketiyle karşılaştım. İki kadın iki erkek okey oynuyorduk, geceyi o arkadaşımın evinde geçirmeye karar verdik. Bundan önce de birkaç kez kalmıştık. Kadın arkadaş diğer erkek arkadaşına şakayla "Ali senle aynı odada kalmak istemiyormuş" dedi, Ben de onu çağırdım ve şakayla "Ne oldu? O erkek arkadaş taciz edeceğimden mi korktun?" diye sordum. Bu da "unuttum ben senin durumu" dedi ve diğer arkadaşın odasını değiştirdi. Bu durum hiç hoşuma gitmedi. Çünkü sanki her aynı odada kaldığım erkeği taciz ediyormuş gibi hissettim.

### **Daha sonra bu durumdan rahatsızlığınızı söylediniz mi?**

Aslında pek de uygun bir vakit olmadı ne yazık ki genelde konuşacağımız yerlerde birileri oldu hep, ben de biraz tutuk davrandım... Kolay kolay konuşamıyorum bu tür şeyleri, fazla kişi bilmediği için böyle şeyler pek başıma gelmiyor

Okul hayatında sıklıkla konusu geçiyor mu? Öğretmenler odasında tanıştığınız olaylar oluyor mu?

Özellikle geyler ile ilgili haber olduğunda, çoğunun eşcinselliğe bakış açılarını sıradan insanlardan farksız. Geyler onlar için kadın gibi giyinen, seslerini incelten, erkek delisi, mide bulandırıcı tipler. Onlara göre erkek dediğin kadınla beraber olur ve cinsellikte daima aktif pozisyonundadır, ama tabii eşcinsellik konu olunca insanların alaylı sözlerini dinlemek zorunda kaldığım çok oldu. En iyi cümleleri "midem kaldırmıyor bu tür şeyleri" idi gerçi azınlıkta da olsa kimsenin cinsel yöneliminin kimseyi ilgilendirmediğini söyleyenler yok değil ama ne yazık ki bir elin parmak sayısını geçmiyor

### **LGBT örgütleriyle iletişim kurabiliyor musunuz? Etkinliklere katılabiliyor musunuz?**

Arada Diyarbakır'daki Piramid LGBT adlı oluşumun toplantılarına katılıyorum, ancak fazla iletişim içinde olduğumu söyleyemeyeceğim. Piramid LGBT'in mail grubuna üyeyim ve olayları oradan gelen e-maillerle takip ediyorum, mesleğimden ötürü fazla katılamıyorum, özellikle de şu malum "Genel ahlak" adlı ne olduğu belirsiz yasa maddelerinden ötürü.

### **Üniversite yıllarına dönelim, eğitim fakültesinin, herhangi bir ders içeriğinde cinsel yönelim veya cinsiyet kimliğinden bahsedildi mi, gelişim ve öğrenme gibi derslerde herhangi bir açıklama ya da hocanın kendi inisiyatifi kullandığı bir ders sırasında mesela hiç konusu geçmedi mi?**

Hayır ders içeriğinde geçmedi, gelişim ve öğrenme dersini biz anlatırdık hoca da dinlerdi, Gey eşittir Fatih Ürek'ti, Fatih Ürek de alay edilecek biriydi onlar için.

## **Okul hayatında o dönem için arkadaşlarıyla yönelimini paylaşabildin mi?**

2 kişiyle birisiyle hala iletişim halindeyiz, diğeriyle üniversite bitince iletişim koptu, onlara göre son derece normaldi ama tabii benim için korkuyorlardı, başıma bir şey gelmesinden, dayak yememden filan.

## **Cinsel yöneliminin başka kişiler tarafından öğrenilmesiyle sözlü sataşma, şiddet gibi bir olayla karşılaştın mı?**

Cinselliği paylaştığım bir kişinin tehdidine uğradım sadece... Benim sırrımı yayacağını söyledi ve 10-15 gün kadar devamlı çağrı attı, şikayette bulunmama gerek olacak boyuta varmadı. Yalnız şikâyet etmeyi düşünmedi değilim, ancak polislerin vereceği tepkiyi düşününce de - hele bir de babam polis emeklisi olunca- şikâyet edecek boyuta varsaydı da edemezdim ne yazık ki. Olay ise onu fazla ciddiye almayınca, telefonla sürekli aramasına rağmen cevap vermeyince kapandı.

## **Türkiye’de eğitim sistemi, bütün olarak değerlendirildiğinde egemen olmayan diğer cinsel kimliklerin kendisini ifade edebilme olanağının mevcut olduğunu söylemek mümkün mü?**

Kesinlikle hayır. Çünkü bir şeyi açıklayabilmeniz için önce karşınızdakinin düşünmesini bilmesi, konuyu enine boyuna araştırması gerekiyor, ne yazık ki ilköğretimden itibaren bunu kazandıramıyoruz, belki özgür düşünce ortamı kurulduğunda, insanların sadece dil, din ya da milliyet farklılıklarından değil cinsel kimlik farklılıklarından da yargılanamayacağı öğretilir. Ancak şu anki sistemle ve gelecek sistemle pek de mümkün gözüküyor

## **Bu konuda önerin var mı?**

Yüksek öğretimden, akademisyenlerden ve öğretmen adaylarından çünkü nihayetinde anne ve babadan sonra en çok etkileyen kişiler arasındalar özellikle ilköğretim ilk kademe öğretmenleri onlarda bu konu hakkında olumlu bir imaj oluşturulursa gerisi de gelecektir.

İnsanların yaşamları araştırılabilir. Belki geyliğin sadece seks olmadığı kanıtlanırsa, gey olan bireylerin de topluma katkı yaptığı, toplumun ilerlemesinde pay sahibi olduğu gösterilirse öğrenciler ve halk arasında özellikle insanları güldürmek için sinema, TV ve tiyatro tarafından yaratılan olumsuz gey tipi silinecektir.

## **Mavi, Taşra, Eğitimci, Lezbiyen**

## **LGBT örgütlerle iletişim kurup, etkinliklerine katılabiliyor musun?**

Kaos GL’yi 6 senedir biliyorum, etkinliklere katılıyorum fakat görünür-lüğümün olmadığı etkinliklere katılabiliyorum.

## **Cinsel yönelimini bastırmak gibi bir çabaya harcadın mı?**

Cinsel kimliğimi bastırmak adına bir çabaya gerek duymadım fakat gizlemek adına görev yaptığım kurumda çok dikkatli oluyorum. İnanın bÜyük bir çaba sarf etmek gerekiyor kimliğinizi gizlemeniz için. Diyebilirim ki görevimin başında bulunduğum her saniye bir çaba içerisindeyim.

## **Okul yaşamında yöneliminden ötürü sorun yaşadın mı?**

Çalışma alanımdaki herhangi bir insanla bunu paylaşmadığım için bir sorun yaşamadım. İstisna olarak bir defa paylaştım bir öğretmen arkadaşımla gayet olumlu karşıladı ve hatta sıkıntı duyduğum bazı konularda bana destek oldu. Kimin sıkıntı yaratıp yaratmayacağını bilemediğimiz için eşcinsel kimliğimizi paylaşmamız tabii ki biraz zor oluyor. Son zamanlarda dikkatimi çeken bir şey var, kimliğimi ilk paylaştığım insanların verdikleri tepki eskisi kadar keskin değil. Artık kiminle paylaşsam mutlaka yakınlarından birinin de eşcinsel olduğunu belirtiyorlar. Sanırım yavaş yavaş gizliliği ortadan kaldırıyoruz...

## **Bugüne kadar LGBT bir öğrencin oldu mu?**

Evet, bazı öğrencilerimizin eşcinselliğe eğilimi mevcuttur. Bu eğiliminin farkına varan okul idaresi, rehberlik servisine öğrenciyi yönlendiriyor ve öğrenciyi bunun hastalık olduğu ve atlatması gerektiği belirtiliyor. Yani öğrenciyi eşcinsellik hakkında bilgilendirmek yerine bunun günah, sapkınlık ve sapıklık olduğu belirtiliyor. Öğrencinin bu konuda tercih hakkının olduğu ve isterse bunu değiştirebileceği söyleniyor. Özet olarak öğrenci eşcinsel olmasın diye yönlendirilmeye çalışılıyor, tabii sonuç öğrencinin kimliğini oturtması sürecinin daha sancılı geçmesine neden oluyor.

## **Ders kitaplarında ve müfredat içerisinde diğer cinsel kimlikler yer alıyor mu?**

Hiçbir kitapta farklı bir kimliğe yer verildiği görülmemiştir. Ya AYŞE'ler vardır kitaplarımızda ya ALİ'ler...

## **LGBT bireylerin eğitim sistemimiz içerisinde kendilerini ifade etmeleri mümkün mü?**

Kendisini ifade edebilen bir eşcinsel öğretmenin başına gelen tek şey soruşturmaya tabii tutulup tüm hakları elinden alınarak işinden uzaklaştırılması olduğu için mevcut programda kendimizi ifade edebilmemiz imkânsız.

## **Eğitim Fakültelerini nasıl değerlendiriyorsun?**

Eğitim fakültelerinde eşcinsellere karşı daha yumuşak bir tavır sergilenmediği söylenemez. Öğretim görevlileri ya da sınıf arkadaşlarınız kimliğinizden dolayı sizi dışlıyorlar. Birçok örneğine şahit olmuşumdur. Sınava

girdiğim zaman eşcinsel olduğu anlaşılan bir kişinin yeteneği olmasına ve elemelere katılan birçok insandan daha başarılı olmasına rağmen sadece cinsel kimliği yüzünden elemelerden kaldığına, sınıf arkadaşımın gey olduğu anlaşıldığı zaman sınıftaki diğer erkekler tarafından "İBNE" diye çoğu yerde rencide edildiğine ve ortamlardan dışlandığına şahit olmuştumdur. Yani eğitim fakültelerinde de maalesef durum aynı...

### **Eğitim sistemi bütün cinsel kimlikleri kapsayacak şekilde yapılandırılabilir mi?**

Bu çok uzun bir süreç. Memleketimizdeki ağırlıklı olan ideolojik düşüncenin bir kere tamamen değişmesi gerekiyor. Reddettikleri, hastalık olarak değerlendirdikleri eşcinsellik kimliğinin tanınması imkansız. Bu sürecin oluşması için öncelik olarak her türlü ayrımcılığın ortadan kalkması gerekiyor.

### **Güniz, 26, eğitimci Eğitim Fakültesi'nden, yani üniversiteden önceye, daha gerilere gidersek... Ne zaman cinsel yöneliminin farkına vardın?**

Şimdilerde anlamlandırıyorum bunu ve ilkokuldan beri böyle bir eğilimim olduğunu fark ediyorum. Ama tam olarak "ben eşcinselim" dediğim dönem, kafamda soru işaretlerinin dolandığı dönemdi. Lise son falan...

### **"Bunun farkına varanlar" oldu mu? Ya da paylaştığın kimseler?**

Tabii ki hoşlandığımı söylediğim kadınlar oldu. Önce bekledim; birilerinin beni bulmasını bekledim. İlk olarak zaten üniversiteye hazırlık dönemimde dershaneye giderken oldu. Yanımda oturan kadının da bana karşı bir şeyler hissetmeye başladığını anladığımda karşılıklı oldu; sonu iyi bitmedi. Ama üniversitede sınıfımdan veya yurttaki oda arkadaşlarımdan hoşlandığımı söylediğim insanlar oldu. Bir tanesi çok aşırı olumsuz bir tepkiyle karşılık verdi. Ona gitmiştim, biraz içki içtikten sonra söyleyebildim. Odasına gitti. Bir yastık, bir yorgan çıkarmış; "İşte sen burada uyuyorsun, sonra da seninle görüşmek istemiyorum daha fazla" dedi. Sonrasında hiç bir şekilde konuşmadı benimle.

### **Kimliğini özellikle bastırma yolunda bir çaban oldu mu?**

Evet, kabullenemediğim zamanlar oldu. Erkeklerle olmaya zorladım kendimi açıkçası.

### **Arkadaşlarıyla ilişkilerinde nasıldı durum?**

Söylediğim oldu ama bunu algılayabileceğini düşündüğüm arkadaşlarımla paylaştım. Genel olarak söylemedim; bastırdım.

### **Üniversite sonrasında, çalışma hayatında neler yaşadın? Orada söyleyebildiklerin var mı?**



Çalışma hayatında kısmen şanslıyım ben. Üniversiteden arkadaşımla aynı okuldayız; aslında üniversitede okurken açılmamıştım fakat aynı yerde çalışınca diyalogumuz gelişti. Bir şeyler yazıyordum; o da okumak istedi. Bir kadına yazılmış şeyler vardı, direkt anladı. Şimdi aynı kurumda çalışıyoruz, dolayısıyla eşcinsel olduğumu bilen ve bağlantı kurabileceğim birileri var.

**Özel bir kurumda çalışıyorsun. Eşcinsel kimliğini söylesen veya başka biri bunu deklare etse, nasıl / ne gibi bir tepki alacağını düşünüyorsun?**

Tabii ki, ortama girdiğiniz zaman onun yoklamasını yapıyorsunuz. Girer girmez... Kimler homofobiktir gibi, en basitinden. Bir İngilizce öğretmenimiz var; o da feminist gruplarla çalışıyor, hatta alttan alta benden şüphelendiğini düşünüyorum.

**Böyle bir durum senin işine son vermek gibi bir sonuç doğurabilir mi?**

Tam olarak kestiremiyorum ama büyük ihtimalle olumsuz bakarlar diye düşünüyorum.

**Yasal olarak cinsel yönelim ve/ veya cinsiyet kimliğinden ötürü işten atamıyor seni, ama başka bahanelerle gönderebiliyor. 657'li devlet memurlarına uygulanan yasada "öğretmenlikle uyuşmayan davranışlar"ı uygulayarak atabiliyorlar. Peki, tüm bu süreç içinde yakın çevrende egemen olan dışında bir cinsel yönelimi ve/ veya cinsel kimliği olan herhangi bir arkadaşın veya öğrencin oldu mu?**

Evet, bir öğrencim var. "Eşcinsel olabilir" diye düşünüyorum. Otistik bir öğrenci, otizm başlangıcı var. Bu nedenle rehberlik servisiyle sık sık görüşmek durumdaydım. Sınıftaki başka bir çocuğu sürekli öpmek istiyordu. Ben tepki vermiyordum, ama rehberlik servisi gelip bunları gözlemlendiğinde, direkt tepki gösterdi; çocuğu benim sınıfımdan alıp yan sınıfa verdiler, ben de müdahale edemedim. Onlara göre doğru olan şey, onu ayırmaktı.

**Derslerde anne, baba ve çocuktan oluşan heteroseksüel aileyi gösterebiliyorsun ve bunun dışına çıkamıyorsun sanırım.**

Tabii ki. Hatta çocuklar evcilik gibi oyunlar oynarken, erkekler yemek getiren, kadınlar yemek yapanlar oluyorlar. Bazen "birazcık da şöyle yapın" gibi şeyler söylüyorum ama en fazla yapabileceğiniz bu; daha fazlası olmuyor. Rollerin keskinliği ile ilgili bu...

**Bir bütün olarak baktığında, yasalara, programlara ve müfredata baktığın zaman, toplumsal cinsiyet rolleri, heteroseksist & homofobik yapı ya da ayrımcılığa dair ne düşünüyorsun?**

Egemen olan bir sistem var illaki. Çünkü sen eşcinsellik üzerinden hiçbir şey konuşmadığında, heteroseksüel sistemin hâkimiyetini kabul etmiş oluyorsun dolayısıyla. Anaokulunda bunları belirgin olarak gösteren bir müfredat var.

**Derste kullandığın program, Milli Eğitim'in belirlediği bir program, işlemek zorunda oldukların desem...**

Etkinlikler sırasında, kesme-yapıştırma gibi şeyler yaptırıyorum. Kızlar sürekli pembe ve kırmızı renkleri, erkeklerse mavi gibi renkleri kullanıyor. Herkesin her rengi kullanabileceğini söylesem de, kızlar ısrarla "biz kızız, pembeyi kullanacağız", erkekler de "biz erkeğiz, maviyi kullanacağız" diyorlar. Bunu kırmaya çalışıyorum.

**Mesela kızlarla oynamak isteyen bir erkek öğrenci ya da tersiyle karşılaştın mı? Evet ise, diğer öğrenciler nasıl tepki veriyorlar?**

Bunu belirgin olarak fark etmiyorlar. Ama şöyle oluyor: Bir öğrencim var. Annesi, onun serbest zaman etkinliklerinde kızlarla oynamasından rahatsız olduğundan bahsetti. "Siz de biraz gözlemler misiniz? Sürekli kızlarla mı oynuyor?" diyor. Ben hiçbir zaman veliye dönüp, "bir sorun var" demiyorum çünkü çocuğun davranışları bana normal geliyor. "Evet, daha çok kızlarla oynamayı tercih ediyor; ama erkeklerle de oynuyor aynı zamanda" diyorum. Birazcık dengelemeye çalışıyorum.

**Meslektaşların ve öğrenciler arasında, eşcinselliğe dair homofobik şaka, fıkra ve imalar var mı?**

Benim yardımcı öğretmenim, biraz önce bahsettiğim, sürekli kızlarla oynayan erkek öğrenci ile ilgili sinamak için sorduğum sorulara, "Ah öğretmenim, bunun geleceği kötü, çok fena" gibi şeyler söylüyor. Sürekli gülüyor zaten.

**Öğretmen odasında mesela, TV'de Bülent Ersoy'u, eşcinsel olduğu sanılan/düşünülen Tarkan'ı gördüklerinde neler konuşuyorlar?**

Bir grup öğretmen var. "Benim de eşcinsel arkadaşlarım var, neden böyle bir şey söylüyorsunuz?" diyorlar. Hatta ben söyleyemiyorum ve çok üzülüyorum. İnsanın içinde ister istemez bir korku oluyor; acaba söylesem anlayacaklar mı diye..

**Eğitim Fakültesi'nde, Ana Sınıfı Bölümü'nde okudun. Program ve okuduğunuz kitaplar nasıldı?**

Kuramlardan konuştuğumuzda, cinsel yönelimin çok daha erken yaşlarda belli olduğu söylenir. Cinsel eğitimden bahsediliyor ama eşcinsellik adlandırılmıyor, geçmiyor kitaplarda.

## **Kendi branşın üzerinden düşündüğünde ders kitapları nasıl yapılandırılabilir? Senin önerin var mı?**

Eşcinsel yönelimden, bu yönelime karşı öğretmenin nasıl bir tutum sergilemesi gerektiğinden bahsedilmeli. Cinsel kimliğin oluşması, 3 yaşından sonra başlıyor. 3 yaşın sonrasında cinsel yönelimle ilgili araştırmalar yapılabilir.

## **Masal kitaplarını Milli Eğitim Bakanlığı mı belirliyor?**

Hangi yayınevini seçtiysen, ona göre geliyor. Ben, Kök Yayınevi'ni seçtim mesela.

## **Son olarak ne söylemek istersin?**

Eğitimci olarak, homofobiye karşı çocukların algılarını açmaya çalışıyorum. Ancak eğitim sistemi, elimizi kolumuzu bağlıyor biraz. Yine de ben inanıyorum ki başka bir dünya mümkün!

## **Göze, Eğitimci, Ankara Branşınız nedir?**

İletişim Fakültesi'nde asistanım.

## **Ne kadar süredir öğretmenlik yapıyorsunuz?**

2006'dan bu yana asistanlık yapıyorum.

## **Öğretmenlik/eğitimcilik hayatınızda bu güne kadar hangi şehirlerde görev yaptınız?**

Sadece Ankara'da görev yaptım. Şu anda Ankara'da dışındayım, doktora öğrencisiyim.

## **Herhangi bir sivil toplum kuruluşuna/ demokratik kitle örgütüne üye misiniz?**

Eğitim-Sen'e üyeyim. Kaos'a üye değilim ama 2002'den beri yayınları ve etkinlikleri yakından takip ediyorum.

## **Çalışma hayatınızda cinsel yöneliminiz/ cinsiyet kimliğinizi gizlemek, bastırmak yolunda bir çabanız oldu mu?**

Bastırmak yönünde bir çabam olmadı. 2002'den beri açık bir eşcinselim ama bu açıklığımın zorunlu kimi sınırları var. Cinsel yönelimimi doğrudan gizlediğimi söylemem mümkün değil ancak yönelimimin idari düzeyde bilinmesi noktasında herhangi bir çabam da olmadı. Çalıştığım kurumda benimle yakın denebilecek kişisel ilişkisi olan arkadaşlarımın büyük bir kısmı cinsel yönelimimden haberdardır. Diğer iş arkadaşlarımdan da yönelimimi saklamak yönünde bir çabam olmaz. Henüz idari düzeyde bu konuda herhangi bir sıkıntıyla karşılaşmadım ama karşılaştığım koşullarda yönelimimi gizlemeyi düşünmem.

## **Lgbtt örgütlerle iletişim kurabiliyor musunuz? (etkinliklere ka-**

### **tılabiliyor musunuz) Ne kadar zamandır bu örgütlerin varlığından haberdarsınız?**

İletişim kurabiliyorum. Etkinliklerini de takip edebiliyorum; zaman zaman da bu etkinliklere elimden geldiğince katkı yapmaya çalışıyorum. Uzunca bir süredir Ankara'da bulunmadığım etkinlikleri uzaktan takip etmek durumundayım. E-posta listelerine üye olduğum, web sitelerini düzenli olarak takip ettiğim ve derneğe üye olan arkadaşlarımız olduğu için de uzakta olsam dahi her türlü gelişmeden haberi oluyorum. Eşcinsel örgütlerin varlığından 2000'lerin başından beri haberdarım. En yakından takip ettiğim örgüt Kaos. Lambda'yı da, Kaos kadar yakından olmasa da, takip ediyorum. Diyarbakır, Eskişehir ve İzmir'deki örgütlenmelerden de haberdarım.

**Cinsel yöneliminiz ya da cinsiyet kimliğinizin nedeniyle çalışma hayatınızda okul idaresi, yöneticiler, çalışma arkadaşlarınız tarafından herhangi bir ayrımcı uygulamaya /mobing/işten atılmaya /şiddet /kötü muameleye maruz kaldınız mı?**  
Kalmadım.

### **Türkiye'de eğitim sistemi, bütün olarak (mevzuat, yapı, işleyiş, programlar) değerlendirildiğinde egemen olan dışındaki cinsel kimliklerin kendisini ifade edebilme olanağının mevcut olduğunu söylemek mümkün mü?**

Değil elbette. Eğitim mevzuatı bir yana, Türkiye'de eşcinsellere yönelik uygulamanın henüz en temel düzeyi, insan hakları düzeyini yakaladığını söylemek bile olanaklı değil. Bu açıdan hareketin son derece duyarlı olduğunu biliyorum ama devlet katından henüz varlığımız bile tanınmadığı, en fazla kimi politikacıların gazetecilerin sorduğu magazinel sorulara cevaplarında satır aralarında anıldığımız için, eğitim dahil hiçbir üstyapısal kurumda farklı cinsel kimliklerin kendisini ifade etme olanağının bulunduğunu söyleyemiyoruz. Hatta eğitimin "millilik" tahayyülünden en görünür biçimde payını alan kurumlardan biri olduğunu düşündüğümüzde, bu türden eşitlikçi bir eğitime hiçbir biçimde zemin sağlamadığını görmek zor olmuyor. Üniversitenin kurumsal açıdan milli eğitimden bir parça özerk olduğunu söylemek mümkün, özellikle yüksek öğrenim müfredatının sıkı sıkıya merkezi bir kurum tarafından biçimlendirildiğini biliyoruz. Dolayısıyla iş bu noktada üniversitelerin idari ve politik yapısına kalıyor. İletişim fakültelerinin bir kısmında muhtelif dersler içinde eşcinselliğin ve eşcinsel mücadelenin sosyolojik açıdan ele alındığını dersler olduğunu tahmin ediyorum. Keza kadın çalışmaları bölümlerinde aynı durum söz konusu. Sosyal bilimlerin eşcinsellerin farkına varılması konusunda bir açıdan zorlayıcı olduğunu, eğitimcilerini de eğitilenlerini de "toplumsala bakmaya" zorladığını söyleyebiliriz. Ama bu söylediklerim hiçbir biçimde genelleyici bir önermenin kanıtı da olamaz.

### **Öğrencileriniz arasında lgbtt bireylere rastladınız mı? Okul idaresinin/ rehberlik servisinin bu bireylere tutumu ne oldu ?/ siz nasıl bir davranış sergilediniz?**

Öğrenciler arasında eşcinsel birine henüz rastlamadım. Bu elbette öğ-

renciler arasında eşcinsel olmadığı anlamına gelmiyor. Ama benim eşcinsel olduğunu bildiğim ya da eşcinsel olduğunu benimle paylaşan bir öğrencim henüz olmadı. Olsa cinsel yönelimine/cinsiyet kimliğine dair kurumsal veya kişisel herhangi bir çatışmayla karşılaştığı her ortamda destekler ve desteklenmesini sağlamak için de elimden geleni yapardım sanırım.

### **Ders kitaplarında ve müfredat içerisinde egemen cinsel kimlikler dışındaki cinsel kimlikler yer alıyor mu? / bu kimlikler nasıl yer alıyor?**

Sanırım burada kastedilen milli eğitimin ders kitapları ve müfredatı. Üniversitede olduğum için doğrusu bununla ilgili doğrudan bir bilgim yok. Ama egemen cinsel kimlikler dışında herhangi bir cinsel kimliğinin milli eğitim ders kitaplarında ve müfredatında bulunmadığını biliyorum.

### **Öğretmen yetiştirme açısından temel öneme sahip eğitim fakültelerinin program içeriklerinde egemen olandan farklı cinsel kimlikler nasıl ele alınıyor?**

Bu konuda hiçbir fikrim yok.

### **Eğitim sistemi bütün cinsel kimlikleri kapsayacak şekilde yapılandırılabilir mi?**

Yapılandırılabilir elbette ama bunun çok daha kapsamlı bir mücadelenin ürünü olabileceğini düşünüyorum. Yani eşcinsellere yönelik her türden ayrımcılık pratiği politik bir sorun ve eğitim de dahil olmak üzere her kurumdaki sorun bu politik mücadelenin sonucunda çatışmaya ya da uzlaşmaya yaklaşacaktır diye düşünüyorum. Kimi umut verici çıkışlarda da görüldüğü gibi (Sebahat Tuncel' in eşcinsellerle ilgili soru önergesi vermesi gibi), eşcinsellerin insan hakları politik gündeme sokulduğu gibi, bir aşamada milli eğitimde ve akademi de cinsel yönelim ve cinsiyet kimliklerine dair eşitlik talebi de bir vadede karşılığını bulacaktır. Bu çalışmanın da bu noktada bir ilk adım niteliğini taşıdığını söylemek abartılı olmaz sanırım.

### **Nur, öğretmen, lezbiyen Branşınız nedir?**

Türkçe, Türk Dili ve Edebiyatı

### **Ne kadar süredir öğretmenlik yapıyorsunuz?**

27 yıl öğretmenlik yaptım. 8 yıl Milli Eğitimin devlet okullarında, 19 yıl ise özel dershanelerde çalıştım. Şimdi SSK'dan emekli bir öğretmenim.

### **Öğretmenlik/eğitimcilik hayatınızda bu güne kadar hangi şehirlerde görev yaptınız?**

Konya, Sivas, Zonguldak, İstanbul.

### **Herhangi bir sivil toplum kuruluşuna veya demokratik kitle örgütüne üye misiniz?**

Hayır. Ama emekli olduktan sonra üye olmasam da Lambda İstanbul'a ve Amargi feminist kitabevine uğruyorum. Gençlik yıllarımda TÖBDER

üyesiydim.

**Çalışma hayatınızda cinsel yöneliminiz/ cinsiyet kimliğinizi gizlemek, bastırmak yolunda bir çabanız oldu mu?**

Tabii ki hem de nasıl. Çok samimi olduğum öğretmen arkadaşlarım dışında kimseye söyleyemedim cinsel yönelimimi. Bence söyleyememek baskıların en şiddetlisidir. Bir öğretmen arkadaşınıza aşık olsanız uzun etüt çalışması yapmak zorundasınız, acaba duygularımın karşılığı yoksa ona açıldığımda bana bir zararı dokunur da içimden, çevremden olur muyum diye. Bu korkunç bir şey. Bazen aşkınızdan bile vazgeçmek zorunda kalabilirsiniz.

Ayrıca eşcinsel olduğunuz, okul idaresi ve öğretmenler tarafından bilinse öğretmenlikten atılabilir mi insan, bunu hukuk açısından hiç bilmiyorum. Aklıma bile gelmedi daha doğrusu araştırmak. ama şunu iyi biliyorum: Herkes sizi dışlar ve yapayalnız kalırsınız. Dostlarınız bile istemeseler de sizden uzaklaşabilir. Hukuk yanınızda olsa, işiniz olsa ne yazar. Toplumsal kazanımlarla hukuksal kazanımlar bir arada olmayınca eşcinsellerin hiçbir kurumda mutlu çalışabileceğine inanmıyorum.

**Lgbtt örgütlerle iletişim kurabiliyor musunuz? (etkinliklere katılabilir misiniz) Ne kadar zamandır bu örgütlerin varlığından haberdarsınız?**

LGBTT örgütlerden uzun zamandır haberim var, ama hem işim çok yoğun olduğu hem de oralarda öğrencilerime rastlamak ya da bir yerde fotoğrafımın çıkması korkusuyla ancak emekli olduktan sonra lgbttlere gidebildim ve etkinliklerine de fırsat buldukça katılıyorum.

**Cinsel yöneliminiz ya da cinsiyet kimliğinizin nedeniyle çalışma hayatınızda okul idaresi, yöneticiler, çalışma arkadaşlarınız tarafından herhangi bir ayrımcı uygulamaya /mobing/işten atılmaya /şiddet /kötü muameleye maruz kaldınız mı?**

Eşcinsel olduğumu söyleyemediğim için böyle bir tehdit yaşamadım. Olmayan bir şeyin tehditti olur mu? Ama eşcinsel olduğunuzu söyleyememek başlı başına kendinize, onlar yüzünden uygulamak zorunda kaldığınız mobing, kötü muamele ve şiddet değil mi? Kendinizin olamamak dünyadaki en büyük psikolojik şiddet .

**Türkiye’de eğitim sistemi, bütün olarak (mevzuat, yapı, işleyiş, programlar) değerlendirildiğinde egemen olan dışındaki cinsel kimliklerin kendisini ifade edebilme olanağının mevcut olduğunu söylemek mümkün mü?**

Mümkün değil maalesef. Cinsel kimliklerin kendini ifade edebilme olanağını geçtim eğitim sistemi tamamen ataerkil. Kendine güvenli kadınlar da yetiştirmiyor.

**Öğrencileriniz arasında lgbtt bireylere rastladınız mı? Okul idaresinin/ rehberlik servisinin bu bireylere tutumu ne oldu ?/ siz nasıl bir davranış sergilediniz?**

Öğrencilerim arasında lgbtt bireylere kişisel olarak hiç rastlamadım. Ama öğretmen arkadaşlarımdan ya da öğrencilerden duyduklarım oldu. Benim öğretmenliğim süresince lgbtt bireylerle ilgili hiçbir disiplin olayına rastlamadım. Rastlasaydım mutlaka bir müdahale olurdu. Uzun süre dersanelerde çalıştığım için olsa gerek.Dersaneler biraz daha özgür ortamlar. Ama samimi olduğum rehber öğretmen arkadaşların kişisel izlenimleri oluyordu. Rehber öğretmenler eşcinsel bireylere karşı

diğer öğretmenlerden daha hoşgörülü.

### **Ders kitaplarında ve müfredat içerisinde egemen cinsel kimlikler dışındaki cinsel kimlikler yer alıyor mu? / bu kimlikler nasıl yer alıyor?**

Kesinlikle yer almıyor, onlar yok sayılıyor. Dershanelerde çalışsam da müfredatı iyi biliyorum.Örneğin Türk Dili ve Edebiyatı dersinde şair ve yazarların özel hayatları genellikle es geçiliyor. Yine de Abdülhak Hamit Tarhan'ın çok evlilik yapmasının sanat hayatını nasıl etkilediğine değinilirken; Nedim'in, Sait Faik'in, Mevlana'nın, Sappho'nun, Reşat Nuri'nin ...eşcinsel ya da biseksüel kimliklerinin sanat hayatlarını nasıl etkilediğine hiç değinilemiyor. Nedim'i nasıl bilirsiniz, damdan dama atlarken düşüp ölmüş. O aşk şiirlerini bir erkeğe yazdığını çok az öğrenci bilir. Sappho'yu nasıl bilirsiniz, dünyadaki ilk kadın şair. O güzel aşk şiirlerini kadınlara yazdığını çok az öğrenci bilir o da öğretmen söylerse, ders kitaplarında asla yer almaz bu bilgiler. Ayrıca kadın şair ve yazarlar da pek yer almaz müfredatta. Sanat yönleri pek güçlü görülmez, özellikle divan edebiyatında. Bir Nigar Hanım es geçilir. Cumhuriyet dönemi yazarlarından Halide Edip'in bile muhteşem eseri Vurun Kahpeye değil de Sinekli Bakkal'ı incelenir nedense. Suat Derviş gibi bir kadın şair ve yazarın varlığından ise liseyi bitiren öğrencilerin haberi bile olmaz. Öğretmen yetiştirme açısından temel öneme sahip eğitim fakültelerinin program içeriklerinde egemen olandan farklı cinsel kimlikler nasıl ele alınıyor?

Şu andaki eğitim fakültelerini bilmiyorum, ama benim dönemimde farklı cinsel kimlikler hiç yer almıyordu. Biz resmi edebiyat tarihinin dışındaki edebiyatı kendi çabamızla öğreniyorduk. Günümüz öğretmenlerine bakınca onların bakış açılarında da bir değişiklik göremiyorum açıkçası. "Batı cephesinde yeni bir şey yok" sanırım.

### **Eğitim sistemi bütün cinsel kimlikleri kapsayacak şekilde yapılandırılabilir mi?**

İstenirse yapılandırılabilir tabii. Ama şu an için umudum yok. Lgbtt öğretmenlerin eğitimde seslerini duyurabildikleri, belki müfredat programlarının oluşumlarında söz hakkına sahip olabildikleri gün her şey değişebilir. Ali ile Ayşe'nin edebiyatı yok sadece bu ülkede. Alternatif hayatlar, aileler, kimlikler de var. Bunları görmezden gelen bir eğitim anlayışı ne kadar sağlıklı olabilir ki?

### **Turuncu Hayal, 29, Gey, Özel Güvenlik Sektörü, Açık Öğretim Öğrencisi**

#### **Cinsel yönelimini ilk ne zaman fark ettin? Bize çocukluğundan, aşklarından kısacası biraz hikâyenden bahsedebilir misin?**

İlk fark ettiğimde ortaokula gidiyordum. Benden yaşça biraz büyük ve babamın işyerinde çalışan bir erkeğe aşık olmuştum ama nasıl olurdu ki, bende bir erkektim. Hem o evliydi, yakışıklıydı ve istediği birçok kişi ona hayır diyemezdi, o niye benle olsundu ki. Sonra lise yıllarımda lisenin delikanlı, sert, havalı erkeklerinden gözümü alamaz olmuştum, bir yandan da kimlik bunalımındaydım. Etrafımda eşcinsel olduğunu düşündüğüm kimse yoktu sanki. Sonra askeri okulu kazandım ve burada başka bir süreç başladı benim için. Ben aşk adamıyım (gülüyor) ,burada da aşık oldum benim gibi bir askeri öğrenciye ve hatta kısmi de olsa ilişki bile yaşadık. Çok seviyordum ve ilişkinin de katıştırıldığı ilk aşk

hikâyemdi. Sonra kendimden ve ondan tiksindim, konuşmadım hatta onunla, soğudum ama suçlar tarzında değil, isteksizlik sonucu. Hem bir astsubay olmak üzere okuyor, eğitiliyor hem de içimdeki gelgitlerle yaşamak zorunda kalıyordum. Milenyuma yakın bir zamanda mezun olarak Astsubay olarak çalışmaya başladım. Birçok ast, üst ve ben... Her taraf erkek dolu, kimisine ilgi de duyuyorsun ama bulunduğun yer askeriyeye. İçimde bastırılmışlığın ve aşk ile cinsel açlığın vermiş olduğu duygularla bu sefer de benden bir dönem sonra mezun olup aynı kışlada görev yaptığımız başka bir astsubaya aşık oldum. İnsan seçemiyor kime, nerede, nasıl aşık olacağını yada cinsel istek duyacağını. Tabi duyduğum sözlerle ilk reddedilme ve karşılıksız aşk sendromuna girmiş oldum. Aynı evde kızlar erkekler hep beraber kalıyorduk. Aşık olduğum adam, yan odada sevgiliyle sevişirken benim çığrılarım törpüleniyor, gözyaşlarım artık pes diyordu. Evet o biliyordu ama karşılığı yoktu. Güneydoğu illerinin birinde çalışıyorduk. Bir bayram günü ilk günü sevdiğim adamın ailesiyle Ankara'da geçirdiğimde içimde aileme karşı vefasızlıkla sevdiğim adamdan ayrılamama arasında gidip gelen duygulara dini anları sıkıştırıp sevdiğim adamla birde bayram namazına gittim ki içim çorba gibiydi. Dinine çok bağlı beş vakit namaz kılan biriydi. İçimde aslanan ben ama toplumun istediği gibi olmaya çalışan sahte benle o kadar ağırdı ki yüküm kaldıramaz oldum ve sonucunda başka iç çatışmalarında verdiği psikolojiyle rahatsızlandım. Kısa süre sonra batıda görev yaptığım yere gelir gelmez de askeri hastanede psikiyatrik tedaviye başladım. Artık yaşadığım zor zamanlar ve kimlik bunalımı beni depresyon ve psikotik bozukluk rahatsızlığıyla baş başa bırakmıştı. Şimdi artık hayatımda bir de psikolojik rahatsızlıkla da savaşıyordum. Çok zor oldu. Batıdaki görev yerimde bu sefer bir askere âşık oldum ve belki birçok kişiye onaylanmayacak olsa da onunla ilişki yaşadım. Ama yine kimse bilmeden, gizli saklı ve belki yasak bir aşkı. Bir süre sonra artık kışlalarda aşk yaşamamam gerektiğini idrak ettiğimde sivil hayatla baş başaydım. Burada da tek tük ilişkilerim oldu ama askerlik alanımda tam da onların istediği bir rol oynamaya başlamıştım.

**"Sivil hayatla baş başaydım artık" dedin. Bunu biraz açar mısın?**

Bahsettiğim bu ikiyüzlülük çok ağır geldi ve birlik komutanıma eşcinsel olduğumu ve mesleği bırakmak istediğimi söyledim. O da sözüm ona çok iyi doktorlar tanıdığını ve beni tedavi ettireceğini söyleyerek kendince babacan bir tavırla yaklaştı. Ama ben hayır ben tedavi olmak istemiyorum, eşcinselim ben, bu değişmez bir durum ve hastalık da değil dediğimde sanırım beyninde her şeyi bitirdi ve kötü yola giden ben hakkında bir dosya düzenlendi. Ki, o dosyada neler var neler; eşcinsel olmamı "toplumun ahlaki değerleriyle örtüşmeyen tutum ve davranışlara sokmaktan tutun, askeri personele yakışmayan ahlaki duruma kadar birçok homofobik, önyargılı ve haksız suçlamalarla suçlandım. Hatta komiktir sivil bir insanla ilişkiye girdiğimi söylediğim için Askeri Mahkemede "gayri tabi mukarenette bulunmak" (Doğal olmayan ilişki anlamına geliyor) suçundan yargılandım. Ama o sivil hayatta evimde ilişkiye girdiğim kimseyi söylemediğim ve bulamadıkları için beraat ettim. Yani eşcinsel olmam atılmama gerektiren suç oldu, ilişkiye girdiğim biri var demem de yargılanıp mahkûmiyete hükmedileceğim bir başka



suç oldu. Tabi tüm bu aşamalarda da komutanı benim verilecek herhangi "oda hapsi" cezalarıyla sürekli nezarethanede tutulmamı istedi, hani ben zararlı, ahlaksız biriyim ya! Bu süre de 6 ay kadar sürdü, yani düşünün onu inisiyatifine kalsaydı ben 6 ay atılmam için düzenlenen askeriyenin idari dosya sonucunu nezarethanede bekleyecektim. Ama Allahtan araya hatırşinas birilerini sokup raporlar ve istirahatlarla geçirdim bu süreyi. Ama 5 gün nezarethanede yattım yine de, kötüydü, herkes bana öcümüşüm, düşmanmışım gibi bakıyordu. Tüm çalışma arkadaşlarım sırtını dönmüştü bana. Sonra beklenen sonuç geldi ve ben askeriye atıldım, hukuksallaştırılmış deyimle re' sen emekli edildim. Daha sonra iş bulamama ve aile yönlendirmesiyle "haksız yere atıldım, ben eşcinsel de değilim" diye askeri yüksek idare mahkemesine atılma işleminin iptal edilmesi davası açtım. Umutlandım, kendimle çalıştım, uykusuz, huzursuz, işsiz, parasız, pulsuz, itibarsız, boş bir zaman dilimi gitti hayatımdan. Oyçokluğuyla çıkan kararda şöyle deniliyordu: "Toplumumuzda ahlakla bağdaşmadığı şüphesiz bilinen eşcinsel olma eylemini gerçekleştirdiği iddiası bile fevkalade disiplin bozucu ve TSK' nın itibarını zedeleyici olduğundan, şahıs daha sonraki ifadelerinde eşcinsel olmadığını söylese de, bu durumun kıslada duyulmasıyla vahamet derecede disiplini ve itibarı sarsıcı ortam yarattığından şahsın ilişkisinin kesilmesinde hukuka aykırı bir yön bulunmadığına oyçokluğuyla karar verilmiştir" denildi. Hiç üzülmedim değil, azıcık üzülüm geriye göreve dönemediğime ama esas üzülümüm harcadığım zaman ve emek, bir de ikiyüzlülük yapıp eşcinsel değilim demek aptallığıydı.

### **Askerlikten çıkarıldıktan ve dava sürecin senin için olumsuz sonuçlandıktan sonra bir işe başvurdu mu? İş sürecin nasıl oldu?**

Sonraları birkaç Özel Güvenlik Şirketinde eski tanıdıklarım aracılığıyla kendime yeni bir dünya kurdum. Kaybettiğim itibarı ve maddi olanakları hemen hemen kazanmaya başlamıştım. En azından sivildim ve küçük çaplı da olsa yine yöneticiydim, özgürdüm, ben olabiliyordum en azından. Ya da ben öyle sanıyordum ki, son çalıştığım yerde eşcinsel oluşumu öğrenmeleriyle ve ilişki yaşadığım bir çalışan ile samimiyetim olan diğer çalışanın da benimle anılmasıyla korkmaları ve bize taciz etti demeleriyle bu sefer şirket yetkilileri dehşete düşmüş ve disiplinini sarstığım başka bir kurum daha çıkmıştı ortaya. Alenen alınan ifadelerden sonra varılan kanaat sonucu (tabi ki onların ifadeleri, bana bir şey soran yok) işten çıkarılmışım ve ertesi gün gidip istifa yazmam istendi. Yaşadığım zor zaman ve düşürüldüğüm durum nedeniyle yanlış bir hamleyle ertesi gün şirkette istifamı yazdım. Haklarımda kesinti yapmadılar ama işimden oldum haksız yere ve hakkımı arayabileceğim durumu kendim ortadan kaldırmış oldum. Burada da çalıştığım insanların çoğu hakkımda kötü düşünüp beni yalnız bıraktılar. Sonraki süreçte hiç gidemedim niyeyse son çalıştığım işyerine ve belki de birçoğu taciz olayına bile inandı. Psikolojik olarak manen ve madden zor günler geçirdim ve hala çalışmıyorum. Şimdi ilk zamanlardaki gibi değilse de zor geçmekte hayat. Yine de ileride her şeyin daha güzel olacağına dair umudum ayakta.

### **Sence Türkiye' de LGB çalışanların yaşadığı sıkıntılar nelerdir? Bu problemlerin giderilmesi için neler yapılmalıdır?**

Öyle çok ki; öncelikle işten atılma, istifaya zorlanma, kariyerinin duraklatılması, dışlanma, aşağılanma, kabul bile görülmeme, taciz, zarar görme korkusu ve zamanla değişik paranoyalar, maddi sıkıntılar, sosyal anlamda kazanılan "saygın ve başarılı" kimliğin zamanla yitirilmesi ve aklıma gelmeyen birçoğumuzun yaşadığı homofobik tutum ve önyargılar. Bunların sonucunda herhangi biri gibi olamama, yaşayamama ve korku var.

Bence bunların düzelmesi için son zamanlarda en çok desteklediğim "görünür olma" durumu çok önemli. Ben birçok şey kaybetmiş olsam da çevremde düşüncelerimle, duruşumla "bak bende senin gibiyim, sevdiğin biriyim, senin kadar başarılıyım, ben herhangi biriden farksızım ve bunlarla birlikte de eşcinselim" diye haykırıyorum. Kimisi ne gerek var, bilmesin diyor ama belki de herkes kendi küçük çevresinin en azından yarısına bu düşüncüyü hissettirebilirse öyle büyük bir kitle olur ki, böyle genişlemiş bir düşünce gurubuyla diğer aşamalar daha kolay gelişir. Daha sonra toplumumuzun artık eli, yağı, kulağı, öğrenebildiği her şey olan meydanında homofobik yapıdan sıyrılarak yanlış olmayan varlığımızı herkesime duyurmasıyla daha güzel adımlarda atılacaktır. Bu yüzden de ben medyanın çok önemli olduğu kanısındayım. Medya içerisindeki eşcinsellerin ve eşcinsel olmayanların ortak hareket etmesi lazımdır. Bir de siyasal alan var. Bu hükümeti birçok özgürleşme ve hak arama çerçevesinde başarılı görsem de sanki eşcinsel dünyaya kulaklarını kapatmış ve hatta çok da olumsuz düşündüklerini hissediyor ve görüyorum

Sonuç olarak eşcinseller her yerde ve yanlış değerler ve hatta yalnız da değerler düşüncesini bu saydığım tüm kulvarlarda yayabilirsek (bunu söylemek ile yapmak ve devamında yaşanılması zorluklara göğüs germenin burada yazdığım kadar kolay olmadığını ve olmayacağını da biliyorum) bence eşcinseller nefret cinayetlerine rağmen, kırılan umutsuzluklara rağmen istediği ve hak ettiği ve diğerlerince zaten kazanılmış olan tüm haklara kavuşabileceğini umuyor ve istiyorum.

