

Türkiye'de Kamu Çalışanı Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Trans ve İntersekslerin Durumu



KA
OS
GL

**Türkiye’de
Kamu Çalışanı
Lezbiyen, Gey, Biseksüel,
Trans ve İntersekslerin
Durumu**

Hazırlayanlar

Prof. Dr. Melek Göregenli
Avukat Yasemin Öz

Editör

Murat Köylü



Türkiye’de Özel Sektör Çalışanı Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Trans ve İntersekslerin Durumu

Hazırlayanlar: Prof. Dr. Melek Göregenli ve Avukat Yasemin Öz
Editör: Murat Köylü



Yayımlayan: Kaos Gey ve Lezbiyen Kültürel Araştırmalar ve Dayanışma Derneği
(Kaos GL)

Birinci Baskı: Ankara, 2016

Bu kitap parayla satılmaz. İnsan haklarının desteklenmesi amacıyla yapılan ve ticari olmayan etkinliklerde serbestçe kullanılabilir.

Kaos GL
Tunus PTT PK 12 Kavaklıdere 06680 Çankaya - Ankara
Telefon: +90 312 230 0358
Faks: +90 312 230 6277
E-posta: bilgi@kaosgldernegi.org
www.kaosgl.org



AÇIK
TOPLUM
VAKFI



Bu kitap, Kaos GL Derneği tarafından; Uluslararası Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Trans ve İnterseks Derneği – Avrupa Bölgesi (ILGA Europe), Açık Toplum Vakfı ile İsveç Uluslararası Kalkınma ve İşbirliği Ajansı'nın (SIDA) destekleriyle yayımlanmıştır. Bu, yayın içeriğinin ILGA Europe'un, Açık Toplum Vakfı'nın veya SIDA'nın resmi görüşlerini yansıttığı anlamına gelmemektedir.

İÇİNDEKİLER

Bölüm 1: Önsöz	5
<i>Prof. Dr. Melek Göregenli</i>	
Bölüm 2: Türkiye’de Kamu Çalışanı Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Trans ve İnterseklerin Durumu	9
<i>Prof. Dr. Melek Göregenli</i>	
A. Araştırmanın Örneklemi	10
B. Çalışılan Kurumların Özellikleri ve Çalışan Özellikleri	11
C. Cinsel Yönelim ve Cinsiyet Kimliği ile İlgili Değerlendirmeler	14
D. İşyerinde Cinsel Kimlik Açısından Açık Olma Durumu	15
E. İşe Alım Süreci ile İlgili Değerlendirmeler	17
F. İşe Başvuru Sürecinde Ayrımcılık Deneyimleri	18
G. Kurum İçi Ayrımcılık: Engeller ve Destekler	22
H. Kurum İçi Ayrımcılık Deneyimleri	27
I. İşyerinde Ayrımcılık, İş Verimi ve İş Doyumu İlişkisi	33
J. Sendika ve Meslek Örgütlerinde Durum	36
K. Ayrımcılığa Karşı Talepler ve Önlemler	38
Bölüm 3: Yasal Durum ve Araştırmanın Hukuksal Yorumu	43
<i>Avukat Yasemin Öz</i>	
A. Kamu Personeline İlişkin Genel Düzenleyici Mevzuat	44
B. Bazı Kamu Memuriyetlerini Düzenleyen Özel Mevzuat	45
C. Kamu Görevi Sayılan Mesleklere İlişkin Mevzuat	50
D. Araştırmanın Hukuksal Yorumu	50



BÖLÜM

1

ÖNSÖZ

insanların cinsiyetleri gibi cinsiyet kimlikleri, cinsel yönelimleri ve interseks durumları da varoluşsal özellikleridir. Dolayısıyla bunlar, sadece özel hayatta ortaya çıkan, ortaya konan; kamusal alanda ise görünmez kılınabilen, arka plana atılabilen, gizlenebilen özellikler, davranışlar, eğilimler, tercihler gibi düşünülemezler.

İnsanlar baskı altında olduklarında, olumsuz sonuçlarla karşılaşabileceklerine, hoş olmayan duygusal deneyimler yaşayabileceklerine ve kötü sonuçlarla karşılaşabileceklerine dair bir risk algıladıklarında, fikirlerini ifade etmeyebilirler, duygularını açıkça göstermeyebilirler. Buna rağmen, cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği ile ilgili özellikler, zaman zaman saklanıp zaman zaman ortaya çıkarılabilecek nitelikte değildirler. Cinsiyet kimliği ve cinsel yönelimle ilgili özellikler, aynı varoluşsal diğer özellikler gibi, kamusal alanda insanın varlığından ayrılarak görünmez kılınabilecek bir biçimde gerçekleştirilemez. Sıklıkla sanılanın aksine ya da öyle düşünülmesi için bilimsel verilerin ve insanlık tarihinin sağladığı bilgi birikiminin çarpıtılmasıyla oluşturulmaya çalışan yaygın kanaatin tersine, cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğiyle ilgili yanlarımız, sadece cinsel davranışlar biçiminde ya da “hayat tarzı” olarak ortaya çıkmazlar. Bu nedenle, özel alan olarak evlere, “marjinalleştirilmiş” eğlence mekânlarına ya da kentlerin kamusal alanlarının sınırlandırılmış ve işaretlenmiş sokaklarına, caddelerine hapsedilemezler; işyerlerine giderken evde bırakılamazlar; insanın bedeni ve zihniyle birlikte, varoluşun doğal bir parçası olarak insanla birlikte hareket ederler; insan varoluşunun ve bu varoluşun çeşitli sonuç ve ihtiyaçlarının ayrılmaz bir bileşeni olarak vardılar.