Eşcinsel olduğu için işyerinden atılan, istifaya zorlanan, aşağılanan, sağlığı zarar gören, hedef haline gelip nefret cinayetine maruz kalma korkusuyla yaşayan, ailesinin, kişinin istemsiz ve zamansız bir şekilde eşcinsel oluşunu öğrenmesiyle daha da bir çıkmaza giren, ailesiyle barışamayan, işsizlik yüzünden sosyo- ekonomik olarak çok zor günler geçirip belki de ömür boyu bir daha eşcinsel olduğunu savunamayacak bir korkaklığa itilen, kişilik dışlanımları yaşayan ve aslında sadece diğerleri gibi kabul görme ve dışlanmamayı arzulayan ve sonucunda ayırımı uğramadan her fert gibi yaşayabilen bir insan olmamız hala engelli. Ama umut her zaman yanan meşale yüreğimizde, beynimizde. Her şey güzel olacak.

### **Tanıklıklardan Edinilen Sonuçların Değerlendirilmesi, Uzmanların Görüşleri**

Türkiye'de iş dünyasında homofobinin (yani eşcinselliğe yönelik önyargı ve nefretin) ne boyutlarda olduğu bilinmiyor. Çünkü birçok eşcinsel alay konusu olmamak için ya da işini kaybetmek korkusuyla cinsel yönelimlerini gizliyor. Görünür olmamak için hukuki yollara da başvuramıyorlar. Bazı sektörlerde eşcinseller daha rahat çalışabilirken, fabrikalarda, kü-

çük işletmelerde bir eşcinsel olarak çalışmak büyük mücadele vermeyi gerektiriyor.

Homofobi en basit tanımıyla eşcinsellere yönelik önyargı ve nefreti ifade ediyor. İş dünyasında eşcinsel oldukları için ayrımcılığa uğrayan, alay konusu olan, işten çıkmak zorunda kalan ya da çıkarılan pek çok insan var. Ama Türkiye’de işyerindeki eşcinsellerin pek çoğu kimliğini gizlemeyi tercih ediyor, ayrımcılığa uğradıklarında da buna boyun eğip hukuki yollara başvurmayı reddediyorlar. Eşcinsel öğrenci ve işçilerin çoğunlukta olduğu bir eşcinsel örgütlenmesi olarak 90’ların ilk yarısında oluşmaya başlayan Ankara’daki Kaos GL Derneği’nden Ali Erol, “İş yaşamında maruz kalınan homofobik davranışlar ile cinsel yönelim ayrımcılığı maalesef tam görünür kılamadığımız bir mesele. Dergimizde onlarca tanıklık yayınlandı. Bize doğrudan ulaşan işçi ve memurlar oldu ama hak aramaya gelince herkes hakkını aramak yerine uğradığı haksızlığa razı oluyor. Çalışan eşcinsellerin ‘görünürlük’ kaybı ve korkusu öylesine büyük ki bu çıkmaz hali bir şiddet olarak tanımlamak doğru olacaktır. İnsanlar cinsel yönelimleri açığa çıktığında ayrımcılığa uğruyorlar hatta işten atılıyorlar ama sırf yeniden iş bulamama korkusuyla hak arayışına girmiyorlar. Avukatlarımızla hak arayışlarına yardımcı olmaya çalışıyoruz ama çoğunluk daha işin başında devam etmekten vazgeçiyor” diyor.

### **Human Resources Management Kurucu Ortağı Aylin Coşkunoglu Nazlıaka:**

İş dünyasında eşcinsellere yönelik konuşulmayan ama hissedilen bir ayrımcılık var. Örneğin eleman talebi için bize başvuran şirketler; pozisyona bağlı olarak cinsiyet, yaş, medeni durum gibi konularda bazı kısıtlamalara gidiyor ve bize bunu açıklıkla dile getiriyor. Örneğin çok sık seyahat etmesi gereken bir bayan elemanın bekar ve çocuksuz olmasını tercih ettiğini rahatça söylüyor, ancak bu kişinin eşcinsel olmaması gerektiğini belirtmiyor. Türkiye’de eşcinseller, toplumsal standartların baskısı nedeniyle gerçek kimliklerini gizliyorlar. O nedenle bu kişiler iş yaşamında pek göze batmıyor. Bu kişilerin yöneticisi veya işvereni, eşcinsel olduğunu başkalarına açıkça hissettirmedeği sürece çalışanından rahatsız olmuyor. Yine yöneticiler eşcinsel olduğundan şüphe duydukları bir aday, otomatikman işe almamayı tercih ediyor. Geçmişte çok zeki ve yetenekli olan bir eşcinsel bilgisayar mühendisini danışmanlığını yürüttüğümüz bir bankaya önerdik. Mülakatı yapan yetkili: “Biz CİDDİ bir bankayız. O nedenle bu kişi ile çalışamayız” dedi. Eşcinsellik iş yaşamının ciddiyetini bozan bir deformasyon olarak görülüyor. Ama bazı sektörlerde eşcinseller daha rahat iş bulabiliyor. Özellikle moda, reklamcılık, sanat gibi yaratıcılık gerektiren sektörlerde eşcinseller, kimliklerini gizlemek zorunda kalmıyor. Bayan giyimine yönelik mağazalarda da bazı eşcinsel satış görevlilerinin daha başarılı olduğu gözlemleniyor.

### **Exelect İşe Alım Genel Müdürü Jale Bengiler:**

Şu ana kadar, “Adayın eşcinsel olmaması gerekir” diye bir ön yargı ile yaklaşan ya da bunu ortaya koyan bir müşterimiz olmadı. Adayların

böyle bir tercihleri varsa, bunu çok rahat ifade edebileceklerini de sanmıyoruz. Yani taraflar, bu şartla ya da bu özellikleriyle öne çıkmıyorlar. En azından ülkemizde... Adayları, eşcinseldir ya da değildir diye kategorize etmek de; bu yönde tercihleri olan kişilerin iş hayatlarına bunu yansıtılmaları da profesyonelce bir davranış olarak görülüyor elbette. Önemli olan, profesyonel hayatın gerektirdiği şekilde davranmak. İşverenlerin bu yöndeki tek tedirginlikleri, adayların bu özelliklerini ne kadar ortaya koydukları olabilir. Eğer aday, özel hayatındaki tercihlerini iş hayatındaki ilişkilerine ve tavırlarına yansıtıyorsa, sorun olmayacaktır. İş görüşmelerinde adayları bu açıdan sorgulamadığımız gibi, adaylar da bu yönleriyle öne çıkmıyorlar. Bu yönü baskın olan aday olması durumunda ise, sektörden sektöre fark etmekle birlikte, pek çok sektör ve işyeri için bu anlamda baskın bir tavrın olması kabul edilmez oluyor. Diğer taraftan biliyoruz ki, eşcinseller bazı sektörlerde, özellikle yaratıcılık ve empati gerektiren işlerde çok başarılı oluyorlar. Örneğin; sanat, tasarım, iletişim odaklı işlerde eşcinseller özellikle tercih edilebiliyor, çünkü kalıpların ötesine geçiyorlar ve yaratıcılıkta sınırları zorluyorlar.

### **Ankara Barosu avukatlarından Oya Aydın:**

Kişi ayrımcılığa uğradığı için, dilerse iş akdini haklı olarak (tazminatlı) feshedebilir ve durumun ağırlığına göre işyerine karşı manevi tazminat davası açabilir. Bizim hukukumuzda doğrudan cinsel yönelim ayrımcılığını koruyan bir hüküm yok. Ancak ayrımcılık yasağına ve özel yaşamın korunmasına ilişkin genel kurallara dayanılarak bu dava açılabilir. Mobbing olarak bilinen ve işyerinde sürekli kötü bir muamele ile karşılaşma, psikolojik baskı olarak da niteleyebileceğimiz durum da benzer bir şeydir. Bu durumda iş mahkemesinde işverene karşı manevi tazminat davası açılır. Önemli olan bu durumun mahkemede ispat edilebilmesidir. İş mahkemelerinde ispatın temel aracı tanıklardır. Tanıkların ifadesi doğrultusunda böyle bir ayrımcılık veya psikolojik baskı olduğu ispatlanırsa tazminat ödenmesine karar verilir. Eşcinselliğinden dolayı ayrımcılığa uğrayıp bize başvuruların genelde iş mahkeme aşamasına gelmeden vazgeçiyor. Çünkü Türkiye'deki en can alıcı sorun hala, görünür olmamak. Yani eşcinsellik gizleniyor; özellikle de iş yaşamında. En iyi durumda bazı kişiler, açıkça beyan etmemekle birlikte inkar etmekten kaçınıyorlar. Çünkü görünür olmanın sonuçları ağır. Alay konusu olmak en basit yaptırım oluyor. O nedenle sadece danışmakla yetiniyor, dava açmaya teşebbüs etmiyorlar.

Bugün Türkiye'de LGBTT bireyler cinsel kimlik ve cinsel yönelimlerinden ötürü ayrımcılığa uğruyor, tehdit ediliyor, öğretmen odalarında cinsel yönelimleriyle alay ediliyor, en kötüsü de çalışma hayatlarına devam edebilmek, işten türlü nedenlerle atılmamak için şikâyetçi olamıyorlar. Çalışan gey, lezbiyen ve biseksüeller işini kaybetme korkusuyla, henüz çalışmayan veya işsiz gey, lezbiyen ve biseksüeller de iş bulamama korkusuyla "görünmezliklerine" devam ediyorlar. Sendikalar, gey-lezbiyen haklarının sendikal haklar olduğu gerçeğini görmezden geliyorlar. Çalışma hayatını düzenleyen yasalar, cinsiyet ayrımcılığını öngörse de, cinsel yönelim ayrımcılığını tanımlamıyor. Tüm yapılan görüşmelerden

elde edilen eşcinsel ve biseksüel çalışanların çalışma hayatında yaşadığı sorunlar ve yönelimlerini gizlemek zorunda olma nedenleri: işlerini kaybetmekten korkma, çalışılan sektörde eşcinsellerin yasalarca çalıştırılmaması, uygulamada da çalıştırılmalarına izin verilmemesi, işten atılma, yeni bir iş bulamama ve bunun korkusu, damgalanma, aşağılanma, hakkını nasıl arayacağını bilememe ve hakkını yasalarca arayamama, işte yükselmenin engellenmesi, statü kaybı, mobbing ve istifaya zorlanma olarak özetlenebilir.

### **Dördüncü Bölüm**

#### **24-25 Ekim LGB İşçi Buluşması, Toplantı Notları ve Değerlendirilmesi**

24-25 Ekim’ de Türkiye’nin farklı illerinden birçok lezbiyen-gey ve biseksüel çalışan Ankara Best Otelde buluştu. Almanya Federal Cumhuriyeti Büyükelçiliği tarafından finanse edilen bu etkinlikte, 2 gün boyunca LGB çalışanlar, çalışma hayatında karşılaştıkları cinsel yönelimden kaynaklı ayrımcılıklara dair ve sendikal süreç içerisinde nerede ve ne kadar yer aldıklarına ya da alabildiklerine dair ortak paylaşımında bulundular. Cinsel yöneliminden dolayı işini kaybeden ve tekrar göreve gelmesinin önü kapanan futbol hakemi Halil İbrahim Dinçdağ’ın da aralarında bulunduğu katılımcılar sırasıyla Pozitif Yaşam Derneği, Lambdaistanbul, Diyarbakır Piramid LGBTT Oluşumu, MorEl Eskişehir LGBTT Oluşumu ve Sosyalist Feminist Kolektif’in yanı sıra İzmir, Ankara, İstanbul ve Diyarbakır’dan işçi ve memurlardı.

Kaos GL’nin ev sahipliğini yaptığı bu “LGB İşçi Buluşması”nda birinci gün tüm emekçilerin kendilerini tanıtmaları ile açıldı. Sonrasında Kaos GL’nin yürüttüğü “Çalışma Hayatında LGB Çalışanların Yaşadıkları Cinsel Yönelimden Kaynaklı Sorunlar ve Türkiye’de Sendikal Yapılanma ve LGB Bireylerin Süreçleri” projesi tanıtıldı. Bu proje üçayaklı bir proje olup içinde 3 ürünü barındırıyor. Projenin 3 temel kolonundan birincisi LGB çalışanların çalışma hayatında yaşadıkları sorunları anlamak ve ülke hakkında genel bir durumu ortaya çıkarmak için 100 çalışan, 100 Anket, 100 hikâye raporlama çalışması, ikinci olarak 100 sendikanın tüzük incelemesi ve sendikal yapılanma içinde LGB çalışanların hakları üzerine bir raporlama ve üçüncü olarak farklı sendikalardan 20 sendika çalışanı ile derinlemesine görüşmeler ve bu görüşmelerden çıkan sonuçlar doğrultusunda bir raporlama çalışmasını içeriyor. Bu çalışmanın ürünlerinden birincisi 24-25 Ekimde düzenlenen “LGB İşçi Buluşması” idi. İkinci olarak yukarıda bahsi geçen 3 raporlama çalışmasının birleştirilmesinden doğacak ve Aralık ayında kitap haline getirecek olan “Çalışma Hayatında LGB Çalışanların Sorunları Raporu 2009” ve son olarak da kitap haline getirilen raporun tanıtılacağı, emekçi katılımcıların, yurtiçi ve yurtdışından sendika görevlilerinin de katılacağı yine Ankara’da düzenlenecek olan “LGB İş Buluşması Final Toplantısı” yapılacaktır. Tüm bu bilgiler katılımcılara aktarıldıktan sonra Kaos GL sürecinde çalışma hayatı alanı anlatıldı.

Hep beraber öğle yemeği yendikten sonra Eğitimden 5 Nolu şube yönetim kurulu üyesi Remzi Altunpolat, “Eğitim Hakkına erişim ve erişimin engellenmesinin çalışma hayatına etkisi” başlıklı konuşmasını yaptı. Sonrasında ise çalışma hayatında LGB işçilerin yaşadıkları sorunları birlikte tartışmak için gruplar halinde sivil toplum kuruluşlarından kişi-

lerin moderatörlüğünde atölye çalışması ve yuvarlak masa toplantıları yapıldı. Grup çalışmalarının sunumu ve tartışma ile devam eden etkinliğin birinci günü, bu grup çalışmalarından çıkan sonuçlara göre çalışma hayatında karşılaştığımız sorunlar belirlenerek ve değerlendirilmesi yapılarak tamamlandı.

25 Ekim Pazar günü "Çalışma Hayatında Cinsel Yönelim Ayrımcılığına Nasıl Müdahale Ederiz?" başlıklı grup çalışması yapıldı, hukuki süreç avukatlar (Yasemin Öz, Senem Dođanođlu, Fırat Söyle) tarafından aktarıldı.

Öğle yemeğinden sonra LGBTT örgütlerin, sivil toplumun ve sendikaların müdahil olma süreci içinde Kaos GL, Lambda İstanbul, Pembe Hayat, Siyah Pembe Üçgen, Morel Eskişehir, Diyarbakır Piramid LGBTT, Kaos GL Dergisi, Pozitif Yaşam, Eğitim-Sen çalışanları süreç hakkında ortaklaşa bilgi aktarımında bulundular.

Etkinliğin ikinci günü, çözüm önerileri ve hep birlikte neler yapılabileceğinin tartışılmasıyla son buldu.

İki gün süren LGB İşçi Buluşmasından çıkan sonuçlara göz attığımızda: Türkiye'de LGB çalışanların iş yaşamında yalnızlaşma, yabancılaşma, işten atılma, işe alınmama, mobbing/taciz, aşağılanma ve damgalanmaya maruz kaldıkları belgelenecek, tekil olaylar ve tanıklıklara bakarak yaşanan bu tarz durumların Türkiye'de oldukça yaygın olduğu ve insan haklarına aykırı bir şekilde eşcinsel ve biseksüel çalışanların uygulanan tüm caydırma politikaları neticesinde en sonunda işten çıkarılması veya daha fazla direnemeyip istifa etmesi ile sonuçlandığı ortaya çıkmıştır.

Hukuki boyutuna baktığımızda ise çıkan sonuçlar şunlardır; çalışma yaşamını düzenleyen temel kanunlarda cinsel yönelim ayrımcılığına dair bir şey söylemez. Sosyal Sigortalar Yasası, yeni Sosyal Güvenlik Yasası, Sendikalar Yasası ve 4857 sayılı İş Yasası tamamen görmezden gelmiştir eşcinsel var oluşuna veya sorunlarına yönelik hiçbir düzenleme içermez.

Sadece eşcinsel ve biseksüeller için değil, kadınların yaşadığı cinsel tacize karşı da belli bir zamana kadar suskunluğunu sürdüren yasalar, 2003 yılında yürürlüğe giren iş yasası içinde yeni bir düzenleme ile kadınların yaşadığı tacizler için maddeler eklenmiş ancak yine ve yeniden cinsel yönelimden kaynaklanan ayrımcılıklar veya tacizler için hiçbir düzenleme içermemiştir, dahası Türk Ceza Kanununda dahi böyle bir düzenleme olmadığı gibi bahsi bile geçmez.

Eğitimciler için ise uygulanan kanunda onların yeri ve uygulaması sabittir. Eşcinsel ve biseksüeller eğitimciler herhangi bir disiplin soruşturması altında. İşçi buluşmasından önce bu konuda bilgi aldığımız Avukat Oya Aydın' a göre:

"Milli Eğitim Bakanlığı İlk ve Orta Tedrisat Muallimlerinin Terfi ve Tecziyeleri Hakkında Kanun'un 27. Maddesine tabii tutulur , yaptırımını meslekten çıkarma olarak düzenlenen "gerek talebeye karşı gerekse hariçte muallimlik sıfatı ile telif edilmeyen iffetsizliği sabit olan" düzenlemenin, "hariçte muallimlik sıfatı ile telif edilmeyen iffetsizlik" ibaresi, eşcinsel olduğu söylenen ya da bir biçimde böyle olduğundan şüphe edilen tüm öğretmenlere istisnasız uygulanmaktadır. Meslekten çıkarılan bu öğretmenlerden açtığı davayı kazanan yoktur. Oysa bu düzen-

leme Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 8. maddesinde düzenlenen özel yaşam hakkına doğrudan müdahale sayılır. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi benzer durumlarda verdiği kararlarda, cinsel hayata, ancak kamu düzeni ve korunan diğer menfaatlerle uyumsuzluk halinde müdahale edilebileceğini kabul etmektedir. Bu durumlar da, kişilerin istismarı ve özellikle çocuklara yönelik istismar durumu ile silahlı kuvvetlerde düzenin sağlanması açısından getirilen sınırlamalardır. Ancak, kişinin cinsel eğilim nedeniyle idari görevlerden alınması, mahkeme tarafından ilgilinin özel hayatına dokunur nitelikte bulunmuştur. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, Anayasa'nın 90. maddesi gereği, iç hukukta, yasalara öncelikle uygulanacağından, cinsel yönelimi nedeniyle ayrımcılığa uğrayanlar bu sözleşmenin 8. maddesine dayanarak hak arayabilirler. Her ne kadar Anayasa'da açıkça cinsel yönelim ayrımcılığına karşı bir madde bulunmasa da, Anayasa'nın 10. maddesinde düzenlenen eşitlik ilkesi de, ayrımcılık durumunda ileri sürülebilecek bir kuraldır".

Avrupa Birliği'nin 1997 Amsterdam Anlaşması çerçevesinde çıkardığı ayrımcılığa karşı yönergeler içinde cinsel yönelim ayrımcılığı da vardır. Avrupa birliğine girebilme süreçleri içerisinde olan Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti, çalışma hayatında yaşanan ayrımcılıklar içerisinde cinsel yönelim ayrımcılığını da mutlaka dahil etmelidir.

Sonuç olarak, eşcinsel ve biseksüel çalışanların çalışma hayatında yaşadığı sorunlar ve yönelimlerini gizlemek zorunda olma nedenleri: işlerini kaybetmekten korkma, çalışılan sektörde eşcinseller yasalarca çalıştırılmıyor, uygulamada da çalıştırılmalarına izin verilmiyor, işten atılma, yeni bir iş bulamama ve bunun korkusu, damgalanma, aşağılanma, hakkını nasıl arayacağını bilememe ve hakkını yasalarca arayamama, işte yükselmenin engellenmesi, statü kaybı, mobbing ve istifaya zorlanma olarak özetlenebilir.

Toplantının birinci günü Kaos GL kurucularından Ali Erol, Kaos GL süreci içerisinde çalışma hayatı alanını Kaos GL'nin 15 yıllık mazisinden örnekler vererek anlattı.

### **Ali Erol, Kaos GL Kurucularından:**

Sanırım iki gün boyunca dönüp dönüp konuşacağımız bir alan olacağı için uzatmadan sürece dair resmi tasvir etmek istiyorum. İşçi buluşmasından önce Kaos GL 29-30-31 Ekim 2004 tarihlerinde Ankara'da gey ve lezbiyen işçi ağı düzenlemiş, yine çalışma hayatında ve sendikalarda cinsel yönelim ayrımcılığına karşı işçi buluşması yapmıştı. Diğer taraftan Kaos GL'nin çalışma hayatı ya da eşcinsel bir işçi olmakla ilişkisi, aynı zamanda Türkiye'deki eşcinsel hareketin çalışma hayatına ya da işçi olma haline dair ilişkilerin çatışmalarından çok da bağımsız değil. İşçi olma halini tespit ederek başlayabiliriz diye düşünüyorum. Maalesef hem Türkiye toplumunda hem de Türkiye'deki eşcinsel camia içinde de aynı şekilde işçi olma hali pek tercih edilen ya da evet ben işçiyim ve şurada çalışıyorum diye gönül rahatlığıyla bir solukta söylenen bir durum değil. Dile getirilen bir ifade değil çünkü işçi olmak biraz da ne derece doğru bir ifade bilmiyorum ama biraz da utarılan da bir şeydir. Türkiye'deki hem toplumsal ve onun altında LGBTT camiasında psikolojik bir atmosfer olarak utarılan da bir durumdur diye düşünüyorum.

Bu tabii öznel bir yargıdır. Bizim işçi olma haliyle derdimiz aslında çok düz, reel, fiziki bir olgu ile ilgiliydi. İşçi olmak ya da işsiz kalmak bir problem, ama Kaos GL'yi oluşturan bireylerin yarısı aynı zamanda bir şekilde memur, işçi ya da işsiz genç eşcinsellerden oluşuyordu. Yani işçi olmak ile bizim tanışıklığımız dışarıdan yöneldiğimiz bir alan değildi. Çalışma hayatı, bizim doğrudan içine doğduğumuz bir alandı. Bu anlamda da Kaos GL olarak her zaman bunun altını çizmeye çalıştık. Eşcinsel prototipi şu ya da bu meslekte çalışan bir kişi değildir, bu aynı zamanda mevcut mesleklerde ya da mevcut işsizlik konumlanışlarında karşımıza çıkabilen durumlardır diye hareket noktamız bu oldu. Derginin eşcinsel ve işçi olmayı ifade ettiği ilk sayısı Mayıs 1995 de yani 9. sayısında oldu. Eşcinsel ve işçi olmak kapağı ile çıktı ve eşcinsel ve işçi olmanın ne olduğu, eşcinsel hareket içinde bu alana dair bir yüzleşmenin neden gerekliliği üzerinde bir ilk yoklama, bir ilk adım olarak görülebilir bu sayı. Ve tarihe not düşülebilir diye düşünüyorum. Diğer taraftan eşcinseller bir araya geldiğinde haftalık formel toplantılarımızda ya da informal sosyal muhabbetlerimizde her şeyi paylaşıyorduk. Şu ya da bu kanaldan yani mahremimize kadar her şeyi paylaşıyorduk ama paylaşmadığımız tek bir alan kalıyordu bu da bir çalışıp çalışmadığımız, ne iş yaptığımız ve o işi nerede yaptığımız. Yani çalışma hayatına dair ya da yaptığımız işe dair bir tek cümle kurmuyorduk ve mümkünse bunu en son kurulacak cümle olarak saklıyorduk. Ama ne kadar yaklaşırsak yaklaşalım, ne kadar örgütlü bir hale gelirsek gelelim o aşamaya gelmek çok sancılı ve zor oluyordu. Burada karşımıza çıkan iki şey var. Biraz önce söylediğim şeyi unutmayacağım, iş alanı eğer bir statüsü ile o kişiye kendini ifade edebileceği bir şey sunmuyorsa, yüksek bir statü sunmuyorsa zaten mümkünse bu saklanıyordu, psikolojik açıdan saklanıyordu.

Şurada çalışıyordum ya da şu işi yapıyordum diyebilenler çıkıyordu ama lokantada bulaşıklık yapıyorum ya da aşçıyım ya da ostim sanayide motorda çalışıyorum ya da bu cümleler ilk yıllarda ifade edilmeyen saklanan ve de hani mümkünse hatta yani tırnak içinde yalan söylenen başka bir iş üzerinden kurulan cümleler oldu.

Burada da ben sürecin resmini kısaca aktarmak için söylüyorum buna eleştirel bir yaklaşımda bulunmuyorum. Çünkü bunu eleştirmek değil irdelemek gerekiyor. İrdedelediğimizde karşımıza şu çıkıyordu; insanların bir şekilde eşcinsel oldukları anlaşıldığında istediği alanda iş bulamama kaygısı ve korkusu yaşıyorlardı. Diğer taraftan statüsü ya da çalışma alanı ne olursa olsun o alanın, o kişiye sunduğu bir garanti yoktu ya da çok düşüktü. Dolayısıyla bir şekilde çalışma alanında, özel alanına dair bir bilgi ortaya çıktığında bu bilgi kendisine dönüp işini kaybetmesine, işinde dışlanmasına ya da işinde yükselememesine neden olup böylelikle bir kenara atılma kaygısı ve korkusu yaşıyorlar. Ve bu çifte kısaca Türkiye'deki eşcinselleri hem tekil olarak kendi işleri ile ilgili, hem de genel olarak çalışma hayatına ya da bir meslek sahibi olma sürecine etki ediyor. Eşcinsellerin şu ya da bu mesleği icra etme anlamında tabii ki bildiğimiz stereotipler vardır, tasarımcı, modacı vs. O alanlarda işini kaybetme korkusu olayı tamamen kapanmış bir alandı. Ama artık özellikle Türkiye'deki eşcinsel hareketin öğrenci tabanı ya da öğrenci dinamiği yavaş yavaş iki şeyle karşı karşıya kalma aşamasına geliyordu.



Çünkü okul bitiyordu, yaş ilerliyordu ya bir iş sahibi olacaktı ya da işsiz kalacaktı. Ve Türkiye’de 90’ların sonu 2000’ler gibi bu gelinen aşamada bir yerde çalışıyor olma hali de bizim gündemimize girdi. Ya da buna paralel hali hazırda zaten herhangi bir işte çalışan insanların çalıştıkları iş üzerinden yaşadıkları sorunlar yavaş yavaş gündemimize girdi. Tanıklık olarak ya da bir problem olarak. Aynı zamanda burada şunu da gördük, özellikle batıda eşcinsel hareketin kurumsallaşması ile birlikte insanların eşcinselliklerini ifade ediş tarzları ve konumlanış tarzları da yeni haller aldı. Aynı zamanda eşcinsellerin her meslek alanında görüldüğü somut olarak ortaya çıktı. Ve bu alanlarda insanların sırf cinsel yönelimlerinden dolayı ya da cinsel kimliklerinden dolayı yaşadıkları çatışmalar da görünür olmaya başladı. Ve bunun adı çalışma hayatında cinsel yönelim ayrımcılığı olarak ortaya çıkmış oldu. Bizim çalışma yasalarımızda da cinsiyet ayrımcılığına karşı bir düzenleme mevcuttur ama bu düzenleme tahmin edilebileceği gibi bizleri kapsamamaktadır. Yani mevcut iş yapısının cinsel yönelim ayrımcılığını da kapsayacak şekilde yeniden düzenlenmesi gerekmektedir. Bu talep bizim sadece bir örgütsel olarak talebimizin ötesinde Avrupa’ da eşcinsel hareketin geldiği aşama itibarıyla en tartışılmaz, üzerinde en ortaklaşılan taleplerden birisi olarak Avrupa birliği sürecinde Türkiye’ye getirilen, şart koşulan bir düzenleme olarak önümüzde duruyor. Ki 2000’lerin başından beri Türkiye hükümetleri bunu gündemine bile almadı o da ayrı bir konu. Sadece Kaos GL özelinde değil bunun sembolik ve politik anlamından dolayı Türkiye eşcinsel hareketinde de karşılığını bulan bir adımımız 2001 yılında 1 Mayıs işçi bayramına gökkuşağı bayrakları ve pembe pankartlarla katılmamız oldu. Bu Türkiye eşcinsel hareketi için de, Türkiye eşcinsel hareketi ile şu ya da bu dolayımıyla bağlantılı olan ya da reddeden sivil toplumun her kesimi için bir dönüm noktası oldu diye düşünüyorum. 2001’deki 1 Mayıs’taki 14 kişilik katılım bir dönüm noktası oldu. Hem görünürlük anlamında kendi camiamızda eşcinsel hareket açısından bir eşik aşılmış oldu, hem de Türkiye’deki medya daha önce kendi kurguladığı eşcinsellerin dışında gerçek eşcinselleri gördü. Onun için de bir dönüm noktası oldu, diğer taraftan hem muhalif hem muhalif olmayan sivil toplum kesimleri için de bir dönüm noktası oldu. Çünkü daha önce eşcinselliğin cinsiyetten ibaret olduğunu sanan insanlar ve kurumlar da eşcinselliğin aslında sosyal, kültürel, politik, mesleki bütün bu alanları kesen bir varoluş olduğunu da görmek durumunda kaldı. Burada bir örneğin Kaos GL olarak yine bir sınavdan geçtiğimizi ve başarı ile geçtiğimizi düşünüyorum. Bir işçi olma halini yüceltmedik, ikincisi bunu bir realite olarak tanımladık ve ortaya koyduk. Biz bu ülkede yaşayan insanlar olarak bir şekilde hayatta kalmak için diğer başka insanlar gibi çalışmak durumundayız. Ama işçi olmak tek başına bir kalıba sığmayan bir varoluş, konumlanış. Yani işçi olmanın sembolik, politik çağrışımlarından dolayı dönem dönem yaklaşım farkları da ortaya çıkabilir. Acaba işçi yerine çalışan mı desek gibi bir tartışmayı da biz yapmıştık işçi buluşmasında. Diğer taraftan kendi içimize de döndüğümüzde biraz da işin tekniğine baktığımızda bu işçi olmanın bir mavi yakalı bir beyaz yakalı dendiği durum vardı. Sanki eşcinsel camiada eğer sen beyaz yakalı isen biraz daha kurtulmuş gibi hissedersen ve de aynı zamanda bunun politik alışverişi hattında daha tercih edilirsin

eğer beyaz yakalı isen. Ama mavi yakalıysan ya da statüsü düşük bir memursan daha kenarda kıyıda kalmak durumunda kalabilirsin. Bu ille de fiziken böyle olmak zorunda değil çünkü fiziken eşcinsel camiadaki geçişin herhalde başka hiç bir sosyal, kültürel alanda karşılığı yoktur. Ama bu hissiyat anlamında işin bu yönü de var. Şimdi niye tekrar bu noktanın altını çizdim, biz çalışma hayatında cinsel yönelim ayrımcılığına dair bir mücadele alanı açacaksak burada hem vizyonumuzu geniş tutmalıyız hem de bu alanı geniş tutmalıyız diye düşünüyorum. Sadece işçilik üzerinden dar bir alanla gidilemeyeceğini, beyaz yakalı, mavi yakalı, memur, işçi, işsiz bütün bu LGBTT'ye ulaşmak için bir hat yaratmamız gerektiğini düşündüğüm için bunun altını biraz çizdim. Biz burada gerçekten politikamızı böyle çerçeve ile şekillendirirsek aynı zamanda çalışma hayatındaki bu beyaz yakalı ve mavi yakalı çatışmasını ya da bu aradaki mesafeyi de aşmamız mümkün olabilir diye düşünüyorum. İşçi olmak, memur olmak ya da Türkiye'de eşcinsel olmak suç olmadığı için mesleklerde aslında bunu otomatikman yasak yapan yasa yok fakat bazı mesleki alanlar ve yönetmeliklerden dolayı doğrudan adı konularak polis, öğretmen ve subaylarda olduğu gibi yasaklamalar söz konusu.

**Remzi:** Beyaz yakalı ve mavi yakalı ayrımının kendisi çok yavaş ortadan kalkıyor. Yani eğer emekçilere baktığımızda, genel olarak beyaz yakalıların kendilerinin de artık bir proleterleşme süreci içerisinde olduğunu görüyoruz. İkincisi bu işçi konumunda bulunanlar ise artık güvencesizleşiyor. Aslında güvencesizlik hep hissedilen bir şey. Dolayısıyla artık proletarya kavramının kendisini kullanmak açısından da bir problem var. Artık çok daha elverişli bir kavram kullanacaksa güvencesizliği anlamlandırmak ve kafamıza yerleşmesi gerekiyor, çünkü bu tamamen güvencesizleşmeyi ifade ediyor. Sadece hak alma açısından değil yönetenler açısından baktığınızda da bir ideolojik hegemonya tesisi söz konusu. Bu ideolojik hegemonya tesisi, aynı zamanda emekçilerin kendilerini de yöneten konumunda bulunanlar ve yönetilenler olarak görüyor. Dolayısıyla emek cephesinin emekçilerin kendisini de gören bir yapı var. Şimdi bütün bu genel tablo içerisinde LGB işçiler zaten bu güvencesizleşme süreci içerisinde hiç bir zaman her ortamda dışarıda bırakılırken bu güvencesizleşme süreci de aslında bununla ekleniyor. Daha doğrusu LGB'lerin görünmezliği bu güvencesizleşme sürecine ekleniyor.

**Ali Erol:** Sendikalar derken hemen bir geçiş cümlesi kurmak isterim. Benim örneğin hem bireysel olarak hem de Kaos GL'de şekillenen savunduğumuz hat bizim her zaman birleşik bir mücadele hattı olmuştur. Bundan kastım şu, bu çalışma hayatı özelinde bir örnekle açıklayayım. Şimdi birincisi bizim örneğin sıradan işçi olmamız aslında işçi kavramı ve varoluşunun tekelindeymiş gibi tutan ve kuran muhalif kesimleri ve sivil toplumun o kesimlerini bizi kabul etmeye yetmiyor bu bir. İkincisi tam da ben işçiyim, kardeşim yürüyeceğim seninle dediğimizde artık bir şey diyemese bile ama yine de o homofobisini ortadan kaldıramadığı için ya da başka politik dertleri olduğu için bana nereden saldırıyor tam da o "beyaz yakalı" eşcinsel çalışan kardeşlerim üzerinden saldırıyor. Tasvir ettiği kişiler, bilgisayar başında oturmuş, tasarımcı, reklamcı vs. diye dalga geçebiliyor. Bizim örneğin bu çalışma hayatında cinsel

yönelim ayrımcılığına karşı bu toplumda bir eşcinsel hareketin ana damarlarından birini, bir hattı yaratabilmemiz için buna benzer psikolojik, homofobik saldırıların tuzağına düşmemeliyiz diye düşünüyorum. O noktada olgunlaşmalıyız diye düşünüyorum. Farklı statülerde çalışan eşcinsellerle ilişkilene ya da yüzümüzü birbirine dönme anlamında böyle bir tehlike de var diye düşünüyorum. Sendikalar Türkiye’de hep ilerici kurumlardır diye bilinir. Ama hemen ikinci bir cümle kurur aslında bu ilerici sendikalar yeri geldiğinde toplumun en muhafazakâr kurumlarıdır. Hatta az önce Remzi’nin söylediği o ideolojik hegemonyanın yapı taşlarından biri de olabilir. Bu konuya girmeyeceğim. Türkiye’deki sendikaları düşündüğümüzde eşcinsellerin de işçi olabileceğini ya da hâlihazırda kendi çalışanlarının bazılarının eşcinsel olabileceğini hiç bir şekilde akıllarına bile getirmedi sendikalar. Türkiye’deki sendikalardan KESK’i ve DİSK’i alacak olursak bunlar önemli sendikalardır. En son sivil anayasa tartışmalarında kendi anayasa taslaklarına cinsel yönelimi eklemeleri bir şekilde bu harekete katkıda bulunan tüm eşcinsellerin katkıları ile olduğunu düşünüyorum. 2003’de yaptığımız sempozyumda bir ilk karşılaşma oldu, burada aynı zamanda çalışma hayatındaki sorunlar ve sorunlara çözüm arayışları bundan sonraki toplantıların ana alanları olarak kurduğumuzda sendikacılar da gelmişti. Bu sendikacılar da aslında formal bir şekilde gelmedi. Hareketimiz formal ve informal olarak ilerliyor. Tekerleme gibi olan bu kelimeler maalesef önemli. Kaos GL’nin kurucularından Ali Özbaş’ın çalıştığı sendikanın başkanı ve o sendikanın yakınındaki bir iki sendika yönetim kurulu üyeleri katılmıştı 2003’de sempozyuma. Yine bu işçi buluşmasının ilkinin yaptığımız 2004’te de Yapı-Yol-Sen sendikası başkanı Cengiz Faydalı katılmıştı. Orada şöyle bir ortaklaşma olmuştu. Mevcut sendikaların kurumsallaşması aslında sadece eşcinsel çalışanları değil çok sorun alanını dışarıda bırakıyor. Bu dünyadaki yeni süreçte sendikaların da bir dönüşüm geçirmeleri gerekiyor diye bekleniyordu. Bu beklenti meselesinde aslında bir şartla, Türkiye’deki büyük sendikaların üye olduğu uluslararası şemsiye sendikalar örneğin PSI, uluslararası kamu hizmeti sendikaları konfederasyonu bu aynı zamanda sen eşcinsel çalışanların için ne yaptın, eşcinsel çalışanların örgütlemek için ne yaptın, eşcinsel çalışanların maruz kaldığı ayrımcılığa karşı ne yaptın soruların sorduğunda Türkiye’deki sendikaların vereceği bir cevap da yoktu. Haliyle bizim buradaki çalışma hayatında eşcinsel realitesini ortaya koyduğumuzda mevcut sendikaların da değişip dönüştüğünü görüyoruz.

**Katılımcı 1:** İş kanununa LGBTT bireyleri koruyucu bir madde eklenmesinin bütün problemi çözeceğine inanmıyorum. Çünkü şirketlerin kendi içersinde ilk başta bilince sahip olmaları gerek. Çünkü birçok şirketin, özellikle kurumsal şirketlerin yazılı olan ve yazılı olmayan kendi kuralları var, içtüzükleri var. İlk başta bu bilince sahip olmalılar ki bu ayrımcılık ortadan kalksın, çünkü direkt kişi eşcinsel olduğu diye işe almamalık ya da işten çıkartma gibi bir durum söz konusu olmuyor. Bu insanların üzerinde sosyal bir baskı oluyor, psikolojik bir baskı oluyor o yüzden işten ayrılıyorlar. Bence buna yönelik bir çalışma yapılmalı diye düşünüyorum.

**Katılımcı 2:** Sonuçta iş kanununda cinsel yönelim ayrımcılığının yer alması, katılıyorum tabi her şeyi kökünden çözmeyecek ama çok cay-

dırıcı bir unsur olacaktır. Cinsel yöneliminden dolayı işten çıkarılması ol-  
ması ya da işe alınmaması değil, az önce bahsettiğin o sosyal baskıyı  
da fark ettiğinde o kişi, iş kanunları çerçevesinde o ayrımcılığa maruz  
kalmış gibi, o iş yeri işlem görecektir zaten. O yüzden bir yaptırımını  
olacaktır. Zaten iş kanunundaki maddelere uymamanın çok ağır maddi  
yükümlülükleri de var. En azından o yönden korktukları için işverenler  
daha dikkatli olabiliyorlar. Ama tabii ki çözmeyecek.

**Katılımcı 3:** Bunlar o kadar soyut baskılar ki heteroseksüellere de  
kendi içersinde çok büyük baskı yapıyor. Düzgün bir hayatı olduğu-  
nu düşündükleri insana pozitif bir ayrımcılık yapıyorlar, sen evliysen  
ya da evli değilsen bu bile şirket içindeki konumunu çok değiştiriyor.

**Katılımcı 4:** Aslında senin dediğin çok doğru, ben bir kaç gün önce iş  
yerinde bir olaya şahit oldum. Birini işten çıkartmak istiyorlar iş yerin-  
de ama işten çıkartmak için ellerinde bir dayanak yok. Ve çok sorunlu  
bir kaç tipin çalıştığı bir yer var, biz bu profili oraya yerleştirirsek eğer  
zaten onlarla sorun yaşar ve bu sorunla iş yeri davranış şekillerine  
uymadı diye çıkartabiliriz gibi bir şeye dönüştürüyorlar. Yani bu eşcin-  
sellerin de farklı alanlarda karşı karşıya kalabileceği bir şey. Zaten sen  
100 kişinin, 200 kişinin çalıştığı bir yerde bir şekilde açık edilmen ya  
da diğerlerinin senin eşcinsel olduğunu öğrenmesinde sosyal baskılara  
maruz kalabilirsin.

**Katılımcı 5:** Bu iktidara yakın olma denilen şey o kadar işverenler  
patronlar müdürler tarafından kullanılıyor ki her yerde. İşçiyi, işçiyi  
kırdırma taktiği ile gözden çıkarttıkları insanın ayağını kaydırmak adına  
çok ciddi bir organizasyon yapıp diğer insanları hediyelerle bezeyip,  
üzerine saldırtabiliyorlar.

Toplantı Eğitim- Sen 5 No' lu Şube Yönetim Kurulu Üyesi ve Kadın Sek-  
reteri Remzi Altunpolat' ın "Eğitim Hakkına Erişimin Engellenmesi" ko-  
nulu konuşmasıyla devam etti.

### **Remzi Altunpolat, Eğitim- Sen Yönetim Kurulu Üyesi:**

Eğitimde ayrımcılık çalışma grubundan kısaca bahsederek başlamak  
istiyorum. Kaos GL içerisinde bu grubu sürdürmeye çalışıyoruz. Daha  
sonra bu çalışma neye evrilecek göreceğiz önümüzdeki süreçte. 2009  
Ocak ayında bu yana Proje Koordinatörü Seçin ile belli ölçülerde  
LGBT eğitimcilerle görüştük. Biz en başta bir hedef koymuştuk, 10  
LGBT eğitimciyle görüştük ve bunu bir ara rapor olarak Kaos GL si-  
tesinde yayınladık. Sonrasında ise seçtiğimiz belli bazı ders kitaplarını  
incelemeye aldık. Bu kitaplar, insan hakları, milli güvenlik bilgisi, sağlık  
bilgisi, Türkçe ve hayat bilgisi olup en çok heteroseksüel sosyalizasyon  
ve toplumsallaşmayı sağlayabilecek olan alanlar. Matematik, fen gibi  
kitaplara da bakılabilir ama biz sınırlı olarak metinler üzerinden gittik.  
Görseller de incelenebilirdi ama görseller açısından şöyle bir problem  
var orada LGBT bireylere dair zaten görsellerde bir örnek bulmanız  
mümkün değil. Ama metinlerden çıkartabiliriz. Bunu nasıl çıkartacağız,  
tersiyle. Heteronormativite çerçevesinde değerlendirerek eşcinselliğin,  
transseksüelliğin yok sayıldığına dair bir algıdan hareketle kitapları in-  
celiyoruz. Çeşitli zamanlarda da eğitim alanında yaşanan sadece cin-  
sel yönelim ayrımcılığı değil, cinsiyet ayrımcılığından başlayarak genel  
olarak eğitim alanının sorunlarına dair bir şeyler söylemeye çalışıyoruz.  
Bundan sonra aynı zamanda Kaos GL'de de bir eğitim sayfası oluştur-

duk orada da çeşitli zamanlarda yazılar yayınlanacak eğitim alanına dair. Buradan bütünlüklü bir proje çıkartmaya çalışıyoruz. Bütünlüklü bir strateji çıkartmaya çalışıyoruz.

Şimdi eğitim hakkına erişim ve erişimin engellenmesinin eğitim hayatına etkisi nasıldır diyoruz. Öncelikle eğitimin kendisi nedir buna dair bir şeyler söylemek gerekiyor. Çok bilinen bir tanıma vardır, İsmail Ertürk'ün yaptığı bir tanımdır, yıllardır eğitim fakültelerinde kullanılır. Pek matah bir tanım değildir ama çok yaygındır ve eğitimcilerde nedense bunu benimser fazlasıyla. Bireylerin davranışlarında yaşantıları yoluyla istedik değişimler yaratma süreci ve kasıtlı istedik davranışlar yaratma sürecidir. Kasıtlı istedik davranışlar dediğinizde, değişim yaratma dediğinizde bunu açmak gerekir.

Devamını getirelim, eğitim hakkı bir sürü ulusal uluslararası maddede yer alır. Anayasanın 42. maddesi eğitim hakkı ile ilgili herkesin eğitim hakkından yararlanacağı biçiminde bir maddedir. Bu maddeye göre eşit olacak, ilköğretim düzeyinde ve temel eğitim düzeyinde parasız ve herkes için ulaşılabilir olacak. Sonra uluslararası belgeler de aslında eğitim hakkından bahsederken onlar da temel eğitim düzeyinde eğitimin parasız ve herkesin ulaşabileceği herkesin alması zorunlu olduğunu söylüyor. Ama sonrasında yüksek öğretimin ise herkese açılmadığını görürsünüz orada. Yeteneklerden bahseder, olanaklardan bahseder. Olanaklar deyince bir başka noktaya daha değinmek gerekiyor. Eğitimcilerin de çok severek kullandığı matah bir şeymiş gibi, eğitimde fırsat ve olanak eşitliği diye bir sözden bahsedilir. Eğitimde fırsat ve olanak eşitliği dediğiniz şeyin kendisi bizatihi eğitim hakkının kendisine aykırı bir şeydir. Eğitimde fırsat ve olanak eşitliği ve bu kavramsallaştırmanın uluslararası belgelerdeki yansımalarına baktığınızda, aslında liberal bir zihniyetin bunun arka planını oluşturduğunu görürsünüz. Şimdi bu liberal zihniyet der ki yüksek öğretim herkese açılmak zorunda değil. Özetle parasını veren okur. Temel eğitim düzeyinde herkese verilsin ama ondan sonrasında herkesin yeteneklerine göre ayrılınsın denir, ama yetenekler derken de problem var. Eğitimciler yetenek kavramına bayılırlar, çok kullanırlar. Yetenekler, şimdi bu yeteneklerin nasıl belirlenir ki, yetenekler doğuştan mı gelir. Yoksa acaba belli bir sosyal çevre içerisinde bunlar şekillenir ve kuşaktan kuşağa aktarılır mı, bunlar mesela düşünülmez. Başarı denilir, bu kavramların hepsi arka arkaya sıralanır ve kullanılır. Dolayısıyla bunları zihnimizin bir köşesinde tutmak gerekiyor, eğitim hakkını kullandığımızda. Çünkü eğitim hakkı dediğimizde aslında kimi zaman muhalif öğrencilerin sıklıkla söylediği bir şey vardır. Eşit parasız eğitim olsun, kamusal eğitim olsun. Ama eğitim hakkı dersiniz zaten aslında onun eşit parasız ve kamusal olması gerektiğini de ifade ediyorsunuzdur. Eğer siz hakkı böyle kavırıyorsanız. Ama siz eğitim gereksinimlerinden ya da eğitimde olanak eşitliğinden bahsediyorsanız zaten o hakkın bence kendisini ortadan kaldırır. Dolayısıyla burada farklı bir kavramsallaştırma, daha doğrusu kavramın içini farklı doldurmaya gerek var diyorum.

Uluslararası sözleşmelerden bahsettik, ekonomik, sosyal ve kültürel haklar sözleşmesi var Birleşmiş Milletler' in 1966 yılında çıkartıldı. 1976' da yürürlüğe girdi. Türkiye' de bunu 2003 senesinde imzaladı. O aralar tartışmalar da olmuştu hatta, kültürel haklar getiriyor, azınlık hakları

getiriyor imzalamayalım bu sözleşmeyi diye o zamanki cumhurbaşkanı ile de çeşitli gruplar içinde tartışma olmuştu. O sözleşmenin 13. maddesi diyor ki eğitimde herkes için temel eğitim zorunlu ve parasız olarak yerine getirilmeli. Şimdi bu sözleşmenin 13. maddesine dair 13 nolu gözlem raporu eğitim hakkı çerçevesinde dört ilkedden bahsediyor. Bu dört ilke; erişilebilirlik, donanım, uyarlanabilirlik, kabul edilebilirlik. Bizim için burada temel olan erişilebilirlik, donanımı bir kenara bırakıyorum. Kabul edilebilirlik ve uyarlanabilirlik biraz daha bizim kullanabileceğimiz şeyler. Erişim bütün eğitim programlarının, bütün eğitim kurumlarına herkesin erişmesini herkesin kolaylıkla ulaşabilmesini ifade eder diyor, bu gözlem raporunda. Ve bunun için birinci koşul olarak ise ayrımcılık yasağını koyuyor. Ayrımcılık yasağı dediğinizde en güçsüz, en dezavantajlı gruplardan başlayarak bütün eğitim programlarının ve eğitim kurumlarının yeniden yapılandırılmasını aslında ifade ediyor. Şimdi düşündüğünüzde dezavantajlı gruplar olarak eğer cinsel yönelim ya da cinsiyet kimliği farklı bireyleri düşünersek aslında en dezavantajlı gruplardan birini oluşturuyor. Türkiye'nin tarafı olduğu bu sözleşme dolayısıyla aslında bunun bir insan hakları belgesi olması ve anayasanın meşhur 90. maddesi der ki insan hakları temel haklar ile ilgili sözleşmeler kanunların üzerindedir. Daha doğrusu öncelikli uygulanır. Şimdi o zaman baktığınızda Türkiye'nin iç hukuk mevzuatını belli ölçülerde bu uluslararası sözleşmeler ile uyumlaştırması gerekiyor. Ama Türkiye taraf olduğu bu ekonomik sosyal kültürel haklar sözleşmesinin ilgili hükümlerini yerine getirmiyor. Mesela çocuk hakları sözleşmesinde ırk, dil, din, cinsiyet gibi bir sürü ayrımları yasaklayan maddeler var ama Türkiye mesela ona çekinceler ile taraf. Erişilebilirlikten hareket ederek bunun çalışma hayatındaki etkileri ya da erişilebilirliğin ötesindeki etkilerinden bahsetmek gerekiyor. Eğitimin bizi daha sonra çalışma hayatını LGBTT bireyler bağlamında nasıl etkilediğine bakarsak, aslında eğitimin kendisi tam da o kasıtlı istendik davranışlar yaratma süreci olduğu için toplumdaki her türlü eşitsiz ilişkiyi aslında yeniden üretir. Eğitimin kendisi ideolojik bir araçtır bu anlamda. Dolayısıyla eğitim toplumda her türlü eşitsiz güç ilişkisini yeniden üretirken, bunun bir parçası olan toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümünün de eğitim süreci ile kuşaklara tekrar aktarılması yani geleceğin eğitimcileri geleceğin yetişkinleri olan kişilere aktarılması söz konusu olur. Hepimiz de biliyoruz ki çeşitli biçimlerde eğitimin kendisi içerisinde toplumsal cinsiyet rolleri erkeklik kadınlık olarak öğretilecek. Dolayısıyla zaten burada LGBTT bireylere dair herhangi bir şey söz konusu değil, görünüşte değil, ama aslında baktığınızda onların kadın ya da erkek olarak heteroseksüel kadın ya da erkek olarak yeniden üretimini sağlayacak. Aslında şöyle bir örnekle ifade edebiliriz eğitim nedir bir karikatürle söyleyecek olursak, şurada bir fabrika var o fabrikanın domuzları koyuyorlar oradan sosis biçiminde çıkıyor. Eğitimin işlevi aynı zamanda böyle bir şey. Sizin erkek ya da kadınlığa dair bütün algılarınız, bütün o kültürel kodlar eğitim içerisinde şekillendiriliyor. Peki, bu cinsiyetçi işbölümü neye aynı zamanda eğitim süreçleri içerisinde ve sonrasında meslek hayatına baktığımızda neye yarıyor, çalışma hayatında genelde kadınların yapacağı işler erkeklerin yapacağı işler diye bir ayrım var. Bunu gey işine de uyarlayabiliriz, sanatla uğraşır onlara uygun olan reklamcılık yapar gibi.

Eğitimin kendisi kapitalist toplum içerisinde piyasasının sermayenin ama daha genel anlamda egemenin iş gücü gereksinimini karşılamak üzere oluşturulur. Yüksek öğretim de buna hizmet eder. Aslında çoğu zaman denir ki yüksek öğretim eşit olsun, bilimsel olsun, özerk olsun, demokratik olsun, tabii böyle olsun güzel de kapitalist toplum içerisinde bu ancak bir mücadele ve bir talep olarak dillendirilebilir. Yoksa kapitalist toplum içerisinde zaten üniversitenin işlevi eğitimin işlevi piyasasının insan gücü gereksinimini karşılamaktır. Sermayeye uygun sermaye sisteminin istediği insanları yaratmaktır. Bu sermaye sistemi aynı zamanda patriarka ile çok iç içe geçtiği için ve patriarka da bir başak dolayısıyla heteroseksizmle bağlantılı olduğu için aslında piyasasının işgücü gereksinimi olan kişiler zaten heteroseksüel erkekler ve kadınlardır. Dolayısıyla zaten LGBTler görünür oldukları ölçüde piyasasının işgücü gereksinimini karşılayamayacaklardır, karşılayamazlar. Onlar olsa olsa yine o sistem içerisinde nasıl kadınlar kadın mücadelesinin ya da feminist mücadelenin kazandığı ivmeye ve başarıya paralel olarak o sistem içerisinde onlara eğitimde bir yer veriliyorsa, ama kadın işleri tarifleniyorsa, LGBTlere de ancak belli işleri yapabilecekleri söylenir. Dolayısıyla mesela tabii ki iletişim alanında ya da güzel sanatlar alanında bir sürü LGBT bireyle karşılaşırken, yüksek öğretim düzeyinde işçi ile zaten karşılaşmazsınız. Bildiğiniz anlamda mavi yakalı işçi ile karşılaşmazsınız. Ama beyaz yakalı işçiler vardır iletişim alanında çalışan ya da reklam alanında çalışan ya da sanat alanında çalışanlar vardır ve aslında onlar da işçidir. Genel olarak baktığımızda o zaman eğitim sisteminin kendisinin biraz önce şey dedim domuzları koyuyorsunuz sosis olarak çıkıyor. Peki, eğitim salt böyle bir yeniden üretime mi hizmet eder? Evet, verili toplumda salt yeniden üretime hizmet eder, ama onun ötesine geçtiğinizde yani egemenler böyle istese bile aynı zamanda o bir mücadele alanını tarifler. Bu mücadele alanı içerisinde LGBTlerin görünürlüğünün artıyor olması ve bir biçimde buna müdahale ediyor olmaları ister istemez burada da bir çatlama çözülme kırılma yaratacaktır. LGBTlerin hâlihazırda Türkiye özgülünde bunu gerçekleştirebilecek alana doğrudan müdahil olabilmeleri biraz zor görünüyor. Ancak ne yapılabilir amaç da bu toplantıyı yaparken belli ölçülerde buydu, acaba bu ilerici bellenen sendikalarla, yani işçi kesiminin kendisi ile nasıl bir araya gelinebilir. Şimdi sendikalarda yıllardır sendikal eğitimler yapılır. bu sendikal eğitimler içerisinde belli ölçülerde sınıf bilinci kazandırmanın yanı sıra şimdi eğitimi zaten her zaman formal bir şey olarak düşünmemek gerekir. Sendikal eğitimden kendisi de bir alternatif eğitim olarak düşünülebilir. Bu anlamda alternatif eğitimin içersine cinsiyete dayalı, kadın sorunu ile ilgili eğitimlerde verilir. Bunlar belli ölçülerde farkındalık eğitimidir. Peki, sendikaların içindeki cinsel yönelim ya da cinsiyet kimliği ile ilgili farkındalık eğitimleri verilebilir mi? Türkiye’deki sendikaların yapısına baktığımızda TÜRK-İŞ gibi mesela, TÜRK- İŞ yekpare bir yapı oluşturmuyor, ideolojik olarak. TÜRK- İŞ’ in içerisinde daha ilerici muhalif sayılabilecek sendikalar bulunduğu gibi, daha milliyetçi olarak adlandırılacak sendikalar da bulunuyor. Orada eğer bir strateji geliştireceksek en azından birlikte ortak bir dil konuşabileceğimiz sendikalarla daha yakın ilişkilere girmemiz gerekir. Mesela nerelerle kurabiliriz; Belki Basi-sen’ in farkındalık eğitimi vermesini sağlayabiliriz. Ya da Petrol- İş’ in ya da

Hava-İş' in ki bu gibi sendikalar TÜRK-İŞ içerisinde görece daha ilerici yerde duruyorlar. DİSK' te zaten biraz daha kolay sağlanabilecek bir durum var. "En ilerici" KESK, ki Eğitim- Sen' in de dâhil olduğu sendikadır. KESK içerisinde en fazla kadın üye barındırması açısından hem de yönetimlerde belli ölçülerde yer alması bakımından hem de üstüne üstlük diğer sendikalara göre daha ilerde olması bakımından konumsal olarak iyidir. İdeolojik olarak ilerçilik o başka bir tartışmayı beraberinde getirir ona girmiyorum. KESK' in içerisinde Eğitim- Sen' in ağırlığını düşündüğünüzde ve yakın zamanlara kadar öğretmen örgütlenmesi ve dolayısıyla eğitim süreçleri içerisinde çok baskın bir yerde olduğunu düşündüğümüzde aslında buralarda LGBTT bireylere yönelik olarak bir farkındalığın yaratılması söz konusu olabilir. Ama tabii şu var, 1998 de o zaman demokratik eğitim kurultayında bildiri dağıtıldığına bu geçen on yıl içerisinde karşılık buldu mu hayır, peki o bizim araştırma sonucumuzdan yola çıkarak eşcinsel öğretmenler kendi sendikalarında rahatlıkla ifade edebiliyorlar mı? Hayır. Kadınlar ile bir ortaklaşma sağlayabilmişler mi? Hayır. Ama yine de burası bunun en uygun zemini olarak görülüyor. Tekrar başa dönersek o istendik davranışlar yaratma süreci olarak ele alınacaksa eğitim o zaman LGBTTlerin eğitim süreçleri içerisinde yer almaları açısından da eğitimin büyük bir işlevi var. Şunu söylemek istiyorum eğitim her şeyin başı değil. Eğitimle her şeyin çözüleceğini düşünmek de komik. Bu sıklıkla söylenir. Ama şunu söylemek mümkün eğitim aynı zamanda kişinin kendini gerçekleştirmesi kendini özgür bir birey olarak gerçekleştirebilmesinin de bir aracı. Dolayısıyla aynı zamanda böyle de bir işlevi var. Bir başka eşitlikçi ve özgürlükçü bir topluma ulaşabilmek için de aynı zamanda bir manivela işlevi görüyor. Egemenler açısından yeniden üretim işlevi görür ama aynı zamanda muhalifler açısından da eğitim, eşitlikçi, özgürlükçü bir toplum oluşturulmasının dinamiklerini kendi içerisinde barındırır. Dolayısıyla LGBTT bireylerin de eğer bu eşitlikçi özgürlükçü topluma doğru gidişte eğer bütün o cinsiyetlendirilmiş kimliklerin ötesinde bir başka toplum tasavvur ediyorsa işte bu toplumun içerisinde eğitim de bunun bir aracı olacak. Bir örnek verilebilir dünyadan ilerici örnek olarak Brezilya'daki Porto Alegre yurttaş okul ya da İsveç'teki kadın okulu deneyimi, ya da Türkiye' de ütopyik bir projenin yaşama geçirilmesi anlamında köy enstitülerinin kendisi. Bütün bunların hepsi tartışılabilir tabii, ama en yakın olarak Porto Alegre deneyimini verirsek burada çok kültürlü çok dilli bir eğitim gerçekleştirilmeye çalışılıyor. Neyle? Okullarda halk meclisleri oluşturularak ve burada karara alma süreçleri demokratikleştirilerek ve ama herkesin kendi kültürünü de bir biçimde bu eğitim süreçlerine enjekte etmeye çalıştığı bir süreci ifade ediyor. Eğitim-Sen' dekiler örnek veriyorum çok doğrudan böyle bir şeye müdahil olmayacaklardır, ilgilenmeyeceklerdir çünkü onların gündeminde yoktur. Ama mesela onlar her zaman şunu söyler emekçiler kendi gündemlerini dayatabilmelidir. O zaman bunu alıp LGBTT alanına taşırsak, LGBTTler de eğitim süreci içerisinde ya da sendikal yapılar içerisinde kendi gündemlerini bir biçimde dayatabilmelidirler. Ancak o şekilde gündemleşebilir. Tartışmalar elbette sürecek. Bakın kadın sorununa dair aradan 20 yıl geçti KESK' in kuruluşundan bu yana 20 yıl içerisinde hala kadın sorunu tartışılabilir, ama tartışılıyor.



**ALİ:** Az önceki çalışma hayatında da bahsetmiştim bir sürü alanda ağır aksak da olsa yol alındığı halde çalışma hayatı eşcinsel hareketin bir nevi bugüne kadar çıkmaz sokağıydı. Eğitimle ilgili süreçte bir dayatma kararlılık gibi bir hat olmakla birlikte bu işi biz de psikolojik eşik diyebileceğimiz yönü de varmış gibi geliyor bana. Kısaca örneğin çalışma hayatının amiyane deyişle ekme parasıdır ve işini kaybetmenin şakası yoktur. Öyle hassas bir yönü var. Eğitimde ise niye bu dayatma aşamasına bir türlü gelememi, hep böyle yoklama, sınama, deneme aşamasında kaldı. Burada karşımıza daha hassas bir konu çıkıyor tamam biz eşcinseliz, gerçeğiz, yeniden o karanlık köşelere dönmeyeceğiz dedik. Fakat ikinci bir cümleyi kurmadık. Çünkü biz olgun eşcinseller olarak kendimizi ortaya koyduk bir nevi. Önceleri ergenliğin ya da gençlerin cinsel yönelim ile ilişkilendirilmesine dair bir cümle örneğin pek fazla kurulmazdı. Kaos GL’de biz sadece bir defa bunu denedik. İki örnek vereceğim o demokratik eğitim kurultayında dağıttığımız bildiri ilginç bir deneyimdi, hiç bir öğretmen çöpe atmadı o bildiriye, okudular mı bilmiyorum ama hepsi de alıp cebine koymuştu. Ondan önce başka bir şey var eşcinsel kamu emekçileri adı ile bir mektup yazılmıştı KESK’e bağlı bütün sendikalara ve bize gelen tepkiler şöyleydi. Nereden çıktı bu, bu ya polisin işidir KESK’e komplo kurmak için ya da olsa olsa Kamu-Senin işidir denildi. Burada mesele o dayatıp gündemleştirmenin öncesinde aslında psikolojik bir algıya dair de bir şey olur. Eğitime geldiğimizde ise eğitim daha çok aslında yaşımız ne olursa olsun ilk akla gelen aslında örgün eğitimidir. Örgün eğitimde karşımıza aslında çocuklar çıkar. Çocukların arasında cinsel yönelimden bahsetmek aslında hassas bir konudur. Bu hassasiyet de bir engel olarak önümüzde duruyor. Sendika konusunda söylenenler hem olumlu hem olumsuz hem de olanaklar potansiyeller konusundaki söylediklerine katılıyorum. Artı şunu hatırlamamız gerekiyor olanaklar çok fazla artıyor artık. Örneğin cinsel yönelim farkındalık eğitimine benzer bir eğitimi daha önce Zaman gazetesi topa tutmuştu, bir nevi kapanmıştı o konu. Lakin bugün ki zaman gazetesinde örneğin cinsel yönelim geçiyor bir köşe yazısında, çünkü sabancı üniversitesinin öncülüğünde bir proje var; eğitimde reform projesi. Özellikle anadilde eğitim noktasından hareketle Şahin Alpay bir yazı yazıyor, fakat eğitimde reform girişimlerinin tek derdi bu değil. Eğitimdeki bütün ayrımcılıkların ortadan kalkması olduğu için orada eli mahkûm cinsel yönelim de giriyor ve bunu söylemek zorunda kalıyor. Diğer taraftan özellikle Kürt hareketinin cinsel yönelim konusundaki samimiyet sınavını çoktan geçtiğine inanıyorum ben. Hemen ardından gelen ve çok daha hızlı bir şekilde bu süreci tamamlayan alevi sivil toplum örgütlerinin de hiç bir hatırlatmaya gerek olmadan tabi ki cinsel yönelim ayrımcılığına karşıyız diye cümlelerini kurmaları bizim örneğin görmemiz gereken olanaklardır diye düşünüyorum. Yani bir kapanı kısılmadık aslında.

### **Avukat Yasemin Öz’ ün, anayasa, iş hukuku, ceza kanunu ve askeri kanunlar üzerinden konuşması;**

Bir kere iş kanunu üzerinden başımıza gelebilecek herhangi bir ayrımcılık halinde anayasanın 10. maddesini referans gösterebiliriz kendimize. 10. Madde eşitlik maddesidir, eşitliği düzenliyor. Burada belirli kistaslar koymuş, hangi açılardan ayrımcılık yapılamayacağını kesinkes yasakla-

miş, anayasa bütün kanunların üzerinde olduğu için, mahkeme kararı anayasaya aykırı da olsa anayasaya aykırılık iddiasında bulunulabilir. Herkes, din, ırk ve cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, dini mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. Burada tabii bizim bu sayılan dil, renk, ırk vs. sayılan maddeler içine cinsel yönelimin de dahil edilmesini talep ettiğimizi biliyorsunuz. Ama şu haliyle de anayasa aslında cinsel yönelim ayrımcılığını yasaklıyor. Çünkü “ve benzeri sebeplerle” diyor. Çünkü, ben daha önceden öngöremeyebilirim ama başka ayrımcılık şekilleri toplumda ortaya çıkabilir diyor. O yüzden sınırlandırmıyoruz, bir grup vatandaşla bir grup vatandaşı bir özelliğinden dolayı ayırma tutan herhangi birşey anayasaya aykırıdır diyor. Aslında hiç mahkemelerde bir dava başvurusu olmadığı için pratikte nasıl yansıyacak bilmiyoruz. Bu maddeleri referans olarak yaptığımız bir davayı, şikâyetin üzerine mahkeme kararı red mi edecek, mahkemeler kabul mü edecek. Ama Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi’nin kararları var. AİHM’ in de bu anayasanın 10. maddesinde öngörülen sistematiğe aynı şekilde Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin 14. maddesinde aynı şekilde sayıyor: herkes, dil, din, ırk, cinsiyet ve bunun gibi diyor. O 14. maddenin içinde de cinsel yönelim aynı şekilde açık yazılmamış, garanti eder bir kelime geçmiyor. Ama pratikte aslında çok fazla mahkeme kararı var bu konuda. Uygulamada eşcinsellerin ayrımcılığa uğradığı davalarda, mesela velayetle ilgili davada, orduda çalışmakla ilgili davada ayrımcılıkla karşılaştıklarında Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’ in 14. maddesine refere ediyorlar diyorlar ki çalışma özgürlüğüm ayrımcılık nedeniyle kısıtlandı. Hem çalışma özgürlüğüm engelleniyor, hem de ayrımcılığa uğruyorum diyorlar. İki maddeye birden başvuruyorlar ve orada da cinsel yönelim açıkça yazmamasına rağmen AİHM pek çok karar verdi. Buraya dahil edilmemesine rağmen ve benzeri sebepler ibaresi aynı sözleşmede de yer aldığı için derdi ki cinsel yönelim ayrımcılığı da bu madde kapsamındadır ve ayrımcılık yapılması Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’ne aykırıdır. Aynı şeyi biz kendi anayasamız için de stratejik olarak iddia edebiliriz diye düşünüyorum. Düşünmüyorum aslında hukuk tekniği açısından uygun. İş kanununda da eşit davranma ilkesi 5. maddesinde düzenlenmiş. İş ilişkisinde din, dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz. Burada da gördüğünüz gibi cinsel yönelim ayrımcılığı açık bir şekilde zikredilmiyor. Zaten anayasanın 10. maddesinin değiştirilmesinin şöyle bir artısı olacak: Anayasanın 10. maddesindeki eşitlik kavramına cinsel yönelim ayrımcılığı açık bir şekilde girerse buna aykırı olan kanunlar anayasaya karşı olamayacağından otomatik olarak değişmek zorundalar. Biz o yüzden anayasanın 10. maddesine yükleniyoruz, tek tek kanunların değişmesini istemektense. Tersi de stratejik olarak düşünülebilir. Mesela anayasaya sokup garanti etmeye rahatsız olabilirler ama iş kanununun 5. maddesine illa sokulmasını talep edebiliriz. Bunun için kampanya yapabiliriz. Ama biz hep garantiye almak için hep anayasa diye dillendirdik. Bu da taktiksel olarak mümkün. Ama çalışma hayatındaki ayrımcılığı yasaklamayı kabul edebiliriz. Çünkü, Avrupa Birliği de önce bir semsiye karar çıkaramadı, üst karar çıkaramadı ama iş yaşamıyla ilgili bir direktif çıkardı. Bütün haklarını garanti etmedi ama iş yaşamında cinsel yönelim ayrımcılığını kesince yasaklayan bir

direktif çıkardı. Oradan başladı. Çünkü baktılar iş yaşamında çok fazla sorun çıkıyor. Biz de taktiksel olarak onun kullanabiliriz. Burada yine gördüğünüz üzere yine benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz diyor. Ya aslında bu benzeri sebep işte toplumdaki bir grubun diğer gruptan ayrılan bir özelliği dolayısıyla maruz kaldığı ayırım iş kanununda açıkça yasak aslında. Başımıza böyle bir şey geldiğinde iş kanununun bu maddesine refere edilerek mahkemeye başvurulabilir. Reddedilse bile bu bizim için bir hukuk tartışmasına dönüşebilir. Kanunu mecliste değiştirmek kadar etkili bir şeye dönüşebilir yeterince kullanabilirsek. Diğer kısımlarını okumuyorum cinsel yönelimle ilgili olmadığı için. Şimdi aslında bu iş kanunu değişikliği 4-5 yıl önce oldu. Eskiden beri böyle değildi. Sonradan değiştirdiler eşit davranma ilkesini. Biz hukuk fakültesinde okurken mesela yoktu.

Yalnızca iş kanununa dayalı sorun yaşamıyoruz tabii. Özellikle devlet memurları ve ordu, hâkimler, savcılar daha farklı kanunlara tabiler. Onlara birazcık değinmek istiyorum. Askeri hâkimler kanununda çeşitli nedenlerle silahlı kuvvetlerden ayrılacak askeri hakim subaylar hakkında yapılacak işlem gibi bir 22. maddesi var mesela. Yaş haddinden emeklilik diyor. Buralarda tek tek bahsetmeyeceğim çok fazla kanun geçeceğiz. Bu kanunların tamamında genel ahlak diye bir kıstas var yani ahlaksız davranışlarda bulunanların emekliye sevk edileceği, işlerine son verileceğine dair. Askeri Yargıtay kanununa göre biliyorsunuz sanırım. Ahlaki durumları nedeniyle emekliye sevk edilecek diyor mesela askeri Yargıtay kanunu. Birisinin ahlaki durumunu değerlendirip onu emekliye ayırıp yani işten atma hakları var ve bu ahlaki durumun içeriğinde ne var belli değil. Avukatlık kanununda da aynı şekilde var. Devlet memurları kanununun 125. maddesi var bir de. Disiplin cezalarının çeşitliliği ile ceza uygulanacak fiil ve haller diyor. Burada E fıkrası devlet memuru vakarına yakışmayan tutum ve davranışta bulunma diyor. Şimdi devlet memuru vakarı ne, buna ne uyar ne uymaz tamamen belirsiz bir düzenleme. Zaten genel olarak şunu söylemek istiyorum. Türk hukuk sisteminde eşcinsellik, travesti ve transseksüellik çok çok az maddede açıkça düzenleniyor. Medeni kanunun 40. maddesi var. Transseksüellerin cinsiyet düzeltme, nüfus işlemlerini düzenleme açıkça zikredildiği bir madde var. Silahlı kuvvetlerin özrümler yönetmeliği var. Orada işte eşcinsellerin travesti ve transseksüellerin askerlik yapamayacağına dair iki tane madde var. Bunun dışında hiçbir yerde eşcinsellikle ilgili tek bir düzenleme yok. Yani böyle bir şey yokmuş gibi davranmış kanun koyucu.

**Av. Senem Doğanoglu:** Ceza infaz tüzüğünde doğrudan cinsel yönelim isminin geçtiği tek cümle olarak şu var: Cinsel yönelimi farklı olanlar başka usullerle tutulurlar.

**Yasemin Öz:** Aslında hiçbir yerinde eşcinsellikle ilgili bir kısıtlama yok aslında kanunun. Kanun sistematığı açısından hukuk açısından bir şeyi açıkça yasaklamıyorsanız eğer, o serbesttir. Her ne olursa olsun. İster vergi olsun, ister sözleşme tipi olsun, ister işe girip çıkma olsun. Bir şeyi açıkça yasaklamıyor ve düzenlemiyorsanız o serbesttir. Teknik olarak kanunlarımıza göre eşcinsellik gayet serbest. Bir şey yasaklamamış eşcinselliği. Bu nedenle serbest. Aslına bakarsanız bu yüzden ortalıklarda bu kadar gezinip bir şeyler yapabiliyoruz. Bir düzenleme

olsaydı çoktan kullanırlardı. Ama, eşcinselliğin zikredilmemiş olması bizi yeterince korumuyor. Çünkü toplumsal olarak eşcinselliğin ayıp, suç, günah, yasak olduğuna dair bir inanış var. Ve burada takdir yetkisi işte bu tip durumlarda iş kanununda işverene, buralarda da o kamu biriminde çalışan insanların bakış açısına kalıyor. Yasa, "Devlet memuru vakarına yakışmayan tutum ve davranışta bulunmak" diyor. Tabii kanun sistematigi açısından bunların tek tek sayılması mümkün değildir. Bu düzenlemeleri kötü niyetle yapmıyorlar aslında her zaman, her yerde görülen davranışların dışına çıkabilecek alanlar olduğu için genel bir düzenleme yapıyorlar ama bizim gibi dezavantajlı grupların aleyhine kullanılıyor. Bir de burada yine disiplin cezaları içerisinde birden çok maddeden disipline gidebilirsiniz. "Görev mahallinde genel ahlak ve edep dışı davranışlarda bulunmak, bu tür yazı yazmak, işaret ve benzeri şekiller çizmek ve yapmak". Bunu muhtemelen komünistlerin orak çekiç yapmasını engellemek için koymuşlar ama nereye girerse girsin şu anda açık.

Devlet memurluğundan çıkarma maddesi var. Yine sakıncalı olabilecek bir düzenleme: "Memurluk sıfatıyla bağdaşmayacak nitelik ve derecede yüz kızartıcı ve utanç verici hareketlerde bulunmak". Eşcinsellik yüz kızartıcı davranış değil. Yüz kızartıcı davranış, rüşvet, hırsızlık gibi kanunda yüz kızartıcı suç olarak sayılanlardır. Ama "utanç verici harekette bulunmak". Kimin neyden utanacağı belli değil. O amir her an çok utangaç olabilir herhangi bir hareketten utanabilir. Bu kadar boş bırakılmaması gerekiyor, amirin takdirine bırakılmaması gerekiyor. Mesela gey arkadaşı sohbet etmeye geldi. Utanç verici. Hâkimler ve savcılar kanununda da yine aynı şekilde bir madde var. Yükselmeye ilgili, hâkimliğe geçebilmek için yüksek ahlaklı olduğunuzun tespit edilmesi gerekiyor. Herhangi bir ahlaksızlık tespit edilirse, o ahlaksızlık neyse, hakim, savcı olamıyorsunuz. Bir de internet kafelerle ilgili bir düzenleme var. İller idaresi genel müdürlüğü, "internet kafelerde devletin, ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğünü zedeleyici, genel güvenliği tehdit eden ve anayasal düzeni yıkma amacına yönelik siteler ile genel ahlaka aykırı içeriklere sahip kumar, bahis ve pornografik içerikli, zararlı alışkanlıkları ve şiddeti özendirilen sitelere erişimin engellenmesini sağlayacak filtre yazılımının kullanılması ve filtreleme programlarının sürekli olarak güncellenmesinin sağlanması" diye bir emir vermiş. Aslında bu kanun, yasa gibi değil bu genelge gibi bir uygulama. Aslında biz talep ederken şey iddia ediyorduk bu genel ahlaka aykırılık diye bir madde koymayın açıkça yazın. Ne genel ahlaka aykırılıdır? Pornografik davranış mı, açıkça yazın pornografik yazın. Pornografinin dışında kalan ahlaka uygundur yazın. Yazmak işlerine gelmiyor. Burada aslında pornografik içerikli diye zikretmiş olması iyi bir şey ama işte kaos gl nin kapağındaki iki adamı gören insanlar da onu pornografik bulabiliyorlar. Veya zararlı alışkanlıkları ve şiddeti özendirilen diye açıklamalar yapılıyor. Daha yeni Anıl 'ın kitabının (Alacaoğlu, Anıl, Üçüncü Sınıf Kadın, Minima, 2009) toplanmasıyla ilgili muzır neşriyat kurulu bir gerekçe yazdı. Orada "eşcinselliği özendiriyor" diyor. Yani zararlı ki özendirme bu kitabı mutlaka toplatılması lazım diyor mesela, eşcinselliği özendirmek gibi hiçbir yasal düzenleme olmadı diye. İş kanunuyla ilgili "feshin geçerli sebebe dayandırılması" diye bir madde

var. Diyor ki feshinin geçerli olamayacağı, şurada bakın özellikle bir koruma maddesi bu 18. madde. Özellikle aşağıdaki hususlar fesih için geçerli sebep oluşturmaz derken yine ırk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din ve benzeri nedenler. Yalnızca eşitlik maddesinde düzenlemekle kalmamış, eğer bu nedenle iş akdini feshedersen ayrımcılık yaparak feshedersen demiş, kesinlikle işveren açısından o fesih geçerli değildir.

Yine jandarma teşkilatı görev ve yetkileri yönetmeliğinde de aynı şekilde genel ahlakla ilgili maddeler var. Bir de jandarma yetki de veriyor. Kendi yetki alanındaki genel ahlaka aykırı yerleri kapatma yetkisi ama konumuzla ilgili değil geçiyorum. Polislerin de bu ahlaktan dolayı kapatma yetkisi var (Polis ve salahiyyet kanunu).

Türk silahlı kuvvetleri iç hizmet kanunu, 39. Maddeye bakarsak: "Silahlı kuvvetlerde askeri eğitim ile beraber ahlak ve maneviyatın yükseltilmesine ve milli duyguların kuvvetlendirilmesine bilhassa itina olunur. Cumhuriyete sadakat, vatanını sevmek, iyi ahlaklı olmak, üste itaat, hizmetin yapılmasına sebat ve gayret, cesaret ve atılganlık, icabında hayatını hiçe saymak, bütün silah arkadaşları ile iyi geçinmek, birbirlerine yardım, intizam severlik, yapılması men edilen şeylerden kaçınmak, sıhhatini korumak, sır saklamak her askerin esas vazifesidir". Bunlara uymazsanız silahlı kuvvetlerden şutlanırsınız. Ama şöyle iyi. Burada belirsiz bir şey yapmamış tek tek saymış. Şunları şunları şunları yapacaksınız. En azından muğlak değil.

**Katılımcı 1:** İyi ahlaklı diyor, orada bir muğlaklık var.

**Yasemin:** Yine yedek subaylar ve yedek askeri memurlar kanununda ahlaki maddeler var. Aslına bakarsak devletin mantığı şu, bir devlet memuru kanununda açıkça düzenliyor, bir de farkındaysanız hakim, savcı, avukatlar ve askeriye. Mesela doktorlar için ahlaklı diye özel bir kanun çıkarma gereği duymadı. Bunlar için duyuyor. İdeolojik olarak adalet sisteminin ve kolluk güçlerinin esnekliğine kesinlikle izin vermiyor. Çünkü, onlar devleti koruyan, bekasını sürdüren alanlar. Burada kendi devlet sisteminin bekasını sürdüren gruplara kesinlikle izin vermiyor. Mesela öğretmenler için şu düzenlemeyi yapmıyor. Devlet memurları kanununda özel olarak yapıyor bütün memurlar için genel olarak ama tek tek şunları yapma gereği duymuyor.

**Katılımcı 5:** Devlet personel kanunları da var mesela yüksek öğrenimle ilgili olan da var.

**Yasemin:** Onu sisteme bu derece zarar verilebilir olarak görmüyor. Gördüğünüz üzere ahlaklı yaşamak zorundasınız. Askerlerin kanunlaşmasının kabul görmesinin nedeni de onların ayrı bir zümre olması hani doktorlardan mühendislerden farklı bir iş bir yetkiyle donanmış olmaları. Mühendisler kanun çıkarırken niye kabul etmiyor da askerler kanun çıkarmayı kabul ediyor. Bu nedenle ediyor. Subaylarla ilgili Askeri ceza kanununda 173. Madde var. "mukavemeti düzenleyen kanun".

**Katılımcı 6:** Şimdi yeri geldiği için söylemek istiyorum. Ben askeri personelken gayri tabii mukarenette bulunmaktan yargılandım. Fakat beraber olduğum kişiyi söylemediğim için onlar da bulamadığı için beraat ettim. Ama bunun herhalde bir süresi ve bu işlemin geri alınması ya da bu tarz işlemler uygulandı. Bir de emekli sandığının 34. maddesinin e ve f maddelerinden re'sen emekli edildim. Yani aslolanın yumuşatılmış

hali.

**Yasemin:** Şurada aslında hızlı hızlı geçtim. Resmen atmıyor işten aslında emekliye sevk ediyor. Emekliye sevk etmesinin şöyle yararlı bir yanı var. 10 yıldan fazla çalıştıysan böylelikle emekliliği hak ettiysen tazminatlarını ödüyor değil mi?

**Katılımcı 6:** Askeri görev için mesela 5 liralık tazminat ödüyor ama okul masraflarını da faiziyle birlikte geri alıyor.

**Yasemin:** Evet onu biliyorum ama o askeri okulda okuduğunuz için.

**Katılımcı 6:** Harp okulundan ayrılanlardan 150 milyar istiyorlar ama Allahtan benimki astsubay okuluydu.

Yasemin: Ama hâkimler için mesela işten atıldıklarında öyle bir tazminat ödeme işlemi olmuyor. Kendi kendilerine okuyorlar. Onları da aynı şekilde emekliye sevk edebiliyor. Bu tip bir şey yakaladım ben.

**Katılımcı 3:** Aslında normal devlet memuru için de aynı şey geçerli, eğer emekliliğini hak etmişse onu emekliliğe zorluyorlar. Yani bir yıldırma politikası var. Yine emekli ol git diyorlar.

**Katılımcı 7:** İnternet kafede Kaos' un sitesine dahi giremiyorum.

**Yasemin:** O tamamen o filtreyi kullananın bakış açısına kaldığı için. Ama konu dışı oldu.

**Katılımcı 4:** Bazen aslında kafe sahiplerinin bakış açısıyla değil de filtre programını yazan da buna neden olabiliyor.

**Katılımcı 8:** Görevden atma var ama devlet memuru ve öğretmenler için, sürgün ediliyor, orada tabii ki genel ahlak maddesini göstermeye bilir. İhtiyaca binaen sürgün diyor ama onu söyleyeceğim. Mesela ben memurken kurumu içerde ve dışarda kötü temsil etmek gibi bir maddeyle karar almışlar kötü temsilden beni 4 kez sürdüler.

**Katılımcı 3:** Aslında şehir dışına sürmek yıldırma ile emekli olmanı ya da benzer şekilde çekip gidiyorum demeni sağlamaya çalışıyorlar

**Av. Fırat Söyle:** Ben bir şeyler eklemek istiyorum söylediklerine Yasemin'in. Anayasanın onuncu maddesi göz önünde ama en nihayetinde leyhte bir durum söz konusu değil. Onu da Lambda'nın kapatma davasında anayasanın 10. maddesinin burada bir işlevi olmadığını ve onun nedenlerini biz beynimizde yorumluyoruz. Ama biz bu eşitlik ilkesini biz kendimize göre yorumluyoruz.

**Yasemin:** Yok ben zorlamak anlamında demiyorum. Onlar öyle yorumlayacaktır ama biz zorlamaya devam etmeliyiz.

**Fırat:** Engelleyici bir cümle kurmuşuz ama uygulayıcılar yani karşı taraftaki belirli temsil eden kurum veya temsilciler bu şekilde görmüyorlar bunu. Orada zaten sınırlayıcıdır. Ayrıca bu anayasa maddesidir, çok detaylı değildir deniliyor. Lambda'nın kapatılması kararı çıktı nihayetinde. Bunun ötesinde devlet memurları kanununun 125. maddesinin memurluktan çıkarma hususuyla ilgili hali hazırda bir idare mahkemesinde süren bir dava var. Ve orada polis memurunun eşcinsel olmasından kaynaklı hakkında ilk etapta çocuk pornosu suçlaması var. Tabii ki savcılık takipsizlik kararı veriyor. Ama en nihayetinde zorlaya zorlaya işçileri bakanlığı, emniyet genel müdürlüğü bu maddeye istinaden bu az önce dediğimiz iyi ahlak sıfatıyla bağdaşmayacak şekilde davranıştan suçluyor ve en nihayetinde işten çıkardılar. Ama diğer taraftan basıyla kendisi istifa dilekçesi yazdırmak zorunda bırakılmıştı. Ama istifa etmesine rağmen işçileri bakanlığının yüksek disiplin kurulu olayı takibi

ve en nihayetinde maalesef 125. maddeden dolayı memuriyet hakkını elinde almasıyla sonuçlanıyor. Yasemin: Onun anlamı başka bir devlet memuru da olamıyorsun. Polislikten atıldığın için öğretmen de olamıyorsun. Hiçbir devlet memuru da olamıyorsun.

**Fırat:** Cidden bu genel ahlak tanımlaması çok soyut olan bu tanımlama herkesi her yerde bir şekilde vuracaktır. Kamu personeli olup olmamasının ötesinde yolda yürüyen bir insanın da her gün yaşadığı sıkıntılar bunlar. Ne yapabiliriz üzerinden konuşmak lazım.

**Senem:** Özellikle sendikalarla görüşme planlanıyorsa önceliği tabii sendikaların iç tüzüklerine vermekte fayda var, ama belki toplu iş sözleşmeleri yapılırken bu anlamda yetkili olan sendikalar itibarıyla genel ahlak, kamu yararı, kamu düzeni gibi kategorilerin ayrımcılık yaşağı aleyhine yorumlayamayacağına dair bir şeyleri dayatmakta fayda var. Yani bunlar olacak çünkü uluslararası bütün metinlerde genel sınırlama nedenleri olaak görölüyor. Ama bu genel sınırlama nedenlerinin ayrımcılık yaşağı lehine kullanılamayacağına ilişkin maddeler ekletmekte fayda var. Bir de özellikle eşit davranmama ilkesi itibarıyla iş kanununda ispat yükü işçide, özellikle bu ispat yüküne ilişkin koşulların değiştirilmesine dair belki bir şeyler üretmek lazım. Çünkü çok büyük bir çoğunluk çok net eşcinsel diye kişiyi işten çıkartmıyor. Devlet eliyle de sürgün politikası uygulanıyor. Herhalde biraz ispat kurallarına yönelik de taleplerde toplu iş sözleşmeleriyle en azından kanunen bir değişiklik sağlayamıyorsak toplu iş sözleşmelerinin içinde belki bir dayatma imkanı olacaktır.

**Yasemin:** Bu söylediklerin çok önemli gerçekten. Ayrımcılığı bir kıstasla belirlemek çok önemli. Bu genelgelerin sınırı ayrımcılık yaşağıdır, buraya kadardır senin sınırın diyebilirsek aslında pek çok şeyi engellemiş oluruz. İspat yükünün işverende olması çok önemli tabii, eşit davrandığını ispatlamak, herhangi bir ayrımcılığa uğramadan işten atıldığını ispatlamak yükü işverende olsa durum daha kolaylaşır. Şimdi işçinin eşcinsel olduğundan dolayı atıldığını ispatlaması çok zor. Ama işverenin eşcinsel olduğundan dolayı atmadım, başka bir nedenle attım diye ispat etmesi gerçekten işçi lehine çalışan bir şey. Bunları belki küçük küçük stratejiler olarak çalışabiliriz. Bunları kampanya halinde örgütleyebiliriz belki anayasayla ilgili yaptığımız düzenli kampanyanın altında bir alan gibi uygulayabiliriz.

**Fırat:** Bizim üç dava var bununla ilgili. Biri vergi müfettişi olan bir arkadaşım transseksüel kimliğinden dolayı cinsiyet değiştirme ameliyatı için İstanbul'a tayini çıkmıştı. İstanbul'da 7 yıl kalması gerekiyor yani yönetmelik de bunu gerektiriyor. Şu an tam olarak hatırlamıyorum ismini yönetmeliğin. 7 yıl o ilde bulunması gerekiyor o personelin. Ancak daha 1 yılını tamamlamadan bulunduğu binadaki bir müdürün eşinden kaynaklanan işte yarın öbür gün cinsiyet değişikliği olacak benim eşimle aynı tuvaleti nasıl kullanabilir den dolayı İzmir'e ataması yapıldı. Bununla ilgili idari bir mahkeme sürüyor. Bahsettiğimiz bir polis memurunun cinsel yöneliminden dolayı görevinden uzaklaştırılmasıyla ilgili idari bir dava bir de özel bir bankada çalışan personelin eşcinsel olmasıyla ilgili başka bir isim adı altında karar alarak işten çıkartıldı. Bu işin idari davasını açtık. Ancak hakim bunu reddetti şu an temyizde.

**Katılımcı 4:** Ben şeyi merak ettim hep erkeklerden bahsettik. Lez-

biyen olduğu için işten atılan biri var mı bununla ilgili bir şey ben hiç okumadım.

**Senem:** Kadın erkek üzerinden kullandık da bir 9. hukuk dairesi kararı var. Orada da bir dişi var. Bir iş sözleşmesi var. İş sözleşmesi olsa bile genel ahlaka aykırıdır çünkü eşcinsellerdir diyor. Yargıtay 9. hukuk dairesi de bu ahlaka aykırı bir şey değildir çünkü sözleşmesi vardır ona göre tazminata hükmedin diyor. Aslında bu olumlu bir karar. Genel ahlak üzerinden de gitmiyor. Hani eşcinsellik üzerinden gidiyor. Orada oy çokluğuyla alınıyor. Aslında aynı şey orda genel ahlaka aykırı bir ilişki kurulması var. İlişkiyi birden bire iş sözleşmesine çevirmek de ayrı bir hukuka aykırılıktır ama 9. dairenin böyle bir kararı var.

### **İşçi Buluşması Toplantısından Çıkan Sonuçları:**

Toplantıda sendikal sürece dair konuşulardan çıkan en genel sonuç ise sendikal süreç içinde Türkiye'deki onlarca sendika içerisinde çalışma mevzuatına cinsel yönelimden kaynaklı ayrımcılığa karşı maddeler ekleyen ya da bu nedenle bir yönerge öneren ve yürürlüğe sokan sendika sayısı bir elin parmaklarını geçmiyor. Yurtdışındaki birçok sendikanın LGB çalışanlara yönelik sekretaryası varken ve bu alanda birçok gelişme yaşanırken ülkemizdeki sorun hala devam ediyor. Sendikalı çalışanların güvencesi varken, sendikalı LGB çalışanlar aynı haktan yararlanamıyor.

Bunun için eşcinsel ve biseksüellere yönelik ciddi bir önyargı kırma politikası sağlanmalı, devlet tarafından bu ayrımcılığa yasak getirilmeli ve bilinçlendirme seminerleri yapılmalı. Sendikalarda da aynı şekilde LGB çalışanlar diğer çalışanlarla tam eşitliğe sahip olmalı. Bir sorun yaşadıklarında sendika her daim arkalarında olmalı ve eşcinsel-biseksüel emekçileri daha da güçlendirmeli.

İki gün süren etkinlikten ortaklaşa çıkarılan sonuçlara göre, LGB çalışanlar Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK), Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu (KESK), Türk Mimar ve Mühendis Odaları Birliği (TMMOB) ve Türk Tabipler Birliği'nin (TTB) de aralarında bulunduğu sendika ve meslek odalarıyla görüşecek, bu bahsi geçen kuruluşlar ile cinsel yönelimden kaynaklı ayrımcılıkları önlemek amacıyla farkındalık artırıcı eğitimler verilmesi konusunda müzakere yapılacak. Avukatlar ise sivil toplum kuruluşlarından gelen katılımçılarla bir arada çalışarak LGB işçilerin yaşanan ihlaller karşısında neler yapabilecekleri ve hukuki haklarının neler olduğu hakkında bir el kitabı hazırlayacak.