Kaos GL Derneği'nin kamu sektöründe çalışan lezbiyen, gey, biseksüel, trans ve interseks (LGBTİ) katılımcılarla gerçekleştirdiği ve ayrıntılı sonuçları bu kitapta sunulan araştırmanın kanımca en önemli bulgusu ise, kamu sektörüne ait işyerlerinde her 20 katılımcıdan sadece 1'inin cinsel kimliğine dair tamamen açık olabildiği gerçeğidir. Geçtiğimiz yıl özel sektör çalışanı LGBTİ'lerle yapılan araştırmanın sonuçlarıyla karşılaştırıldığında, LGBTİ çalışanların özel sektörde kamuya göre daha açık olabildiği görülmektedir. Özel sektör araştırmamız kapsamında bu oran 5 kişide 1

idi. Kamunun, bir işveren de olarak, ayrımcılık karşıtı uluslararası sözleşmelerden ve ulusal mevzuattan kaynaklanan yükümlülükleri düşünülduğünde, bu durumun ne kadar kaygı verici olduğu görülebilir.

Bununla birlikte, araştırma katılımcılarının ifadelerinden izleneceği gibi, çalışanların neredeyse tamamı, cinsel kimliklerinin anlaşılacağı duygusuyla iş saatleri içinde tedirgin, güvensiz, şüpheli, kaygılı ve stres altında olduklarını ifade etmişlerdir. Katılımcıların ifadelerinden görüldüğü üzere bu durum sadece işyerinde ve iş saatlerinde etkili olmamaktadır; kimliğin açığa çıkacağı veya ifşa edileceği korkusu aynı zamanda iş dışındaki zamanlarda da kontrollü davranmayı gerektirmektedir. İş dışında kamusal alanda oluşan ve bazen işyerinden de beslenen sosyal hayat, günümüz yaşamının ayrılmaz bir parçası haline gelen sosyal medya kullanımı, kısacası kamusal hayatın tamamı kontrollü hale gelmekte, bu da bütün bir hayatın, olduğundan farklı biri gibi görünerek, davranarak yaşanmasına yol açmaktadır. Sonuçta, genel olarak tedirgin ve temkinli davranmak yaşam doyumunu ve iş doyumunu kötü etkilemekte, kamuda çalışan katılımcıların dikkatlerini işle ilgisiz süreçlere yönlendirmelerine, kendilerini sürekli kontrol etmelerine, kontrol altında ve güvensiz hissetmelerine neden olmaktadır.

Katılımcılar açısından kamu sektöründe çalışmak, cinsel kimliğin ortaya çıkması durumunda en hafifinden terfi edememe, açıkça veya örtülü biçimlerde dışlanma veya daha ağır durumlarda ise işten atılma, işi kaybetme, hatta haklarında idari/hukuki süreçler işletilmesi riskiyle sürekli olarak birlikte yaşama sonucunu doğurmaktadır. Bunun yarattığı ağır psikolojik baskı, kaygı ve stres, iş doyumunu ve verimliliği de doğrudan etkilemektedir. Açık ya da örtülü ayrımcılık uygulamalarına maruz kalmak, meslekte yükselme süreçlerinde de etkili olmaktadır; nitekim katılımcılarımızın çok küçük bir bölümünün yönetici pozisyonlardan olduğu gerçeği bu olguyu doğrulamaktadır.

Katılımcılar, insanın varoluşsal özelliklerine tehdit olarak da değerlendirilebilecek, çalışma hayatındaki bu minvaldeki hak ihlallerinin ortadan kaldırılmasına yönelik alınması gereken önlemler arasında ilk olarak “anayasal tanınma” hakkını belirtmektedir. Bu talep önemlidir, çünkü kamuda çalışan LGBTİ kişilerin, cinsiyet kimliklerinin, cinsel yönelimlerinin ve interseks durumlarının kamusal güvence altına alınması ancak böyle mümkün olabilecektir. Raporda ayrıntılı olarak anlatıldığı üzere yasal mevzuatta ve politikalar açısından yapılması gereken pek çok değişiklik vardır ama yine katılımcılarımızın görüşlerinden hareketle tekrarlamak gerekirse, bir toplumun bütüncül iyiliği, ancak o toplumu oluşturan her bir kişinin varlığının ve haklarının koşulsuz kabulü ile sağlanabilir. Bu kabul yasal güvence altında olmalıdır ve yasaların uygulanabilirliği, dolayısıyla günlük hayattaki yaygın geçerlilikleri, o toplumun zihniyeti ve ideolojik kabulleriyle ilgilidir.

Prof. Dr. Melek Göregenli
İzmir, 2016



BÖLÜM

2

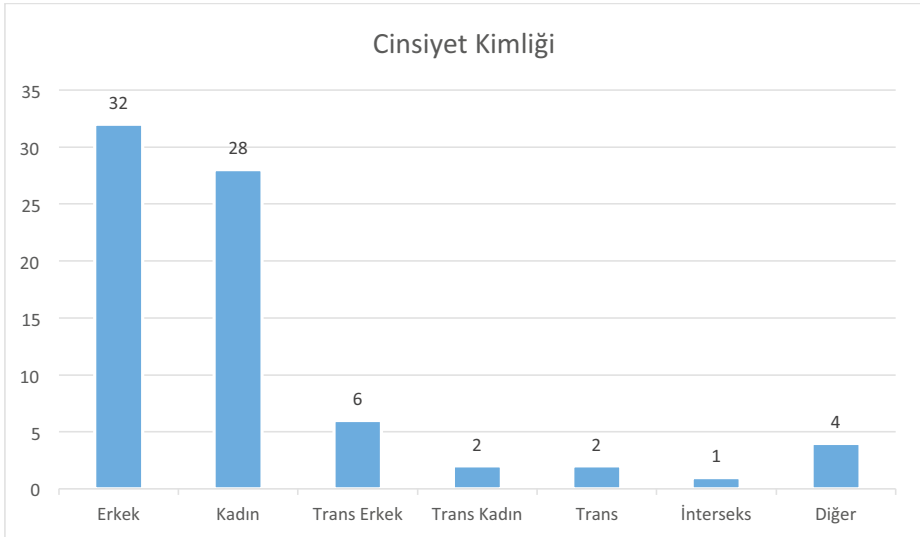
**Türkiye’de
Kamu Çalışanı
Lezbiyen, Gey, Biseksüel,
Trans ve İntersekslerin
Durumu**