## Beşinci Bölüm

### Sendikaların LGB Çalışanlara Yönelik Tavırları Raporu 2009

#### LGB Bireylerin Sendikal Süreçte Yaşadığı Problemler ve Sendikaların Tavırları

Bu rapor Almanya Federal Cumhuriyeti Büyükelçiliği/ Ankara tarafından desteklenen "Çalışma hayatında LGB çalışanların yaşadığı sorunlar ve sendikal süreç içerisinde yaşanan problemler" temalı proje kapsamında " LGB Çalışanların Sendikal Süreçte Karşılaştıkları Sorunlar ve Sendikaların Tavırları"nı ve sendikaların bakışını içermektedir

#### Giriş

Kaos GL Çalışma Hayatında Ayrımcılık Grubu, 2009 yılı boyunca gerçekleştirilen LGB bireylere yönelik sendikal hayatta cinsel yönelimden kaynaklı ayrımcılıkları, 20 sendika görevlisi ile yapılan derinlemesine görüşmelere dayanarak Türkiye’ de LGB çalışanların sendikal süreçteki karşılaştıkları sorunlara ışık tutmak için bu raporu hazırlamıştır.

Yapılan istatistiki çalışmaya ve görüşme sonundaki durumlara göz atıldığında Türkiye’de LGB çalışanların iş yaşamında yalnızlaşma, yabancılaşma, işten atılma, işe alınmama, mobbing/taciz, aşağılanma ve damgalanmaya maruz kaldıkları belgelenmiştir. Ve bu sorunlar için dayanak bulma istekleri ne yazık ki sendikalar tarafından karşılanamamakta çünkü Türkiye’ deki sendikaların LGB sekreteryalı yoktur.

Her bölüm altında ilgili bölümün başlığına uygun olarak, dosya halinde konular mevcuttur. Söz konusu sendika görevlileriyle yapılan mülakat sonuçlarına bakılarak sendikalarda LGB sekreteryası olmadığı ve LGB'lere yönelik bir korumacı yaklaşım olmadığı neticelendirilmiştir.

Raporda LGB İşçilerin sendikal süreçlerine yer verilmiştir. Ve sendikal süreçten bahsedilerek bu alanda yapılması gerekenler ve çözüm önerilerinin de raporda yer almasına özen gösterilmiştir. Bu çalışma içerisinde medyada yer alan haberler, akademisyenler ve hukukçuların görüşleri konu itibariyle önemli bulunarak raporda yer almasına özen gösterilmiştir.

#### Altıncı bölüm,

Sendikaların LGB Çalışanlara Bakışı

#### Yedinci Bölüm,

20 Sendika Görevlisi, 20 Derinlemesine Görüşmeler

#### Sekizinci Bölüm,

Derinlemesine Görüşmelerden Çıkan Sonuçlar ve Sonuçların Değerlendirilmesi

#### Dokuzuncu Bölüm,

LGB Çalışanların Çalışma Hayatında ve Sendikal Süreçte Yaşadıkları Sorunların Ortadan Kalkması için Çözüm Önerileri

#### Altıncı Bölüm

##### Sendikaların LGB Çalışanlara Bakışı

Sendikalar en basit tanımıyla çalışanların, çalışma yaşamına ilişkin sorunlarını çözmek, ortak çıkarlarını ve haklarını korumak, geliştirmek için kurdukları örgütlerdir. Sendika dediğimiz için devlete, siyasi partilere karşı bağımsız bir örgüttür, çalışanların ortak hak ve çıkarlar uğruna

birliğinin ifadesidir ve en önemlisi diline, dinine, rengine, siyasi görüşüne bakmaksızın bütün işçileri kapsayan bir kitle örgütüdür.

Yurtdışındaki benzerleri ile karşılaştırıldıkları zaman, Türkiye’deki sendikaların sayıca çok ancak alanında yetersiz olduğunu görmek mümkündür. Sendikaların tanımında olan ve çalışma anlamında herkesi eşit kılan tamlama, Türkiye’deki sendikal kurum yapısı ve tüzüğü içerisinde uygulamada yerini almamış ve özellikle cinsel yönelim kaynaklı ayrımcılıklarla mücadelede engel teşkil etmektedir.

Türkiye’de sendika genel merkezleri ve başkanlık divanı ile, onlar dışında kalan yüzlerce şubenin hassasiyet gösterdiğini söylemek mümkün değildir. Sendika içerisinde lezbiyen, gey veya biseksüel sendika çalışanı olarak yer almak, diğer sendikacılarla aynı haklara sahip olamama anlamına gelmektedir. Aynı durum gey, lezbiyen ve biseksüel çalışan olmak için de geçerli olup, heteroseksüeller ile aynı yasal haklardan yararlanamamaktadırlar. Örneğin, sendikaların iç sosyal tesislerinde konaklama yapmak heteroseksüel evli çiftlerden biri sendika üyesi ise mümkünken, gey ve lezbiyen çiftler için mümkün olmamaktadır. Ya da örneğin babalık ve doğum izni, iş dolayısıyla taşınma masrafları, hasta eşine bakma veya ölüm izni, çalışanlara ve ailelerine verilen eğitici ve diğer yardımlar, ücretsiz veya indirimli verilen mal ve hizmetler, dul ve yetim emeklilik maaşı ya da hayat sigortası veya çalışanlar ve ailelerine verilen sağlık sigortası gibi konularda heteroseksüeller ile aynı olanaklardan faydalanamamaktadırlar. LGB hakları insan hakkı olduğu için doğrudan sendikal haklardır ve sendikaların görmezden gelmemesi gerekir. Tüm çalışanlar gibi sendikalı çalışanların da ayrımcılığa karşı korunmaya hakları vardır. Ve sendikaların tüm çalışanlarını koruduğu gibi lezbiyen, gey ve biseksüel çalışanları da koruması gerekir. Ancak Türkiye’de henüz bu alanda çok fazla uygulama yapılmamakla beraber, önyargı ve dışlayıcı tavırların yoğunlukta olduğunu görmek mümkündür.

## **Yedinci Bölüm**

### **20 Sendika Görevlisi ile Yapılan Derinlemesine Görüşmeler Görüşmenin Amacı ve Sorulan Sorular**

Bu çalışma, çalışma hayatında lezbiyen, gey ve biseksüel çalışanların karşılaştığı sorunlara sendikaların nasıl yaklaştıklarını öğrenmek amacıyla yapılmıştır. Bu nedenle 20 sendika görevlisi ile derinlemesine görüşmeler yapılmıştır.

Yapılan görüşmeler sonundaki durumlara bakıldığında Türkiye’deki sendikaların LGB çalışanların çalışma hayatında yaşadıkları sorunlar üzerine eğilmedikleri ortaya çıkmıştır.

Görüşme yapılırken öğrenilmesi hedeflenen bilgiler ışığında sendika görevlilerine Adınız?, Sendikanızın Adı nedir?, Sendikanız hangi konfederasyona ve uluslararası konfederasyona üye?, Sendikadaki Konumunuz ve görev tanımınız nedir?, Sendikanız LGB çalışanların sosyo-ekonomik haklarını koruyor mu?, Sendikanızın cinsel yönelim ayrımcılığına karşı bir düzenlemesi var mı?, Sendikanızın kendi çalışanlarını cinsel yönelim ayrımcılığına karşı koruyan bir düzenlemesi var mı?(tüzük,yönerge,politika belgesi), Sendika üyelerinden çalışma hayatında cinsel yönelim ayrımcılığına uğradığı için sendikanıza başvuru yapan oldu mu?(başvurusu nasıl değerlendirildi?), Sendika çalışanla-

rından cinsel yönelim ayrımcılığına uğradığı için sendikanıza başvuru yapan oldu mu?(süreç nasıl gelişti? başvurusu nasıl değerlendirildi?), Sendikanızda tanıdığınız eşcinsel veya biseksüel var mı?, Sendikanızın lgbt örgütler ile bir işbirliği/ortaklığı var mı?, Sendikanızın bağlı olduğu uluslararası organizasyonda LGB seksiyonu var mı ya da cinsel yönelim ayrımcılığına karşı bir düzenlemeleri var mı? Sendikanızdan bu konuda herhangi bir talepte bulundular mı?, DISK ve KESK yeni anayasa önerilerine cinsel yönelim ayrımcılığının da eklenmesini talep ettiler. Sendikanızda da kendi tüzüğünüze bunu dahil etme yönünde bir çalışma var mı? Yoksa böyle bir çalışma size göre nasıl başlatılabilir?, İş kolunuzdaki çalışma mevzuatının ayrımcılığa karşı yeterli olduğunu düşünüyor musunuz? Değilse yeniden düzenleme için şimdiye kadar bir çalışmanız oldu mu?, Bu çalışmalarınıza cinsel yönelim ayrımcılığını dahil ettiniz mi/etmeyi düşünüyor musunuz?, Sendikanızın mevcut tüzüğünün ayrımcılıklara karşı yeterli olduğunu düşünüyor musunuz? Eksiklikleri nelerdir?, Sendikanızın daha önceki eğitimlerinde toplumsal cinsiyet ve ayrımcılık konuları ele alındı mı?, Sendikanızın bu eğitim çalışmaları içine LGB çalışanların sorunları ve ihtiyaçları da dahil edildi mi şimdiye kadar? Nasıl dahil edilebilir?Bu alanda LGBTT örgütler ile beraber çalışmak ister misiniz?, Sendikanız içinde LGB çalışanlar örgütlenebilirler mi?Sendikanız bu alanda şimdiye kadar bir olanak yarattı mı? gibi sorular yöneltilmiş ve bu görüşmeler bu sorulara doğrudan verilen samimi yanıtları da içermektedir.

Aşağıda, yapılan tüm bu görüşmelerin sonunda ortaya çıkan Türkiye'deki eşcinsel ve biseksüel çalışanlar hakkında yaşanan sorunlara sendikaların yaklaşımı üzerinden birebir derinlemesine görüşmeler ve bunlardan çıkan sonuçlar ve veriler bulunmaktadır:

### **Derinlemesine Görüşmeler**

#### **Bedriye Yorgun, Sağlık ve Sosyal Hizmet Emekçileri Sendikası (SES) Genel Başkanı**

SES, Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu (KESK) üyesi. Aynı zamanda uluslararası şemsiye örgüt Public Services International, PSI'a da üye.

#### **Genel başkan olarak görev tanımınız nedir?**

Bizim bağlı olduğumuz bir tüzüğümüz var o tüzüğümüzün içerisinde yönetim kurulunda bulunan bütün arkadaşların kendilerinin bütünlüklü olarak kolektif yapacağı işler var, bir de genel başkanın kendinden doğru yapması gereken şeyler var. Temsiliyet gibi. Tüzüğümüzün gerektirdiği gibi kendi sağlık, siyasal, sosyal politikalarımız var ve bunlara ters düşmeyen çalışmalarımız var. Yani tüzüğümüzdeki genel başkanın yapması gereken görevleri yapıyorum ama sendikamızın genel ilke ve amaçları doğrultusunda bir şeyler söylememi istiyorsanız çalışanların dil, din, ırk, cinsiyet, inanç farkı gözetmeksizin her türlü hem çalışma alanındaki özlük sosyal demokratik haklarının korunması geliştirilmesi anlamında çalışma yürütmekteyim.

Tabii sadece bizim sendikamız çalışanlarının hakları ile ilgilenen bir sendika değiliz aynı zamanda toplumsal bütün sorunlara da duyarlı bir sendikayız. Türkiye'nin başta Kürt sorunu olmak üzere bütün sorunlarına hatta diyebilirim ki bunu da belirtmek gerekirse Türkiye'de ötekileştirmeye çalışılan bütün kesimlerin sorunları ile ilgilenen kendisini

de o toplumun bir parçası olmaktan hem kaynaklı hem de sorunların bireysel çözümler ile aşılamayacağını bilen bir örgütüz. Toplumsal anlamda siyasal ekonomik sosyal yaşama dair bütün sorunlar ile birlikte çalışanların da haklarını koruyan kollayan ve onlara duyarlılık geliştiren bir sendikayız.

**Hiç bir ayırım gözetmeksizin Türkiye’de ötekileştirilmeye çalışan tüm kişilerin haklarını gözettiğinizi söylediniz. Peki, sendikanız LGB çalışanların sosyo-ekonomik haklarını korumak için herhangi bir uygulaması var mı ya da bunun için bir şeyler yapıyor mu?**

Şimdi sizin söylediğiniz anlamda öyle özel bir çalışmamız olmadı bildiğim kadarıyla. Açıkçası bizim kendi çalışanlarımız üyelerimiz arasında da böyle bir talep de oluşmamış. Yani böyle bir şeyle ilgili bugüne kadar bir çalışma yürütelim konusunda özel bir girişimimiz olmadı. Hayır, olmazsa kısaca böyle diyebilirim ama bunun da nedeni bizim sendikamız biraz mevcut ve yansıyan sorunlar üzerinden bir çalışma yürütür. Kendi çalışma alanımız içerisinde buna dair en azından üyemiz olanlar arasında buna dair herhangi bir özel çalışmamız olmadı. Talep de yok özel bir çabamız da olmadı. Ama bu tür çalışmaları yürüten arkadaşların dayanışma amaçlı çalışmalarına vs. katıldık. Öznesi olarak bir şey yaptığımızı söyleyemeyiz.

**Sendikanızın içerisinde cinsel yönelim ayrımcılığına karşı korumak için özel bir uygulama veya böyle bir düzenleme yok mu?**

Bizim çalışanlarımızın hani başta da söylediğim gibi hiçbir ayırım gözetmeden hatta farkındalığı ortaya koyarak hem konfederasyon düzeyinde hem SES düzeyinde genel merkezimiz ve sendikamızın bütünü düzeyinde ötekileştirilmişlikler bizi ilgilendiriyor dolayısıyla. Özelde böyle bir uygulamamız yok özellikle tüzüğümüzde buna dair bilebildiğim kadarıyla açıkça bir ibare yok. Genel kurullarımızda bu tür çalışmalarımız oluyor, şöyle diyeyim size en azından buna dair çalışmaların bir ucunda olmayı hani hiç olmazsa ya da diyelim ki bu tür bir durum geldiğinde tüzük olarak özel bir düzenlememiz yok. Açıkçası bugüne kadar bu anlamda bize başvuru da yok. Yani özel bir başvuru yok. Ve başvuru olmadığı için de kayıt altında olan bir şey de bilmiyorum. Yani hani benim genel merkez düzeyinde yöneticiliğim işte 2008 Nisan ayından şu ana kadar olan süre için en azından bildiğim kadarıyla konuşuyorum böyle bir düzenlememiz yok. Buna karşı şöyle bir uygulama yaptık diyebileceğim şu ana kadar böyle bir başvuru da yok, bize gelmedi. Benim çalıştığım şubede de böyle bir şey olmadı ben Bursa’da şube başkanlığını yürütüyordum ondan önce de ben sürecin ta başından beri içindeyim cinsel yönelime dair bir başvuru da olmadı herhangi bir özel çalışma da olmadı.

**Gerçi söylediniz ama başvuran olmadı ya da böyle bir uygulama yapılıns diye başvuran olmadı diye. Ama mesela sendikanın bünyesi içerisinde yapılan çalışmalar içerisinde ya da size gelen başvurular içerisinde herhangi bir lezbiyen, gey ya da biseksüel çalışan cinsel yöneliminden dolayı ayrımcılık yaşadığı için size başvurdu mu?**

Böyle bir başvuru benim bildiğim yok ama isterseniz hukukçumuza sorabiliriz size daha net bir cevap verebilir. Yani olsa bana intikal ederdi

burada olduğum dönem için intikal ederdi ondan öncesine dair size net bir şey söyleyebilmem için sormam gerekir. Hani mesela böyle bir durum bulunduğum dönemde yaşansaydı özel olarak bana intikal ederdi çünkü bu konuda özel duyarlılığımızın olduğunu size söyledim. Yani birey olarak özel duyarlılığım olduğunu söyleyeyim dolayısıyla böyle bir başvuru olsaydı mutlaka haberim olurdu diye düşünüyorum.

**Sendika üyesi içerisinde tanıdığınız eşcinsel ya da biseksüel sendikacı çalışan üyeniz var mı tanıdığınız?**

Yok.

**Sendikanızın LGBT örgütler ile işbirliği ya da ortak bir çalışması oldu mu ya da böyle bir işbirliğiniz var mı?**

Şimdi direktif olarak olmadı ama biliyorsunuz Türkiye’de platformlar oluyor işte bu tür örgütlerin bulunduğu platformlar oluyor. Yaptıkları bazı çalışmalar oluyor ve o çalışmalar içerisinde bulunan arkadaşlarımız oluyor. Onlarla birlikte ortak çalışma yürüttük ve ortak eylem yürüttüğümüz oldu. Onun dışında sadece SES içerisinde böyle bir çalışma olmadı.

**Yurtdışındaki özellikle bu şemsiye konfederasyon dediğimiz örgütlerin içinde LGBT çalışanlara yönelik bölümler var. Yani herhangi bir cinsel yönelim ayrımcılığı yaşandığı zaman oların aktarıldığı, aynı kadın sekreterliği gibi, sizin bağlı olduğunuz konfederasyonda da belki böyle bir bölümleri vardır çünkü Eğitim-Sen’in bağlı olduğu Eğitim Enternasyonalinin böyle bir uygulaması var. Almanya’da da böyle iki tane sendika biliyorum, oranın Eğitim-Sen’i diyebileceğimiz sendikada da böyle bir bölüm var. Çok güzel bir uygulama. Peki, sizin bağlı olduğunuz PSI hakkında böyle bir bilginiz var mı?**

Yok böyle bir bilğim. Gerçekten böyle bir bölüm olup olmadığını bilmiyorum. Muhtemeldir ki bizde böyle bir şeyler yaşandıktan sonra daha çok ilgilenilir ya da böyle bir sorun var denilir. Hani böyle bir sorun var mı yok mu üzerinden bir girişim çalışması pek bizim uygulamalarımızda yok ben ülke geneli için konuşuyorum. Bizim kültürümüzde böyle bir şey yok. Ama mesela şimdi siz söylediğinizde iyi ki böyle bir çalışma yapıyorsunuz. Sağlık ve sosyal hizmet alanında çalışıyoruz bu tür sorunların en başta sadece çalışanlarla değil halka toplumda yaşadığı sorunların ilk yansıyacağı yerlerden birisi iş kolu olarak. Mesela bugünden sonra ne olur ben birey olarak ne düşünürüm var mı bizim çalışma alanımızda böyle bir şey hani çalışma alanımızda yoksa bile çalışanların karşılıklı aştıkları bu tür durumlar var mı? Ne yapıyorlar? Nasıl ilgileniyorlar? Tutumları ne oluyor? Belki bunu bir şeyle en azından bir kurulumuzda arkadaşlarımıza bir soru tarzında sorup kafalarında böyle bir şey soru işareti bırakıp gittikleri yerde bundan sonraki yaşanabilecek durumlara dair daha duyarlı olmalarını sağlayabiliriz. Yani açıkçası o kadar çok böyle saldırıyla karşı karşıyayız ki böyle bir başvuru olmayınca ya da birebirde böyle bir sorunla karşılaşmayınca hani ben Türkiye’de böyle bir sorun yok demiyorum böyle bir şey söylemiyorum. Ama kendi sendikamızın iş kolu boyutuyla böyle bir sorun da yaşanmadığında zaten mevcut sorunlarla boğuşurken doğrusu böyle bir alan var biz böyle bir şeyle ilgilenelim gibi bir politika gelişmedi. Bunu bir özleştiri olarak da algılayabilirsiniz.

**Yaşansın ya da yaşanmasın belli bir şeyleri dert edinen birinin birey olarak en azından. Sendikal kimliğiniz içerisinde de bunu taşımaya çalışan birinizin görünen o ve bunun içerisinde tabii ki doğal olarak sendikanızın içersinden böyle bir şey gelmediği zaman bunu uygulamaya sokmak gibi bir şey doğmuyor ama dediğiniz gibi böyle bir ortam yaratarak en azından hani böyle sorunlar da var deyip içeriden bir şeyler yaratılabileceğini gerçekten en azından ilk adımı atmaktaki tavrınız çok güzel diye düşünüyorum.**

Yani genel anlamda söyledim bir yerde genel kurullarımızda bu tür durumlara dair önergelerimiz oluyor tartışmalarımız oluyor. Ya onlarla beraber diyelim yaptığımız bir çalışmada bu tür konuların da tartışılıp böyle bir eğilimimiz olduğu için rahatlıkla her türlü çalışmayı kararlaştırmalar üzerinden yapabiliriz. Şu anlama gelmiyor yalnız söylediğim genel kurullarda böyle bir tartışma yaşanmamış kararlaştırmamışsa diyelim ki bu tür örgütlerin dayanışma ilişkisine ne dersiniz tabii ki evet deriz. Tabii ki birlikte oluruz o ayrı bir şey ama hani bunu da genel kurullarımızda bu kadar da işin kıyısında değiliz ama merkezinde değil ama hani böyle tam da kıyısında olmadığımızı en azından düşünsel boyutu ile de olsa bu tür tartışmaları yürüttüğümüzü anlatmaya çalışıyorum bilmiyorum derdimi anlatabildim mi?

**Tam da bu yönergelerden bahsetmek istiyorum. KESK'in yeni anayasa için önerileri var. DİSK'in de özgürlükçü, eşitlikçi, demokratik ve sosyal bir anayasa için temel ilkeler raporu var ve bunların içerisinde her türlü ayrımcılığa karşı, cinsel yönelim ayrımcılığına karşı da durulması gerektiğini belirtiyorlar. Sizin sendikanız da kendi tüzüğüne bunu dâhil etme gibi bir düşüncesi var mı ya da böyle bir çalışma size göre nasıl başlatılabilir?**

Şimdi zaten KESK bizim konfederasyonumuz olduğu için onun tüzüğü zaten bizim konfederasyona ait yani önce bunu belirteyim. Bizim de tüzüğümüzde her türlü ayrımcılığa karşı mücadele yer alıyor zaten eğer sizin söylediğiniz üstü örtülü diyorsunuz. Bizim tüzüğümüzde her türlü ayrımcılığa karşı mücadele zaten var.

**KESK ve DİSK'in sivil anayasa önerilerinde olduğu gibi sizin söylediğiniz ırk, dil, din ayrımcılığına karşı cinsel yönelim de bunun içine dâhil edilebilir mi? Tüzüğünüzün içerisindeki o her türlü ayrımcılık kısmı açılabilir ve bunlar üzerine herhangi bir düzenleme yapılabilir mi sendikanızda?**

Yani bizim tüzükteki değişimlerimiz bu konuya ilişkin açık uçlu bir şey diyorsunuz değil mi? Her türlü ayrımcılık diyoruz ama şöyle diyeyim genel anlamda dersiniz doğru. İşin teorisi ile pratiği farklı olabiliyor ancak yani siz şöyle söylüyorsunuz tüzük içerisinde bunun biraz daha açılımlı hale getirilmesi ve uygulanabilirliğinin koşullarının hazırlanması öyle değil mi? Bu konuda bir çalışma olabilir mi? Yani bu konuda bir çalışma olabilir genel kurullarda tüzükler değiştirilir, genel kurullarda insanlar öneriler sunarlar bu sundukları öneriler doğrultusunda da orada bizim mesela böyle bir kararlaşmanın sorun olacağını düşünmüyorum. Olabilir böyle bir şey önünde bir engel yok yani. Genel kuruldan genel kurula tüzük değişikliği yapılıyor, sizin tam da söylediğiniz şekilde bir açılımın açık uçlu bir yaklaşımın olması yer alması için olabilir yani

bununla ilgili bir engel yok.

**Çalışma mevzuatı ya da tüzük içerisinde sendikanızda uygulanan maddeler içerisinde her türlü ayrımcılık diyorsunuz ya bunun yaşanan bütün ayrımcılıklar için kapsayıcı olduğunu düşünüyor musunuz? Yani tüzük içerisinde geçen her türlü ayrımcılık ifadesi için.**

Ben açıkçası her türlü ayrımcılığın algılamam boyutu ile söyleyeyim geçerli olduğunu düşünüyorum. Yani Türkiye’ de zaten bir ayrımcılık politikasının olduğunu hepimiz biliyoruz. Anayasasının ne kadar yetersiz olduğunu biliyoruz hani her şey de anayasa değildir, değildir derken önemsizdir anlamında söylemiyorum anayasada yer alır ama pratikte hayat bulmaz. Ama diyelim ki zaten antidemokratik bir anayasa, zaten 12 Eylül ruhu ile oluşturulmuş bir anayasa, yani şimdi öyle bir anayasanın içerisinde ayrımcılığın olmaması mümkün değil belki görünen ve görünmeyen ayrımcılık diye düşünebilirsiniz ama inan biz sizin görünmeyenin şiddeti ile sorduğunuz düşündüğünüz o her türlü ayrımcılığın biz farkındayız. Yani detaylı olarak en azından eşcinsellik boyutu ile yani bunun farkındayız.

**Herhangi bir eksiklik görüyor musunuz tüzük içerisinde ya da uygulamada, siz çok duyarlı ve hoşgörülüsünüz burada ama mesela şubelerinizde böyle bir şey olmayabilir.**

Şunu söyleyeyim size böyle bir şey diyelim yaşanırsa böyle bir çalışan arkadaşımız sizin sohbetini yaptığınız konu üzerinden bir ayrımcılık yaşarsa başvurduğunda sendikamıza ne olur mesela, diyelim ki genel merkezimize böyle bir başvuru yapıldığı zaman kesinlikle olması gereken yapılır. Ama şubeler boyutu ile de baktığımızda açıkçası şunu söyleyebilirim hangi şubelere başvuruluyor ve kimlerle karşılaştığı ile ilgili bir şeydir. Yani yüzde yüz şunu söyleyemiyorum kesinlikle her yerde gerekli olan uygulama, olması gereken uygulamayı görür diyemiyorum. Bunun da nedeni zaten toplum sürekli böyle ayrıştırma üzerinden bir kültürle insanlara empoze edilen bir anlayışla yetişiyor. Dolayısıyla nasıl bakar onu çok şey yapamıyorum yüzde yüz şundandır diyemiyorum. O da bizim işte gerek eğitim politikalarımız olsun gerek anayasamız olsun gerek uygulamalarımız olsun bütün bunlardan kaynaklı insanlarda nasıl bir tepkinin gösterileceğinden emin değilim. Ama bizde genelde şube yöneticilerinin genelde şube yöneticilerimiz farkındalık üzerinden şube yönetimlerine gelirler. Yani sendikal yaşamda bu tüzüğü benimseyerek bu tüzüğü kabul ederek gelirler. Ve tüzüğümüzün genel ilkeleri çerçevesinde de olması gerekenleri hayata geçirirler diye düşünüyorum.

**Sendikanız içerisinde belli eğitimler veriyor musunuz?**

Evet.

**Peki bu eğitimler içerisinde daha önce anladığım kadarıyla LGB çalışanların sorunlarına dair herhangi bir eğitim olmamış ama toplumsal cinsiyet ve ayrımcılık üzerine eğitimler düzenlediniz mi?**

Evet düzenliyoruz.

**Peki bunlar içerisinde ilerde mesela LGB çalışanların sorunlarını dâhil etmeyi ya da bu alanda bir başvuru olduğunda ya da olmadan da LGBT örgütlerle beraber ve birlikte bu alanda çalış-**

## mayı düşünür müsünüz?

Şimdi genel anlamda toplumsal cinsiyet konusu verilirken her türlü ayrımcılık örneklerle anlatılıyor hatta bütün ayrımcılık politikalar birbirini ezme ezilme ilişkisi içerisinde beslediği için hepsinin kökeninde de cinslik vardır. Yani cinsiyet vardır şimdi nedir bu konular içerisinde biz zaten bunları tartışıyoruz onu size söyleyeyim. Yani sendikal eğitimlerimiz içerisinde bunları tartışıyoruz. Çok böyle derinlemesine duyarlı olan arkadaşlarımız da var. Yani bu konular dünyada ne oluyor ne bitiyor ve bunlara ilişkin fikriyatı olan oraya bir şeyleri taşımaya çalışan, paylaşılan arkadaşlarımız da var. Yani bu konuyu belki şık bir şey değil bu kelime ama derinlemesine anlaşılabilmesi için söylüyorum tabu değil bunu konuşmak tartışmak. Tabu değildir tam tersine mutlaka konuşulması gereken ve bu konuya ilişkin bir şeyler yapılması gereken bir konu olarak konuşuyoruz. Ama özelden toplumsal cinsiyet içerisinde bu konuya dair bir başlık konulabilir yani bunu zaten doğasında tartışıyoruz ama bunu doğasında diyelim ki herkesin tartışmadığı bir ortamda çünkü farklı eğitim ortamlarında farklı kişilerin tartıştığı bir konu kimin bu konuya ne kadar duyarlı olduğunu bilmeyen bir yerden alt başlık olarak geçmesini sağlayabiliriz. Bu olabilir. Tartışılıyor, sistematik, rutin ve ortak dil örgütte bu konuya ilişkin ortak dilin oluşması anlamında alt başlık içerisinde hani toplumsal cinsiyeti anlatırken siyasal ayrımcılıktan tutun da ekonomik ayrımcılığa istihdam politikaları şu bu derken böyle özel bir başlık bunun için konulabilir.

**Peki bu konuda daha sağlıklı bilgi aktarmak adına LGBT örgütlerden yardım almayı düşünür müsünüz? Örneğin farkındalık eğitimi verilirken ya da bilinç yükseltme adı altında toplumsal cinsiyet eğitimi verirken cinsel yönelimden kaynaklı ayrımcılıklara da göz atmanız noktada daha sağlıklı bilgiler açısından.**

Tabii ki sonuçta bırakın farkındalık yaratma ile ilgili mesela sorunların çözümü birbirinden bağımsız değildir. Sorunların çözümü birbirinden bağımsız olmamasından kaynaklı olarak çözüme eriştirilebilir. Örgütteki arkadaşlar tarafından eğitimler esnasında doğru ve sağlıklı bilgi anlatıldığında, sen taleplerini örneğin anayasadaki her türlü ayrımcılık arasında cinsel yönelim ayrımcılığının bulunmaması sorununun çözümünde orada nasıl yer alması gerektiğini ya da diyelim ki uluslararası örgütlerle nasıl ilişkilenebileceği gerektiğini sorgulama imkânı bulabilirsin. Ancak bizim doğrudan böyle bir sorunsalımız olmadı yani vardır aslında ben olmadığımı düşünmüyorum. Yani mutlaka olmuştur ama toplumda böyle bir sorunun tartışılmasının bireyi rahatsız etmemesi anlamında daha çok sorun yaşamasına neden olmaması anlamında bizim de tutumumuz önemli. Bir defa bizim uluslararası örgütlerle ya da diyelim ki bu tür çalışma yürüten örgütlerle bu düzeyde bir birlikteliğimizin gerekliliği var. Bu kaçınılmaz bir şey. Hatta burada yaşanmıyor diye başka örgütlerde bu tür alt komisyonların olduğunu bile bile iletişime geçmemek de sağlıklı olmaz. Doğru değildir. Uluslararası dayanışma diyorsak böyle bir dayanışmanın gerçekleşmesi anlamında bizim de buna yönelik bir fikriyatımızın olması gerekir. Ne yapıyor, ne gibi sorunlar yaşanıyor, ne gibi etkinlikler gerçekleştiriyorlar, nasıl tutum alıyorlar, biz böyle bir şeyle karşılaşsak ne yapmamız gerekir üzerinden bu sadece düşünsel boyutu ile bir duyarlılıkla karşılamak eksiklik olur.



Diyeğim ki işte yapılması gerekenleri yeteri kadar bilip bilmemek de, yaşayarak öğrenmektense hani böyle bir yaşamadan ne yapılması gerektiğine dair bir şeyin oluşması için gerekli ve önemlidir. Arz gelmeden talebi sunmak çok önemlidir. Keşke böyle bir çalışmayı çok öncesinden yapmaya başlasaydık, çünkü bana göre yaşamın her alanı bir eğitim sürecidir. Bu görüşüme de sizin sorduğunuz sorularla ilgili bile şu anda kafamda beliren soruları, kendi kendime sorarak yanıtladım ve içimden bu güne kadar sendikamızda neden böyle bir şey yapılmadı ya da nasıl yapılabilir gibi soruları bile yani kendime sordum. Kendim için ise sizin sorularınızı cevaplarken sorular oluşturdum. Bunu da özellikle söylüyorum çünkü sizin yaptığınız çalışmanın ne kadar değerli olduğunun siz farkındasınızdır. Ama bir kez daha böyle zorunlu, gerekli ve ihtiyaç duyulan bir çalışma olduğunu bir de ben söylersem belki daha da sizin açınızdan sevindirici olur diye düşünüyorum.

### **Kaos GL adına çok teşekkür ederim...**

Belki sizin için gerekli değildir ama ben yine de ifade etmiş olayım duygularımı. Yani uluslararası örgütler ile bu anlamda bir iletişim kurup, neler yapıldığını en azından bir öğrenip nasıl çalışmalar yaptıklarına bakıp bundan sonraki süreçlerde sadece çalışanlar boyutunda değil bizim sendikamız içerisinde de ele almak lazım. Toplumun bütün sorunlarına dair sözünü söyleyen düşüncesi olan ve tavrını koyan bir örgüt olarak yapmak gerekiyor. Buna dair de yaşanabilecekler üzerinden tavrını koyabilmesi için bu konuda kendine öncelik tanınması gerekiyor. Yani sorunu yaşayanların nüfusu çok önemli değildir, böyle bakıp böyle bir çalışma yürütmesi gerekiyor, başvuru olmadan LGB çalışanlar için çalışmalar yürütmeye başlamak gerekiyor. Bundan sonraki süreçlerde de eğitim konularımız içerisinde bu konunun mutlaka alt başlık olarak işlenmesinin bir teşviki olacağını en azından bilmenizi isterim.

### **M. Cengiz Faydalı, KESK, Yapı-Yol Sen Eski Başkanı**

“Memurların sendikal mücadelesinin yeni bir döneme geldi ve mevcut sendikal anlayışlarla yol almak artık mümkün değil. Yeni bir sendikal anlayışla, kapitalizmden etkilenen her kesimin sorunlarını gündemine alan ve birlikte örgütlenmeyi hayata geçirebilen bir sürecin örülmesi gerekir. KESK mevcut haliyle toplumun diğer kesimleriyle buluşmayı başaramadı. Gey-Lezbiyenler sendikaları zorlamalı, kadınların sendikalarındaki etkisi ve konularına dair tartışmalar bile hâlâ geri bir noktadan yapılıyor”

### **Handan Çağlayan, Eğitim sen genel merkezi, sendika uzmanı** **Eğitim sen hangi konfederasyona üye?**

KESK e üye kamu emekçileri sendikaları konfederasyonu. Aynı zamanda eğitim enternasyonaline (EI) üye.

### **Sendika uzmanı sendikada ne yapar, görev tanımınız nedir?**

Üç tane uzmanız sendikada, bir arkadaşımız daha çok uluslararası ilişkilerle ilgili koordinasyon görevini yürütüyor. Bir arkadaşımız sendika eğitimlerinin planlamasını yapıyor. Ben de esas olarak kadın çalışanlar ile ilgili çalışmaları yürütüyorum, toplumsal cinsiyet eğitimlerini veriyorum, bir de haklarla ve ayrımcılığa ilişkin sadece kadınlar değil çocuk işçiliği vs. konularında da eğitimlerin düzenlenmesini yapıyorum. Ama

onun dışında üçümüz de aynı şeyi yapıyoruz, üçümüz de eğitim veriyoruz, üçümüz de sendikanın yayınlarını hazırlıyoruz. Sendikadaki asil işleri buradaki uzmanlar yapıyor.

**Sendikanızın LGB çalışanların sosyo-ekonomik haklarını koruduğuna dair herhangi bir bilginiz var mı?**

Bizdikamız eğitim emekçileri sendikası ve şu şekilde LGBT çalışanlar bizim alanımıza girebilir: Örneğin eğitim emekçisi LGB üyesi varsa onun karşı karşıya kaldığı ayrımcılık eğitim-senin çalışma alanı içerisine girer. Onun dışında bir de genel olarak ayrımcılıklara ve eşitsizliklere karşı bir yaklaşımı var sendikamızın ancak genel kapsam alanı içerisinde ama özgül olarak bu konuda henüz bir yayın yapmadık.

**Sendikanızın cinsel yönelim ayrımcılığına karşı herhangi bir düzenlemesi, yönerge ve tüzüksel anlamda?**

Henüz yok ama inanıyorum ki yakında olacak.

**Sendikanın kendi iç çalışanlarına dair her türlü ayrımcılığa bilhassa cinsel yönelimden kaynaklı ayrımcılıklara karşı koruyan bir düzenlemesi var mı?**

Yazılı bir şey yok ama eğitimsen üyesi ve bir üniversitede araştırma görevlisi olarak çalışan bir arkadaşımız vardı. İşine son verilmiş ama cinsel yönelimi ile de alakalı bir nedene doğrudan bağlanmadan. Örneğin eğitimsen şimdi onunla dayanışma amacıyla o arkadaşı destekliyor. Burada tam istihdam şeklinde değil ama yeni bir iş düzeni kurana kadar o arkadaşla bir dayanışma içersideyiz. Bunun önemli olduğunu düşünüyorum, geçmişte olsaydı farklı cinsel yönelimi olan bir üyesine böyle davranmayabilirdi sendika, ben Eğitimsen' in bu konuda son yıllarda ciddi bir dönüşüm yaşadığını düşünüyorum. Ve bunda da sizlerin çabalarının rolü olduğunu düşünüyorum. Eşitlikçi bir söylem halinde, bir taraftan cinsiyet eşitsizliğine karşı zaten başından beri bir tavır var Eğitimsen' in. Ancak cinsel yönelim tanımı özellikle genel merkez düzeyinde bir kaç yıldır eğitimsen in gündeminde var. Bu konuda çok açığız. Artık gündemine alıp tartışılabilecek düzeyde ama cinsel yönelim ayrımcılığına karşı yazılı bir düzenlemesi, tüzük maddesi ya da kongre kararı yok.

**Biraz önce bahsettiğiniz kişiden başka cinsel yönelim ayrımcılığına uğradığı için sendikanıza başvuru yapan eğitimsen üyesi oldu mu?**

Ben üç yıldır Eğitim-Sen'de çalışıyorum bu üç yıl içerisinde olmadı ama ondan önce olmuşa da bilgim yok.

**Sendikada tanıdığınız eşcinsel ya da biseksüel çalışan ya da sendikalı var mı sadece eğitimsen bünyesinde değil KESK bünyesinde olabilir ya da KESK bünyesinde herhangi bir alt sendikada çalışan tanıdığınız var mı?**

Tek tanıdığım kişi, biraz önce anlattığım sendika çalışanı arkadaşımız.

**Sendikanızın LGBTT örgütler ile işbirliği ortaklığı var mı? Bu güne kadar LGBTT örgütlerle herhangi bir ortaklaşa çalışma yapıldı mı?**

8 Mart öncesinde kurulan platformlarda birlikte yer alıyoruz 25 Kasım dönük olan çalışmalarda birlikte yer alıyoruz ve ortak etkinliklere yöne-

lik ortak platformlarda birlikte yer alıyoruz.

**Yurtdışındaki sendikalarda özellikle LGB çalışanlarına dair bir bölümü var ve doğrudan cinsel yönelimden kaynaklanan ayrımcılıklara karşı çalışıyorlar. Eğitimden in ya da KESK' in böyle bir bölümü var mı?**

Eğitimden de biz genel bir ayrımcılık bürosu oluşturmayı düşünüyoruz. Sözü ettiğiniz konu da o ayrımcılık bürosunun çalışma alanı içerisinde olacak.

**Bunu ne zaman hayata geçirmeyi düşünüyorsunuz?**

Ben ve eşcinsel arkadaşımın ortaklaşa oluşturduğu bir düşünce bu aslında. Bir ayrımcılık bürosu olsun. Hem üyelerimiz kendi karşılaştıkları ayrımcılıkları birebir bu büroya iletinler, hem de biz ayrımcılık pratikleri üzerine daha duyarlı bir yaklaşım sergileyelim ve bu konuda yayın yapalım istiyoruz. Ve sendika yönetimine de önerdik. Onlar değerlendirecekler sonra hayata geçireceğiz.

**Disk ve KESK in iki tane yönerge sunduğuna dair bir bilginiz var. KESK' in yeni anayasa için öneriler başlıklı taslağı, DİSK' in ise özgürlükçü, eşitlikçi, demokratik ve sosyal bir anayasa için temel ilkeler raporu var ve bunların içinde her türlü ayrımcılığa karşı bir madde var. Peki eğitimden in de kendi tüzüğüne bunu dahil etme çalışması var mı ya da size göre böyle bir çalışma nasıl başlatılabilir?**

Umarım olur. Örneğin Eğitimden senelerdir hep kadın kotası var deniliyor ama bu uygulama yaptırım gücü olan bir şey değil, hep tavsiye kararı niteliğinde kalmış. Her kongrede kadın kotası kararı alınır, oran yükseltilir. En son yüzde 40' a çıkartılması düşünülüyor ama tüzük değişikliği yapılmadığı için yaptırım gücü yoktur esasen. Cinsel yönelim de Eğitim-Senin gündemine bir iki yıldır girmeye başlayan bir konu. Mesela cinsiyet ayrımcılığına karşıyız derken cinsel yönelime ilişkin de bir şey koymak gerekir diyorum. Bu önümüzdeki dönemde bir tüzük değişikliği yapacaklar bunu ancak kadın üyeler gündeme getiriler, çünkü bir eşitsizlik pratiğini yaşayanlar her türlü eşitsizliğe karşı da duyarlı oluyorlar. Bazı toplantılarda sadece cinsiyet eşitsizliği demeyelim, cinsel yönelime ilişkin de bir şeyler koyalım dendiğini duyuyorum. Ama bu tam bir kadın üyelerin ortak iradesi haline gelip tüzük değişikliğine yansır mı doğrusu emin değilim, bilmiyorum.

**Yönetim kuruluna sunduğunuz bu öneriler ne zaman karara bağlanır?**

Bu işler, iş yoğunluğuna göre biraz değişir. Sendikanın örneğin önümüzdeki ay tutuklu evlerinin mahkemesi var ve bütün yoğunluk mesela onun üzerine bu ara ve bundan dolayı bu iki ay içerisinde hayata geçirilir demek çok gerçekçi değil. Çünkü sendika bütün enerjisini şimdi arkadaşların mahkemesine vermiş durumda. Üç aylık çalışma programları yapıyor. Bu üç ay içerisinde bizim önerilerimiz üzerine yoğunlaşma olmayacağını söyleyebilirim ama ondan sonraki dönemde çalışmalarımıza bağlı olarak gündeme gelebilir. Somutlaştırıp önerilerine koymak gerekiyor. Deyeceğiz ki şu şekilde yapabiliriz, onlar da uygun görürlerse tamam derler karar alırlar o karar da hayata geçer. Ancak iş yükümüz

çok fazla, biz zaten hafta sonları şehir dışına eğitimlere gidiyoruz, bir taraftan sendikanın günlük işleri var i basın açıklaması vs. onu da biz hazırlıyoruz, eğitim programını da. Yani dolayısıyla bu orta vadeli bir uygulamadır ve ayrı bir hazırlık gerektirir.

**Sendikanızın mevcut tüzüğünün ayrımcılığa karşı yeterli olduğunu düşünüyor musunuz eksiklikleri nelerdir?**

Yetersiz olduğunu düşünüyorum en basitinden. Cinsel yönelimden önce, örneğin cinsiyet ayrımcılığı konusunda deniliyor ki eğitimsen ayrımcılığa karşıdır ve kadınları sendikanın yetkili organlarında görev almasını özendirir diyor. Bunu okuduğunuzda sanki kadınların yetkili organlarda görev almaması kadınların özenmemesinden kaynaklanan bir sorunmuş gibi görülebiliyor. Böyle tutarsızlıklar var, kadın kotası var gibi görünüyor ama aslında yok. Çünkü tavsiye karar niteliğinde yaptırım gücü yok.

**Örneğin kadın sekreteri diye bir bölüm var ama tüzükte yeri yok.**

Evet, aynen onun gibi.

**Sendikanızın daha önceki eğitimlerinde toplumsal cinsiyet ya da cinsel yönelimden kaynaklı ayrımcılıklara dair herhangi bir konu ele alındı mı?**

İki yıl öncesine kadar toplumsal cinsiyet eğitimleri sadece kadın üyelere verilen bir eğitimdi. Geçen yıl bizim önerimizle kadınların ve erkeklerin katıldığı karma bir eğitimde toplumsal cinsiyet konusu işlenmeye başlandı. Bu önemli bir adımdı. Çünkü erkekler bunu "kadın sorunu" olarak nitelendiriyorlar ve kadınlar gitsinler kendi aralarında çözsünler gibi bir algı oluyordu. Geçen sene burada yaptığımız kadro eğitimlerinde ve yönetici eğitimlerinde bütün şube yöneticileri ve kadro adayları geldi. Şimdi de i demin bahsettiğim gibi her hafta sonu bir bölgeye gidiyoruz, bu sefer karma gruplara toplumsal cinsiyet eğitimi veriyoruz. Onun içerisinde henüz cinsel yönelim konusu girmedi, çünkü hala eğitimlerin gereksiz olduğu algısı var. Genel merkezimizde biraz daha LGBTT'lerle etkileşim oluyor. Etkileşim değişimi getiriyor ama daha küçük yerlerde değişim biraz daha geç oluyor.

**Bu eğitim çalışmalarını içerisinde lgb çalışanların sorunları ve ihtiyaçları nasıl dâhil edilebilir? Bu konuda lgbt örgütlerle beraber çalışıp düşündüğünüz şeyleri hayata geçirme anlamında uygulamada birlikte çalışmak ister misiniz?**

Bence burada daha çok LGBTT' lere görev düşüyor. Aslında yaptığınızı bu çalışmanın bile önemli olduğunu düşünüyorum. Siz geliyorsunuz, bu soruları soruyorsunuz. Bir yöneticiye sorsanız da yönetici her sorunuzu hayır veya henüz yok diye cevap verdiğinde aslında böyle bir eksiklik olduğunu da fark edecek bu açıdan çok önemli. Daha çok ben sizlerden doğru sendikalara bu tür temasların artması gerektiğini düşünüyorum. Dokunmadan kendiliğinden değişim oluyor.

**Biz LGBTT bir dernek olduğumuz için özellikle eğitimsen içerisinde, eğitimde eğitim emekçilerinin cinsel yönelimlerinden**

**dolayı yaşadığı birçok ayrımcılığa ve işlerini kaybetme gibi sorunlara maruz kaldığını biliyoruz. Mesela bunun üzerine bu kadar çok sorun yaşayan insan varken onların hep beraber toplanarak eğitimsen içerisinde bir LGB birimi gibi çalışma olanakları var mıdır ya da hayata geçirmek nasıl mümkün olabilir?**

Dediğim gibi ben üç yıldır Eğitimsen’ de çalışıyorum ve bu süre içerisinde arkadaşım haricinde herhangi bir öğretmenin cinsel yöneliminden dolayı işten çıkartıldığı ya da ayrımcılığa maruz kaldığı için başvurusu olmadı. Mesela bir hakem vardı ve kamuoyunun gündemine geldi. Ama böyle bir vaka Eğitimsen’ e gelmedi. Belki size geliyor ama siz yönlendirebilirsiniz Eğitimsen’ e. Bu insan bundan dolayı ayrımcılığa maruz kaldı işini bıraktı diyerek. Geçen bir polisle ilgili oldu mesela ve basın da görüyoruz ama belki ben kaçırılmış da olabilirim herhangi bir eğitim emekçisi ile ilgili böyle bir şey görmedim. Size başvuruları neden Eğitimsen’ e yönlendirmiyorsunuz, keşke yönlendirseniz.

**Ama zaten yaşadıkları şehirde şube bazında sendikaların sorunlara yaklaşımı sorunlu olduğu için, bize başvuruyorlar.**

Buldukları yerde olabilir. Ben demin bahsettim ya toplumsal cinsiyet eğitimlerini genel merkezde bizim önerilerimizle karma gruplara yönelik planlandı. Ama yerellere gittiğimizde birçok yerde eğitimden sonra anket uyguluyoruz nasıl bulduklarını ölçmek için. Bazıları bu eğitime ne gerek var bunu neden sadece kadınlara vermiyorsunuz diyorlar. Dolayısıyla şubede sorunlar olmuş olabilir, buraya yansımamış olabilir ama buraya taşınabilir. Mesela geçen gün bir şubede cinsel taciz ve tecavüz olayı yaşanmış ve o olaya karışanlardan birisi eğitimsen üyesi. Bu olaya maruz kalan şubeye dilekçe veriyor. Şubeye bağlı kişi nedeniyle sorun yaşadığını anlatıyor. Mahkemeye de itikal etti ama mahkeme tabii son derece cinsiyetçi bir tavırla takipsizlik kararı verdi. Ama mahkeme sonucunu sendika için geçerli değil, sonuçta bir başvuru var. Üyelerden biri bu olaya karışmış. Şubeden hiç sonuç alınamamış. Ama olaya maruz kalan başvurusunu şubeye gönderdiği dilekçe ile birlikte genel merkeze gönderdi. Öyle olunca biz inceledik ve başvuruyu kontrol ettik. Dediği kişi gerçekten Eğitimsen’ in o şubesinin üyesi. Şube başkanını aradık şu tarihte size böyle bir başvuru yapılmış bu konuda ne yaptınız diye sorduk. Hiç bir şey yapmamışlar genel merkezimiz hemen disiplin sürecini işletmemizi istedi. Eğitimsen olarak mahkeme ne karara verirse versin cinsel taciz konusunda anlatanın beyanı esas alınır. Normalde diğer suçlarda kişi suçsuz kabul edilir suçlu olduğunu söyleyenin bunu kanıtlaması gerekir. Ama cinsel tacizde tam tersidir, ben tacize uğradım diyorsam siz onu veri kabul edersiniz ötekisinin suçsuz olduğunu kanıtlaması lazım. Dolayısıyla sürecin işlemesi lazım. Biz şubeyi sıkıştırdıktan sonra uygulamaya koydular. Tahmin edebiliyorum ki bir eğitimsen şube temsilcisine bir arkadaş okulda maruz kaldığı ayrımcılık dolayısıyla başvurduğunda sendikada da kalabilir. Yani henüz bu memlekette solcular son derece erkekler hala. Bu tür başvurular size geldiğinde lütfen buraya yönlendirin, yani şubelerine değil genel merkeze gelsinler. Süreç şöyle oluyor başvurduktan sonra sonuç alınamadığında üst mahkemeye başvurur gibi şubenin bir üstüne, yani genel merkeze başvurmak gerekir. Genel merkeze ben sizin falan şubenizde böyle bir sorun yaşadım ama sizin eşitlikçi ilkeleriniz var ve ben bundan dolayı

eğitimsen e üye oldum, eğitimsen bu konuda benim hakkımı nasıl savunacak dediğiniz zaman olay değişir.

Ama tekil kişilerin düşünce yapısı yine de sorunlu olabiliyor. Bazı şeyler hep insanların önyargılarından, tabularından kaynaklanıyor. Siz geldiniz mesela onun üzerine masada küçük bir sohbet oldu ve her konuda çok açık, çok insancıl bir arkadaşımız çok homofobik sözler söyledi. Bir ötekisi ben aileme yaklaşmasından korkarım çünkü çocuğumun ilerde kötü şeyler yaşamasını istemem dedi. İnsancıl düşünen insanların öyle şeyler söyleyeceğini hiç düşünemezdim, çok şaşırdım. Farkındalık eğitimleri işte bu noktada önem kazanıyor.

### **İlknur Başer, Sağlık ve sosyal hizmet emekçileri sendikası (SES), sosyal işler sekreteri**

#### **Hangi konfederasyona ve uluslararası konfederasyona üye?**

ETUC, KESK' in bağlı olduğu PSI, EPSU

PSI' nın açılımı kamu hizmetleri enternasyonalı, EPSU ile Avrupa' daki PSI ise dünya genelinde örgütlü sendikalar. EPSU ve PSI ikisi de Avrupa genelinde örgütlü sendikalar ve geçen yıl birleşme kongresi yaptılar. Ben de bir önceki dönem uluslararası ilişkiler sosyal işler sekreteri olduğum için açılımları daha yakın bana. Ben şu an SES üyesiyim. Geçen yılın nisan ayına kadar genel basın yayın sosyal ve dış ilişkiler sekreteriydim ondan önceki üç yıl ise eğitim sekreteriydim.

#### **Basın yayın ya da eğitim sekreterinin görevi nedir?**

Eğitim sekreteri örgütteki organlar aracılığı ile alınan kararlar doğrultusunda oluşturulan eğitim politikalarını uyguluyor. Şubelerde eğitimler ve genel merkezlerde eğitimci eğitimi, uluslararası üye olduğumuz PSI ile birlikte ortak seminerler, özellikle onların eğitimlerde ön koşul olarak sunduğu Türkiye' de henüz bizim sendikalarımızda uygulanmayan eğitimlere katılımda kadın kotası ve kotaları uygulamada noktasında hassasiyetlerinden dolayı eğitimler düzenliyorduk ve bunları kendi sendikamıza yerleştirmeye çalışıyorduk. Özetle illerde eğitimler, işyeri eğitimleri ve üye eğitimleri eğitim sekreterliğinin görevidir.

#### **Sendikanız LGB çalışanların sosyo-ekonomik haklarını koruyor mu?**

Koruduğunu söyleyemem çünkü açıkça sendikamızın genel kurul kararlarında ya da örgüt içi toplantılarda bu konuda hiç bir karar almadık diyebilirim. Son genel kurulda sadece kısmi olarak örgütteki kadınların önerdiği bir takım önergeler var. Ama sadece kâğıt üzerinde kaldığını söyleyebilirim. Onun dışında doğrudan bir koruma var diyemem.

#### **Sendikanın cinsel yönelim ayrımcılığına karşı herhangi bir düzenleme ya da politika belgesi var mı?**

Olduğunu söyleyemem.

#### **Sendikanızın kendi iç çalışanlarını cinsel yönelim ayrımcılığına karşı koruyan bir düzenleme var mı?**

Tüzüğe geçmiş ya da genel kurul kararı haline gelmiş kâğıt üzerinde bir düzenleme yok. Sanırım sorduklarınız hep kâğıt üzerinde bir düzenleme yani düzenlemeler. Genel kurul kararımız dediğim gibi geçen dönem 2008 kongresinde alındı böyle bir genel kurul kararı ama bunu uygulamaya bunun hayata geçmesi bunun görünür kılınması noktasında herhangi bir şey olduğunu söyleyemem.

#### **Çalışan olarak sendikada olduğunuz sürece cinsel yönelimden**

## **dolayı ayrımcılığa uğramış herhangi bir SES üyesinin sendikaya başvurusu oldu mu?**

Hayır olmadı ama keşke olsaydı, böylelikle sendikada da bu yönde bir çalışma yapılması için duyarlılık oluşturması noktasında çaba harcayabilirdik. Ama daha çok kadına yönelik cinsel tacizler yönünde başvurular oluyordu. Bir de sığınaklar noktasında başvurular oluyordu. Çünkü bizim iş kolumuz genelde kamu emekçileri iş kolu ve 657 lilerden oluşuyor. Ve tabii taşeron çalışanlar, güvencesiz çalışanlar ve sözleşmeli çalışanlar da mevcut iş kolumuzun içerisinde. Ama 657' nin içinde belli yasaklar mevcut olduğu için, mesela yaklaşık 8 ay önce eğitim senli bir arkadaşın tercihinden dolayı dava açılarak memurluktan atıldığını biliyorum. Hukuksal sürecini arkadaş devam ettiriyor. Ancak cinsel tercihlerini açıkça belli etme gibi bir şey yok çalışanlarda ve bundan dolayı da böyle bir sorun yokmuş gibi gözüküyor, ama aslında var. Gizlenen bir unsur olduğu için ve direk memurluktan atılma gibi bir sonucu da olduğu için sanırım açığa çıkmıyor.

## **Sendikanızda tanıdığınız eşcinsel ya da biseksüel çalışan var mı?**

Tanıdığım var. Direk Ankara' da diyemem ama var.

## **Sendikanızın LGBTT örgütleri ile herhangi bir ortaklaşa çalışmaları var mı?**

Birebir ortaklaşa çalışmamız yok ama özellikle belli platformlarda illerde oluşturulan genel merkez düzeyindeki platformlarda bir arada yer almışlığımız var. Mesela Ankara' da oluşturulan kadın platformu üzerinden bir ilişkimiz var. Genel merkez düzleminde de çok sıkı bir ilişkimiz yok, ancak dediğim gibi ortak eylemler ve işbirlikleri 8 Mart gibi toplantılarda kadın çalışmaları üzerinden temasımız oluyor.

**Mutlaka zaten öyle olur, çünkü benim kişisel görüşüm de bu yönde, biz LGBTT örgüt olarak çalışıyoruz ama hak savunuculuğu yaptığımız zaman bu hareketin feminist hareket ile birlikte olması gerektiğini ve ancak böyle olduğu zaman zaten bir şeylere erişebilme anlamında daha iz bırakıcı işler yapabileceğimize inanıyoruz. Bundan dolayı ortaklaşa yapılan 8 mart ve 1 mayıs gibi etkinliklerde KESK' e bağlı sendikalı çalışanlar, feminist. biz ve Ankara kadın platformu üyeleri ile birlikte biz de yerimizi alıyoruz. Sendikacılarla görüşmeye başlamadan önce Türkiye' deki sendikalar üzerine bir kapsamı bir araştırma yaptık. Ve bunun içerisinde yurtdışındaki sendika örneklerine de baktık ve yurtdışındaki sendika örneklerinde LGBTT bölümleri olduğunu biliyoruz. Ve bu birimlerin olması gerçekten müthiş oluyor. Mesela böyle bölümleri olan sendikaya başvuran işçiler doğrudan o bölümlere yönlendirilerek tıpkı kadın sekreterliğinin çalıştığı gibi doğrudan haklarını savunmaya ya da onlar adına dava yürütmeye yönelik işlerde aktif rol oynuyorlar. SES' in bağlı olduğu KESK' in ya da PSI' in bu bölümleri var mı?**

Var, çünkü onlar zaten birçok uluslararası sendikanın bir araya gelmesi ile oluşmuş birlikler dolayısıyla var. Birçok sendikalarda örnekleri var.

**Bu bağlı olduğunuz uluslararası konfederasyon kendilerinde böyle bir bölüm olduğunu söyleyerek sendika olarak sizin sen-**

### **dikanızda da olmalı gibi bir teklif sundular mı?**

Öyle bir şey bildiğim kadarı ile yok. Ben birebir yurt dışındaki toplantılara dair özellikle KESK adına konuşmam çünkü o toplantılara birebir katılmışlığım yok. Ancak şu anda da ceza evinde olan KESK kadın sekreteri ile belki görüşürseniz o daha ayrıntılı bilgi verebilir. Ama bizim bağlı olduğumuz PSI'dan böyle bir teklif olmadı. Onlar öneriyorlar sadece, kabul görürse olur.

**DİSK ve KESK in iki tane yönerge sunduğuna dair bir bilginiz var. KESK' in yeni anayasa için öneriler başlıklı taslağı, DİSK' in ise özgürlükçü, eşitlikçi, demokratik ve sosyal bir anayasa için temel ilkeler raporu var ve bunların içinde her türlü ayrımcılığa karşı bir madde var. SES' in de kendi tüzüğüne bunu dâhil etme çalışması var mı ya da size göre böyle bir çalışma nasıl başlatılabilir?**

Tüzükte ve uygulamada farklı olduğu zaman, tüzükte yazması bile çok büyük bir statükonun değişmesi anlamına gelir bu konuda özellikle duyarlılığın oluşması anlamında kadın hareketinde de bu durum böyle. TCK'nın değişmesi meselesinde de önce yasalarda bu tür şeyler için mücadele verildi. Bunlar toplum tarafından kabul gördü mü hayır, bilmiyor mu hayır, ama bu bir süreç. Yani yazılmaya başlaması bile değişmesi bile çok büyük bir adım hele ki anayasa.

SES, tüzüksel değişim anlamında böyle bir değişiklik yapabilmeye en yakın sendikalardan biridir ve uygulama noktasında da aslında adım atabilecek en yakın sendikadır. Dediğiniz gibi belli şubelerimizde taşrada ya da belli iş yerlerimizde bu noktada dirençler görebiliriz ama yine de ayrımcılıklara karşı olması bakımından SES içinde böyle bir değişiklik yapılabilir. Özellikle sağlık ve sosyal hizmet alanında örgütlü bir sendika olmasının da bu avantajı sağladığını söylemek mümkündür. Çünkü hizmet sunduğu birim anlamında da insan haklarına daha yakındır.

**İş yaşamında çalışma mevzuatı içerisinde SES' in tüzüğünün ya da diğer uygulamaya sokulan politika belgelerinin ayrımcılığa karşı kişileri yeterli kadar koruyabileceği düşünüyor musunuz?**

SES genel merkezi anlamında kişileri savunabileceğini düşünüyorum. Metropol ve orta metropol içinde bu konuda savunma yapılabilir, ama taşra için bir şey söyleyemem. İş yerinde bu noktanın açığa çıkması, görünür kılınması, kişinin cinsel yöneliminden dolayı ayrımcılığa maruz kaldığını beyan etmesi, haksızlığa uğradığını ya da her hangi bir tacize veya şiddete uğradığını açığa çıkartması gerekiyor. Tabii bu arada SES genel merkezi noktasında insanlar sorunlarını açmak için cesaretlendirilmeli. İnsanların yalnız bırakılmayacağını ve yalnız olmadığının hissettirilmesi gerekiyor. Ve o kişi ya da kişilerin hissetmesi gerekiyor. Belki bunu SES olarak daha fazla konuşmamız gerekiyor. Daha fazla destek sunulursa, daha fazla açığa çıkabileceğini düşünüyorum. Bu tür bir destekle, iş yerlerinde ve kişilerin kendilerini evet biz de varız biz de buradayız, bizim de haklarımız var noktasında kendini daha rahat açığa çıkarabileceğini düşünüyorum. Biz belki bu konuda eksik diye düşünüyorum SES olarak, eski bir yönetici olarak eksik olduğumuzu düşünüyorum. Benzer bir durum kadın çalışanları noktasında da iş yerlerine ulaşan ve işyerlerinde çalışanlara ulaştırma noktasında politikalarımızın ve merkezi politikalarımızın içinde eksiklerimiz olduğunu



düşünüyorum. Çünkü örgütün geneline yansımıyor. SES'te kadın sekreterliği bir sekreterliğe bağlı olarak daha bu dönem konuldu, kadın ve hukuk sekreterliği birleştirildi. SES'te geçen genel kurula kadar kadın sekreterliğinin adı hiç yoktu. 2008 de kadın sekreterliği ayrı bir sekreterlik olarak önerildi ama üzerinde uzlaşamadığımız için örgütümüz hukuk ve kadın sekreterliği olarak birleştirildi ve ilk kez uygulamaya sokuldu.

**Tüzük ile korunmadığında kadın sekreterliği bir günde ortadan yok edilebilir. Çalışma alanındaki uygulamaların mutlaka tüzüklerle korunması gerekiyor. Herhangi bir önerge sunularak tüzük içerisinde kadın sekreterliği yerini alacak mı?**

Değiştirilebilir hiç bir şey yok bu konuda. Bizim genel kurullarımız zaten en yetkili karar organlarımız ve üç yılda bir yapılıyor. Ve bu üç yılda bir yapılmasında bir önerge salt çoğunluğu sağlarsa yani 251 in üstüne geçerse tüzük değişikliği de olur. Ama kaldırılabilir de çünkü garantisi yok. O yüzden üyelerin buna sahip çıkması gerekiyor. Tüzükte yazması önemli elbette ama ne kadar ortak bir bilinç haline gelip ne kadar bir ortak fikriyat olarak yaşama da yansıttığımızla da ilgili bir konu bu. O yüzden bu noktada eksikliklerimiz olduğunu düşünüyorum ve eğitim çalışmalarına ağırlık verilmesi gerektiğine inanıyorum.

**LGBTT hareket Türkiye' de toplumsal cinsiyetten ayrıştırılmayan bir alan, çünkü insanlar hem cinsel yönelimlerinden hem de esas cinsiyetlerinden kaynaklı olarak bir sorun yaşıyor ve cinsel yönelim ikinci bir ayrımcılığı daha üzerine ekliyor. Bundan dolayı kendi iç eğitimlerimizde toplumsal cinsiyet konuları ya da diğer ayrımcılıklar ele alınırken hiç bu ikilemeden bahsedildi mi ya da cinsel yönelimden kaynaklı ayrımcılıklara dair bundan sonrası için bir eğitim düşünülmü mü?**

Henüz olmadı ama bence olması gerekiyor. Toplumsal cinsiyet konusunda da sendikamızda eğitim konuları yeni yerleşmeye başladı. SES oluşumunda ağırlıklı olarak kadınlar olmasına rağmen ki bu konuda maalesef kadın bilincinin açığa çıkarılması için toplumsal cinsiyet kaynaklı kadınların maruz kaldığı ayrımcılıklar hakkında eğitimlere yeni başlandı. Mesela eğitimden eğitim verme noktasında daha ileridir ama o eğitimler kadınlarla sınırlı kalmıştır. Örgütün genelinin fikriyatı haline gelmesi için tam katılım gerekiyor. Genel bir fikriyat haline gelmezse sendikalarda bu tür çalışmalar sadece kadın sekreterliğinin çalışması olarak kadınlara yönelik olarak görülüyor ve önemsenmiyor. Ve cinsel yönelim de hep gündemimizde ve yönetimdeki kadınlar olarak dert ediyoruz. Ama bunu sendikanın yerel politikası haline getirmek noktasında bir çaba içine girmedığımızı düşünüyorum ben ve bu bir özeleştirisi olsun kendimiz açısından.

**Sendikalarda talep gelmeden uygulamaya sokulmuyor ne yazık ki. Talebi beklemek yerine, toplumsal cinsiyet eğitimleri içerisine sendikalı olması açısından LGB bireylerin de yaşadığı sorunları da dâhil edip, bu eğitimlerin LGBTT örgütlerden direk uzmanların çağırılarak verilmesi, doğru bilgilerin aktarılması açısından çok önemli bir konu. Böyle eğitimler düzenlense SES bu eğitimlerde LGBTT örgütlerle birlikte çalışma konusunda ne düşünür?**

Merkez yöneticileri ve dört ayda bir toplanan kuruldaki karar organlarımıza sormak gerekiyor bu konuyu. Ama hiç çekinik davranacaklarını düşünmüyorum ben bireysel olarak. SES, LGBTT örgütlerle ortak çalışma elbette yürütür.

**Leman Kiraz, Büro emekçileri sendikası (BES) işyeri temsilcisi, KESK kadın dairesi çalışanı**

**Sendikadaki konumunuz ve yükümlü olduğunuz görevler nelerdir?**

Şu an iş yeri temsilcisiyim, aynı zamanda KESK' in kadın dairesinde çalışıyorum. Kadın dairesi 7 kişiden oluşuyor ve son iki aydır ben de onun bir üyesiyim. Önceden genel merkez yönetiminde çalıştım 2 dönem. Genel kurul içinde dört yıl genel eğitim sekreterliği yaptım. Şu anda da iş yerinde iş yeri temsilciliği yapıyorum. Dediğim gibi bir de daha çok KESK kadın dairesine vakit ayırıyorum BES' e değil.

**Kadın dairesi dediğiniz kadın sekreterliği mi?**

KESK yasa çıktıktan sonra şöyle bir oluşuma gitti, yönetimde daralma oldu, yedi kişinin sürekli karar aldığı danışma organları oluşturuldu danışma meclisi, danışma kurulu gibi. Ama KESK' in bu yasadan önce fiilen işlediği dönemlerde genel oluşumlar vardı ve yönetime direk dâhil olan organlardı. O zaman daha katılımcıydı, yasal süreçten sonra daralma oldu. Gittikçe işçi sendikalarının beğenmediği, o koltuk sevdalısı, iktidar meraklısı bireyler ve gruplar çıktı. Bu son yaşananlara alternatif ve herkesin içine katılabilmesi için daireler oluşturuldu. KESK' in son genel kurulunda alınan bir karardı, en az yedi ile dokuz üye arasında örgütlenme dairesi, kadın dairesi, basın- yayın dairesi gibi bir kaç daire oluşturuldu ve bu daireler aslında bir şekilde KESK' in direk karar mekanizmasında olmasa da KESK' in eylem ve etkinliklerinde ve KESK' in ürettiği politikalarda var olacaklar. Şimdilik kadın dairesi biraz daha aktif çalışıyor öbürlerine göre, çünkü KESK kadın sekreteri tutuklu ve cezaevinde şimdi, o yüzden kadın sekreterinin yapacağı bütün işleri biz yapıyoruz biraz bu yüzden birden çok rol üstlendik. Çünkü dürüst olmak gerekirse ben de tam olarak nasıl işleyeceğini bilmiyordum. Yönetmelik hazırlamışlardı onu gördüm ama ben çok inanmam öyle metinlere. Mesela tüzüklerine inanılmaz güzel maddeler koyarlar ama onun tam tersini yaparlar. Böylece koymaları hiç bir şekilde anlamlı olmuyor. Yönetmelikte de bizim politika üreteceğimiz yazıyordu ama yönetime önerdiğimiz ve bugüne kadar çıkmayan hiç bir karar da olmadı öyle söyleyeyim. İki ayda altı yedi toplantı yaptık, bundan sonraki toplantılarımız 25 Kasım' a (Kadına Yönelik Şiddetin Ortadan Kaldırılması için Uluslararası Mücadele Günü) yönelik olacak. Kadın sekreterinin olmasından da kaynaklı biraz da duygusal oldukları için her önerdiğimiz yönetim kurulu kabul etti. Biraz da kadın sekreteri olmadığı için biz çok aktif çalışıyoruz ama genel olarak da aslında bu kısım daireler gerçek anlamda erkin paylaşılması olarak düşünülmüş. Böyle yedi kişinin karar alması değil de daha çok emekçinin sürece dâhil olması üzerinden bir amaçla kurulmuş. Kurgu iyi ama pratik çok da öyle olmuyor. Kadın dairesinde dediğim gibi, kadın sekreteri olmadığı için biz çok faalız. İlerde ne gösterir bilmiyorum.

**KESK' in tüzüğünde kadın dairesinin yeri var mı?**

Evet, var. Bir kaç sendikada var. Öyle olmasa zaten böyle çalışabilmek

mümkün değil. Tüzükte var ve bu daireler de genel kurul kararı olduğu için kabul edildi, tüzükte olmasa kabul edilmezdi. Biz eğer KESK'te kadın adına bir şeyler yapıyorsak bu genel kurul kararı olduğu için olabiliyor.

### **Tüzükte kadın sekreterliğinin yeri ne zamandır var?**

İki dönemdir var, daha çok yeni. Yasal süreçten sonra yerini aldı. Şimdi üçüncü dönemdeyiz.

### **Şimdiye kadar konuştuğum bütün sendikacılar kadın sekreterliğinin tüzükte yeri olmadığını söyledi.**

Eğitim-sen ve KESK'te tüzükte yeri var. Bu üçüncü dönem, benim içinde olduğum sendikada tüzüğü oluşturanlardan biri benim, üç yıl çok uzun süre diye biz iki yılda bir seçim yapıyoruz. Ama bizim dışımızda KESK'e bağlı on bir tane iş koluna mensup bütün sendikalardan on tanesinde üç yılda bir yapılıyor seçimler.

BES' de gene merkez yönetiminde çalıştım iki dönem, dört yıl da eğitim sekreterliği yaptım. Kadın sekreterliğini tercih ederdim ama gruplar var biliyorsunuz aslında kendi olacağımız sekreterliği bile seçemiyoruz. Kadın sekreterliği tüzüksel olarak BES'te kabul edilmedi. Son genel kurulda kabul edilir gibi oldu ama şu an yönetimde olanlar içinde üç farklı anlayış var. Üçünün de aslında kabul etmesi gerekir. Çok net söylüyorum ÖDP mesela güya feministtir, ÖDP'nin tüzüğüne baktığınızda feminizm onlar için kaçınılmazdır. Ama şu an yönetimde olan bir grup için kadın önemlidir, ama öbür iki grup kadın sekreterliğini ciddi anlamda reddeden bir politik anlayışa sahipler. O yüzden bizde de son genel kurulda kabul edilmesine rağmen fiilen işletmiyorlar çünkü onlar şöyle bir gerekçe sunuyorlar, gece kimse kalmamıştı, genel kurula çok geç bittiği için çok az kişi vardı ve ciddi bir oylama olmadı diyorlar.

Benim bildiğim KESK' e bağlı sendikalarda Eğitim-sende kadın sekreterliği fiilen tek başına var ve bu dördüncü dönemleri olabilir. Bizde basın- yayın sekreterliğine bağlı çalışıyor. SES' te de basın- yayın sekreterliğine bağlı çalışıyor. Öbür sendikaları tam bilmiyorum ama tüzüksel olarak evet BES'te de yok.

### **Şimdiye kadar gittiğim bütün sendikalarda görünürde uygulamada ya da genel kurul anlamında tabii çok daha sağlıklı düşünen, gerçekten sindirmiş yaşamış insanlarla da tanıştım. Ama her ne kadar genel kurul ve genel başkan insan haklarına çok saygılı ve duyarlı olsa da ülkenin diğer yerlerindeki şubelerinde çalışanların aynı şekilde davranmaları mümkün değil. Ama kadının sekreterliğine bile prim vermezken ve bu açıdan karşıt bir duruş temsil ederken, büro emekçileri sendikasında LGB çalışanların sosyo ekonomik haklarını koruyan herhangi bir düzenleme var mı?**

Herhangi bir düzenleme yok. Özel olarak her tür ayrımcılığa diye tüzüğünde yazar fiilen. Kendisi görünür olan gey ve lezbiyen üyeler benim dönemimde yoktu. BES, tavır koyar eminim ama homofobi olmadığı anlamına gelmiyor. Tüzüğünde de her türlü ayrımcılık diye yazar ama özelden onu açığa çıkaracak bir şey olduğunda onunla ilgili nasıl davranılacağına dair direkt bir yönetmelik yok.

### **Zaten sendikalar da birçok kuruluş gibi erkek yapısını hala devam ettirdiği için bu çeşit yönetmeliklerin olması zor görünür.**

## yor. Sendikanın cinsel yönelim ayrımcılığına karşı bir düzenlemesi var mı?

Yok.

## Cinsiyet eşitliğine karşı BES' in her hangi bir düzenlemesi var mı?

Tüzükte her türlü kadın erkek ayırımına karşı ve bu tür birçok uluslararası anlaşmalara imza attı. Kadına dair kadın komisyonları kurar çalıştırır diye maddesi var. Basın- yayın sekreterine bağlı kadın sekreterliği üzerinden kadın çalışması önerileri var. Mesela feminist bakış açısına sahip yöneticiler olduğunda bu tür eğitimler de yapıyor. Mesela benim olduğum dönem yıldız diye bir arkadaşla beraber basın- yayın sekreterliğinde ilk defa BES' de sırf kadınına yönelik eğitim çalışması yaptık. O zaman sendika çok yeniydi şimdi olsak toplumsal cinsiyet eğitimlerini daha yaygın yapardık ama en azından şube yönetiminde yer alan kadınlara Ankara'da iki gün farkındalık eğitimi verdik. Bu alanda iyi olan bir kaç hocadan da destek aldık. Tüzükte de direk kadına yönelik ayrımcılık olmayacağına dair yazar ama mesela kadınlar, gey ve lezbiyenlere göre daha şanslılar.

**Kadın olmaktan dolayı eşcinsel ve biseksüel kadınların yaşadığı sorunlara ek olarak cinsel yönelimden dolayı yaşadıkları sorunlar da ekleniyor. Toplumsal cinsiyet kavramı bu sorunların kaynağında bulunuyor. Sadece kadınlara yönelik eğitim yaptık demiştiniz bunu karma bir eğitim olması açısından ve toplumsal cinsiyet dinamiklerinin herkes için sorunlu olmasından dolayı eğitimleri genele taşımayı düşündünüz mü?**

İş yeri temsilcilerinin hepsine eğitim yaptık. Profesyonelce eğitimler yaptık, çok da başarılıydık, kitapçıklar çıkarttık onunla ilgili arşivde duruyor. Kadına yönelik bir tek onu yaptık. Dedim ya sendikaların yönetiminde şu an yokuz bir anlayış olarak ve politik olarak yokuz, birey olarak da yokuz o yüzden. Şu an çok cüzi sempozyum türü bir kaç eğitim yapıldı. Ben 2004 de ayrıldım, 2004' ten sonra ciddi hiç bir eğitim yapılmadı. Bir iki tane küreselleşme karşıtı iki günlük sadece şube yönetimlerine Ankara' da eğitimler oldu. Biz yerinde eğitimler yaptık, bölge eğitimleri yaptık. Sınırlı yaptık çünkü ilk defa eğitim için bütçe ayırdık. Kalsaydık mesela toplumsal cinsiyet, cinsel yönelim ile ilgili eğitimler yapardık. Ama şu an tek bakış açısı yok paramparça, ama dediğim gibi ciddi bir şey olduğunda karşı durur bizim sendikada. Vicdanen kendilerini "solcu" gördükleri için. Oysaki birçok konuda eleştirilerim var o yüzden imza verirler ama birebir mesela hiç birinin aklına direk cinsel yönelim ile ilgili eğitimler ya da toplumsal cinsiyet eğitimlerinin içine bunu yedirme gelmez. Ama af örgütü ile birlikte Kaos GL' nin 2003' de gey ve lezbiyen hakları üzerine bir eğitimi oldu. Kaos GL KESK' ten katılımcı istedi ve ben gönüllü olup geldim başka da gönüllü kimse yoktu, açıkçası hepsi homofobikti. Kaos' un ya da gey ve lezbiyen arkadaşların görünürlüğü arttıkça destekleri arttı öyle söyleyeyim. Tuhaf bir şey, Kürtler de böyle ya mesela, çok başarılı göründükleri dönemlerde bütün herkes etrafında oluyor. Görünürlük arttıkça oluyor. İlk dönemleri düşünüyorum da KESK' te bu eğitimin esprisi yapılıyordu ve çok çirkindi. Ben kızdığım da ve çıktığımda espri yaptıklarını şakalaştıklarını söylüyorlardı. Ben homofobik değil miydim, ben de homofobiktım ama

en azından aşağılayan bir dil kullanmıyordum ve bunu aşmak istediğimi söylüyordum. Ama KESK adına iki kişi katıldık, Aksu Bora da vardı eğitimde, benim için mesela çok öğreticiydi, çünkü çok kafam karıştıktı. 2003' te bu eğitimden çok şey öğrendim en basitinden eşcinselliğin bir hastalık olmadığını öğrendim. Dediğim gibi görüntüde KESK her zaman destekler, temsilci gönderir.

**Ama zaten hep öyle olmaz mı? Herkes teoride çok saygılıymış gibi davranır, konunun altını birazcık açmaya başladığınızda zaten anlarsınız esas görüşlerini. Birçok aktivistin görünürlüğü arttıkça birçok değişme yaşanacak. Keşke görünürlüğü beklemeden cinsel yönelim ayrımcılığına karşı düzenlemeler ve eğitimler olsa. Büro emekçileri sendikasında hiç tanıdığın eşcinsel ya da biseksüel var mı? Ya da çalıştığın dönemde sorun yaşadığı için başvuran oldu mu?**

Olmadı eminim. Yani dediğim gibi, Kaos' u nasıl tanıdığımı söylersek, 99 dan beri bir ilişkim var burayla, kabul toplantıları burada yapılmaya başladığından beri Kaos' u biliyorum ama acayip homofobiktim o zaman. Ben de sözde acayip iyi konuşuyordum ama ilk kadın platformunun Kaos' ta toplantı olacağını ilk söylediklerinde ben gelmişim ve çay içip içmemeye karar verememişim. Demek ki homofobi bu, çok düşündüm sonra niye çay içmiyorum ben burada nasıl bir şey bu. Yani biz Kızılay'da Kaos'un yerini sorduğumuzda Selanik Caddesi'nde yeri, herkes bize acayip bakmıştı. Çirkin espriler yapan erkekler olmuştu. Sonra ben oraya gidip geldikten sonra insani ilişkim üzerinden, o insanları tanıdıktan sonra değiştim. O yüzden bir daha gey ve lezbiyenlerle ilgili bir şey olduğunda kulağım gözüm açıktı. Ama bize hiç başvuru olmadı. Eminim sendikanın tarihinde de hiç olmadı. Şu an genel merkez ile aram çok iyi değil ama biliyorum ki olmadı. Çalıştığım diğer sendikalarla karşılaştırdığımda KESK çok daha ilerde bu konuda. Kaos GL'yi dernek olarak kabul ediyor. Taşra için belki aynı şey geçerli değil ama büyük şehirlerde KESK' in bu konuda daha ilerde olduğunu söyleyebilirim. Hak- iş' te mesela kadın yok. Ben 2002' de Kanada' da bir kongreye gittim ve ilk o zaman gördüm LGB çalışması yapıldığını. Avrupa sendikaları bize göre daha liberal, PSI sendikasında LGB bölümü var. Kongresi Kanada' da oldu ama merkezleri Londra' da. Etuc Avrupa sendikalarının olduğu, PSI ise dünya sendikalarının olduğu bir yer. Ben 2000 ya da 2003 kongresine katıldım orada 157 ülkeden delegasyonu vardı. Türkiye'den TÜRK- İŞ üye oraya, TÜRK- İŞ in bazı sendikaları, KESK' in bazı sendikaları ve bir de DİSK' in bazı sendikaları üye . Toplantının bir günü sadece kadınlara ayrıldı ve 157 ülkeden kadınlar vardı. Şu an acil olan ve sıkıntısı olan halklara öncelik verdiler. Filistinlilere ve Kürtlere konuşma hakkı verdiler, normalde prosedürde olmayan bir şeydi. Orada şaşırdığım iki şey olmuştu. Birincisi taciz masası kurulmuştu. Orada sürekli anons yapılıyordu istemediğiniz her hareket tacizdir, burası çok kalabalık olduğunda masaya başvurun gerekli işlemler yapılacaktır. Bir de bir gün, öğleden sonraki bir oturumun hepsi gey ve lezbiyen haklarına ayrıldı. Bu direkt PSI' in yaptığı bir kongre, ben çok liberal bulmama rağmen politikalarını, o kongreyi çok beğenmişim.

**Neler konuşular mesela ondan biraz bahsedebilir misin?**

Her ülkede değişik yaşıyor. Bazı ülkelerde gey ve lezbiyen olduğunu söyleyenler şiddetin en ağırını ve ölümü yaşıyorlar mesela. Her ülke kendi sıkıntısını anlatmaya çalıştı, İngiltere kendi deneyimlerinden bahsetti, çünkü İngiltere de direk komisyonları var. Bazı ülkeler şiddeti çok ağır yaşadıklarını, bazıları görünemediklerini söylediler. Sosyal refah ülkeleri dediğimiz kapitalist ülkeler daha görünürlerdi ve daha az şiddete uğruyorlardı. Mutlaka inceltilmiş bir şey vardı onlar için de ama daha orta doğuya kaydığınızda işin rengi değişiyordu. Görünür olmayı bırak şiddete maruz kaldıklarını anlatıyorlardı. İletişim telefonları alındı falan. Ben çok şaşkındım şimdi olsam daha bilinçli giderdim.

**Sizin de tanık olduğunuz gibi uluslararası sendikaların bazılarında LGBTT bölümler var ve LGB işçiler çalışma hayatında cinsel yöneliminden dolayı ayrımcılıkla karşılaştıklarında gidip oraya başvurabiliyorlar. Kesk o konfederasyona bağlı, o konfederasyon sizin neden böyle bir bölümünüz yok diye bir şey talep etmedi mi hiç?**

BES için söyleyeyim, benim olduğum dönemde etmedi. Biz de yapmadık. Şöyle düşünülürse bence, böyle bir başvuru yapıldığında insan hakları komisyonunda birinin hakkına tecavüz gibi sayılan bir ayrımcılık olduğunda tabii ki sendika olarak üyemiz için bu ayrımcılığa karşı durulur. Ama özelde, hiç birimiz dönüp böyle bir masa kurmayı düşünmedik ve de konuşmadık. Çünkü biz bir ayrımcılık olursa bu ayrımcılığa zaten karşı durulur diye düşündük. PSI' in da bize böyle bir dayatması olmadı. Her gün bize metinler geliyordu PSI' dan, ama dil bilen olmadığı için çok sorun oluyordu. Çeviri için para harcanmıyordu.

**Genel bir soru sorarak söyleşimizi kapatalım. Türkiye'de ki sendikal duruma baktığımız zaman LGB çalışanlara yönelik neler yapılabilir, neler eksik ve çalışma hayatında sadece sorun yaşayan insanlar kadınlar, LGB ler ve Kürt kadınlar mı olmak zorundadır?**

2002' de yurtdışında kadın oturumu, taciz masası, gey, lezbiyen ve biseksüel oturum yapıldığında çok heyecanlanmışım. Dönüp burada dostluklar kurdum, eğitimlerine katıldım dergilerini satın aldım, eylemlerine katıldım, ama genel kurullarda görünür kılmak için hiçbir çaba harcamadım. Ben güya daha insan haklarına saygılıydım. Mesela sendika Kaos dergisine abone olsun diye uğraştım. Toplantılar Kaos' ta yapılıyordu ve keskin adına geliyorduk. Eğitimlere kimse gönüllü olmuyordu, KESK' in adı kurumsal olarak geçsin diye gidiyordum. Bireysel olarak ben zaten gelecektim o toplantılara. Bireysel olsun istedim keskin görevlendirme yapacaktı, beni yazın dedim. Ama itiraf ediyorum genel kurulda hiç ağızımı açmadım bu konuda. Bunu genel kurula da taşımak gerekiyor birebir sohbetlerde kalmamalı. Biz her türlü ayrımcılığa karşıyız diye tüzüğümüze koymuşuz ama açık olarak komisyonlar kurmazsak, bununla ilgili genel kurullarda kararlar almazsak ayrımcılık türlerini görünür kılamayız. Şimdi biz LGB haklarının konuşulduğunu bültenimize koyarsak okunduğunda BES üyesi bir LGB arkadaşımız daha rahat kendini ifade edecektir. Bunu fark ettim. Biz öyle bir şey yapmıyoruz ayrımcılık olduğunda gelsin yanında yer alınız diyoruz. Yok böyle bir şey. Ama şunu söyleyeyim diğer sendikalarda BES'te ve SES'te yaşadığınız rahatlığı yaşayamazsınız. Kaos GL bir dernek, proje-

ler LGB ile ilgili. Ama Kaos' un toplantısında benimle gelen arkadaş heteroseksüel bir erkekti ve bir çok şey öğrendiğini söyledi. Şimdi KESK' e yazılı olarak sorularak genel kurul dönemlerinde LGB' lerin konuşulması istenebilir. Bir yerde bir şeyin konuşulması onu meşru hale getiriyor. Tüm Türkiye' den gelecek delegasyonla LGB arkadaşların sorunları konuşulabilir bir kaç cümle olsa bile görünürlüğü arttırır. Kaos, KESK genel merkezine LGB arkadaşların sıkıntıları ile ilgili özel bir çalışmanız var mı, komisyon kurmayı düşünüyor musunuz, bununla ilgili tavrınız ne diye zorlayıcı sorular sorulabilir. Bu da en azından onların bu sorgulamaya girmesini sağlar.

### **Remzi Altunpolat, Eğitim-sen beş nolu şube (üniversiteler şubesi), yönetim kurulu üyesi**

#### **Sendikanız hangi konfederasyona üye?**

KESK, uluslararası konfederasyon olarsa eğitim enternasyoneline (EI) ve ICTU` ya üye.

#### **Görev tanımınız ve sorumlu olduğunuz işler nelerdir?**

Kadın sekreteriyim. Genelde 8 Mart, 25 Kasım gibi kadınlara yönelik özel günlerde bildiri dağıtmak, afiş hazırlamak, kart hazırlamak, o günlerle ilgili bir dizi etkinlik gerçekleştirmek. Onun dışında genel olarak bizim üye yapımız açısından baktığımızda aslında büyük çoğunluğunun üniversitede olması dolayısıyla bir farkındalık eğitimi ya da bilinç yükseltme eğitimi vermiyoruz. Çünkü zaten bizim üyelerimiz olan kadınlar belli ölçülerde kadın bilincine sahipler. Dolayısıyla böyle bir farkındalık eğitimi yapmıyoruz. Büyük çoğunluğu üniversitede akademisyen. Onun dışında kalan kadınlarla belli ölçülerde faaliyetler gerçekleştirmeye çalışıyoruz. Her şubenin kadın komisyonu oluyor, kadın sekreterinin gözetiminde toplanıyor, o kadın komisyonu daha sonra merkez kadın sekreterliğine, genel merkez kadın sekreterliğine ve genel merkez kadın komisyonuna gönderilecek genel politikaların oluşturulabilmesi açısından öneriler hazırlayıp gönderiyor. Örneğin KESK' in yaptığı kadın ve kriz forumu sempozyumunda, iki günlük çalıştayda, bizim kadın komisyonluğundan çıkan bir rapor önce Eğitim-sen' e gidiyor ve Eğitim-sen merkez kadın sekreterliği ve merkez kadın komisyonunda görüşülüyor ve diğer taraftan bu daha önceki atölye çalışmalarında sunuluyor sonra da KESK ile tartışılıyor. Bunu bir örnek olarak veriyorum, her zaman böyle olmak zorunda değil. Kadın sekreterliği genel olarak Eğitim-sen' in ve KESK' in kadın platformlarında yer alması dolayısıyla aynı zamanda bizim üyelerimizin de kadın platformlarında yer almasını destekleyici olarak çalışıyor. Onunla ilgili belge, broşür gibi dokümanları çıkartmaya dağıtmaya çalışıyorum genel tanımı bu.

#### **Sendikanız LGB çalışanların sosyo-ekonomik haklarını koruyor mu?**

Bugüne kadar doğrudan bizim önümüze gelen LGB çalışanlarla ilgili bir vaka yok. Dolayısıyla haklarını koruyor mu korumuyor mu bilemem ancak şunu söyleyebilirim, Eğitim-sen' in bir ilke olarak tüzüğünde her türlü ayrımcılık biçimine karşı mücadele edeceği ve dolayısıyla çalışanlarının da yanında yer alacağı ve destekleyeceği söyleniyor. Ama bu her türlü ayrımcılık dendiğinde bunun içersine cinsel yönelim ayrımcılığı mutlaka giriyor ama öyle bir vaka önümüze gelmediği için uygulamada nasıl gerçekleşiyor onu bilmiyorum. Genel olarak şunu söyleyeyim sa-

hip çıkılıp çıkmadığına dair elimizde bir veri yok. Ama gündeme gelse böyle bir olay, ben Eğitim-sen' de bunun tartışma yaratsa bile kendi içersinde çok büyük ölçüde sahiplenilir mi sahiplenilmez mi ondan çok emin değilim. Ama belli bir kesimin bunun üzerinde duracağını ve sahipleneceğini düşünüyorum.

### **Sendikanızın cinsel yönelim ayrımcılığına karşı bir düzenlemesi var mı?**

Yok. Açıkça cinsel yönelim ayrımcılığı olarak bahsetmiyor, sadece her türlü ayrımcılık olarak belki cins ayrımcılığı üzerinden değerlendirme yapılabilir, ama özel olarak bununla ilgili bir düzenleme yapılmadı. Ama çeşitli zamanlarda kadın meselesinin yanında ya da cinsiyet meselesi tartışılırken cinsel yönelim bir biçimde üstünkörü de olsa üzerinden geçilen, bu da olsun denilircesine eklenen bir olgu. Ama bunun üzerine çok ayrıntılı düşünüldüğünü, bununla ilgili politikalar geliştirildiğini düşünmüyorum, öyle düzenlemeler de yok.

Cinsel yönelimin adı ifade edilerek bu ayrımcılığa karşı koruyoruz denmiyor ama her türlü ayrımcılık deniliyor. Her türlü ayrımcılık dediğinizde aslında onun içersine cinsel yönelim dâhil edilebiliyor. Aslında bence cinsel yönelim kelimesinin ve bu ifadenin, kavramın tüzükte geçmesi gerekiyor ki bunun üzerinde düşünölsün. Her zaman söylediğimiz ve görünmeyen bir olgu, üzerine düşünölmeyen aslında kavram dizisi içersinden, başka kavramlardan da yola çıkarak anlam dünyası içersinde bir yere oturtulamıyor, keşke yer alsın cinsel yönelim. Ama bununla ilgili olarak mesela biz üniversite bileşenleri olarak ya da kadın sekreterleri olarak toplandığımızda cinsel yönelimin de bir ayrımcılık biçimi olarak çeşitli raporlarımıza koyuyoruz, bu raporlarımızda cinsel yönelimin de ayrımcılıktan korunması gerektiğine dair bilgileri bu raporlarda bulmak mümkün.