A. Araştırmanın Örneklemi

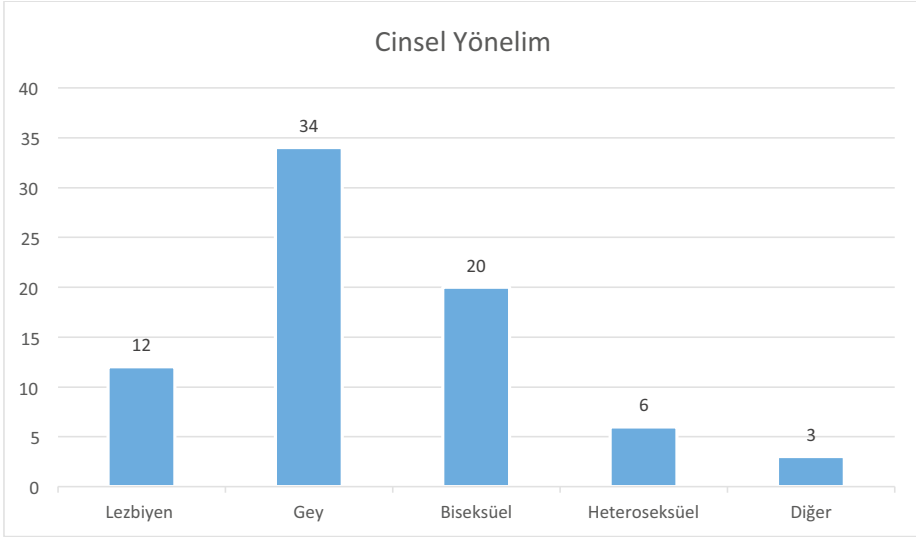


raştırmamız SurveyMonkey Pro sistemi kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Lezbiyen, gey, biseksüel, trans veya interseks (LGBTİ) olduğunu beyan eden ve Türkiye kamu sektöründe memur kadrosunda çalışan 57 kişi (%76) ve sözleşmeli çalışan 18 kişi (%24) olmak üzere toplam 75 kişi araştırmamızın örneklemini oluşturmaktadır. Bu kişiler arasından 26'sı ile yüz yüze görüşülmüştür; diğerleriyle ise sosyal medya veya telefon aracılığıyla iletişim kurularak SurveyMonkey'e yönlendirilmiştir. Araştırmanın hedeflediği çalışma alanları, Kaos GL'nin en erişebildiği alanlar olmasından hareketle ve geniş kamu sektörünü daraltmaya dair bilinçli bir tercihle ağırlıklı olarak kamunun eğitim (20 kişi), akademi (12 kişi), sağlık (9 kişi), sosyal hizmet (9 kişi) sektörleri olacak şekilde seçilmiştir.

Toplam 75 katılımcımızın beyan ettikleri cinsel yönelimleri ve cinsiyet kimliklerinin dağılımı tablolarda sunulmuştur.



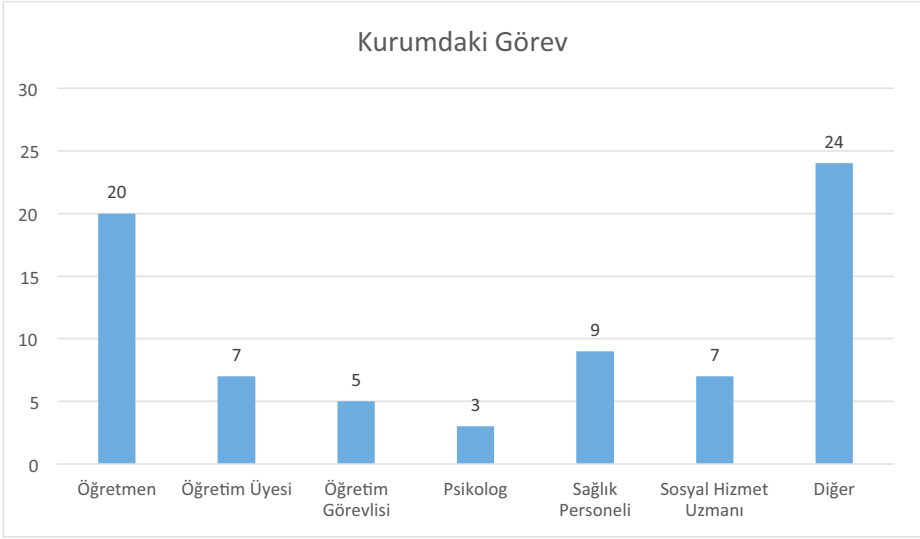
Diğer: Queer, Cinsiyetsiz (2), Akışkan Cinsiyet (Genderfluid)