### **Beş no' lu şubede çalışıyorum demiştiniz, sendikanız dışında dört tane daha şube var Ankara'da. Diğer şubelere sendika içersinden LGB sendikalı olarak ya da LGB çalışan kimliği ile dışarıdan başvuru olmuş mu?**

Yok hayır duymadım bugüne kadar. Böyle bir vaka ile karşılaşmadı. Ankara' da büyük ölçüde açık kimliği ile yaşayan öğretmenler var ya da eğitim emekçileri var mutlaka ama onların içersinde açık kimliği ile sendika yönetiminde yer alan veya sendika içersinde bulunan yok. Hemen hemen hiç kimseyi bilmiyorum, yalnız daha önce bazı şubelerde gayri resmi bir vakadan haberim olmuştu. Genel kurul ve şubeler farklı olabiliyor. Eğitim-sen' i homojen bir yapı olarak da düşünmemek gerekiyor. Şubelerdeki olaylar genel merkeze taşınmayabiliyor, belli bazı vakalar yönetim kurulunun önüne gitmiyordur ya da o sınırlı alanda kalıyordur ve yayılmıyordur. Ve üstüne üstlük o sınırlı alanda sınırlı kişilerle kaldığı için meselenin başka yerlerde bir tartışması da gündeme gelmiyordur, bu tartışma olmayınca da ister istemez şey bir bölümü gerçekten homofobik tutumlarla üyelere yaklaşabiliyor.

### **Sendika çalışanı, üyesi ya da sendikanın yöneticisi konumunda lezbiyen, gey ya da biseksüel bireyler var mı?**

Sendika bünyesinde çalışan LGB bilmiyorum. Açıkçası hiç karşılaşmadım. Ama sendika üyelerinin varlığından haberdarım. Yani özellikle üniversite düzeyindekilerden bahsedersen, bunların bir hayli sayıda ol-



duğunu söyleyebilirim. Eğitim-sen üyesi olup da aynı zamanda cinsel yönelimi egemen olandan farklı olan bir sürü kişi biliyorum.

### **Sendikamızın LGB örgütler ile bir işbirliği var mı?**

Sendikamızın aslında LGBTT örgütlerle KESK' in ve Eğitim-Sen' in yaptığı çeşitli toplantılara Kaos GL' nin ve Pembe Hayat LGBTT 'nin de adı katılımcı olarak yazıldı, çağrıldı ama o derneklerden gelen olmadı, o toplantıyı hatırlıyorum en azından benim gördüğüm. Bir işbirliği gelişmiş değil ama bir işbirliğinin zemini var, ben buna inanıyorum, böyle bir zemin yaratılabilir ama bu nasıl olur bilmiyorum, onlar da bunu çok fazla zorlamıyorlar belki.

Yurtdışında bağlı olduğunuz EI ve ICTU' nun LGBTT bölümleri var mı? Var. Benim bildiğim ICTU' nun ve Eğitim Enternasyonalı(EI)' nin LGB bölümleri var ama bunu çok incelemem açıkçası, nasıl çalışıyor ondan haberim yok.

### **EI ve ICTU' dan böyle bir bölüm sizde de olmalı bir talep geldi mi?**

Hayır, gelmedi. Ondan eminim ki hiç bir zaman da bu dillendirilmedi, eğer dillendirilmiş olsaydı muhtemelen Eğitim-sen' de buna yönelik bir çaba içerisinde olurdu diye düşünüyorum. Ama şu var Eğitim-sen' in zaten kadın sekreterliğini kurumsallaştırması da çok yenidir. Ve tüzükte ayrı bir kadın sekreterliği hala yer almamaktadır. Bu aslında bir kararlar yıllardır var, ama güçlü bir sekreterlik haline geldi kadınların çalışmasıyla, ama zaten bir MYK ya da genel kurul kararı ile de çıkartılabilir. Buna bağlı bir LGB seksiyon oluşturulması gündeme gelmedi.

### **DİSK ve KESK' in cinsel yönelim ayrımcılığına karşı düzenlemeleri var. KESK' in yeni anayasa için öneriler başlıklı taslağı, DİSK' in ise özgürlükçü, eşitlikçi, demokratik ve sosyal bir anayasa için temel ilkeler raporu var ve bunun içerisinde her türlü ayrımcılık adı altında çok görünür olmasa da cinsel yönelim ayrımcılığının dâhil edilmesi üzerine belli uygulamalar var. Eğitim-sen' in de böyle bir çalışması var mı?**

KESK' i oluşturan aslında ana damar büyük ölçüde Eğitim-sen'den geliyor. KESK bir üst çatı örgüt aslında ve onun motor gücünü Eğitim-sen oluşturuyor. Kadın sekreterliği üzerinden başka ayrımcılık biçimleri ile ilgili çalışmaların ortaya çıktığı yer de aslında Eğitim-Sen. Diğerleri KESK içerisinde büyük ölçüde onu takip eden konumdadır. Şimdi Eğitim-Sen' in içerisinde tüzüğe bunun da eklenmesine dair bir uygulama henüz yapılmadı ama bir tüzük kurultayı yapılacak ve bir tüzük değişikliği yapılacak. Bu tüzük kurultayında, tüzüğün değiştirilebilmesi için tüzük kurultayının yapılması ya da genel kurulda karar alınması gerekiyor. Tüzük kurultayı yapıldığında cinsel yöneliminde oraya en azından verilen önergelerle, şu an taslaklar hazırlanıyordur, kurultay sırasında eklenmesi için çalışma yürütülebileceğini düşünüyorum. Bu anlamda aslında daha büyük ölçüde sendika üyeleri ve sendikamızın militanları aktivistleri tarafından cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğinin mesele edinen, kendisine dert edinen bilinç yükseltme eğitimleri veya farkındalık eğitimleri yapılabilmesinin yollarının açılması gerekir, LGBTT bireylere yönelik olarak. Burada bir inisiyatif olarak şubeler düzeyinde bir karar çıkabileceği gibi genel merkezin kendisi de eğitimleri bizzat kararlaştırabilir. Bunun şubelerde tartışılmaya açılması sağlanabilir.

Tekrar konuyla ilgili toplantılar sempozyumlar yapılabilir. Bu anlamda da tabii ki LGBTT örgütlerin de oraya bir ölçüde dâhil olmanin yollarını bulması gerekiyor. Ne yazık ki bazen bunlar istense de olamayabiliyor. Bu aslında biraz irade dışı da gerçekleşebiliyor, ya çok istenmiyor ya da çok istense de gerçekleşemiyor. Ama yine de bunlar yapılabilir gibi düşünüyorum, tabii burada asıl örgütleyici olanların ve destek sunabileceklerin yine kadınlar olduğunu, dolayısıyla kadın sekreterlikleri üzerinden bunun yapılabileceğini düşünüyorum. Şimdi KESK' te bir kadın dairesi oluşturuldu. Biz mesela üniversite içersinden gelen Eğitim-Sen' liler olarak Eğitim-Sen' de bir ayrımcılık bürosunun oluşturulmasını da istedik, daha önceki raporlarımızda sadece iş güvencesi değil, aslında ayrımcılık iş güvencesi ile bir biçimde bağlantılıdır dolayısıyla bir ayrımcılık bürosunun oluşturulması gerekir dedik Ama hala mesela asil olarak kadın sorunu üzerine biraz daha odaklanılıyor, oradaki tartışmalar tüketilmiş değil, tüketilebilecek gibi de gözüküyor yakında, dolayısıyla bunu da bir ölçüde sendikanın kendisi göğüslemek istemiyor olabilir, böyle bir yanı da vardır.

Keşke toplantılarda, çeşitli eğitimlerde, sempozyumlarda, çalıştaylarda dillendirilen veya eklenen, cinsel yönelim üzerine ayrı bağımsız bir çalışma olsa, sadece kadın sorunu ve toplumsal cinsiyet ile ilgili konularda belli ölçülerde geçen ama üzerinde fazla durulmayan bir alan ne yazık ki.

Kadın sekreteri olmam dolayısıyla kadın sekreterlerin hemen her toplantısında bulunuyorum. Ve burada cinsiyetten bahsedilirken, bunun çok özlü bir sorun olduğundan, kadın sorunun hala aşılamayan bir sürü problem içerdiğini biliyorum bununla mücadele olmalı elbette ama bunun dışında tamamen görünmez kılınmış bir cinsel yönelim, cinsiyet kimliği meselesinin de olduğunu ve mesela kadın dediğim zaman akıllarına hiç bir zaman bir eşcinsel kadını getirmediğini hep bir anne olarak kodladıklarını, bir lezbiyen anne olabileceğini ya da evlilik dışı çocuk sahibi olmuş bir anne olabileceğini düşünmeleri gerektiğini sürekli olarak her toplantıda altını çiziyorum. Bu anlamda belli ölçülerde karşılık bulduğumu söylemem de mümkün en azından insanların böyle de bir sorun var deyip bunun üzerine belli ölçülerde düşünüyorlar. Ama çok sıklıkla diğer kadın sekreterleri ile bir araya gelmiyoruz ama merkez kadın komisyonlarında bir araya geliyoruz ve bunları dillendiriyorum.

Diğer taraftan dediğim gibi biz belli bir takım üniversite emekçileri olarak diğer öğretmenlerden farklı, üniversite emekçileri olarak Eğitim-Sen' in içersinde bir ayrımcılık bürosu oluşturulması talebini hep dillendirildik ve bununla ilgili raporumuz da var. Ayrımcılık bürosunun aynı zamanda cinsel yönelimi zaten başlı başına cinsiyet ve cinsel yönelim üzerinden gitse bile çok büyük bir iş yüklenmiş olacağını düşünerek yaptık. Raporlarımıza da o şekilde geçti. Eğitim-Sen merkez yönetim kuruluna( MYK) da bu biçimde sunduk. Herhangi bir değişiklikte bulunmadık, bundan sonrasında diğer kadınlarla kurduğum ilişki dolayısıyla o ağ çerçevesinde bu meseleyi de kısa vadede ne ölçüde metinlere girer ve ne ölçüde çok şey dillendirilebilir bunlar, bundan çok emin değilim. Ama biraz daha orta vadede diyelim uzun vadede değil bunların çok güçlü bir biçimde önemsenmesini düşünüyorum. Tamamen dışarıda bi-

rakılabilecek gibi bir alan değil, sendikalar açısından da böyle değil. **Çoğu sendikanın kendi tüzüğünde ya da yönergesinde içerisinde dâhil olan sendika üyesi çalışanlara ikendi sosyal tesislerinde eşlerden bir kişi sendika çalışanıysa diğeri de aynı şekilde o sosyal tesisten yararlanabiliyor. Ya da toplantılara partneri ile birlikte katılabilmek ya da evli olmasına da gerek yok sevgilisiyle birlikte heteroseksüel çiftlerin katılabildiğini biliyoruz. Ama yıllarca birlikte olmuş LGB partnerler içerisinde bir kişi sendikalı olsa bile bu yıllar içerisinde yapılmış hiç bir toplantıya eşlerinin partnerlerinin katılamayacağını da biliyoruz. LGB işçilerin heteroseksüel çiftler ya da çalışanlar gibi haklara sahip olabilmesi için neler yapılabilir?**

Sihirli değnekle çözülebilecek gibi bir sorun değil. Şimdi ikili bir ayrımaya gidelim bir Türkiye’de kamu emekçileri memurları kastediyoruz diğer taraftan da işçiler var, kamu sektöründe çalışan işçiler var. Şimdi burada bunların belli ölçüde ikisi arasında da ayrışma söz konusu. İşçiler açısından bir değerlendirme yaptığımızda, sendikalar içerisinde işçiler için büyük ölçüde ve giderek eğilimin yaygınlaştığı ve işçilerin görüşlerinin ağırlık kazandığını görüyoruz bunun sebebi de solun oraya müdahale edememesi ya da kendi sözlerini yitirmesi dolayısıyla mesela işçiler arasında dinsel ya da milliyetçi eğilimlerin çok güçlendiğini görüyoruz. Dinsel milliyetçi eğilimlere yaslanan bir işçi kazanına, değil LGB sorununu kadın sorununu bile anlatmanız ve bir farkındalık eğitimi yapmanız çok zorlu gözüküyor. Dolayısıyla burada bir problem var ve bu işçilerin büyük çoğunluğu açısından durum böyle. Şimdi aslında mesela yakın zamanlarda işçilerin bir bölümünde bu özelleştirmeler ticarileştirmeler piyasalaşma süreci içerisinde bir radikalizm de geliyor aslında. Bu radikalizm ne yazık ki sermayeye karşı olmak anlamında evet, ama örneğin işçilerin vatani yoktur, aynı şeyi kürtlere karşı duymuyorlar birden o milliyetçi eğilimleri ağır basarak orada farklı bir konum belirleyebiliyorlar. Cinsiyet meselesi gündeme bile neredeyse getirilmiyor.

**O başta söylediğin radikalizm dediğin aslında pozitif yönde olmuş bir şey değil daha geriye dönmeci bir şey.**

Sermayeye karşı olmak anlamında gerçekten radikal, giderek eskiye oranla tabanda radikalleşme var ama yöneticiler düzeyinde söyleyemeyeceğim bunu. Çünkü onlar tamamen bir atalet içerisinde işçi sendikalarında, orada herhangi bir muhalefet hemen hemen yok ama taban düzeyinde var. Ama ne yazık ki bu taban düzeyinde milliyetçi ve dinsel eğilimlerin güçlendiğini görüyoruz. Bir radikalleşme olmakla beraber bunun milliyetçi ve dinsel temelleri de var. Sermaye karşıtı böyle bir karşı duruş ama diğer alanlara yönelik diyeyim, cinsiyet ve kürt meselesi, cinsel yönelim, başka etnik meselelere karşı tamamen uzak duran, dışlayan ve ona cephe alan bir durum var. Mesela eski tarz işçilerin içinde de cinsiyetçi, milliyetçi, homofobik bir sürü kişi bulabilirsiniz ama en azından orada belli bir eğitimden geçirilen işçi farklı bir profille zorlayabilmek imkânınız vardı, şimdi bunun zemini neredeyse kalkmış gibi. İşçiler bağlamında belki de yanlış bir değerlendirmedir ama benim gördüğüm bu. Mesela DİSK’ in tabanında bile kimi milliyetçi, muhafazakâr öğelerle karşılaşılıyor burada bunu anlatmak gerçekten çok zor. Diğer taraftan kamu emekçileri açısından yani Eğitim-Sen açısından SES aç-

sından baktığımızda burada da aslında var. Orada işçilerden farklı olan bir durum aslında söz konusu. Eğitimbersen ile Kamusun gibi örgütleri saymıyorum, Türk Eğitim-Sen gibi belli emekçileri örgütlemekle beraber sendikal nitelikleri de var ama onlara sarı sendika\* demek tabiri caiz ise mümkün. Dolayısıyla onları gündeme almıyorum ve oralardan da açıkçası bir şey çıkacağını düşünmüyorum.

İşçiler açısından dinci, milliyetçi olsa bile bir ayırım yapabilirken, bunlar açısından yapamayacağım. Çünkü bunlar kamu emekçisi olarak belli bir yaşam standardına ve belli bir toplum içerisinde statüye belli bir yerlerde olmaları dolayısıyla belli bir eğitimden geçmiş olmaları dolayısıyla aslında daha güçlü bir ideolojiyi temsil ediyorlar. Dolayısıyla onlara yönelik yapılacak farkındalık eğitiminin o kadar başarılı olacağını sanmıyorum. İşçi, milliyetçi ya da dinci olsa bile o farklı eğilimler, bazen tartışmanın önünü kesse bile en azından sermaye karşıtlığının yükselmesi, sınıfsal reflekslerin yükselmesi ile bu daha ilerici bir yöne çekilebilir. Ama bu tür memur sendikalarını özellikle mesela Eğitimbersen, Türk Eğitim-Sen gibi onların bağlı oldukları konfederasyonları özellikle devlet tarafından ya da belli kesimlere yakınlık dolayısıyla kurulması bakımından bu anlamda işçi sendikalarından farklıdır. Oradaki emekçileri yine kast etmiyorum ama o sendikanın yönetimi açısından böyle, onlar gündemimde yok o nedenle.

Asıl olarak tabii KESK' ten bahsetmek gerekiyor bu anlamda, oradaki homofobi ve cinsiyetçilik inceltilmiş çizgiyi işaret ediyor. Açıkta çok doğrudan cinsiyetçi ya da çok doğrudan homofobik bir söylem tutturabilmeleri mümkün değil onu kesinlikle yapamazlar. Dolayısıyla bir işçi ile konuştuğunuzda onun vereceği tepkinin ayısını KESK' ten olan bir kişi ile belki gündelik sohbetlerde bulabilirsiniz ama toplantıda böyle bir tepki almanız mümkün değildir. Çünkü o daha inceltilmiş bir homofobi veya daha inceltilmiş bir cinsiyetçilik içersinden konuşur. Tabii bunun dereceleri de olabilir, kişinin tamamen homofobik değilmiş gibi davranması da mümkün ya da cinsiyetçi değilmiş gibi. Tabii orada da kent sosyolojisi açısından baktığımızda politik aidiyetleri olan kişiler bunlar ve meselenin sendikalarda tartışılması esnasında bu düşüncelerini taşıyorlar yahut karşı çıkıyorlar. Onun dışındaki bağımsızların sesi o nedenle bazen duyulmayabiliyor. Halk cephesi içerisinde cinsiyet, homofobi, heteroseksizm, feminizm, kadın sorunu ne ölçüde tartışılıyorsa, örgüt içerisinde de sendika içerisinde de o kadarını tartışıyorlar ve dolayısıyla birbirlerinin aldığı pozisyona göre de bu karşı çıkışların aslında ideolojik temeli de oluyor. Salt kendi gündelik hayatlarındaki pratiklerindeki homofobi ya da cinsiyetçilikle alakalı olmayan ideolojik arka planı da olan bir durum söz konusu. Dolayısıyla kendi örgütlerinde büyük ölçüde tartışılabildiği oranda o sendikada da ne yazık ki karşılık buluyor. Ama salt buna da indirgememek lazım büyük ölçüde böyle olmakla beraber diğer taraftan sendika içerisinde yapılan çalışmalar da belli ölçüde o örgütlere de geri dönüt sağlıyor, birlikte tartışabilme müzakere edebilme durumu bir ölçüde oluyor. Ama eşcinsel çiftlerin hakları konusunda bir şey böyle karışık bir zemini olan ve içselleşmiş önyargılar sebebiyle şu aşamada pek mümkün gözüküyor.

Cinsel yönelim ayrımcılığını önlemek için LGBTT platformu tarafından sendikalardan özel görüşmeler talep edilmeli, bu özel görüşmeler sonu-

cunda muhakkak ki SES yöneticileri, Eğitim-Sen yöneticileri ya da KESK yöneticilerinin belli bir kesiminin bunu reddetmeyeceklerini biliyorum. O görüşmeler sırasında cinsel yönelim ve ondan kaynaklı ayrımcılıkları gündeme getirmek, bir biçimde dillendirmek, tartışılmasını sağlamak gerekiyor. Sosyalist birey ya da devrimci bir birey olarak bir sürü ayrımcılık görülürken, bir sosyal hizmet uzmanının, bir öğretmenin ya da bir sağlık çalışanının bu meselelere dikkatini çekmek açısından bir programla da gidilebilir o sendikalara, eğitim taslaklarıyla örnek olarak. Neler yapabiliriz üzerinden tartışılabilir. Çünkü onlar bir anlamda baktığınızda gerçekten bilmedikleri bir alan var ama başkaları tarafından sendikaların içlerine sokulduğunda da o kadar kolay reddetmiyorlar, reddedemezler, en azından sosyalist kimliklerine onu yediremezler.

### **Refika Eser, Türkiye Sağlık Endüstrisi İşverenleri Sendikası (TİSK) Genel Sekreteri**

#### **Çalışma Alanınız ve sendikadaki görev tanımınız nedir?**

Sekreterlik görevini yapan bir kişinin görevi bellidir.

#### **Sendikanız LGB çalışanların sosyo-ekonomik haklarını koruyor mu?**

Sendikamız çalışanların sosyo-ekonomik haklarını değil, işverenlerin sosyo-ekonomik haklarını korumak üzere kurmuş bir işveren sendikasıdır.

#### **Sendikanızın cinsel yönelim ayrımcılığına karşı bir düzenlemesi var mı?**

Hayır. Şimdiye kadar hiç böyle bir ayırım yapılmadı bu nedenle de bu konuda bir düzenlemeye gerek duyulmadı.

#### **Sendikanızın kendi çalışanlarını cinsel yönelim ayrımcılığına karşı koruyan bir düzenlemesi var mı?(tüzük, yönerge, politika belgesi)**

Mevcut İş Kanununa göre kişilerin cinsel tercihleri dolayısı ile işten atılması mümkün değildir. Bu nedenle de özel bir düzenlemeye gerek görülmemiştir.

#### **Sendika üyelerinden çalışma hayatında cinsel yönelim ayrımcılığına uğradığı için sendikanıza başvuru yapan oldu mu?(başvurusu nasıl değerlendirildi?)**

Hayır, sendika üyelerimiz işverenlerden oluşmaktadır. Çalışma hayatında ayrımcılığa uğramaları ticaret yaptıkları kişiler ya da kamu kurumları karşısında olabilir belki ancak bu şekilde bir veri elimize ulaşmadı.

#### **Sendika çalışanlarından cinsel yönelim ayrımcılığına uğradığı için sendikanıza başvuru yapan oldu mu?(süreç nasıl gelişti? başvurusu nasıl değerlendirildi?)**

Hayır.

#### **Sendikanızda tanıdığınız eşcinsel veya biseksüel var mı?**

Sendikamız profesyonellerinin cinsel yönelimlerini araştırmadık, sendikamız üyelerinin de cinsel yönelimleri hakkında bir bilgimiz yok.

#### **Sendikanızın lgbt örgütler ile bir işbirliği/ortaklığı var mı?**

Hayır

#### **Sendikanızın bağlı olduğu uluslararası organizasyonda LGB seksiyonu var mı ya da cinsel yönelim ayrımcılığına karşı bir düzenlemeleri var mı? Sendikanızdan bu konuda herhangi bir talepte bulundular mı?**

Uluslar arası bir organizasyona bağlı değiliz.

**DİSK ve KESK yeni anayasa önerilerine cinsel yönelim ayrımcılığının da eklenmesini talep ettiler. Sendikamızda da kendi tüzüğünüze bunu dahil etme yönünde bir çalışma var mı? Yoksa böyle bir çalışma size göre nasıl başlatılabilir?**

Sendikamızın böyle bir çalışması yok. Açıkçası başlatmakta gerekmez. Çünkü bizim üyelerimiz işverenler. Ekonomik olarak gülcü olan kişilerin böyle bir ayrımcılıkla karşılaşacağını düşünmüyorum.

**İş kolunuzdaki çalışma mevzuatının ayrımcılığa karşı yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?**

Evet

**Değilse yeniden düzenleme için şimdiye kadar bir çalışmanız oldu mu?**

Hayır

**Bu çalışmalarınıza cinsel yönelim ayrımcılığını dahil ettiniz mi/etmeyi düşünüyor musunuz?**

Hayır düşünmüyoruz.

**Sendikamızın mevcut tüzüğünün ayrımcılıklara karşı yeterli olduğunu düşünüyor musunuz? Eksiklikleri nelerdir?**

Evet

**Sendikamızın daha önceki eğitimlerinde toplumsal cinsiyet ve ayrımcılık konuları ele alındı mı?**

Hayır.

**Sendikamızın bu eğitim çalışmaları içine LGB çalışanların sorunları ve ihtiyaçları da dahil edildi mi şimdiye kadar? Nasıl dahil edilebilir?Bu alanda LGBTT örgütler ile beraber çalışmak ister misiniz?**

Sendikamız eğitimleri genellikle işverenlerin ihtiyaçlarına yönelik eğitimler olup, cinsel kimlikler bu eğitimlerin alanı dışında kalmaktadır. LGB'ler şirket kurduklarında işveren olacaklarından, bu eğitimlerden diğer işverenler gibi yararlanabilirler bu konuda bir kısıtlama ya da dışlama söz konusu değildir. Çalışanların sorunları işçi sendikalarının verdiği eğitim konularıdır.

**Sendikamız içinde LGB çalışanlar örgütlenebilirler mi?Sendikamız bu alanda şimdiye kadar bir olanak yarattı mı?**

Sendikamıza çalışanlar değil işverenler yani şirket sahipleri başvururlar ve İşverenin faaliyet konusunu oluşturan işi bizim çalışma alanımıza (sağlık iş kolu) uygun sektör ise sendikamızda örgütlenebilirler. Bu süreçte cinsel yönelime dayalı ayrımcılık yapılmamaktadır.

**Serpil Açıl Özer, Eğitim ve bilim emekçileri sendikası (Eğitim-Sen), genel basın yayın sekreteri**

**Eğitim- Sen hangi konfederasyonlara üye?**

Kamu emekçileri sendikaları konfederasyonu (KESK) ve uluslararası konfederasyon olarak eğitim enternasyonaline üyeyiz.

**Sendikadaki konumunuzu ve görev tanımınızı öğrenebilir miyim?**

Genel basın yayın sekreteriyim. Sendikamızın bütün basın yayın organlarına girebilecek her türlü basın açıklamalarını düzenlemeleri merkez yönetim kurulu ile birlikte yapıyorum.

**Sendikamız LGB çalışanların sosyo ekonomik haklarını koruyor**

**mu?**

Özel anlamda eğitimsen aslında cinsiyetçi politikalara dahi duyarlı bir sendikadır, ama lezbiyen ve gey arkadaşlarımıza ilişkin bizim elimizde de çok veri yok. Toplumsal genel yargılardan ötürü sanırım eğitim ve bilim emekçileri arasında kendi cinsel tercihini ya da kimliğini ifade eden ya da sorun yaşadığı için destek talep eden yok. Ama genel cinsiyetçi politikalar üzerine ayrımcılığa karşı bir hattımız var.

**Sendikanın cinsel yönelim ayrımcılığına dair özel bir düzenlemesi var mı?**

Evet, çok uzun mücadeleler sonucu kurduğumuz bir kadın sekreterliğimiz var. Yıllarca kadın komisyonları üzerinden yürüdü ama konuya duyarlı kadınların uzun erimli mücadeleleri sonunda kurumsal bir kimlik kazandı. Kadının sekreterliği üzerinden salt kadınlara dönük değil tüm cinsiyetçi politikalara dair tavrımızı, tarzımızı ve tepkimizi düzenlemeye çalışıyoruz.

**Eğitim- sen' in kendi çalışanlarını cinsel yönelim ayrımcılığına karşı koruyan bir yönerge, politika belgesi veya tüzük düzenlemesi var mı?**

Kadın kurultayları düzenledik ve bunlar üzerinden bir takım kararlar aldık ama bunu tüzüksel güvence altına alan bir düzenleme soruyorsanız elbette ki var ama yeterli değil diye düşünüyorum.

**Sendika üyeleri içerisinde çalışma hayatında cinsel yönelim ayrımcılığına uğradığı için sendikanıza başvuru yapan oldu mu?**

Özellikle şubelerimiz düzeyinde kadın üyelerimizden bize tacizle ilgili çokça başvuru geliyor. İş yerinde idareciler ve diğer personel noktasında tacize uğrayan arkadaşlarımız çok oluyor. Ama bu son yıllarda artan bir sayı, aslında herkesin cesurca ifadesi ile sayının çok daha artacağını düşünüyoruz. Çünkü eğitimdeki gericileşmeye bağlı olarak giydiğimiz etekten, konuşma tarzımız ya da üslubumuza kadar her şey cinsel anlamda saldırıya uğramamız noktasında mağduriyet yaşamamıza yol açabiliyor. Ama insanlar yeni farkına varıyor. İşte bu şiddet üzerine kapsamlı çalışmalar yoğunlaştıkça ya da bu çalışmaların kamuoyunda görünürlüğü arttıkça tacize uğrayan üyeler daha cesur davranabiliyorlar. Ama toplumdaki bir sürü ensest gibi cinsel suç kapsamındaki noktalarda, aslında ayrımcılığa uğradığının farkında olmadığı için başvuramayan hissetse bile cesaret edemeyen çokça üyemiz olduğunu ya da eğitim ve bilim emekçisi olduğunu şahsen düşünüyorum. Bunun içerisine cinsel yönelimden kaynaklı stereotipler nedeniyle ayrımcılığa uğrayan eğitim emekçilerini de dâhil edebiliriz. Ama kurumsal kimliğimiz üzerinden müdahil olduğumuz bu noktada somutlanmış bir vaka yok. Gerçekten özellikle eğitim alanında cinsel tercihleri noktasında gey ve lezbiyen arkadaşlarımızın kendilerini kesinlikle açıkça ifade edemediklerini düşünüyorum ben, çünkü açıkça ifade ederlerse direktan meslekten mene kadar varabilecek soruşturmalara tabi tutulabilirler mevcut yasalar gereği.

**Sendikanızda tanıdığımız eşcinsel ya da biseksüel var mı?**

Var.

**Sendikanızın LGBTT örgütler ile bir işbirliği var mı ve ileride ortak bir çalışma birlikte yürütmek gibi bir düşüncesi var mı?**

Bilgim dâhilinde yok ama bu konuda da olumsuz bir tavrımız yok. He-

nüz geliştirdiğimiz veya yürüttüğümüz bir proje var mı bilmiyorum açıkçası. Kadın sekreterliğimizin belki özel bir çalışması olabilir Sendikanın bağlı olduğu uluslararası organizasyon olan eğitim enternasyonalinde LGBTT birimi olduğunu biliyorum. Türkiye’de Eğitim-sen’ in böyle bir birimi yok. Eğitim enternasyonalinden Eğitim-sen’ e **LGBTT bölümü açmanız için bir talep var mı?**

Yok, çünkü türkiyenin kendi koşulları içerisinde eğitim alanında örgütlü kurumlar açısından baktığımızda cinsiyetçiliğe dair her bir alana dönük bir çalışması olmasa da bütünlüklü anlamda gerçekten eğitimsen in özel bir duyarlılığı var. Ama biz örgütlülük anlamında halen sadece kadın eğitim emekçilerinin uğradığı cins ayrımcılığı noktasındaki konuları bile daha yeni yeni bilince ve ifadeye çıkartıyoruz. Biraz daha zaman alacak diye düşünüyorum. Eğitim enternasyonalinden de özel anlamda bu konuda da bir talep gelmedi sanıyorum çünkü çok üyeli bir örgüt oldukları için her yerin coğrafi, etnik, sosyal, politik özelliklerini dikkate alan bir noktadan yaklaşıyorlar diye düşünüyorum ama mutlaka böyle birimler olmalı.

**DİSK ve KESK’ in cinsel yönelim ayrımcılığına karşı düzenlemeleri var. KESK’ in yeni anayasa için öneriler başlıklı taslağı, DİSK’ in ise özgürlükçü, eşitlikçi, demokratik ve sosyal bir anayasa için temel ilkeler raporu var ve bunun içerisine her türlü ayrımcılık adı altında çok görünür olmasa da cinsel yönelim ayrımcılığının dâhil edilmesi üzerine belli uygulamalar var. Eğitim-sen’ in de böyle bir çalışması var mı?**

Elbette ki bu bizim tüzüğümüzde de var. Tüzükte her türlü ayrımcılığa karşı ifadesi geçer. 90’ lardan beri bunu ifade ediyoruz o kapsamda cins ayrımcılığı noktasındaki bütün özneleri kapsıyor.

Tüzüğümüzde var ama uygulamada genel merkezin bunu ne kadar sindirebilir ve uygulayabilir olduğunu görebiliyorum ama yereller üzerinden baktığımız zaman çok da mümkün görünmüyor.

Çok sıkıntılı evet, dediğim gibi kadın politikaları konusunda bile 87’ lerde başlamış bir süreç var ve sendikalaşma 90’ larda olsa da köken itibarı ile baktığımızda bu ülkenin en ilerici örgütü TÖBDER’ den aldığımız bir miras üzerinde yolumuzu devam ettiriyoruz. Ama iş cinsiyete geldiğinde o aydın kimliklerin, o ileri görüşlerin kendisinde ciddi tabuların olduğunu fark ediyorsunuz. Dediğim gibi kadın çalışması da 90larda beri çok olağanüstü bir emekle sorunun sahiplerince ifadelendirildi ve inatlı yürütülen bir mücadeleye sonucunda bugün ki tatmin olmadığımız ama en azından biraz daha görünür kılabildiğimiz aşamaya geldi. LGB arkadaşlar açısından da sorunun sahiplerinin önce kendilerini görünür kılan bir atak içinde olmaları gerekiyor. Elbetteki sadece üstten alacağınız bir takım kararların kendisi gerçekten hayatla örtüşmüyor. Eğer aldığınız kararın hayatta bir karşılığı ve muhatabı yoksa o havada kalıyor ve bunun da çok uzun erimli olacağını düşünüyorum. Yerelerde çok sıkıntı yaşanabilir çünkü biz Türkiye’nin yüz noktasında örgütlü bir örgütüz, bu yüz noktaya baktığımızda yeni eğilimler açısından bile örgüt laik, çağdaş, bilimsel eğitimi savunurken tam zıddı ifadelerle sahip üyelerin de dâhil olabildiği bir emek örgütü bir yapılanmanız var. O noktada mücadele ile aslında kendilerini görünür kılabildiği sürece arkadaşlarımız bir takım engellemeleri aşma noktasında başarıya ulaşır



diye düşünüyorum. Ama tabii siz bu işin kararlaştırmasını yaparsınız ve araçlarını yaratırsanız o araçların üzerinden insanlar daha rahat yol alabilirler, yürüyebilirler. Araçlar elbette ki önemli ama o araçları kullanacak insanların da o araçları talep etmesi en az o aracı kararlaştırmak kadar önemlidir diye düşünüyorum.

**Sendikanın mevcut tüzüğünde her türlü ayrımcılığın geçtiğini söylemişsiniz. Her türlü ayrımcılık kullanımının orada yer alması ayrımcılıkları önlemede yeterli mi? Tüzüğü geliştirmek için neler yapılabilir?**

Daha da detaylandırmak gerekiyor. Üyelerimize sorsanız ayrımcılık noktasında kadın erkek ayrımcılığı algılanabilir, alevi- sünni ayrımcılığı algılanabilir, Kürt- Türk ayrımcılığı algılanabilir. Ama cinsel kimlik noktasında LGBTT arkadaşlarımızı kaç üye aklına getirebilir o konuda benim de çok ciddi tereddütlerim var. Sadece tüzüğe yazmak da yetmiyor gerçekten bunu görünür kalan bir tarzın ve ifadenin de yerleşmesi lazım. Dediğim gibi eğitimsen bu konuda çok duyarlı, her alanda bir sürü çalışma yürütüyoruz. Şiddete karşıyız deyip oturmuyoruz, şiddet sempozyumları düzenliyoruz, bunun sonuçlarını kamuoyu ile paylaşıyoruz ve üyelerimizde bilinç sığraması olması noktasında sonuçları deklare ediyoruz. Genel kurul kararlarımız en az tüzüğümüz kadar önemlidir, bizim kendi iç hukukumuzda. Genel kurul kararlarına da benzer çalışmaları eklemek gerek ama tabii dediğim gibi aracını yaratmak tek başına yetmiyor. Mesela bir karar çıktığında bunu şubelerde yürütecek aktivist arkadaşlarımızın olması gerekiyor. Kadın çalışmasında bile merkezden hangi kararı alırsanız alın şubelerde kadın komisyonları tarafından işlerlilik kazandırılmadığı noktada havada kalıyor.

**Biraz önce bahsettiğiniz bilinç sıçratma lafı çok güzel, biz genelde bilinç yükseltme deriz ama sıçratma çok daha güzel anlatıyor bence. Çünkü zaten var olmayan bir algıyı ya da insanların düşünmediği bir şeyi başkalarına aktarabilmek ve onların düşüncelerini daha iyi bir seviyeye getirmek önemlidir. Burada bu tarz eğitimler içerisinde toplumsal cinsiyet ya da cinsel yönelimden kaynaklı ayrımcılıklara dair her hangi bir eğitim düzenlediniz mi? İleride tekrar düzenlemeyi düşünüyor musunuz ve bu konuda LGBTT örgütler ile işbirliği yapmaya açık mısınız ya da böyle bir ortaklık düşünüyor musunuz?**

Öncelikle geçen yıl bir eğitim programı yaptık ve bütün şube ve ilçe temsilcilik yöneticilerimizi bir eğitim programı dâhilinde, sunularla birlikte o programdan geçirdik. Önemli başlıklardan biri de cinsiyetçilikti, onun içerisinde LGB' nin kapsamı çok geniş yer almıyordu ama sonuçta toplumsal cinsiyet noktasında var ve bu konuda belirli bir duyarlılık yaratmayı hedefledik. Şimdi bu dönem açısından da örgütümüzün ana omurgası olan iş yeri temsilcilerimize kadar benzer bir eğitim programı yapılacak ve orada da toplumsal cinsiyet başlığına yer vereceğiz. Zaten kadın sekreterliğinin yaptığı bütün çalışmalarda öyle ya da böyle bir proje biçiminde yürümese de toplumsal cinsiyet ve onun karşılığına düşen her türlü kavram, olgu, yapılanma adına onu dâhil eden, onu gören bir noktadan projeksiyonu oldukça geniş tutan bir çalışma zaten yürütüyoruz. Hiç bir şey oturup burada işte bizim profilimiz budur bunun üzerinden şunları söylersek yeterlidir demiyoruz. Gerçekten bilim-

sel donelerle bu işe yaklaştığımızı düşünüyorum ve kadın sekreterliği konusunda da kadın çalışmaları konusunda da ciddi bir hassasiyetimiz var bizim.

**Türkiye’ de LGBTT alanında yapılacak herhangi bir değişikliğin bir başına değil tamamen kadın hareketi ile bir arada olduğu zaman, bir şeylerin çözülebileceğine dair bir inancımız var bizim de. Bu anlamda gerçekten kadın sekreterliği çok iyi çalışıyor ama bazı sorunlar da var. Mesela kadın sekreterliğinin tüzüğün çok eski olmasından kaynaklı olarak tüzükte yerinin olmaması ve bir gün ortadan tamamen kaldırılabilceği handikapı var. Kadın sekreterliği gerçekten yapılan eğitimler anlamında sendikaların bel kemiğidir. Kadın sekreterliği içerisinde cinsel yönelimden dolayı ayrımcılıklara daha çok yer verebilmenin üzerindeki kararlar genel kuruldan mı geçiyor ve bunun yürürlüğe geçmesinin önündeki engeller nelerdir? Ya da bunun gerçekliğe geçirilmesi çok akılcı bir şey midir ya da genel kurulun iç düzeneği anlamında düşünürsek bunu eğitimsen de gerçekleştirmek mümkün müdür size göre?**

Bana göre biraz zor. Biz hala çok erkek egemen eğilimlerin olduğu bir ülkede yaşıyoruz ve üyelerimiz ve yöneticilerimiz de bunun dışında değiller. Ama inat ve kararlılıkla direnen, artık görünürlüğü de iyice artmış ve cinsiyetçilik konusunda duyarlılığı çok üst düzeyde olan arkadaşlarımız da var. Ama karar organlarımız belli, genel kurulumuz bunlardan bir tanesi ama yönetmelikler merkez yönetim kurulu tarafından düzenleniyor. Yüz yıllık tarihinde ilk defa kadın genel başkan bu dönemde var Eğitim-sen’ de. Ben her yerde altını çiziyorum salt kadın olmak yeterli midir, hayır değil. Bu dönemin şöyle bir avantajı var üç kadın merkez yönetim kurulu üyesi var. Ve üçü de kadın çalışmaları içerisinde yer almış, farkı yaratan işte bu arkaplanlar. Yoksa Nimet Çubukçu’ da kadın ama çok erkek politikalar uyguluyor. Ya da Güler Sabancı da kadın sonuçta. Ama Eğitim-sen’ in bütünlüklü olarak temsiliyet noktasında bu dönem açısından böyle bir avantajı var. Kadın sekreteri arkadaşımız çok daha yetkili olabiliyor ve genel başkanımız daha yetkin olabiliyor. Birbirimize yetkinliklerimiz tartışılabilir ama üçümüzün de kadın çalışmalarında özel mesai harcamış bir geçmişi var bu noktada duyarlılığımız da var. Ama zaman zaman, dörde üç olmamıza rağmen zorlandığımız çokça yan oluyor. Yani bilince çıkartma noktasında ciddi sıkıntılarımız var. Ama yaptığımız kurultaylarımızda, kurultay kararlarının da genel kurullarda dikkate alınması gerekiyor. Çünkü onlar hepimizin ortak emeği ile gerçekleştirilmiş çalışmalar. Biraz zorlanacağız ama zaman içerisinde aşacağız. Yani salt tüzük ve genel kurul tek başına belirlemiyor. Yönetmeliklerimiz, yönergelerimiz hazırlanabiliyor, merkez yönetimde onaylanıp uygulamaya sokulabiliyor ama temel şey aslında eğitim çalışmaları olmak zorunda. Yani temel eksen bu noktada olmalı. Dediğim gibi siz ne kadar araç yaratırsanız yaratın o aracın farkındalığını da yaratmak zorunda kalabileceğiniz çok özel bir alan var önünüzde.

Ben eminim ki cinsel tercihleri noktasında çok farklı olan arkadaşlarımız var, biraz önce de söyledim ama adı milli eğitim olan, adı YÖK olan, adı yurt- kur olan ana birim kurumlarda görevlerini yerine getiren

bu arkadaşlarımızın, bırakın lezbiyen-gey kimliğini çok açıkça deklare edebilmesini, kadınların bile kadın kimliği ile davranmasının önünde bile çok ciddi engeller olduğunu düşünürsek işimiz çok zor. Ama bunu aşmanın önünde bir engel olmadığını düşünüyorum yeter ki zihinlerde dönüşümleri sağlayabilecek atakları hep birlikte üretebilelim. Geçmiş yıllara göre daha avantajlıyız ama daha çok uzun yürüyecek yol var diye düşünüyorum.

### **Ozan Ersan, Genç-Sen (Öğrenci Sendikası), Merkez Yürütme Kurulu Üyesi**

#### **Hangi konfederasyona üye?**

DİSK (üyelik süreci henüz sonuçlanmadı).

#### **Hangi uluslararası konfederasyona üye?**

Uluslararası üyeliğimiz henüz yok.

#### **Sendikadaki konumunuz nedir?**

Merkez Yürütme Kurulu Üyesi, Genel Örgütlenme Sorumlusu, Uluslararası İlişkiler Sorumlusuyum.

Öğrenci hakları (sosyal, ekonomik, kültürel haklar) üzerine çalışıyorum.

#### **Sendikanız LGB çalışanların sosyo-ekonomik haklarını koruyor mu?**

Öğrenci sendikası olmamızdan dolayı çalışma hayatının doğrudan içerisinde değiliz.

#### **Sendikanızın cinsel yönelim ayrımcılığına karşı bir düzenlemesi var mı?**

Sendikamızın bu konuda tüzük düzenlemesi mevcuttur:

Genç-Sen Tüzüğü

Madde 3 – Sendika,

İnsan hakları ve temel özgürlüklerin bütünlüğü içinde, din, dil, ırk, cinsiyet, cinsel yönelim, siyasal düşünce farkı gözetmeksizin bütün öğrencilerin ekonomik, demokratik, akademik, sosyal, kültürel, hukuksal, anadilde eğitim hakkı, siyasal hak ve çıkarlarını koruyup geliştirmeyi amaçlar.

Madde 4- Sendikaya öğrenci olmak dışında başka bir koşul aranmaksızın herkes üye olabilir.

Bu tanım; lise, üniversiteye hazırlanan lise mezunları, lisans, ön lisans, yüksek lisans, doktora öğrencileri ve mezun olan öğrencinin 1 yıl süreyle sendikayla ilişkisi isteğe bağlı olarak devam eder.

Bunun tek istisnası; bir kesime yönelik ırkçı, cinsiyetçi, homofobik gibi ayrımcı yaklaşımlarda bulunmaktır. Bu kişiler sendikaya üye olamaz, üye ise bu davranışlar üyelikten çıkartma sebepleridir.

#### **Sendikanızın kendi çalışanlarını cinsel yönelim ayrımcılığına karşı koruyan bir düzenlemesi var mı? (tüzük, yönerge, politika belgesi gibi)**

Sendikamızın iç çalışanı yok ama tüzükle yeterince koruyoruz.

#### **Sendika üyelerinden çalışma hayatında cinsel yönelim ayrımcılığına uğradığı için sendikanıza başvuru yapan oldu mu?(başvurusu nasıl değerlendirildi?)**

Henüz her hangi bir başvuru gerçekleşmedi. Gerçekleşmesi durumunda Merkez Hukuk Kurulumuz Genç-Sen tüzüğü madde 4'ü esas olarak karar verecektir.

**Sendikanızda tanıdığınız eşcinsel ya da biseksüel var mı?**

Evet.

**Sendikanızın lgbt örgütler ile bir işbirliği/ortaklığı var mı?**

Evet

**Sendikanızın bağlı olduğu uluslararası organizasyonda lgb seksiyonu var mı ya da cinsel yönelim ayrımcılığına karşı bir düzenlemeleri var mı? Sendikanızdan bu konuda herhangi bir talepte bulundular mı?**

Uluslararası bir organizasyonda henüz üyeliğimiz yok.

**DİSK ve KESK yeni anayasa önerilerine cinsel yönelim ayrımcılığının da eklenmesini talep ettiler. Sendikanızda da kendi tüzüğüne bunu dahil etme yönünde bir çalışma var mı? yoksa böyle bir çalışma size göre nasıl başlatılabilir?**

Mevcut tüzüğümüzde diğer sendikalardan farklı olarak düzenlememiz mevcuttur.

**İş kolunuzdaki çalışma mevzuatının ayrımcılığa karşı yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?**

İş kolu olarak eğitim alanını görüyoruz. Ne yazık ki eğitim sisteminde bu konuda yeterli mevzuat yoktur ve hatta uygulamalar ayrımcılığı körükler niteliktedir. Her ne kadar, eğitim sisteminde yapılacak bir düzenleme talebi ile ilgili genel bir kampanyamız olmasa da pek çok üniversitede tacize ve ayrımcılığa karşı eylem ve paneller düzenliyoruz.

**Bu çalışmalarınıza cinsel yönelim ayrımcılığını dahil ettiniz mi/etmeyi düşünüyor musunuz?**

Cinsel yönelim ayrımcılığı çok önemseydiğimiz bir konu ve temel başlıklardan birisidir.

**Sendikanızın mevcut tüzüğünün ayrımcılıklara karşı yeterli olduğunu düşünüyor musunuz? Eksiklikleri nelerdir?**

Detaylar hakkında yetersiz olsa da genel çerçeve anlamında yeterli olduğunu düşünüyorum.

**Sendikanızın daha önceki eğitimlerinde toplumsal cinsiyet ve ayrımcılık konuları ele alındı mı?**

Evet.

**Sendikanızın bu eğitim çalışmaları içine lgb çalışanların sorunları ve ihtiyaçları da dahil edildi mi şimdiye kadar? Nasıl dahil edilebilir? Bu alanda lgbtt örgütler ile beraber çalışmak ister misiniz?**

Sorun ve ihtiyaçlar sürekli olarak dile getiriliyor ancak çözüm yolu üretmek konusunda henüz acemi sayılırız. Bu durumu ise şubelerimizde "eşitlik büroları" açarak giderme yoluna gidebiliriz (odtu' de bu büro mevcuttur ve önümüzdeki dönemde aktif olarak faaliyet yürütecektir). Çözüm üretme konusunda birlikte çalışmakta hiç bir sıkıntı yaşamayız.

**Sendikanız içinde lgb çalışanlar örgütlenebilirler mi? Sendikanız bu alanda şimdiye kadar bir olanak yarattı mı?**

Sendikamız içinde lgb öğrenciler örgütlenebilirler (tabii ki aynı zaman da bu kişiler çalışıyor olabilirler).

**Şükran Doğan, Sağlık ve Sosyal Hizmet Emekçiler Sendikası, Basın yayın sosyal ilişkiler ve dış ilişkiler sekreteri****Sendikanız hangi konfederasyona üye?**

KESK, yurtdışında PSI (Public Services International)' a bağlı.

### **Sendikadaki görev tanımınız nedir?**

Sağlık ve sosyal hizmetler bunun içine sağlık bakanlığına bağlı hastaneler giriyor, üniversite hastaneleri giriyor, bense basın yayın sosyal ve dış ilişkiler sorumlusuyum. Bizim yönetim kurulundaki görevimiz sadece ilgili olduğumuz sekreterlik kısmı ile kalmaz bu bütün yönetim kurulu üyeleri için geçerlidir. Bir mali sekreter sadece para işlerine bakmadığı gibi bir eğitim sekreteri de sadece eğitim işlerine bakmaz. Biraz daha her alanla ilgili birbirimizle yardımlaşma içinde kolektif bir çalışma yöntemimiz var. Ama benim basın yayın işleri içinde görevim, sendikanın almış olduğu kararları uygulamak, verilen etkinlik eğitim ve benzeri konularda örgütlenme ile ilgili dokümanlarının basılmasını sağlamaktır. Ve bu dokümanların örgüte gönderilmesi, ulaştırılması ve yayılması için hazırlanması ve hazırlanmada bir takım koordinasyonların sağlanmasıdır. Eylem ve etkinlik sürekli yoğun olunca, iş de yoğun oluyor. Onun dışında da sosyal ve dış ilişkiler anlamında şubelerimizde farklı etkinlikler düzenleniyor. Ama genel merkez düzeyinde bu etkinlikleri çok yapamadığımız için, asıl dış işlere yönelik etkinlikler oluyor. Bu etkinlikler benim çalışma alanım içerisinde olup hem uluslararası merciler hem de kendi dışımızdaki sendikalar, demokratik kitle örgütleri ya da iletişime girdiğimiz örgütler ile ilgili ilişkilerimizi sürdürmeye yönelik çalışmaları içeriyor.

### **Sendikanızın lezbiyen gey ve biseksüel çalışanların sosyo-ekonomik haklarını koruyor mu?**

Özel olarak o alana yönelik bir çalışmamız olmadı. Hatta kadın alanına yönelik çalışmalarımız bile çok yeterli değil. Ezilen cins olması açısından, bir bütünlük içinde kadın erkek ayrımı yapmadan çalışma yapılıyor. Kamu alanında bugüne kadar gelen memur statüsü için yapılıyor. Memur statüsündekiler için ücretlerde çok farklılık olmamakla beraber hem çalışma ilişkilerinde hem de sosyal ilişkilerde kadın veya cinsel yönelimi eşcinsel olanların yaşadığı sıkıntılar vardır. Ama kadınlara yönelik az da olsa olmasına rağmen farklı cinsel yönelimi olanlara yönelik çok özel bir çalışma bugüne kadar yapmadık.

### **Peki, sendikanızın cinsel yönelim ayrımcılığına karşı tüzükte herhangi bir düzenlemesi var mı?**

Tüzüğümüzde cins ayrımı gözetmez diye çok açık bir şekilde yazıyor ama cinsel yönelimlerinde ayrım gözetmez diye açık bir şey yok. Eşcinseller üye olduğu zaman veya üye olduktan sonra ya da üye olmadan önceki hakları için ya da bir iş yerinde dışlanmasını önlemek ya da haklarının korunması için bir çalışma olmadı ama pratikte zaten bizim böyle bir ayrımcılığımız yok. Bu yönde belki birebir üyelerimiz açısından düşünülebilir ama örgüt olarak özellikle bir sağlık alanında örgütlü bir sendika olarak cinsel yönelim ayrımcılığı üzerine düşünmedik.

### **Sendika üyeleri içersinden çalışma hayatında cinsel yönelimden kaynaklı ayrımcılık yaşadığı için size başvuran oldu mu?**

Cinsel yönelim ayrımcılığı haricinde diğer olaylar için de sendikamıza çok yoğun bir başvuru yok, ama geçen bir üyemiz mobbing üzerinden başvurdu. Ona tacizde bulunan da kadın olduğu için kadın kadına bir şiddet söz konusu. Hemşire üyemizin nöbette amiri hastaların ve diğer hasta yakınların yanında kulağını çekmiş ve bu yönde bir şikâyet gelmişti. Ama resmi şikâyet biçiminde çok nadiren başvuru geliyor. Birini bu yıl, birini önceki yıllarda olmak üzere iki kez kadınlarla ilgili anket çalışması yapmıştık. Tabii, şiddet ve mobbing olarak da nitelendirilebilecek, sadece cinsel yönelim tacizi değil, çalışma yaşamındaki diğer tacizler hakaret biçiminde ve vurma biçiminde tacizler de hiyerarşik yapı içinden gelebiliyor. Aynı zamanda bizim en büyük sıkıntımız hasta yakınlarından gelebilen başvurular ama cinsel yönelimlerinden dolayı herhangi bir ayrımcılığa veya şiddete maruz kaldığını bildiren olmadı. Ben dokuz yıldır buradayım.

### **Sendika içerisinde sendika üyelerinde tanıdığınız eşcinsel ya da biseksüel çalışan var mı?**

Bizim sendikada hiç bu konuda tanıdığım yok. Farklı sendikalardan var ama bizim sendikada yönelimini belli eden var mı yok mu bilmiyorum, ben görmedim.

### **Sendikanızın LGBTT örgütlerle herhangi bir işbirliği ya da ortaklığı var mı?**

Özel bir işbirliği yok ama özellikle 8 Mart gibi kadınların özel günlerine yönelik etkinliklerde KESK şubeler platformu üzerinden yan yana geliyoruz. Buradaki şubeler platformu dönem sorumlusu kimse o gidiyor ya da illerde düzenlenen etkinliklerde, örneğin İzmir' de ve İstanbul' da arkadaşlar herhalde katılıyorlar Kaos GL' den. Çünkü görüyoruz eylemlerde, mitinglerde. Onun için o tür dönemlerde iş birliğimiz var diyebiliriz, yoksa onun dışında çok özel bir işbirliği yok. İlk defa mesela sendikada yan yana geldik, toplantılarda yan yana geldiğimiz ya da konuştuğumuz oluyor ama özel bir çalışma yapmadık bugüne kadar. Ne onlar bizimle ne biz onlarla, derneksel olarak çalışmadık.

### **Yurtdışındaki sendikaların LGBTT bölümleri var ve LGBTT çalışanlarla bir sorun yaşadıkları zaman o sendikaların o birimlerine doğrudan başvuru yapıp orada haklarını aramak gibi bir seçenekleri var tıpkı kadınların sorun yaşadıklarında kadın sekreterliğine başvurabildikleri gibi. Sizin bağlı olduğunuz PSI' ın böyle bir bölümü var mı? Varsa PSI' ın sizden, sizde niye yok açmayı düşünmüyor musunuz gibi bir talepleri oldu mu?**

PSI genellikle ortak eğitim ve toplantılarda kadın erkek katılımcı sayısını eşit ister. Yani altı gidecekse üçünün kadın olmasını ister. Biz de zaten bizim sendikamızda kadın açısından sıkıntı yaşamadığımız için genellikle buna uyarız. Şu anda üç kadın yönetici var geçmişte çoğunlukta olduğumuz dönem de oldu merkez yönetiminde. Kadınla ilgili birimler var yanılmıyorsam, eğer uzman arkadaşımızla görüşürsek onların cinsel yönelimi eşcinsel olanlarla ilgili bölümleri olması kuvvetle muhtemel. Yani Avrupa sendikalar birliğinde olması çok mümkün ama bizden bu konuda bir talepleri olmadı. Ama kadın çalışmasına özel bir önem verilmesini isterler eğitimlerinde de böyle bir eşitlik ilkesine göre

eşitlik kurmaya çalışırlar. Dediğim gibi bizim kadın çalışmalarımızda çok istenilen düzeyde olmadığı için böyle bir ilişkimiz olmadı.

**DISK ve KESK' in her türlü ayrımcılık konusunun altındaki ayrımcılıkları açarak bu alt ayrımcılıklar üzerine de maddeler içeren iki tane yönergeleri olduğunu biliyoruz. KESK' in ki yeni anayasa için öneriler başlıklı taslak, DISK' in ki ise demokratik ve sosyal bir anayasa için temel ilkeler raporu. Mesela SES' in de tüzükte her türlü ayrımcılığa karşı olan maddesi var. Bu maddenin içerisinde açılması ve bu ayrımcılıkların tanınması için herhangi bir düzenleme var mı ya da bunun üzerine bir çalışmanız oldu mu?**

Böyle bir düzenleme yok ama konfederasyon bizim savunucumuz aslında. Onların bu konudaki açılımları zaten bizlerin de kabul ettiği açılımlardır ve o tür düzenlemeler bizi de bağlar alt sendika olduğumuz için, biz ona aykırı bir karar almayız. Alınan kararlara da uyar onun daha gerisinde etik olarak bir düzenleme yapamayız, yapmayız ilkelerimiz vardır.

**Sendika içerisinde bir sürü çalışmada KESK' in yaptığı gibi politika belgesi üzerine yapılan çalışmalar gibi hiç cinsel yönelim ayrımcılığına dair genel kurul toplantısında tartışma yaptınız mı ve böyle bir uygulamanız hiç oldu mu bugüne kadar?**

Şimdi genel kurul kararlarını gözden geçiriyorum da her türlü cins ayrımcılığına karşı çıkan bir kararımız var. Ama bunun içinde açılmış bir şekilde olup olmadığını çok net hatırlamıyorum çünkü en son bir buçuk yıl önce genel kurul yaptık. Cinsel yönelim geçiyor muydu çok emin değilim bakmadan bir şey söyleyemem.

**Peki açılması için herhangi bir uygulama yapıldı mı? Bir yönerge sunuldu mu?**

İşte onu hatırlamıyorum yani o yönerge bütün olarak kabul edildiği için içinde var mıydı yok muydu çok net hatırlamıyorum yani cins yönelimi onun için kararlara bakmadan bir şey söyleyemem yani. Kavram olarak geçti mi inan çok emin değilim.

**Var olan sendikal tüzüğün ayrımcılıklara karşı yeterli olduğunu düşünüyor musunuz? Yani her türlü ayrımcılığa karşı maddesi bütün ayrımcılıkları engellemede yeterli midir?**

Şöyle ifade edebiliriz tanımlamadığınızda, muğlak bıraktığınızda farklı yönlere çekme ihtimaline karşı alt ayrımcılıkları ayrıntılandırırsanız, bir örgüt olarak daha açık şekilde getirirseniz tartışmaları da asgariye indirir. O açıdan baktarsak yeterli olmayabilir. Yani 40000 e yakın üyemiz var ve 300- 400 bine hitap ediyoruz ve örgütlemeye çalışıyoruz ama kadın konusunda bile sıkıntı yaşıyoruz. Bile lafı komik bir laf ama böyle genel kabul gören algı açısından söylüyorum bunu yoksa farklı bir nedenle söyleyemiyorum. O nedenle alt açılımlarını örgütün tartışarak açması ve açıldığında da daha çok sahip çıkacağı uygulamalar bunlar. Önümüzdeki dönemde belki olabilir. Talep olmadığı sürece uygulama olmuyor. Eşcinsel ve biseksüel arkadaşlardan bir şikayet, bir yakınma ya da bir talep ile çok karşılaşmadığımız için uygulama henüz olmadı. Çünkü biraz talep üzerinden giden bir noktadayız. Örgüt olarak kendiliğinden akıl ettiklerimizle ya da en ileriden baktığımızda gördüklerimizle uygulamalar yapıyoruz ancak aslında yüz yüze gelince bizim fark edemedi-

ğimiz durumlar da var.

Bir de biz her türlü ayrımcılığa hakikaten karşıyız ama genel kitlemiz açısından bakarsak bizim gibi kavramayacaktır her üyemiz ya da her şubemiz. Çok doğal kavramaması onun için belki daha alt açılımlara gidilmeli, ayrımcılıklar ayrıntılandırılmalı. Yoksa kadrolarımızı yan yana getirsek şube başkanlarımızı ve şube yönetimlerimizi inanın bu konuda bir sıkıntı çekmeyiz. Ya da ona yakın şube yönetimlerine girebilecek nitelikteki kadrolarımızı yan yana getirsek kimse bu konudan bir beis duymaz ama sonuçta ülkenin doğusundan batısından kuzeyinden güneyinden 40 bin üye, çok farklı düşünen egemen kültürün etkisinde kalmış binlerce üyemiz ya da sağlık sosyal hizmet çalışanı var. Sendikamızın çalışma alanı için de sosyal hizmetler de olduğu için cinsel yönelim de dâhil olmak üzere var olan her şeyi tanıma olanağı yaşayan bir alan bu nedenle belki biraz daha rahattır bu tür şeyleri tartışmak ve konuşmak.

#### **40 bin üyenin hepsinin faydalanması için bu alanda farkındalık eğitimleri ya da toplumsal cinsiyet ve ayrımcılıklara karşı belli eğitimler veriyor musunuz?**

Eğitimlerimiz içinde henüz bu yok. Toplumsal cinsiyet üzerine biz bir iki tane kadın toplantısı yaptık, onunla sınırlı kaldı. Dediğim gibi çok az şey yaptık ve bu sadece kadın toplantıları üzerinden düzenlendi. Sadece kadınlara anlatılacak bir şey değil çünkü sonuçta bu örgütün bütününe anlatılması gerekiyor. Konu başlıklarımızda henüz cinsel yönelim yok. Biraz da sürecin zorlamaları yüzünden, özellikle sağlıkta dönüşüm programları, özelleştirmeler vs. bizi çok yoğun olarak meşgul ettiği için eğitimlerle ilintili düzenli bir girişimimiz olamıyor. Bu aşamada ise biraz yanlış bir laf olacak ama arz talep meselesi üzerinden gidiyor gibi, emeğini elinden götüren bir süreç yaşadığımız için, bugüne kadar eğitim konumuz olamadı ne yazık ki diğer ayrımcılık biçimleri.

#### **Cinsel yönelimden dolayı yaşanan ayrımcılıklar önce zaten cins nedeniyle yaşanan bir ayrımcılık varken cinsel yönelim ayrımcılığı iki katına çıkaran bir konumda. Bundan dolayı ileride size talep gelmeden önce toplumsal cinsiyet eğitimleri içinde cinsel yönelimden kaynaklı ayrımcılıkları önleme çalışmalarını da eklemeyi düşünür müsünüz?**

O yüzden bence olması gereken bir şey elbette, ne iyi oldu yapmadık demiyorum zaten. Sonuçta örgüt olarak, yönetim olarak ya da ileri kadrolar olarak biz her zaman daha ileri adım atmak durumundayız.

#### **Böyle bir eğitim vererseniz mesela LGBTT örgütlerden sağlıklı bilgi yansıtılma adına, böyle eğitimler içerisinde oralardan da görevlilerle birlikte sunumlar ya da eğitimler düzenlemeyi düşünür müsünüz?**

Tabii, bu alanda bu konuları kim en iyi işliyorsa, kimin bilgisi çoksa (yani bu akademisyen olur alanın içinden gelen LGBTT örgüt çalışanları olur) onlar anlatmalı alanın sorununu. Bu konuda bilgili, deneyimli, tecrübeli çalışanlarımız tarafından iş kolumuzla ilgili eğitimleri kendimiz verebiliyoruz ancak bizim vakıf olmadığımız birçok konu da var. O zaman başkaları gelip anlatır. Bütün bunları biz kendi merkez yönetimimizde merkez temsilciler kurulumuzda değerlendiriyoruz ve eğitimlerin içeriğini ihtiyaçlar ve acil durumlar üzerinden belirliyoruz. Olmayacak



diye bir şey yok.

**Son bir şey soracağım iş yaşamında cinsel yönelimden kaynaklı ayrımcılık ya da cinsel yönelimi lezbiyen, gey ya da biseksüel olan çalışanların yaşadığı sorunlara dair ve hayatta nelerle karşılaşabileceklerine dair sizin sendikal kimliğiniz üzerinden düşünceleriniz ya da kişisel görüşleriniz nedir? Bu alanda sorunlar neler olabilir, nasıl bunlarla başa çıkılabilir, sendikaların bu alandaki görevi ne olmalıdır ya da nedir? Bunlara dair görüşlerinizi alabilir miyim?**

Ne kadar bir sorunla karşılaştıklarını ben de okuduklarım dinlediklerim üzerinden bilebiliyorum ancak. Birçoğu zaten cinsel yönelimini ifade edemiyor bilebildiği kadarıyla ya da ifade edenler de işinden çıkarılanlar oluyor ki herhalde biraz daha hizmetler alanına göre değişkendir. Örneğin sanayi sektöründe işçinin kimliğine, cinsiyetine bakmıyorlar çünkü sömürülecek insanlar olunca sanayi sektöründe diğer durumlara çok bakılmaz. Ama toplumsal açıdan son bir kaç yıldır bizim gibi kesimlerde belki daha rahat konuşuluyor. Ama her kesimde bunun çok rahat ifade edilebildiğini düşünmüyorum. Ancak son zamanlarda çok daha açık kendini ifade edip alana 1 Mayıs'larda girip görünür-lük arttıkça, toplum tarafından kabul edilebilirlik artıyor. Ama ben çok kendilerini ifade edebildiklerini düşünmüyorum. Her türlü alan için bu geçerlidir diye düşünüyorum, farklı kültürler için de geçerli. Kürt sorununun geldiği nokta açısından baktığımızda da öyle ya da Alevilerin kendi sorunlarına sahip çıkması açısından baktığımızda da öyle. Her türlü bastırılmışlık için geçerli bu bence ama ben çok ciddi sorunlarla karşılaştıklarını en azından okuyorum ve biliyorum. İşten atıldığını ya da farklı gözle bakıldığını ve cinsel istismara maruz bırakıldıklarını biliyorum. Ya da sokakta hem fiziki şiddete hem cinsel şiddete maruz kaldıklarını biliyorum. Toplumdaki sınıflar arası ayrım buraya da yansıyor. Sınıfsal statüsü yüksek bir eşcinsel kendisini açık ettiği zaman, daha yoksul kesimden kendini ifade eden ile aynı şeylerle karşılaşmıyor. Yani sınıfsal bölünmüşlük cinsel yönelimlerde bile kendini gösteriyor.

**Kürşat Kahramanoğlu, Emekli Sendikacı, UNISON Sendikal faaliyetlere nasıl girdiğinizi ve sendikanızın gey ve lezbiyenlere yönelik faaliyetlerini anlatır mısınız?**

"İngiltere'nin en büyük sendikası olan UNISON' da çalışmaktaydım ve görevim de eşit haklar konusunda sendikaya danışmanlık yapmaktı. Sendikanın içinde dört tane kendi başına organize olmuş otonom grup vardı. Bunlar sırasıyla kadınlar, siyahlar, özür-lülere ve son olarak da gey ve lezbiyenlere yönelik çalışmalar yapıyorlardı.

UNISON köklü bir geçmişi olan üç sendikanın birleşmesiyle kuruldu. UNISON' u oluşturan bu üç sendikanın her birinin yüzüyle yakın geçmişleri var. Bunlardan bir tanesi NALGO' nun lezbiyen ve gey hakları konusunda on beş yıldır, hatta on yedi yıldır süren uzun çalışmaları var. Üç beş tane içinde yaşadığı şartları beğenmeyen, bazı şeylerin değişmesi gerektiğine inanan lezbiyen ve geyin bir araya gelmesi, bir araya gelip bir takım taleplerde bulunmasıyla başladı.

Tepeden inme bir takım şeyler olursa bu o kadar güvenilir olmaz. Çünkü tepeden indirilen şey tepedeki tarafından geri alınabilir. Bu gibi hakların tabandan gelen örgütlenmeler ve istekler doğrultusunda yapılma-

sında tabii ki fayda var. İngiltere’de de böyle oldu. NALGO dediğimiz sendikada beş altı tane aktivist bir araya gelip “sendikanın lezbiyen ve gey üyelerine verdiği destek yeterli değil” dediler, daha doğrusu yoktu öyle bir destek. bu konuda sendikaların çalışmalar yapması gerektiğini dayattılar. Sendikanın üyeleri olmalarına, hem maddi hem manevi destek vermelerine rağmen ihtiyaç duydukları zaman sendikayı yanlarında bulamıyorlardı. Bu yüzden de sendikanın lezbiyenlerin ve geylerin haklarına başka türlü bir örgütlenme içinde destek verebileceği inancından yola çıktılar.

Lezbiyen ve gey olmanın işyerinde yarattığı sorunun ne olduğunun yanıtının bulunması gerekiyordu. Bu sorun tarif edildikten sonra ne yapılması gerekir? Ondan sonra bu yapılması gerekenin yapılması için ne gibi imkanlara ihtiyacımız var. Başlangıçta en büyük problem şu oldu. Önce sendika içinde politik mücadele verilip, lezbiyen ve gey haklarının, sendikal haklar olduğunun anlatılması gerekiyordu. İnsanlar şunu diyordu: “Kardeşim iyi hoş da, biz işçi sendikasıyız. Bizim amacımız işyerindeki işçi üyelerimizin hayat standartlarını, çalışma koşullarını düzeltmek, onları korumak, toplu sözleşme yaparak ücretlerini arttırmak.” Bu noktadan sonra sendikanın başka faaliyeti yoktu.

Lezbiyen, gey veyahut da kadın haklarından bahsettiğin zaman “bunun sendikayla ne alakası var”, diyorlardı. Bu bir politik eğitim sürecidir. Sendikaları bu süreçten geçirmek lazım. Ondan sonra yavaş yavaş tartışmaya başlıyorsun. İyi hoş da, bir lezbiyen işyerinde sadece lezbiyen olduğu için terfi ettirilmiyorsa, böyle bir ayrımcılıkla yüzyüze kalan öğretmen, “bu bir haksızlıktır, benim öğrettiğim matematik ile gece kiminle yatağa gittiğim arasında ne gibi bir ilişkim var” dediğinde, sendikası onun hakkını aramıyorsa ve de kanunen de bir koruma yok ise ne işe yarar bu sendika.

Bu yüzden de ilk verilecek mücadele, eşcinsel hakların sendikal haklar olduğunu göstermek. Çünkü eşcinsellere yapılan baskıların insan hakları ihlali olduğunun tartışmasını kazanmak gerekiyordu. Onu kazandıktan sonra gerisi işin taktiksel yönü.

Belki bugün insanlar İngiltere’de eşcinsel oldukları için işlerinden atılmıyorlarsa da örneğin bir gey işinde daha başarılı olmasına ve eğitiminin çok daha iyi olmasına rağmen terfi ettirilmiyor. İşyerinde taciz edildikleri için gelenler de oluyor. Ya da bazı eşcinsellerin hayatına müdahalede bulunuluyor. Heteroseksüeller ile aynı haklara sahip olmadıkları için onların yapabildikleri bir çok şeyi yapamıyorlar.

UNISON’ un bir sendika olarak bu konuda belli bir politik görüşü var. UNISON eşcinseller ile heteroseksüellerin eşit olduğu bir toplumda yaşamak istiyor. Eşcinseller yönelik her türlü ayrıma işyerini etkilesin etkilemesin karşısındır.

Bizim Türkiye’de ortak çalışmalar yaptığımız kendi kardeş sendikalarımız var. Sendikaların kafalarında hangi konuların önemli olduğu konusunda bir hiyerarşi var. Bu hiyerarşinin başında var olmak gerekiyor. Bazı sendikaların adı var cismi var para toplayamıyor ya da üyelerini bir araya getirip politik çalışma veya toplu sözleşme yapamıyor. Sen gidip eşcinsel hakları konusunda çalışma yapalım dediğin zaman, “ Bizim kaç eşcinsel işçimiz olabilir ki” diyorlardı. Onlara hatırlatmak gerekir ki yıllardır lezbiyen ve gey işçiler cinselliklerini yaşayamadan sendikacılık

yapıyorlar.

Türkiye’de sendikalarda çok ilginç tepkilerle karşılaştım. Ben eşcinsellerin haklarından, sendikaların bu konularda çalışmalar yapabileceğinden bahsettiğim zaman Alice Harikalar Diyarı’ndan bir pasaj anlatıyordum gibi dinlediler. Sendikalara ve politik partilere girilmesi gerekiyor. Eşcinsellik öyle bir şey ki, sınıf, yaş, kültür farkı gözetmeksizin herkesi kapsıyor”.

**Deniz Altın, 29, gey, akademisyen, Eğitim- sen üyesi**  
**Sendikan LGB çalışanların sosyo- ekonomik haklarını koruyor mu?**

Benim bizatihi kendi cinsel yönelimim dolayısıyla daha önce gazi üniversitesinde baskıya uğradığımda ve istifaya zorlandığımda, o dönemde benim kendi şubem devreye girmiş, kimi görüşmeler yapmıştı. Hakımı savunma anlamında bir şeyler yapmaya çalışmıştı ama yine de o çok gün yüzüne çıkan bir vaka olmadı. Yaşadığım olayda biraz istifaya zorlanma vardı, bana sözlü olarak bir veya iki kez söylendi ve sonrasında da bir daha da söylenmedi. Ama bir mobbing benzeri uygulamaya maruz kaldım belli bir süre. Sonra ondan da vazgeçtiler ama burada mutlaka sendikanın da dolaylı bir etkisi oldu ama bununla ilgili bir soruşturmayı açamadım çünkü cinsel yönelimim gerekçe gösterilerek son verilmedi. Sonrasında ise işten atılma sebebim üniversitede başka bir sebebe dayandırıldığı için bunu doğrudan gösteremiyorum, çünkü diğer gerekçe daha hukuki onların eline done veren bir gerekçe idi. Eğer başka türlü atılmış olsaydım, siz şunu söylüyorsunuz ama bu sebepten attınız gibi bir söylemi daha kolay diyebilirdim ama bu gerekçede onu söyleyemiyorum. Çünkü başka türlü bir itiraz gerçekleştirmem gerekiyor. Genel olarak şunu söyleyeyim sahip çıkılıp çıkarılmadığına dair elimde bir veri yok. Ama üniversitede doğrudan sendikali kimliğim ve cinsel yönelimim üzerinden işimi kaybetseydim, Eğitim-Sen genel merkezde bazı kimseler, benim sorunum üzerinde durup sahiplenirlerdi diye düşünüyorum.

**Sendikanızın cinsel yönelim ayrımcılığına karşı bir düzenlemesi var mı?**

Yok. her türlü ayrımcılık olarak bir madde var tüzükte ancak cinsel yönelimden kaynaklı ayrımcılıklar üzerine düzenlemeler de yok. Sadece kadın sekreterliğinin cinsel yönelimden kaynaklı ayrımcılıkları da içeren raporları var.

**Sendika şubelerine mensup cinsel yönelimden kaynaklı ayrımcılık yaşamış çalışan veya üyeler biliyor musun?**

Transseksüel bir arkadaşım Sinem’ in daha önce Muş’ ta ve Hatay’ da öğretmenlik yaparken orada Eğitim-sen’ e gidip müracaat ettiğinde Eğitim Bakanlığı’ ndan gördüğü baskılar dolayısıyla Eğitim-sen’ in kendisine sahip çıkmadığını, üstelik onların da kendisini dışladığını söyledi. Ben de seni attılar mı diye sordum, üyelikten çıkarılıp çıkarılmadığını sordum. O zaman Eğitim-sen’ in mali sekreteri, genel merkez yönetim kurulu üyesi ve yurt içi ilişkiler sekreteri olan ve şu an KESK denetleme kurulu üyesi ve kadın dairesi üyesi olan Gülşen Yıldırım’ a, Sinem’ in öğretmenlik yaptığı dönemde böyle bir başvuru yapıp yapılmadığını sordum. “Böyle bir şey önüme gelse ben zaten müdahale ederdim asla atılması diye bir şey söz konusu olamaz, üyelerin atılması ile ilgili talep

genel kurula gelir, çünkü bir üyenin üyeliğinin sona ermesine genel kurul karar verir ve genel kurulda da böyle bir şey gündeme gelmedi” diye söyledi. “zaten böyle bir şey önüme gelse ben müdahale ederdim” dedi. Şubedeki vakalar genel merkeze bildirilmeyebiliyor, şubelerde homofobik tutumlarla üyelere baskı yapılabiliyor. İstifa etmeye yönlendirme yapmış olabilir o şube, gerçekten sinemin dediği gibi sahip çıkmamış olabilir, bir üyenin kendi yapıp edeceklerini ve sendikanın ne yapması gerektiği hakkında çok fazla bilgisi yoksa ve sendika tüzüğünü çok iyi bilmiyorsa o da muhtemelen o sendika beni attı, beni çıkarttı ya da istifa ettirdi diye düşünebilirler. Halbuki aslında çıkarılmamış oluyor çünkü çıkarılması için başka bir prosedür gerekli. Bunu bir örnek olarak söylüyorum. Dediğim gibi bir tek ben açık kimliğimle yaşıyorum, yönetici olarak da üye olarak da.

### **Eşcinsel ya da biseksüel sendikalara bağlı sendika çalışanı ya da üyesi tanıdığın var mı?**

Sendika üyeleri arasından bir sürü kişi biliyorum. Bir örnekle karşılaşmışım, hemen o aklıma geldi. Sendikanın iş yeri temsilcisi olduğu, Eğitim- Sen üniversiteler şubesinin yaptığı bir üniversite forumu olmuştu ve orada sağlık emekçileri sendikası üyesi iş yeri temsilcisi olan bir kadın arkadaşımız gelmişti ve ben çeşitli atölyelerde tam da ilk başta bahsettiğim olay zamanına düşünüyordu, ben ayrılmaya zorlandığımı, mobbing uygulamalarına maruz kaldığımı ve ayrımcılık biçimlerini anlatıyordum. Forumda kendimi açıkça söylemişim ve o kadın bana gelip kulağıma eğilerek hocam tebrik ederim dedi. O, hiç bir biçimde kendi kimliğini ortaya çıkartmak, deklare etmek adına bir şey yapmamış olduğu için farklı bir yerde ve o yüzden ister istemez kendini böyle bir yerde konumlandırmak durumunda kalıyor. Lezbiyen bir kadın iş yeri temsilcisiydi belki böyle başka örnekler de var ama ben bilmiyorum. Ben kendimi açıkladığım için o oraya geldi. Eğitim-sen üyesi olan öğretmenlerle karşılaştım, eşcinsel öğretmenlerle karşılaştım, tanıştım Aynı şey gibi üniversiteler asıl çalışma alanım olduğu için orada arkadaşlarım dostlarım tanıdıklarım var. Ama mesela yönetimde benim bildiğim yok şube yönetimlerinde yok.

### **Türkiye’deki sendikalarda LGB çalışanların yaşadığı sorunları gündemleştirmek mümkün mü? Genel olarak sendikaların LGB alana bakışı hakkında ne söyleyebilirsiniz?**

Eğitim-sen’ in her ne kadar sorunlu yerleri de olsa ayrı bir yeri var. Biz mesela çeşitli toplantılar yaptığımızda orada cinsiyet meselesini tartışırken öncelikle kadın meselesi tartışıldığı için kadınlardan başlayarak okumak durumunda kalıyorum sonra eşcinsel kadınlarla ilgili ya da eşcinsellerle ilgili konulara değinmek zorunda kalıyorum. Şimdi orada karşı çıktıkları yerler oluyor, içlerinde bir homofobi olabilir, bu bir ideolojik arka planın da olduğu bir tutumdur, bu şunu söylemiyorlar biz eşcinsellere karşıyız ya da aramızda istemiyoruz değil biz bu tür hareketlerin emek mücadelesini sınıf mücadelesinin böldüğünü düşündüğümüz için bunun gerekli olmadığını düşünüyoruz diyorlar. Yoksa biz asla o insanların “cinsel tercihleri”, bu kelimeyi kullanıyorlar bunlar kimseyi ilgilendirmez orada biz tabii ki koruruz gibi bir söylem geliştiriyorlar. Ama bunu ön plana çıkartmak mücadeleyi bölmektir, bir de belli bazı insanlara bunları anlatmakta zorluk çekecekleri biçiminde bir söylemle-

ri var. Türkiye’deki sendikalar, DİSK ve KESK de dahil olmak üzere çok uzun süredir bir öncü görev üstlenemiyorlar, yine de KESK bütün olumsuzluklara rağmen sokakları doldurabiliyor, sokaklara çıkabiliyor, bir muhalefet örgütleyebiliyor ve bir sürü konuyu tartışabiliyor. Eğitim-Sen içerisinde de ben yine bu meselelerin ilk başta tartışılabileceğini düşünüyorum ve bu anlamda LGBTT meselesinin son halini Eğitim-Sen’in körüklemesi ile diğer örgütlere getirilebileceğini düşünüyorum.

Kadın sekreterliği içerisinde yapılacak çalışmalarda salt kadın meselesinin değil, cinsiyetin, toplumsal cinsiyetin ya da patriarkanın tartışılması, heteroseksizmin ve patriarkanın birbirleri ile çok yakından bağlantılı olduğunu vurgulamak gerekir. Mesela aile sorgulanırken, ailenin içerisindeki cinsiyetçi iş bölümü sorgulanırken bunun aynı zamanda heteroseksüel ilişki ile çok yakından alakalı olduğu sorgulanabilir ve diğer taraftan da LGBTT bireylerin de bu hayat içerisinde bir biçimde yer aldığı ve hani onların sorunlarının da belli ölçüde sınıf mücadelesini bölecek, engelleyecek bir şey olmadığını, çünkü başlı başına zaten onların da yoksunlaşma hali içerisinde yaşadığını bir gey kimliğinin sadece o televizyonlarda ekranlarda yansıtılan belli bir prototip içerisinde ortaya çıkmadığını, farklı farklı kimliklerin olabildiğini, onun da aslında değişken olduğunu göstermek gerekiyor. Çünkü çok farklı kimlikler var. Bunlar anlatılabilirse ben bunun yararlı olabileceğini düşünüyorum. Diğer taraftan da Eğitim-sen ve SES ile özel olarak görüşmeler LGBTT örgütler tarafından yapılmasını istiyorum. Özel görüşmeler talep edilmeli LGBTT platform tarafından ve bu özel görüşmeler sonucunda yöneticilerin bunu mutlaka değerlendirmeye alıp, eğitim düzenlenmesine ön ayak olabileceklerini düşünüyorum.

## Sekizinci Bölüm

### Derinlemesine Görüşmelerden Çıkan Sonuçlar ve Sonuçların Değerlendirilmesi

Yurtdışındaki benzerleri ile karşılaştırıldıkları zaman, Türkiye’deki sendikaların sayıca çok ancak alanında yetersiz olduğunu görmek mümkündür. Sendikaların tanımında olan ve çalışma anlamında herkesi eşit kılan tamlama, Türkiye’deki sendikal kurum yapısı ve tüzüğü içerisinde uygulamada yerini almamış ve özellikle cinsel yönelim kaynaklı ayrımcılıklarla mücadelede engel teşkil etmektedir.

Sendikaların tüzsüksel yapılarına göz attığımız zaman her ne kadar tüzsük içerisinde “her türlü ayrımcılık”lara karşı doğrudan bir tavır olduğu gözlemlense de, uygulamada ayrımcılıklara karşıt bir duruş gözlemek mümkün olmamaktadır.

Türkiye’de sendika genel merkezleri ve başkanlık divanı dışında kalan yüzlerce şubenin aynı derecede hassasiyet gösterdiğini söylemek mümkün değildir. Sendika içi farkındalık eğitimleri ile bu hassasiyeti tüm şubelere yaymak önemlidir.

Bütün bu nedenlerden dolayı, sendikalar eşitlik ve ayrımcılığa karşı çıkma eylemlerini LGB çalışanlarını kapsayacak biçimde geliştirmeli, tüzüklerde ayrımcılıklar açılmalı ve doğrudan cinsel yönelim ayrımcılığı yapılamaz maddesi eklenmelidir.

LGB hakları insan hakkı olduğu için doğrudan sendikal haklardır ve sen-

dikaların görmezden gelmemesi gerekir. Çalışma hayatı içerisine daha detaylı göz attığımızda Türkiye’de LGB olmak işe girme sürecinde sorun olabildiği gibi işten atılma nedeni de sayılabilmektedir.

Tüm çalışanlar gibi sendikalı çalışanların da ayrımcılığa karşı korunmaya hakları vardır. Ve sendikaların tüm çalışanlarını koruduğu gibi lezbiyen, gey ve biseksüel çalışanları da koruması gerekir.

Türkiye’deki sendikaların politik bir duruş edinmek ve bir konuda çalışmaya girişmesi için talep olması gerektiğini görüyoruz. Talep olmadığı sürece uygulama olmuyor. Eşcinsel ve biseksüel çalışanlardan bir istek gelmediği sürece, sorun görünür kılınmıyor. Önemli olan talep gelmeden önce LGB çalışanların cinsel yönelimden kaynaklı sorunları üzerine düşünmek ve hareket etmek gerekiyor. Bu tarz bir uygulama, tekil kişilerin başvurmasını da sağlayacak ve destek bir kurum olarak sendikaların adına da katkı sağlayacaktır.

## **Dokuzuncu Bölüm**

### **Sendika Tüzük İncelemesi Raporu 2009**

#### **LGB Bireylere yönelik Sendikal uygulamalara ve Sendikal Süre- ce Detaylı Bir Bakış**

##### **Onuncu Bölüm**

Türkiye’deki Sendikalar ve LGB Çalışanlara Bakışı

##### **On birinci Bölüm,**

Sendikaların Tüzük İncelemesi ve Tüzük İncelemesinden Çıkan Sonuç-  
lar

##### **On ikinci Bölüm,**

Uzmanların Görüşleri

##### **On üçüncü Bölüm,**

LGB Çalışanların Çalışma Hayatında ve Sendikal Süreçte Yaşadıkları  
Sorunların Ortadan Kalkması için Çözüm Önerileri

## Onuncu Bölüm

Türkiye'deki Sendikalar ve Sendikaların LGB Çalışanlara Bakışı  
Sendikalar en basit tanımıyla çalışanların, çalışma yaşamına ilişkin sorunlarını çözmek, ortak çıkarlarını ve haklarını korumak, geliştirmek için kurdukları örgütlerdir. Sendika dediğimiz, devlete, siyasi partilere karşı bağımsız bir örgüttür, çalışanların ortak hak ve çıkarlar uğruna birliğinin ifadesidir ve en önemlisi diline, dinine, rengine, siyasi görüşüne bakmaksızın bütün işçileri kapsayan bir kitle örgütüdür. Şu anki haliyle Türkiye' de toplam 125 sendika bulunuyor. Aşağıda bu sendikaların isimleri ve konfederasyonlara bağlı sendikalara ait grafik bulunmaktadır:

Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Türk-İş) e bağlı 33 sendika: Basın-İş Sendikası, BASS Sendikası, Türkiye Belediye İş Sendikası, Türkiye Çimse-İş Sendikası, Demiryol-İş Sendikası, Türkiye Denizciler Sendikası, Deri-İş Sendikası, Dokgemi-İş Sendikası, Türkiye Gazeteciler Sendikası, Türkiye Haber-İş, Türk Harb-İş Sendikası, Hava-İş Sendikası, Türk Koop-İş Sendikası, Kristal-İş Sendikası, Liman-İş Sendikası, Genel Maden-İş Sendikası, Türkiye Maden-İş Sendikası, Türk Metal Sendikası, Orman-İş Sendikası, Petrol-İş Sendikası, Sağlık-İş Sendikası, Selüloz-İş Sendikası, Şeker-İş Sendikası, Tarım-İş Sendikası, Tekgıda-İş Sendikası, Teksif Sendikası, Tes-İş Sendikası, Tezkoop-İş Sendikası, TOLEYİS Sendikası, TÜMTİS Sendikası, Türkiye Yol-İş Sendikası, Türksen Federasyonu, Hür-İş;

Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DISK) e bağlı 25 sendika: Ağaç İşçileri Sendikası, Türkiye Devrimci Banka ve Sigorta İşleri Sendikası, Türkiye Basın İşçileri Sendikası, Birleşik Metal İş Sendikası, Cam Seramik İş Sendikası, Türkiye Deri San. İşçileri Sendikası, Türkiye Devrimci Maden Arama ve İşleme İşçileri Sendikası, Devrimci Sağlık İşçileri Sendikası, Devrimci Yapı İşçileri Sendikası, Tüm Emekliler Sendikası Emekli-Sen, Türkiye Genel Hizmetler İşçileri Sendikası, Türkiye Lastik İşçileri Sendikası, Liman Tersane Gemi Yapım Onarım İşçileri sendikası, Medya İletişim İşçileri Sendikası, Nakliye İşçileri Sendikası, Türkiye Otel, Lokanta ve Eğlence Yerleri İşçileri Sendikası, Sine- ma Emekçileri Sendikası, Türkiye Sosyal Sigortalar İşçileri Sendikası, Türkiye Elektrik Su ve Gaz İşçileri Sendikası, Tekstil İşçileri Sendikası, Türkiye Tarım İşçileri Sendikası, Türkiye Tüm Kağıt Selüloz İşçileri Sendikası, Türkiye Posta, Telgraf, Telefon, Radyo ve Televizyon İşçileri Sendikası, Türkiye Yeraltı Devrimci Maden İşçileri Sendikası, Genç- sen; Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu' na bağlı 8 sendika: Öz Gıda İş Sendikası, Hizmet-İş Sendikası, Öz İplik-İş Sendikası, Çelik-İş Sendikası, Öz Ağaç-İş Sendikası, Tarım Orman İş Sendikası, Öz Tarım-İş Sendikası, Kıbrıs Türk Kamu Görevlileri Sendikası;

Bağımsız Kamu Görevlileri Sendikaları Konfederasyonu' na bağlı 11 sendika: Bağımsız Haber-Sen, Bağımsız Sağlık-Sen, Bağımsız Büro Çalışanları Sendikası, Bağımsız Enerji-Sen, Bağımsız Ulaşım-Sen, Bağımsız Yapı-İmar Sen, Bağımsız Tarım Orman Çevre-Sen, Bağımsız Eğitimciler Sendikası, Bağımsız Diyanet Vakıf-Sen, Bağımsız Yerel-Sen, Bağımsız Kültür Sanat-Sen;

Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu' na bağlı 11 sendika: Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası, Sağlık ve Sosyal Hizmet Emekçileri

Sendikası, Tüm Belediye ve Yerel Yönetim Hizmetleri Emekçileri Sendikası, Büro Emekçileri Sendikası, Enerji Sanayi ve Maden Kamu Emekçileri Sendikası, Tarım Orkam-Sen, Basın Yayın ve İletişim Emekçileri Sendikası, Yol, Yapı, Altyapı, Tapu ve Kadastro Emekçileri Sendikası, Birleşik Taşımacılık Çalışanları Sendikası, Kültür ve Sanat Emekçileri Sendikası, Diyanet ve Vakıf Emekçileri Sendikası;

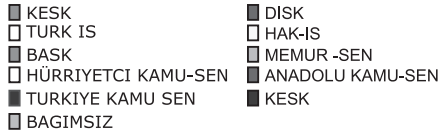
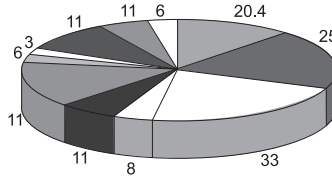
Memur Sendikaları Konfederasyonu'na bağlı 11 sendika: Büro Memur-Sen, Eğitim Bir-Sen, Sağlık-Sen, Bem Bir-Sen, Birlik Haber-Sen, Kültür Memur-Sen, Bayındır Memur-Sen, Ulaştırma Memur-Sen, Toç Bir-Sen, Enerji Bir-Sen, Diyanet-Sen;

Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu'na bağlı 11 sendika: Türk Büro-Sen, Türk Eğitim-Sen, Türk Sağlık-Sen, Türk Yerel Hizmet-Sen, Türk Haber-Sen, Türk Kültür Sanat-Sen, Türk İmar-Sen, Türk Ulaşım-Sen, Türk Tarım Orman-Sen, Türk Enerji-Sen, Türk Diyanet Vakıf-Sen, Türk Emekli-Sen;

Hürriyetçi Kamu-Sen'e bağlı 6 sendika: Hürriyetçi Büro Hizmetleri Sendikası, Hürriyetçi Öğretim Bilimleri Hizmetleri Sendikası, Hürriyetçi Sağlık ve Sosyal Hizmetleri Sendikası, Hürriyetçi Tarım Orman Hizmetleri Sendikası, Hürriyetçi Ulaştırma Hizmetleri Sendikası, Hürriyetçi Basın, Yayın ve İletişim Hizmetleri Sendikası;

Anadolu kamu sen e bağlı 3 sendika: Anadolu Sağlık Hizmetleri Sendikası, Anadolu Haber Basın-Yayın Hizmetleri Sendikası, Anadolu Ulaştırma Hizmetleri Sendikası;

6 bağımsız sendika: Tüm Eğitimciler ve Eğitim Müfettişleri Sendikası, Ata Eğitim Bilim ve Kültür Çalışanları Sendikası, Öğretmenler Eğitim Öğretim ve Bilim Çalışanları Sendikası, Eğitim ve Bilim İşgörenleri Sendikası (artık birleşik kamu iş e bağlı), Birleşik Sağlık ve Sosyal Hizmet İşkolu Çalışanları Sendikası, Türkiye Taşıma İşçileri Sendikası.





Yurtdışındaki benzerleri ile karşılaştırıldıkları zaman, Türkiye’deki sendikaların sayıca çok ancak alanında yetersiz olduğunu görmek mümkündür. Sendikaların tanımında olan ve çalışma anlamında herkesi eşit kılan tamlama, Türkiye’deki sendikal kurum yapısı ve tüzüğü içerisinde uygulamada yerini almamış ve özellikle cinsel yönelim kaynaklı ayrımcılıklarla mücadelede engel teşkil etmektedir.