Diğer: Queer, Bir Kalıba Sokmuyorum, Aseksüel

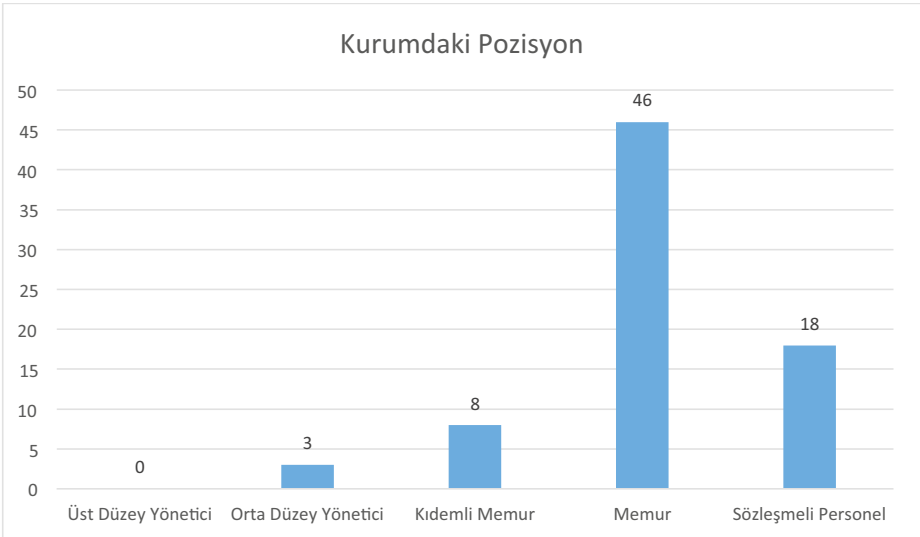
B. Çalışılan Kurumların Özellikleri ve Çalışan Özellikleri

Araştırmamıza katılan kişiler, çalıştıkları kurumlarda farklı pozisyonlarda bulunmaktadır. Çalışılan pozisyonlar ve görevler açısından katılımcılarımızın özellikleri aşağıdaki tablodan izlenebilir. Tabloda görüleceği gibi, katılımcılarımızın büyük bölümü eğitim, sağlık, akademi, sosyal hizmet ve danışmanlık alanında çalışmaktadır. Bu sonuç kuşkusuz LGBTİ kişilerin özellikle eğitim ve danışmanlık sektöründe çalıştığını göstermekten çok, anketimizin ulaşabildiği alanların daha çok buralar olduğuna işaret etmektedir. Nitekim katılımcılarımızın az sayıda da olsa çok çeşitli kamu sektörlerinde görev yaptığı aşağıdaki tabloda görülmektedir.



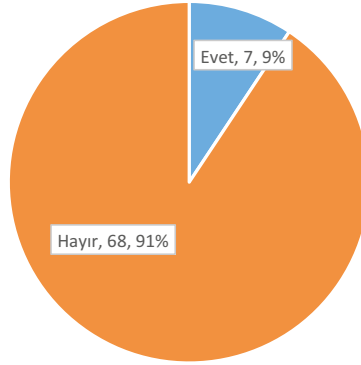
Diğer: Satış Danışmanı, Meslek Memuru, Bilgisayar İşletmeni, Mühendis (3), Sosyolog (2), Uzman (2), Memur, Ekonomi Uzmanı, Orta Düzey Yönetici, Arşiv Memuru, Kariyer Uzmanı, Şoför, Büro Elemanı (2), Zabıt Kâtibi, Güvenlik Personeli, Denetim Uzmanı, Mimar, Anketör (2).

Katılımcılarımızın çalıştıkları kurumlardaki pozisyonlarına baktığımızda ise çarpıcı bir bulguyla karşılaşılmaktadır. Katılımcılarımızın hiçbiri üst düzey yönetici pozisyonunda bulunmamakta, çoğunlukla “memur” statüsünde çalışmaktadır. Ayrıntılı bilgiler aşağıdaki tablodan izlenebilir.

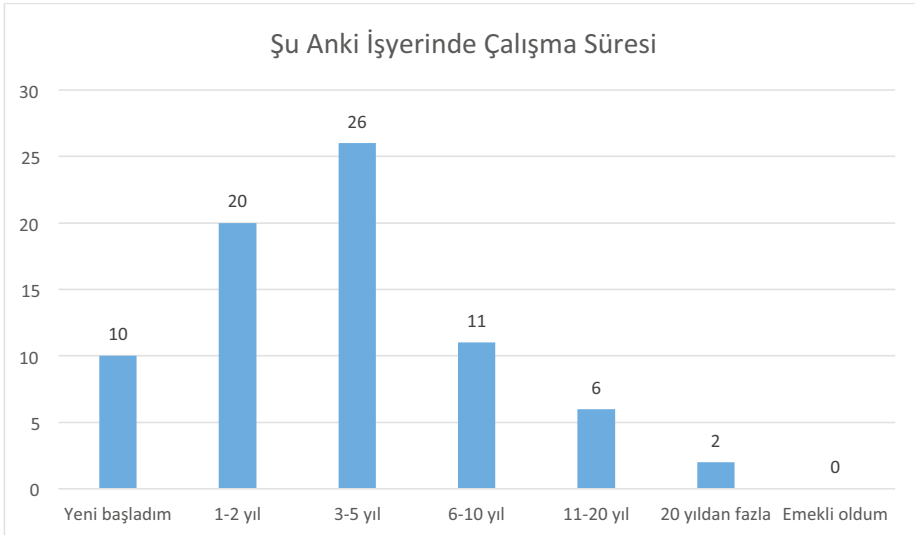


Bu bulguyu destekleyen bir diğer sonuç da, katılımcılarımızın çalıştıkları kurumlarda idari bir görevleri olup olmadığına ilişkindir. Katılımcılarımızın 68'i, yani % 91'i, bu soruya "Hayır" yanıtı vermiştir. Beyan edilen idari görevler; Bölüm Başkanı, Akademik Merkez Yöneticisi, Kısım Şefi, Birim Sorumlusu (4) olmuştur.

Çalışan İdari Görevde Mi?