Sendikaların tüzüksel yapılarına göz atıldığında zaman her ne kadar tüzük içerisinde “her türlü ayrımcılık”lara karşı doğrudan bir tavır olduğu gözlemlense de, uygulamada ayrımcılıklara karşıt bir duruş gözlemek mümkün olmamaktadır. Türkiye’de sendika genel merkezleri ve başkanlık divanı dışında kalan yüzlerce şubenin aynı derecede hassasiyet gösterdiğini söylemek mümkün değildir. Sendika içerisinde lezbiyen, gey veya biseksüel sendika çalışanı olarak yer almak, diğer sendikacılarla aynı haklara sahip olamamak anlamına gelmektedir. Aynı durum gey, lezbiyen ve biseksüel çalışan olmak için de geçerli olup, heteroseksüeller ile aynı yasal haklardan yararlanamamaktadırlar. Örneğin, sendikaların iç sosyal tesislerinde konaklama yapmak heteroseksüel evli çiftlerden biri sendika üyesi ise mümkünken, gey ve lezbiyen çiftler için mümkün olmamaktadır. Ya da örneğin babalık ve doğum izni, iş dolayısıyla taşınma masrafları, hasta eşine bakma veya ölüm izni, çalışanlara ve ailelerine verilen eğitici ve diğer yardımlar, ücretsiz veya indirimli verilen mal ve hizmetler, dul ve yetim emeklilik maaşı ya da hayat sigortası veya çalışanlar ve ailelerine verilen sağlık sigortası gibi konularda heteroseksüeller ile aynı olanaklardan faydalanamamaktadırlar. Bütün bu nedenlerden dolayı, sendikalar eşitlik ve ayrımcılığa karşı çıkma eylemlerini LGB çalışanlarını kapsayacak biçimde geliştirmeli, tüzüklerde ayrımcılıklar açılımlaşmalı ve doğrudan cinsel yönelim ayrımcılığı yapılamaz maddesi eklenmelidir. LGB hakları insan hakkı olduğu için doğrudan sendikal haklardır ve sendikaların görmezden gelmemesi gerekir. Çalışma hayatı içerisine daha detaylı göz attığımızda Türkiye’de LGB olmak işe girme sürecinde sorun olabildiği gibi işten atılma nedeni de sayılabilmektedir. Cinsel yönelimi ve/ya da kimliği açık LGB bireyler iş yerinde sosyal dışlanmaya maruz kalmakta, doğrudan ya da dolaylı olarak tacize ve ayrımcılığa uğramaktadır. LGB bireyler, Medeni Kanun ve İş Kanunu’nda cinsel yönelime ve/ya da kimliğe dair bir madde bulunmadığı için heteroseksüellerin yararlandığı sosyal haklardan yararlanamamakta, sendikal faaliyetlerde bulunamamakta, sendikal haklardan yararlanamamaktadır. LGB çalışanların LGBTT derneklerine katılımı işten atılma tehlikesini de beraberinde getirebilmektedir. LGB bireyler özgüven eksikliği ve dışlanma korkusu yüzünden istedikleri iş alanlarında çalışmamakta, çalışılan işin ağır yükümlülüklerine katlanmak zorunda kalmaktadır. LGB bireyleri yıldırım için işten ayrılmaları talep edilmektedir.

Tüm çalışanlar gibi sendikalı çalışanların da ayrımcılığa karşı korunmaya hakları vardır. Ve sendikaların tüm çalışanlarını koruduğu gibi lezbiyen, gey ve biseksüel çalışanları da koruması gerekir.

Tüzükte bahsi geçmediği takdirde, uygulamada cinsel yönelimden kaynaklı ayrımcılıkları engellemek mümkün değildir.

## On birinci Bölüm Sendikaların Tüzük İncelemesi ve Tüzük İncelemesinden Çıkan Sonuçlar

Türkiye’ de cinsel yönelim ayrımcılığı ile mücadele LGBTT örgütlerin çabaları ile gündeme gelmiş, ondan öncesinde eşcinsel ve biseksüel görünürlüğü ya da cinsel yönelimden kaynaklı ayrımcılıkların imi hiç bir hukuksal ya da tüzüksel alanda yerini almamıştı. Türkiye’ deki 125 sendikanın tüzük ve yönergelerine daha detaylı baktığımız zaman, sadece KESK ve DİSK’in Anayasasında Cinsel Yönelim ayrımcılığını ayrımcılık yasalarına eklediğini görebiliyoruz. DİSK, kamuoyuna sunduğu anayasa önerisinde, “cinsel yönelim ve cinsel kimlik” i de ayrımcılık yasaları arasına ekledi. “Özgürlükçü, Eşitlikçi, Demokratik ve Sosyal Bir Anayasa İçin Temel İlkeler Raporu” adı altında kamuoyuna sunduğu anayasa önerisinde, “cinsel yönelim ve cinsel kimlik” i de ayrımcılık yasaları arasına ekledi. Anayasa raporundaki eşitlik ve ayrımcılık ile ilgili öneriler şöyle:

“Eşitlik ilkesi, fiili (maddi/gerçek) eşitlik esas alınarak düzenlenmelidir. Tarihsel süreç içinde eşitlik kavramı incelendiğinde, ilk tanımların biçimsel (şekli) eşitlik çerçevesinde yapıldığı, bunu fiili (maddi/gerçek) eşitlik tanımlarının izlediği görülmektedir. Biçimsel eşitlik anlayışının yetersizliği, “gruplar”a ilişkin olumsuzlukların giderilmesi ihtiyacının savunulmasına yol açmıştır. Şöyle ki, kadınlar ve engelliler veya diğer bazı gruplar, grup olarak uzun yıllardır, daha radikal, grup temelli çözümler gerektiren dezavantajlar yaşamaktadırlar. Bu nedenle bireyin cinsiyet veya benzeri özelliklerini göz ardı eden bireysel bakış açısına karşılık, dezavantajlı grup temelli bakış açısı, bu etmenlerin göz önünde bulundurulmasını ve söz konusu grupların gerçek durumlarına ilişkin kararlar alınmasını talep etmektedir. Sonuçlarda veya çıktılarda eşitliği amaçlayan bu tür eşitlik, “fiili eşitlik” olarak adlandırılmaktadır. Fiili eşitliğin gerçekleştirilmesinde başvurulan yöntemlerden biri, olumlu (pozitif) ayrımcılıktır. Yeni Anayasa’da, kadınların gerçek eşitliğinin sağlanması için, “olumlu ayrımcılık” ilkesi açıkça yazılmalıdır. Ayrımcı düzenleme ve uygulamalara yol açan “cinsel yönelim, cinsel kimlik, aile sorumlulukları, medenî durum, yaş, engelli olma” gibi yeni nedenler de, ayrımcılık yasaları arasında sayılmalı ve Devlet, eşitliği bütün dezavantajlı gruplar için siyasal, sosyal ve iktisadi yönleri ile her alanda gerçekleştirmek amacıyla özel ve olumlu önlemler almakla yükümlü kılınmalıdır. Bu maddeye, “hiçbir gelenek, görenek, din ve ideolojinin, hiç kimsenin aşağılanması ya da fiziksel ve ruhsal bütünlüğüne zarar veren eylemlerin yapılmasını haklı göstermeyeceği” ibaresi eklenmelidir.” Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu (KESK) da “Yeni Anayasa İçin Öneriler” başlıklı bir taslak hazırladı. KESK, hazırladığı taslağı, konfederasyonu oluşturan genel merkezlere sundu. KESK, çalışma hayatında cinsel yönelim ayrımcılığına karşı tedbirlerin alınması ve anayasal kural haline getirilmesini “yeni anayasa için öneriler” ine dâhil etti. Diğer ayrımcılıklarla birlikte cinsel yönelim ayrımcılığının da yasaklanarak yaptırımı tabi tutulması gereği belirtiliyor. DİSK, “kamu hizmetine girme hakkı” bölümüne, “cinsel yönelim” ve “cinsiyet kimliği” ibarelerini de aldı: “Kamuya ilişkin iş duyurularında, işe alınmada, iş ilişkisinin

devamında ve işe son vermede görevin gerektirdiği nitelikler ve biyolojik nedenlerden başka hiçbir ayırım gözetilmemelidir. Dil, ırk, renk, cinsiyet, cinsel yönelim, cinsiyet kimliği, siyasî düşünce, inanç, medeni hal, aile yükümlülükleri, yaş, engelli olma ve benzeri sebeplerle ayırım yasaklanmalıdır.”

“Çalışma koşulları” bölümünde de ayrımcılığın yasaklanması ayrıntılı olarak tanımlanıyor:

“Fiili eşitliğe, yaşlılara, engellilere ve çocuklara özgü düzenlemeler yapılmalıdır. Kadın ve erkekler arasında, işin niteliğinin ve biyolojik nedenlerin zorunlu kıldığı haller dışında, iş duyurularından başlayarak, işe alınmada, çalışma koşullarında ve işe son vermede, cinsiyete dayalı ayrımcılık ve ayrıca çalışanlar arasında medeni hale, aile sorumluluklarına, cinsel yönelime, yaşa, düşünce ve inanca ve benzeri sebeplere dayalı ayrımcılık yasaklanmalıdır. Devlete, işveren ve çalışan taraflarına fiili eşitliğin gerçekleşmesi için gerekli bütün önlemleri alma yükümlülüğü getirilmelidir. Devlete, aile ve iş yaşamının bağdaştırılmasını sağlayıcı önlemleri alma yükümlülüğü getirilmelidir. Eşitliğin sağlanması için asgari şart olan ayrımcılığın yasaklanması gerekir. Ayrımcılık yasası anayasada açıkça yer almalı, toplumsal olarak dezavantajlı konumda bırakılan gruplara yönelik ayrımcılık her düzeyde yasaklanmalıdır.”

Yeni anayasa önerisinin “eşitlik” bölümünde, ayrımcılık yasasına, “cinsel yönelim” ve “cinsel kimlik” ibarelerinin eklenmesi öneriliyor.

Bir de DİSK’ e bağlı bir sendika olabilmek için girişimlerini sürdüren Genç- Sen, doğrudan tüzüğüne cinsel yönelimi dahil etmiş ve cinsel yönelim kaynaklı ayrımcılık karşısında ne yapılabileceğini net ve açık bir şekilde belirten maddeler eklemiştir.

### “Genç-Sen Tüzüğü

#### **Madde 3 – Sendika,**

İnsan hakları ve temel özgürlüklerin bütünlüğü içinde, din, dil, ırk, cinsiyet, **cinsel yönelim**, siyasal düşünce farkı gözetmeksizin bütün öğrencilerin ekonomik, demokratik, akademik, sosyal, kültürel, hukuksal, anadilde eğitim hakkı, siyasal hak ve çıkarlarını koruyup geliştirmeyi amaçlar.

**Madde 4-** Sendikaya öğrenci olmak dışında başka bir koşul aranmaksızın herkes üye olabilir.

Bu tanım; lise, üniversiteye hazırlanan lise mezunları, lisans, ön lisans, yüksek lisans, doktora öğrencileri ve mezun olan öğrencinin 1 yıl süreyle sendikayla ilişkisi isteğe bağlı olarak devam eder.

Bunun tek istisnası; bir kesime yönelik **ırkçı, cinsiyetçi, homofobik** gibi ayrımcı yaklaşımlarda bulunmaktır. Bu kişiler sendikaya üye olmaz, **üye ise bu davranışlar üyelikten çıkartma** sebepleridir”.

Türkiye’deki sendikaların politik bir duruş edinmek ve bir konuda çalışmaya girişmesi için talep olması gerektiğini görüyoruz. Talep olmadığı sürece uygulama olmuyor. Eşcinsel ve biseksüel çalışanlardan bir istek gelmediği sürece, sorun görünür kılınmıyor. Önemli olan talep gelmeden önce LGB çalışanların cinsel yönelimden kaynaklı sorunları üzerine düşünmek ve hareket etmek gerekiyor. Bu tarz bir uygulama, tekil kişilerin başvurmasını da sağlayacak ve destek bir kurum olarak sendikaların adına da katkı sağlayacaktır

Üç büyük Uluslararası eğitim sendikasının tüzüklerini ve bünyelerinde

oluşturdıkları LGBT (Lezbiyen, Gey, Biseksüel ve Trangender) seksiyonu altında yaptıkları çalışmaları da inceledik. Bu çalışmalar eğitim kurumlarından çalışan LGBT öğretmenlerin ve eğitim sektöründe çalışan diğer çalışanların haklarının tanımlanması ve korunması ile ilgili yapılmaktadır.

Bu sendikaları ayrı ayrı ele alırsak:

### **Education International ( Uluslararası Eğitim Sendikası )**

Dünyanın en büyük eğitim sendikası olan EI, 172 ülkeden 401 kuruluşun ve 30 milyon öğretmen ve eğitim sektöründe çalışan insanın üye olduğu bir üst sendikadır. Ülkemizde faaliyet gösteren Eğitim-Sen'in de üye olduğu bir sendikadır.

Tüzüklerine; "toplumsal cinsiyet, cinsel yönelim, yaş, medeni hal, din, politik düşünce, sosyal ve ekonomik durum veya etnik kökenden dolayı toplumda ve eğitimde karşılaşılan her türlü ayrımcılık ve ırkçılık formuyla mücadele etmek amaçlarımız arasındadır" maddesini eklemiştir.

Tüzüklerinde de belirttikleri gibi LGBT bireylerin yaşadıkları ayrımcılıklar EI' nin mücadele ettiği alanlardan birisi. Zaten 1998 yılında gerçekleştirdiği olağan kongresinde sunulan "lezbiyen ve gey eğitim personelinin haklarının korunması" önergesini kabul ederek 1998 yılında LGBT hakları için çalışmak üzere bir alt bölüm oluşturmuş ve o günden beri çeşitli faaliyetlerle bu hakların kazanılması ve korunması konusunda çalışmalarına devam ediyorlar.

Önergenin kabul edilmesinin ardından 2000 yılında "Gey ve Lezbiyen üyeler için çalışmak" isimli bir çalışma yapıldı, bu çalışmada o dönemde İngiltere'nin en büyük işçi sendikası olan UNISON' da görev alan Kürşat Kahramanoğlu çalıştı. Kitapçık LGBT çalışanların haklarının korunması konusunda bir rehber niteliğindedir.

Daha sonra "LGBT öğretmen personeli Küresel Anketi" isimli bir anket çalışması 2001 yılında gerçekleştirilmiş ve bu anketin 3 yılda bir yenilenmesine karar verilmiştir.

Educational International LGBT eğitim çalışanlarının haklarının korunmasına yönelik çeşitli yayınları bulunmakta ve kendi üyelerini de bu çalışmalara dahil etmeye çalışmaktadır.

### **The European Trade Union Confederation- ( ETUC ) ( Avrupa işçi sendikaları konfederasyonu )**

ETUC 1973 yılında kurulmuş, 32 Avrupa Ülkesinden 83 işçi sendikasının temsil edildiği bir konfederasyon. Ülkemizde faaliyet gösteren Eğitim-Sen, KESK, Hak-ış, Türk-ış, ve DISK, bu konfederasyonun birer üyesi. ETUC' un tüzüğüne baktığımızda da karşımıza şu madde çıkıyor;

- cinsiyet, yaş, renk, ırk, cinsel yönelim, millet, din, felsefi görüş veya politik görüş farklılıklarından kaynaklı tüm ayrımcılık formlarının ortadan kaldırılması

Konfederasyon 2007 yılında Seville' de düzenledikleri kongrede eşitlik ve çeşitlilik başlığı altında cinsel yönelim ayrımcılığı tartışılmış ve bir yıl sonra Brüksel'de yapılan toplantıda cinsiyet kimliği ve cinsel yönelimi dolayısıyla ayrımcılık ile mücadele etmek ve bu konuyla ilgili faaliyetler gerçekleştirmek üzere sunulan öneriler ve tavsiyeler kabul edilmiştir. Daha sonra gerçekleştirdikleri anket çalışmalarında gey ve lezbiyen çalışanların cinsel yönelimlerinden ve cinsiyet kimliklerinden

delayı ayrımcılığa maruz kaldıklarını belgelenmiş ve son yıllarda cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği üzerine yapılan çalışmaların işçi sendikalarının odaklandığı önemli bir konu olduğunun altı çizilmiştir. Birçok LGBT bireyin çalışma yerlerinde homofobi, taciz ve eşitsizlik ile ilgili deneyimleri olduğu ve işçi sendikalarının bu sorunları gidermek için önlemler almaları gerektiğini ve gerekirse LGBT organizasyonlarla işbirliği içine girmeleri gerekliliğinin altını özellikle çizmiştir.

### **International confederation of free trade Unions – ICFTU (Uluslararası özgür işçi sendikaları konfederasyonu)**

Konfederasyon 1949 yılında kurulmuştur ve 156 ülkeden 214 sendika üyesi bulunmakta ve toplam üye sayısı 155 milyon civarında. Kendi bünyesinde çalışan 3 bölgesel organizasyonlar birlikte yine üyelerinden biri olan ETUC ile birlikte çalışmalar yürütmektedir.

Tüzüklerini incelediğimizde karşımıza daha genel bir tanımlama çıkıyor önceki iki sendikanın çok net bir şekilde cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği tanımlamalarından farklı olarak.

ICFTU' nun tüzüğü, tüm ayrımcılıkları sona erdirmek, ırkçılık ve yabancı düşmanlığı ile mücadele etmek, toplumda, çalışma hayatında ve işçi sendikaları hareketinde çeşitliliğe saygıyı sağlamak ve korumak maddesini içeriyor.

Bununla birlikte 2004 yılında yayınladıkları bir bildiri de ekonomik, sosyal ve kültürel haklar, kadınların insan hakları ve toplumsal cinsiyet perspektifi, cinsel yönelim ve göçmen işçilerin hakları için çalıştıklarının ve işçi sendikaları savunucularının birer insan hakları savunucuları gibi gördüklerinin altını çizmişlerdir.

Türkiye'de KESK, Türk-İş, DİSK, KAMUSEN' e bağlı 125 sendika tüzüğü ve politika belgeleri incelendi. Ayrımcılık yasağını içeren düzenlemeler olmasına rağmen sendikalarda ayrımcılığın açık bir şekilde tanımlanmadığı ve ayrımcı uygulamalarla karşılaşıldığında sendikanın nasıl bir tavır alacağı çok net bir şekilde ortaya konulmadığı görülmektedir. Sivil anayasa tartışmalarının yapıldığı süreçte KESK ve DİSK anayasa raporları yayınladılar ve bu raporlarda cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği ayrımcılığının anayasanın ayrımcılığı yasaklayan ve vatandaşlar arasında eşitliği düzenleyen maddeye eklenmesini talep ettiler. Bu sendikal hareketin LGBT bireylerin talebini sahiplenmesi açısından önemli bir gelişmedir.

## On ikinci Bölüm Uzmanların Görüşleri

### "Avukat Oya Aydın, ÇALIŞMA HUKUKUNDA CİNSEL YÖNELİM AYIRIMCILIĞI

Çalışma yaşamını düzenleyen temel yasalarda eşcinsellik ile ilgili herhangi bir düzenleme yoktur. Oysa Avrupa Birliği'nin bu konuda özel direktifleri bulunmakta ve üyelik sürecindeki ülkelerin iç hukuklarını bu direktiflere uyumlu hale getirmeleri beklenmektedir. 2000/78/EC sayılı direktifle çalışma yaşamında maluliyet, yaş ve cinsel yönelime dayalı ayırım yapılamayacağı kuralı getirilmiştir. Buna rağmen 4857 sayılı İş Yasası 2003 yılı gibi yakın bir zamanda yürürlüğe girmesine karşın bu konuda olumlu ya da olumsuz herhangi bir kurala yer vermemektedir. Ancak işyerinde cinsel yönelim ile ilgili sorunlarda uygulanabilecek do- laylı hükümler vardır. Bunlar:

"Eşit Davranma İlkesi" başlıklı 5. maddede iş ilişkisinde ayrımcılık yasa- ğı ve eşitlik ilkesi düzenlenmiştir. Madde metnine göre:

"İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz."

Bu maddede yer alan "...ve benzeri sebepler" ibaresi, cinsel yönelim ayrımcılığını kapsar biçimde yorumlanmalıdır.

Ayrımcılık yasağı ilkesinin iş akdine son verilmesi aşamasına ilişkin ku- ral ise "Feshin Geçerli Sebebe Dayandırılması" başlıklı 18. maddede yer almıştır:

"İrk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenlerle" iş akdine son verilemeyeceğine dair bu kuralda da "ve benzeri" ibaresi, mahkemelerce, cinsel yönelim ayrımcılığında kullanılabilir.

"İşçinin Haklı Nedenle Derhal Fesih Hakkı" başlıklı 24. maddesinde, cinselliğe yönelik bir haksız eylem nedeniyle, işçiye iş akdinin feshi olanağını vermektedir. 24. maddeye göre:

"Süresi belirli olsun veya olmasın işçi, aşağıda yazılı hallerde iş sözleş- mesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebilir:

İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna doku- nacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa... İşveren işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnat veya ithamlarda bulunursa... İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işvere- ne bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa işçi tazminatına hak edecek biçimde iş akdini feshedebilir."

Bu düzenlemeler, diğer uluslararası İnsan Hakları Belgeleri birlikte, cin- sel yönelim nedeniyle işten çıkarılma halinde, işverene karşı İş Mahke- melerinde, tazminat ve diğer alacaklara ilişkin dava açabilme olanağı yanı sıra; işyerinde her hangi bir ayrımcılığa maruz kalma nedeniyle, işçiye, istediği zaman iş akdini haklı nedenle feshederek tazminatını alma olanağı verecek biçimde yorumlanabilir.

Ayrıca aşağıda ceza hukuku bölümünde değinilecek olan ayrımcılık yasa- ğına aykırı olarak iş yaşamında bir muamele, Türk Ceza Kanununun 122. maddesinde suç olarak sayılmıştır. Bu düzenleme, iş yaşamında bir ayrımcılığa uğranılması durumunda, ceza davası açılması istemiyle

cumhuriyet savcılıklarına başvuru olanağı sağlamaktadır.

Kamu görevlileri ile ilgili olarak da doğrudan cinsel yönelim ile ilgili bir madde bulunmamaktadır. Ancak gerek 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununda yer alan disiplin hükümleri gerekse bu kanuna dayanarak çıkarılan kamu kurumları disiplin yönetmeliklerinde "memurluk ile bağdaşmayacak ahlaka aykırı tutumlar" eşcinsellere yönelik olarak da kullanılmaktadır.

657 Sayılı Kanunun ilgili 125. maddesinde disiplin cezası verilecek eylem ve davranışlar arasında;

uyarma cezasını gerektiren fiil ve haller arasında sayılan "Devlet memuru vaka rına yakışmayan tutum ve davranışta bulunmak", kınama cezasını gerektiren fiil ve haller arasında sayılan, "görev mahallinde genel ahlak ve edep dışı davranışlarda bulunmak ve bu tür yazı yazmak, işaret, resim ve benzeri şekiller çizmek ve yapmak",

Devlet memurluğundan çıkarma cezasını gerektiren, "Memurluk sıfatı ile bağdaşmayacak nitelik ve derecede yüz kızartıcı ve utanç verici hareketlerde bulunmak" fiilleri uygulamada eşcinsellere yönelik olarak kullanılmaktadır. Keza bu kanuna göre çıkarılan disiplin yönetmeliklerinde de aynı yaklaşım görülmektedir. Örneğin, Milli Eğitim mevzuatında, öğretmenlerin disiplin ve yükselmelerine ilişkin "İlk ve Orta Tedrisat Muallimlerinin Terfi ve Tecziyeleri Hakkında Kanun"un 27. maddesinde, meslekten çıkarma yaptırımı uygulanan fiiller arasında sayılan "gerek talebeye karşı gerek haricte muallimlik sıfatıyla telif edilmeyen iffetsizliği sabit olma" fiili, sadece eşcinsel olmalarının öğrenilmesi üzerine birçok öğretmen hakkında uygulanmış ve bu kişiler meslekten ihraç edilmişlerdir.

Oysa benzer durumlarda İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi verdiği kararlarda, cinsel hayata, ancak kamu düzeni ve korunan diğer menfaatlerle uyumsuzluk halinde müdahale edilebileceğini kabul etmektedir. Bu durumlar, kişilerin istismarı ve özellikle çocuklara yönelik istismar durumu ile silahlı kuvvetlerde düzenin sağlanması açısından getirilen sınırlamalardır. Eşcinsel olmanın kendisi kamu görevinden yasaklanmayı gerektirir bir durum olarak değerlendirilmemektedir. Belirtilen haller dışındaki yaptırımlar İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi tarafından İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi'nin 8. maddesinde düzenlenen "özel hayatın gizliliği ve korunması" hakkının ihlali olarak değerlendirilmektedir.

Anayasa'nın 90. maddesinde 7/5/2004 tarihli değişiklikle şu fıkra eklenmiştir:

"Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası antlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyumsuzluklarda milletlerarası antlaşma hükümleri esas alınır."

Bu düzenleme iç hukukta, yasalara öncelikle uygulanacağından, cinsel yönelimi nedeniyle ayrımcılığa uğrayanlar bu sözleşmenin 8. maddesine dayanarak hak arayabilirler.

Bu uygulamalar Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 8. maddesinde düzenlenen özel yaşam hakkına doğrudan müdahale sayıldığı için, Türkiye'de davası kesin olarak sonuçlananlar, son karardan itibaren 6 ay içerisinde İnsan Hakları Avrupa Mahkemesine başvurabilirler. Ancak bir yaptırımla karşılaşan eşcinsel kişilerin iç hukuk yollarına başvur-

maktan kaçındıkları ve olayın görünmezlik perdesini kaldırmadığı paylaşılan bir kanıdır.”

### **Ali Erol, Kaos GL Gey ve Lezbiyen Kültürel Araştırmalar ve Danışma Derneği Kurucularından**

“Türkiye’de eşcinsellik diye söze başlarsak, karşımıza öncelikle cevaplamamız gereken iki soru çıkacaktır: Hangi eşcinsellik ve hangi dönemin eşcinselliği?

Bugün bu söylemi geliştirmenin maddi ve manevi temellerini oluşturan süreci en fazla 15-20 yıllı ifade edebiliriz. Bu süreçte ortaya çıkan bireysel ve örgütlü mücadeleler sonucunda, Türkiye’de eşcinsel realitesi ve gey-lezbiyen varoluşu kendini kabul ettirdi ve yavaş yavaş da olsa görünürlük kazandı. Daha öncesi için de kabaca iki dönemden söz edebiliriz.

Bunlardan ilki sosyal-kültürel gerçeklik ile oryantalist efsane ve fantezilerin birbirine karıştığı saray-hamam muhabbetleri ile Osmanlı! Bilmeyen, duymayan kalmış mıdır? Şark-İslam klasikleri üzerinden bazen düz bazen edebi bir anlatımla, eşcinsel varoluşun sosyal-kültürel hayatına dair ipuçlarına ve gerçeklerine ulaşmak mümkün. Pekâlâ, herkes kendi fantezisine göre fesli bıyıklı veya tüsüz nazenin Türk erkeklerinin arzı endam ettiği bir dünyada salınmak da isteyebilir..

Cumhuriyet dönemiyle kurumsallaşan ve aslında Cumhuriyet öncesi, Osmanlı’nın son döneminde başlayan ikinci dönemle Türkiyeli eşcinseller için bir görünmezlik sürecine giriliyor. Eşcinsellik realitesi, bürokratik seçkinler arasından kovuluyor; sosyal, kamusal alanlarda telaffuz edilmemeye başlanıyor. Eşcinsel, günümüze kadar süren, suçu olmayan suçlu konumuna itiliyor. Görünmezlik ablukasıyla kuşatılan eşcinseller sosyal ve kültürel hayattan tümüyle dışlanıyorlar. Karanlık park köşelerine, kıyıda köşede kalmış bir iki hamama hapsedilen hayatlar, ahlâksız, hasta ve sapkın diye damgalanıyor. Yüzünü Batı’ya dönmüş Türkiye’de, eşcinsellerin payına da bunlar düşüyor..

Tüm bu dönem boyunca, eşcinsellik, daha doğru bir anlatımla eşcinsel ilişki, sosyal-kültürel bir kıskaca alınıyor. Bu durum ikili bir tarzı şekillendiriyor. Eşcinsel birey, sosyal kültürel hayatını norm olan hetero hayata göre kuruyor/kurmak zorunda kalıyor, böylece adını koymadan gizlice eşcinsel ilişkilerini yaşıyor. Eşcinselim diye ortaya çıkmayıp, erkeklik ve / veya kadınlık kategorisinden beklenen davranışları yerine getirdiği sürece sosyal, ahlâki, dinî, siyasî kurumların şemsiyelerinin altında kolayca kendine bir yer bulabiliyor. Oyunu kurallarına göre oynayamadığı için veya riyakâr vicdanların topluca rahatlatılması için seçilen kurban niyetine, elbette köyün delisi misali her mahallenin bir “ibne”si olacaktır!

Derken 12 Eylül askeri darbesi ile Türkiye’de taşlar yerinden oynuyor. Tüm toplumsal kesimler gibi eşcinseller ve travestiler de büyük zulümlere maruz kalıyorlar. İkili oynayıp kendini gizleyemeyenler, kıyıya köşeye itilip zaten dışlanmış vaziyette olanlar metropollerden zorla sürülüyorlar. Buna paralel özellikle travestilere yönelik baskılar kısa sürede geri tepiyor. Ahlak polisinin, devlet televizyonunun ve diğer resmi kurumların eşcinsel ve travestilerin hayat alanlarındaki çemberi baskı, zulüm ve işkence ile daraltması, sorunun odaklaşmasına ve daha da görünür olmasına yol açıyor.



Yine askeri darbe ile sosyal kültürel ilişkiler değişikliğe uğruyor. Hâlihazırdaki örgütlenmeler ve bu örgütlenmelerin şekillendirdiği insan ilişkileri dönüşmek zorunda kalıyor. Daha önce sesi çıkmayanlar, söz hakkını kullanamayanlar, hâkim ilişkilerin kısıyında, gölgesinde kalanlar yeni sesler ve yeni açılımlar olarak sosyal hayatta bir bir ortaya çıkmaya başlıyorlar. Eşcinsel sesler de bunlardan biri olarak gün ışığına çıkıyor...

On yılı aşkın bir süredir bu sesi yükseltmeye çalışan organizasyonlardan biri de Kaos GL. Kendi hayatlarımıza sahip çıkma, kendi sözümüzü söyleme ihtiyacımızı karşılayabilmemiz için kendimiz gibi olan insanları, başka eşcinselleri bulduk... Sorunlarımızı, kaygılarımızı, korkularımızı açık birbirimizle. Deneyimlerimizi paylaştık. Ev toplantılarımız, haftalık açık toplantılarımız ile özgüvenlerimizi ve özsaygılarımızı geliştirdik. Zaten suçlu değildik... Ahlsız, hasta, günahkâr veya sapık da değildik... Hakkımız olanı istiyorduk. Hayatın her alanını istiyorduk... Adım adım kendimize yeni hayat alanları, yeni ilişkiler, soluklanabileceğimiz yeni mekânlar yarattık. Bugün hâlâ Türkiyeli eşcinsellerin büyük çoğunluğu için "out" olmak bir kâbus olma özelliğini sürdürse de, en önemlisi eşcinsel realitesinin görünürlüğüne gerçekleştirdik...

İnkâr edilemeyen, tartışılan, konuşulan bir konu olarak eşcinsellik uzun zamandır gündemde yerini aldı. Bunu "out" olan olmayan eşcinseller olarak hep birlikte başardık.

Eşcinsel dergileri, eşcinsel kültür merkezleri, eşcinsel sempozyumları ile... 1 Mayıs'da, savaş karşıtı mitinglerde dalgalanan gökkuşağı bayraklarımız ile...

Sosyal kültürel hayatlar, ilişkiler değişirken yasalar aynı paralelde ilerlemedi henüz. Meclis tarihinde ilk kez eşcinsellere, görünür gerçek eşcinsellere kapılarını açtı; dinledi ama henüz kaale almadı... Ayrımcılık, Türkiye'de yasal açıdan suç teşkil ediyor. Cinsel yönelim ayrımcılığının da suç olarak tanımlanmasını istiyoruz ama talebimiz karşılık bulmuyor. Eşcinsel davranış Türkiye'de suç değil ama örneğin eşcinsel bir öğretmen meslekten atılabilir. Çalışma hayatında cinsel yönelim ayrımcılığı görünmez bir şiddet olarak karşımıza çıkıyor. Türkiye'de psikiyatri eşcinselliği bilimsel ve akademik bağlamda hastalık olarak görmüyor. Pek çok uzman ve klinik hâlâ kendilerine aileleri veya kurumları tarafından zorla getirilen eşcinsel bireyleri "tedavi" etmeye ve dönüştürmeye kalkabiliyorlar. Askeriye ise Türkiye'nin en güçlü ve söz sahibi kurumu olarak zaten kimseye fikir sormuyor ve işin en doğrusunu ben bilirim diye yoluna devam ediyor. Eşcinsel subaylar, askeri ceza kanununun 153. maddesine göre, "gayri tabii mukarenet", doğal olmayan ilişki niyetiyle işten atılıyorlar ve haklarını arayamıyorlar. Askeri psikiyatri hâlâ 1973'ten kalan ve dünyanın terk ettiği uygulamalarla, eşcinselliği, hastalık olarak görüyor.

Eğitim ve öğretim alanında, eşcinsel ergenlere yönelik zorunlu heteroseksüellik politikaları, eşcinsel gençlerin kişilik, kimlik ve sosyal gelişimlerini sekteye uğratabiliyor. Homofobik tutum ve uygulamalar eşcinsel gençlere yönelik zulme dönüşebiliyor. Eşcinsel gençler üniversiteye geçebilirlerse, kampüslerde biraz soluk alabiliyorlar artık.

Eşcinsel görünürlüğü'nün yükselmesi özellikle metropollerde parkların ve hamamların terk edilmesini, eğlence sektörü üzerinden barların,

klüplerin ve benzeri mekânların önplana çıkmasını beraberinde getirdi. Yeni mekânların yeni ilişkilere ve ilişkilene tarzlara yol açması haliyle gecikmedi. Önceleri eşcinsellerin fiziki şiddete maruz kalmaları ve hatta öldürülmeleri daha çok birincil ilişkiler dolayısıyla bir aile içi şiddet şeklinde yaşanırken artık yeni tarz ilişkilene maruz kalınan fiziki şiddetin şeklini de çevresini de dönüşüme uğratiyordu. Eğlence sektörü ve periferisinde maruz kalınan şiddetin, henüz bir nefret suçu olarak telâkki etmekteyse, yaşı ve konumu ne olursa olsun eşcinsel bireylerin "kolay lokma" olarak görülmelerinden kaynaklanıp, ekonomik temelli olduklarını söylemek mümkün. Seksenli yılların ikinci yarısında polisler erkek eşcinselleri oyuna getirme/tuzağa düşürme taktiklerinden farklı olarak bugün "gey cinayetleri"nden söz edilebiliyor ve ağır aksak da olsa peşine düşüldüğünü görebiliyoruz. Eşcinsellerin görünürlüğü şüphesiz ki eşcinsellerin yaşadıkları sosyal, kültürel, ekonomik ve siyasi sorunların da görünürlüğü anlamına gelmektedir. Daha alacağımız çok yol var ama mücadele sürüyor ve asla geri dönmeyeceğiz..."

### **On üçüncü Bölüm**

#### **LGB Çalışanların Çalışma Hayatında ve Sendikal Süreçte Yaşadıkları Sorunların Ortadan Kalkması için Çözüm Önerileri Hedefler**

Çalışma hayatında yaşanan sorunlar karşısında destek ve dayanışma mekanizması olarak görev alan sendikaların, cinsel yönelim konusunda da duyarlı bir hale gelerek, kendine mensup eşcinsel ve biseksüel üyelerinin yaşadığı problemler karşısında, kişilerin ihtiyaç duyduğu psikososyal ve hukuki desteği sunmasını sağlayabilmek, ikinci olarak mevcut iş yasası ve bu iş yasasını ve çalışma alanını düzenleyen kurallar içerisindeki ayrımcılığa neden olabilecek maddelerin eşcinsel ve biseksüel bireylerin lehine dönüştürülmesini sağlamak, Türkiye’de yaşayan çok sayıda eşcinsel ve biseksüel bireyin varoluşunun farkına varılmasını sağlamak ve tüm vatandaşlar için eşit, demokratik bir toplum düzenine erişmek için gereken zemini hazırlayabilmektir. Tüm bunlar için LGBTT örgütler ve bireyler, insan hakları alanında çalışan diğer sivil toplum kuruluşları ile birlikte koordineli çalışmalıdır, çünkü ötekinin hakkı ancak dayanışma sayesinde elde edilebilir.

#### **Sendikalara düşen temel görevler**

Sendikalar genel merkez, merkez yönetim kurulu ve özellikle şubeler düzeyinde cinsel yönelim ve bu bağlamda yaşanabilecek ayrımcılıklara karşı, öncelikle toplumsal cinsiyet duyarlılığına erişmeli, böylelikle cinsiyete dayalı ayrımcılığı engellemeli, daha sonrasında ise cinsel yönelim ve cinsel yönelimden kaynaklı ayrımcılıklar üzerine politika üreten bir konumda olmalıdır.

Herhangi bir şubeye cinsel yönelim kaynaklı ayrımcılığa uğradığı için başvuran LGB bireyler ve vakaların, genel merkez tarafından takibi yapılmalı, bir vaka sadece şubede kalmak yerine mutlaka genel merkez düzeyine taşınmalıdır. Bunun için sendika genel merkezlerinin, şubeler üzerindeki nüfuzu artırılarak, genel kuruldan bağımsız bireysel vakalar için keyfi karar alma süreci engellenmelidir.

Şubelerde ve genel merkezde çalışanların, insan haklarına duyarlı hareket edebilmeleri için, sendika içi eğitimlere ve toplu sempozyumlara ağırlık verilmelidir.

Bu eğitimler içerisinde hiç bir konu atlanmamalı, hassas gruplar içine dahil olan tüm toplulukların sorunları ve bu sorunlarla başa çıkmanın yolları tartışılarak, vakalar olmadan önce hareket mekanizmaları belirlenmeli ve zamanı geldiğinde uygulamaya sokulmalıdır.

### **Bu çerçevede;**

Çalışanlar arasında hakların eşit dağılımını sağlamak için hassas gruplara önem ve öncelik verilmelidir.

Kadın sekreterlikleri tüzükle koruma altına alınarak, farkındalık eğitimlerinin sayısının artırılmasına ön ayak olunmalıdır.

Kadınlar ve cinsel yönelimleri farklı olanların işyerinde ayrımcılık ve taçize uğramalarını önleyici politika ve mekanizmalar oluşturulmalıdır.

Çalışma hayatı alanında da sendikaların tüzüklerinde "her türlü ayrımcılık" a karşı bir tavır sergilediklerini söylemeleri yeterli değildir. Cinsel yönelimden kaynaklı ayrımcılığın engellenmesi için, ayrımcılık türleri açık bir şekilde tanımlanarak tüzüklerin içeriklerine dahil edilmelidir. Ve sadece başlı başına bu tarz uygulamalar yeterli olmayacağı için sendika içi farkındalık eğitimleri verilirken, sendika çalışanlarını önyargılardan arındırmak için cinsel yönelimler ve homofobinin de altı çizilmelidir.

Farkındalık eğitimleri düzenlenirken, bilgilerin doğru ve eksiksiz aktarılması için mutlaka LGBTT Platformu'na mensup sivil toplum çalışanları ve uzmanlar tarafından bu eğitimlere katkı sağlamaları istenmelidir.

İş yerleri üzerinde sendika ağırlığını artırarak, işverenlerin ayrımcılık uygulayarak keyfi kademe indirme, terfi ettirmeme ve işten çıkarma/ istifaya zorlama gibi kararlarının önünü kesen bir konumda olmalı, böylelikle LGB çalışanların çalışma hayatında yaşadıkları zorlukları engellemede katkı sağlamalıdır.

Devlete ve kanun yapıcılara düşen temel görevler

Genel olarak baktığımız zaman hukuksal düzlemde lezbiyen, gey ve biseksüel bireyler için her hangi bir hukuki desteği görmek mümkün değil. Anayasanın 10. maddesi herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir der. Ancak demokratik ve insan haklarına duyarlı bir düzen için artık cinsel yönelimin bu "benzeri sebepler" kısmından çıkarılarak, diğerleri gibi açık bir şekilde ifade edilmesi gerekir. Böylelikle Türkiye' de yaşayan çok sayıda eşcinsel ve biseksüel bireyin varoluşunun farkına varılmasını sağlamak ve tüm vatandaşlar için eşit, demokratik bir toplum düzenine erişmek için gereken zemini hazırlayabilmek gerekir.

Aynı şekilde devlet memurları kanununun 125. maddesi E fıkrası "Disiplin cezalarının çeşitliliği ile ceza uygulanacak fiil ve haller: devlet memuru vakarına yakışmayan tutum ve davranışta bulunma"; "Görev mahalinde genel ahlak ve edep dışı davranışlarda bulunmak, bu tür yazı yazmak, işaret ve benzeri şekiller çizmek ve yapmak"; devlet memurluğundan çıkarma maddesi: "Memurluk sıfatıyla bağdaşmayacak nitelik ve derecede yüz kızartıcı ve utanç verici hareketlerde bulunmak" gibi düzenlemelerden ahlaka aykırı durumların ve yüz kızartıcı durumların neler olduğu söylenerek, eşcinselliğin bu maddeler içerisinde de-

ğerlendirilmesinin engellenmesi gerekir.

Türk silahlı kuvvetleri iç hizmet kanunu 39. Madde: "Silahlı kuvvetlerde askeri eğitim ile beraber ahlak ve maneviyatın yükseltilmesine ve milli duyguların kuvvetlendirilmesine bilhassa itina olunur. Cumhuriyete sadakat, vatanını sevmek, iyi ahlaklı olmak, üste itaat, hizmetin yapılmasına sebat ve gayret, cesaret ve atılganlık, icabında hayatını hiçe saymak, bütün silah arkadaşları ile iyi geçinmek, birbirlerine yardım, intizam severlik, yapılması men edilen şeylerden kaçınmak, sıhhatini korumak, sır saklamak her askerin esas vazifesidir"; askeri ceza kanunununda 173. Madde; "mukavemeti düzenleyen kanun", bu maddelerde "iyi ahlaklı olmak" kavramının altı çizilerek, önyargı ve homofobiden dolayı eşcinselliği bu kategoriye dahil eden keyfi uygulamaların önü kesilmelidir.

İş kanunu "feshin geçerli sebebe dayandırılması" 18. Madde; "özellikle aşağıdaki hususlar fesih için geçerli sebep oluşturmaz: ırk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din ve benzeri nedenler" der ve yine burada "benzeri nedenler" kısmı açılarak cinsel yönelim de dahil olmak üzere tüm nedenler temellendirilerek açıkça ifade edilmelidir.

Yine iş kanunu içinde toplu iş sözleşmeleri yapılırken bu anlamda yetkili olan sendikalar itibariyle genel ahlak, kamu yararı, kamu düzeni gibi kategorilerin ayrımcılık yasağı aleyhine yorumlamayacağına dair bazı düzenlemeler yapılmalıdır. Uluslararası bütün metinlerde genel sınırlama nedenleri olarak görülen bu nedenlerin, ayrımcılık yasağı aleyhine kullanılamayacağına ilişkin maddeler eklemek gerekir.

Eşit davranmama ilkesi itibariyle iş kanununda ispat yükü şu an işçidedir ve özellikle bu ispat yüküne ilişkin koşulların değiştirilmesine dair uygulamalar üretilmelidir. Çünkü cinsel yöneliminden dolayı doğrudan işten atılmayan, ama gerçek neden işverenin ayrımcılık yapması olduğu durumlarda işçinin eşcinsel olduğundan dolayı atıldığını ispatlaması çok zordur, bu nedenle işçinin herhangi bir ayrımcılığa uğramadan işten atıldığını ispatlamak yükü işverende olmalıdır. Böylelikle eşcinsel ve biseksüel çalışanların çalışma hayatında işini kolaylıkla kaybetmesi engellenmiş olacaktır.

### **LGBT Örgütlere Düşen Görevler**

LGBT Örgüt çalışanları, Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK), Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu (KESK) gibi sendikaları ve o sendikalara bağlı olan alt sendikaları ve Türk Mimar ve Mühendis Odaları Birliği (TMMOB) gibi meslek odalarıyla görüşmeler yapılmalıdır. Bu görüşmeler sırasında tüzükteki ayrımcılıkların detaylı bir şekilde türlerinin yer almasının cinsel yönelim de dahil olmak üzere, sendikalarda tüm ayrımcılıkları engelleme yolunu açmadaki hayati önemi vurgulanmalı, cinsel yönelimden kaynaklı ayrımcılıkları önlemek amacıyla farkındalık artırıcı eğitimler verilmesi konusunda müzakereler yapılmalıdır.

Sendikalarda farkındalık eğitimleri düzenlenirken, bilgilerin doğru ve eksiksiz aktarılması için mutlaka LGBT Platformu'na mensup sivil toplum çalışanları ve uzmanlar tarafından bu eğitimlere katkı sağlanmalıdır. Homofobinin ve cinsel yönelimden kaynaklı ayrımcılıkların ortadan kalkması için eğitimlerde mutlaka bu iki kavrama da değinilmelidir.

LGBT sivil toplum kuruluşlarından kişiler, avukatlar ile bir arada çalışarak LGB işçilerin yaşanan ihaller karşısında neler yapabilecekleri ve hukuki haklarının neler olduğu hakkında bir el kitabı hazırlamalıdır. Böylelikle LGB çalışanlar, bir ayrımcılığa maruz kaldıkları zaman hukuki haklarının neler

olduğunu bu kitapçıklardan bulabilecek ve gerekli yasal işlemleri başlatabileceklerdir.

Milletvekilleri ve hükümet yetkilileriyle birebir görüşmeler yapılmalı, böylelikle Türkiye’de yaşayan çok sayıda eşcinsel ve biseksüel bireyin varoluşunun farkına varılmasını sağlanmalı ve tüm vatandaşlar için eşit, demokratik bir toplum düzenine erişmek için gereken zemini hazırlayabilmek gerekmektedir.

## **Teşekkürler**

Kitabın gerçekleşmesinde katkıları için...

### **Almanya Federal Cumhuriyeti Büyükelçiliği,**

Kürşad Kahramanoğlu, Oya Aydın, Yasemin Öz, Fırat Söyle, Senem Dođanođlu, Leyla Rendekar, Zülfükar Çetin, İsmail Alacaoğlu, Ali Erol, Umut Güner, Burcu Ersoy, Semih Varol, Seçin Tuncel, Remzi Altunpolat ve Oniva Tour, görüşme yapılan, ankete katılan tüm LGB çalışanlar ile sendika görevlilerine...

### **Kaos GL Derneği**











**eşcinseller**  
**BURADA,**  
**sendikalar**  
**NEREDE?**



1 Mayıs 2001, Ankara,

Esçinseller Türkiye tarihinde ilk kez açık kimlikleri ve kendi bayrakları ile 1 Mayıs Mitingine katıldılar.