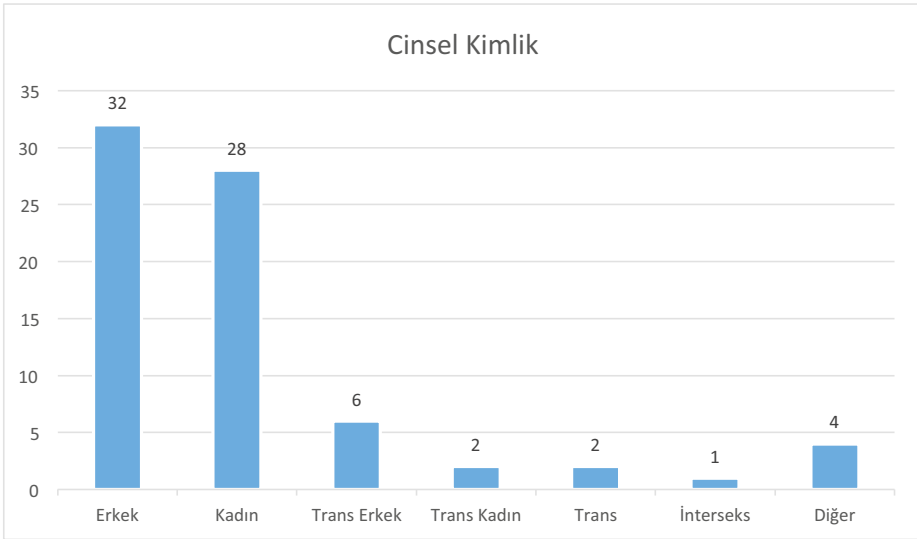


Katılımcılarımızın büyük bölümünün mevcut işyerlerinde çalışma süreleri 1-5 yıl arasında dağılmaktadır. Daha düşük oranlarda olsa da daha uzun çalışma süreleri olan katılımcılarımız da vardır. Bu bulgu, LGBTİ çalışanların ayrımcılık ve ifşa riski nedeniyle sık çalışma yeri değiştirmeleri veya değiştirmek zorunda bırakılmalarından kaynaklanabileceği kadar, Kaos GL'nin ve çevrimiçi olanakların nispeten daha genç bir nüfus tarafından erişiliyor olması durumundan da etkileniyor olabilir.

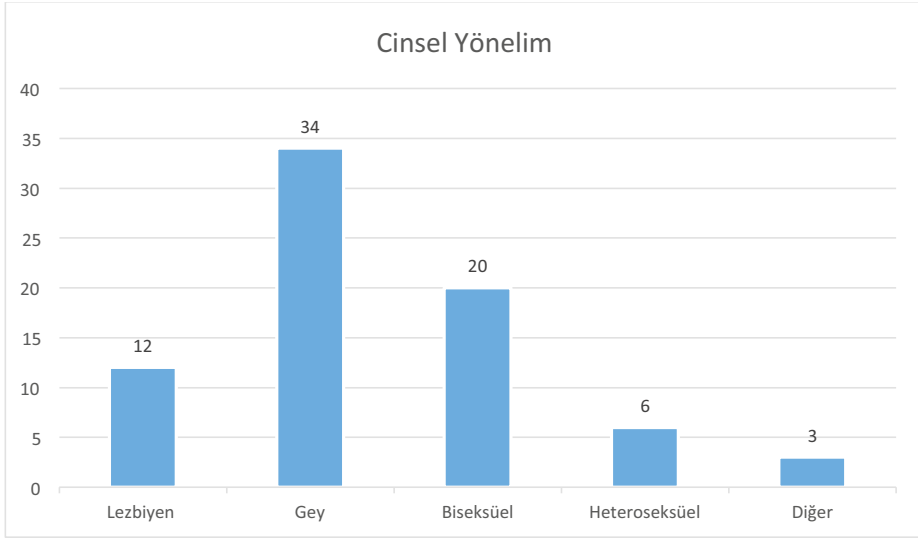


C. Cinsel Yönelim ve Cinsiyet Kimliği ile İlgili Değerlendirmeler

Araştırmamıza katılan toplam 75 katılımcımıza, cinsel yönelim ve cinsiyet kimliklerini tanımlamaları için iki ayrı soru yöneltilmiştir. Yanıtlayıcıların, cinsiyet kimliklerini çoğunlukla “Kadın” ya da “Erkek” olarak ifade ettikleri görülmüştür. Bununla birlikte, katılımcılarımız arasında trans kadın ve trans erkek, interseks ve diğer cinsiyet kimliği kategorilerinden kişiler de yer almaktadır. Az sayıda yanıtlayan, cinsiyet kimliklerini ifade ederken standart, kategorik tanımlamalardan kaçınmışlardır. Cinsiyet yönelimleri açısından değerlendirdiğimizde, büyük oranda erkek ve kadın eşcinsellerin, daha sonra biseksüellerin (cinsiyet kimlikleri açısından 2 erkek, 16 kadın, 1 trans erkek, 1 trans) çoğunlukta olduğu görülmektedir. Ayrıca, kendisini herhangi bir cinsiyet kimliğiyle tanımlamayan ya da farklı, geçişli kategorilerle tanımlamayı tercih eden belirli sayıda katılımcımız olduğu da görülmektedir. Ayrıntılar aşağıdaki tablolardan izlenebilir.



Diğer: Queer, Cinsiyetsiz (2), Akışkan Cinsiyet (Genderfluid)

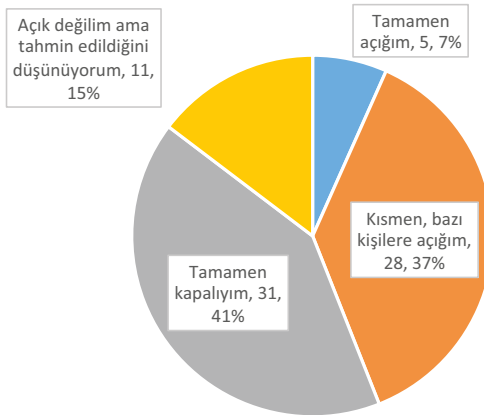


Diğer: Queer, Bir Kalıba Sokmuyorum, Aseksüel

D. İşyerinde Cinsel Kimlik Açısından Açık Olma Durumu

İşyerinde cinsel kimliğin açık olup olmadığı konusundaki sorumuza çalışanların %41'i, yani 5 kişiden 2'si, "tamamen kapalı oldukları" yanıtını vermiştir. % 37'si kısmen açık olduğunu, sadece % 5'i ise cinsel kimliği açısından işyerinde tamamen açık olduğunu belirtmiştir. Yani 20 kamu çalışanı LGBTİ'den sadece 1'i cinsel kimliğini doğrudan, hiç kimseden çekinmeden ortaya koyabilmektedir. Açık olmasalar da tahmin edildiklerini düşünenlerin oranı da %15, yani 11 kişidir.

İşyerinde Cinsel Kimliğe Dair Açık Olma Durumu

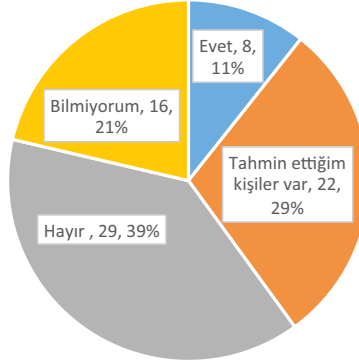


Bu bulgular, kamu sektöründe cinsiyet kimliği ve cinsel yönelim bakımından açık olma oranının çok düşük olduğunu göstermektedir. Bu oran, Kaos GL'nin 2015 yılında yürüttüğü Türkiye'de Özel Sektör Çalışanı LGBTİ'lerin Durumu araştırmasında %22 olarak bulunmuştu.¹ Yani, iki araştırma karşılaştırıldığında, LGBTİ çalışanların özel sektörde kamuya göre daha açık olduğu görülmektedir. Kamunun, bir işveren de olarak, ayrımcılık karşıtı uluslararası sözleşmelerden ve ulusal mevzuattan kaynaklanan yükümlülükleri düşünüldüğünde, bu durum endişe vericidir.

Bir katılımcımız ise yanıtında, henüz kimseye açık olmadığını ancak LGBTİ konularında olumlu, destekleyici sohbetler yapabildiği bir arkadaş grubuna sahip olduğunu aktarmıştır.

Katılımcılarımıza, çalıştıkları işyerinde kendileri dışında LGBTİ çalışan olup olmadığı sorulmuştur. Alınan yanıtlar, kamuda LGBTİ çalışan oranının, görünür olandan çok daha yüksek olduğu bilgisini destekler niteliktedir. Ayrıca, araştırmamıza yansıyan tablo, mevcut kurumsal ve toplumsal ayrımcılık ve baskıların, LGBTİ çalışanların arasındaki iletişim ve dayanışma olanaklarını son derece zayıflattığı bilgisi ile tutarlılık göstermektedir.

İşyerinde Başka LGBTİ Çalışan Olma Durumu

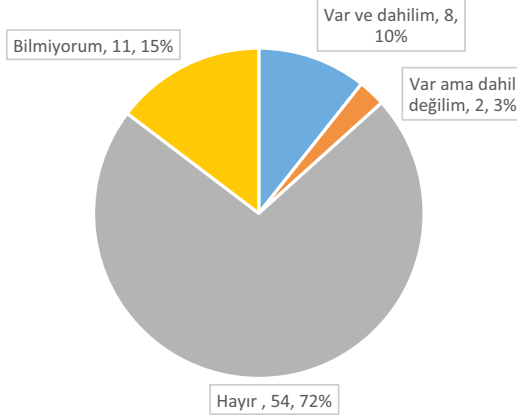


Benzer şekilde, işyerinde LGBTİ çalışanlar arasında bir iletişim ağı olup olmadığı yönündeki sorumuza verilen karşılıklarda da, çalışanların çoğunluğunun cinsel kimliklerini gizlemek zorunda bırakılması nedeniyle böylesi yapıların ya hiç olmadığı ya da yeterli olmadığı yönünde yanıtlar alınmıştır. Aslında kamu kuruluşları, dezavantajlı konuma tabi tutulan LGBTİ çalışanları hak ihlallerine karşı koruyacak, savunacak ve güçlendirecek, sosyalleşerek birbirleriyle dayanışmalarına olanak tanıyacak resmi ve özel LGBTİ çalışan gruplarını açıkça desteklemeli ve varlıklarını duyurmalı-

¹ http://www.kaosgldernegi.org/resim/yayin/dl/de_ozel_sektor_calisani_lgbti__turkce.pdf

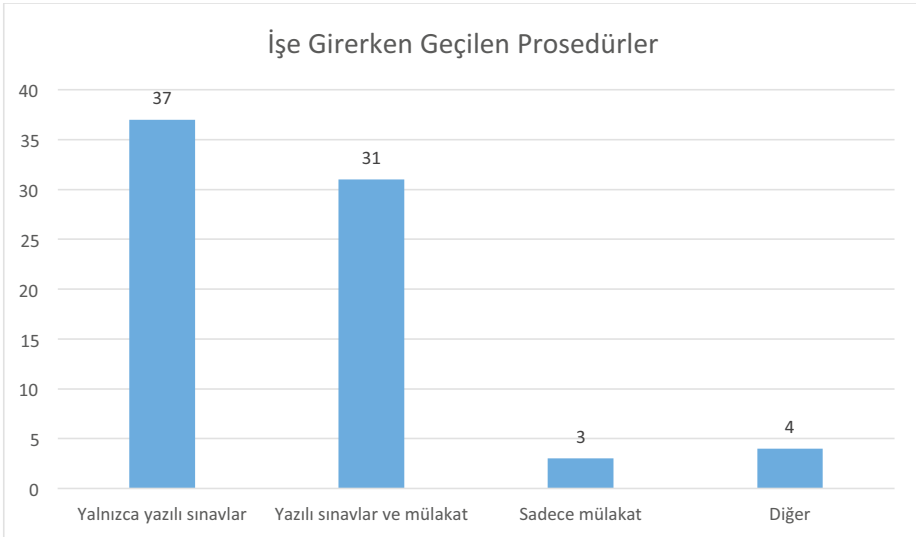
dır. Ayrıca, kurumların mevcut cinsiyet eşitliği ve insan hakları birimlerinin mevzuat ve politikaları bu bakış açısıyla yeniden tasarlanmalıdır. Bu bakımdan sendikalara da benzer bir görev düşmektedir.

İşyerinde LGBTİ Çalışanlar Arasında İletişim Ağı Olma Durumu



E. İşe Alım Süreci ile İlgili Değerlendirmeler

Kamu çalışanı LGBTİ'ler, çalıştıkları işlere büyük çoğunlukla yazılı sınavlar ve yazılı sınavlara ek olarak mülakatlar yoluyla girmektedirler. Az sayıda katılımcımız işe alım sürecinde sadece mülakata alınmış ya da referanslar aracılığıyla seçilmiştir.

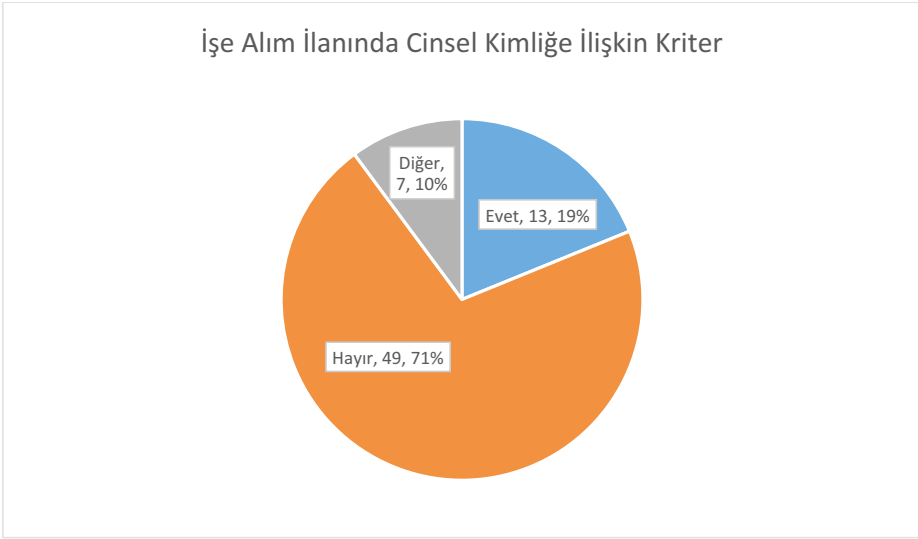


Diğer: Şehit Yakınıym, Referans (3)

İş İlanlarında Cinsel Kimliğe İlişkin Kriter veya Beyan

“Çalıştığınız kurumun iş ilanlarında cinsel yönelim, cinsiyet kimliği veya interseks durumu ile ilgili başvuruyu destekleyici ya da engelleyici herhangi bir açık ya da gizli kriter veya beyan ile karşılaştınız mı?” sorusuna verilen yanıtların büyük çoğunluğu, iş ilanlarında destekleyici ya da engelleyici bir ifade ile karşılaşılmadığını göstermektedir. Bununla birlikte, sadece kadınların başvurabileceği ilanlar bulunduğu belirtilmiştir.

Bazı katılımcılarımız, çalıştıkları kurumların mevzuatında, özellikle de Milli Eğitim Bakanlığı’nın mevzuatında, LGBTİ’lere yönelik ayrımcılığa yol açabilecek maddelerin mevcut olduğunu belirtmişlerdir. Kamu kuruluşlarından beklenen, çalışma hayatında dezavantajlı ve savunmasız kesimlerden LGBTİ’leri işe başvurmaya açıkça cesaretlendirecek iş ilanları yayımlamalarıdır.

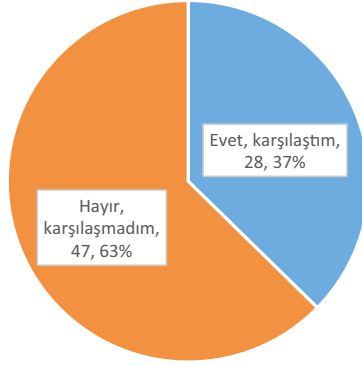


Diğer: “Sadece kadınlar için geçerli olduğu belirtilmişti”, “Eskiden mesleği elinden alınan öğretmenler örtülü bir unsur”, “Milli eğitim mevzuatında ucu açık kanunlar var”, “PC ortamında atamam yapıldığı için ayrıma maruz kalacağım biriyle iletişim kurmak zorunda kalmadım”, “Tayin ile atamam yapıldı”, “İşe alım ilanı sistemi bulunmamakta”, “Devlet memuriyetinde bu her türlü bir engel, eğer açık dile getirilirse, o yüzden belirtmedim”.

F. İşe Başvuru Sürecinde Ayrımcılık Deneyimleri

Araştırmamızda yöneltilen bir diğer soru, “İşe başvuru sürecinden ‘sonraki’ aşamalar esnasında (sınav, mülakat, staj dönemi, işe kabul vb.) cinsel kimliğinizin ‘engelleyici’ olduğunu veya olabileceğini düşündüğünüz herhangi bir durum yaşandı mı?” olmuştur.

İşe Başvuru Sürecinde Ayrımcılık Deneyimleri



Yukarıdaki tabloda görüleceği üzere, katılımcılarımızın yüzde 37'si, yani yaklaşık 5 kişiden 2'si, başvuru süreci esnasında ve işe ilk başladıkları dönemde çeşitli açık ya da örtülü, doğrudan veya dolaylı ayrımcılıklar yaşamışlardır. Şüphesiz ki bu bulgu, beş kamu çalışanından birinin cinsel kimliğine dair açık olduğu bilgisi ile birlikte yorumlanmalıdır.

Bu ayrımcılıklardan bir türü, bazı pozisyonlara gelmek ya da çalışma gruplarına katılmak için “erkek” olmak gerekliliği biçimindeki açık-yapısal koşul ile ortaya çıkmaktadır.

Bir başka açık ayrımcılık biçimi ise, çalışanın cinsiyet kimliği ya da cinsel yönelimi hakkında “araştırma” yapıp bunun üst mercilere bildirilmesi biçiminde gerçekleşmiştir.

Zorunlu askerlik süreci, çalışanın cinsiyet kimliği ya da cinsel yöneliminin iradesi dışında açığa çıkması konusunda önemli bir eşittir. Bu nedenle bazı katılımcılarımız, askerlik sürecini istekleri dışında çeşitli biçimlerde yerine getirmek zorunda kalmışlardır veya neden askerlik yapmadıklarına dair resmi veya informal belgeler kimliklerinin ifşa olmasına neden olmuştur.

Sosyal medya kullanımı, katılımcılarımızın cinsiyet kimlikleri ve cinsel yönelimlerinin istekleri dışında izlenmesine kaynaklık eden bir baskı aracına dönüşebilmektedir. Bu nedenle katılımcılarımızın bazıları, bir önlem olarak, sosyal medyada kendi kimlikleriyle bulunmamayı tercih etmektedirler.

Ayrıca katılımcılarımız; genel olarak muhafazakâr, otoriter ve cinsel çeşitliliğe karşı baskıcı iklimin, bütün varoluşlarını etkilediğini ve sürekli kendilerini kontrol ederek

yaşamak zorunda kaldıklarını belirtmişlerdir. Cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği ayırıcılığının yanı sıra cinsiyetçiliğin de pek çok ayırıcılık deneyimini etkilediği gözlemlenmiştir. Aşağıdaki listede bazı katılımcılarımızın kendi ifadeleri ve deneyimleri aktarılmıştır.

“Bir kürsüye başvururken yapısal ayırıcılık var. Kurullara girerken örtülü bir şekilde [başkasını] istemeyen eril ekipler yönetiyor.” (Lezbiyen, akademik merkez yöneticisi bir öğretim üyesi)

“Deşifre edilme korkusu yaşadım ve bununla alakalı üstü kapalı tehditler.” (Lezbiyen bir öğretmen)

“Süpervizör olmak için erkek olmak gerekiyordu.” (Biseksüel, kadın bir sözleşmeli satış danışmanı)

“Eğitimler esnasında çok sık durum yaşandı. Eğitimlerde LGBTİ'lerden ‘tehlikeli kişiler’ olarak bahsediliyor.” (Biseksüel, kadın bir sözleşmeli anketör)

“Bakış açısından kaynaklı durumlar yaşandı; örtülü şekilde olaylar yaşandı.” (Biseksüel, kadın bir öğretim görevlisi)

“Heteroseksist hiyerarşi kendini hissettiriyor; giyim kuşam yoluyla hissettirilen davranışlar ve alışkanlıklar bulunmakta.” (Aseksüel, trans kadın bir kıdemli kariyer uzmanı)

“Doğalında bir baskı vardı. Taşranın olumsuz tutumu...” (Gey bir sosyal hizmet uzmanı)

“Dinci kimlik bariz olarak dayatılıyor.” (Gey bir öğretmen)

“Öğrenirlerse ne olur şeklinde çekincem ve kaygılarım vardı.” (Gey bir sosyal çalışmacı)

“İşe alımımda cinsel yönelimimin sorun edilebileceği kaygısıyla Facebook’umu başka adla açıp kullanmış idim.” (Biseksüel, kadın bir sözleşmeli büro elemanı)

“Kendimi baskı altına aldım; böyle bir durumun olmamasını ben kendim sağladım; sosyal medya hesaplarımı gözden geçirdim, temizledim.” (Lezbiyen bir meslek memuru)

“İlk yıl, stajyer öğretmenlik durumunda, kadın müdüre hakkımda malzeme aradı. Adımı ve soyadımı Google’da aratarak Kaos GL haber portalından bir yazıyı İl Millî Eğitim Müdürlüğüne ulaştırdı.” (Gey bir öğretmen)

“Rahatsız edici bakışlar dışında yüzüme karşı bir şey söylemeye cesaret edemediler.” (Trans erkek, heteroseksüel bir öğretmen)

“Askerlik sürecinden eşcinsellik yüzünden muaf olsaydım işe alınmayacaktım, diye düşündüm. Bu yüzden bedelli askerlik ödemesi yapmak durumunda kaldım.” (Gey bir öğretmen üyesi)

“Konuşmacı olduğum bir Kaos GL etkinliğine dair haber, stajyer öğretmenken müdürüm tarafından İlçe Milli Eğitim Müdürü ile art niyet güdümlere paylaşıldı. Bir mobbing unsuru olarak kullanıldı.” (Gey bir öğretmen)

“Stereotip olarak farklı olmamın zorlayıcı olabileceğini düşünmüştüm.” (Akışkan cinsiyete sahip, lezbiyen bir hekim)

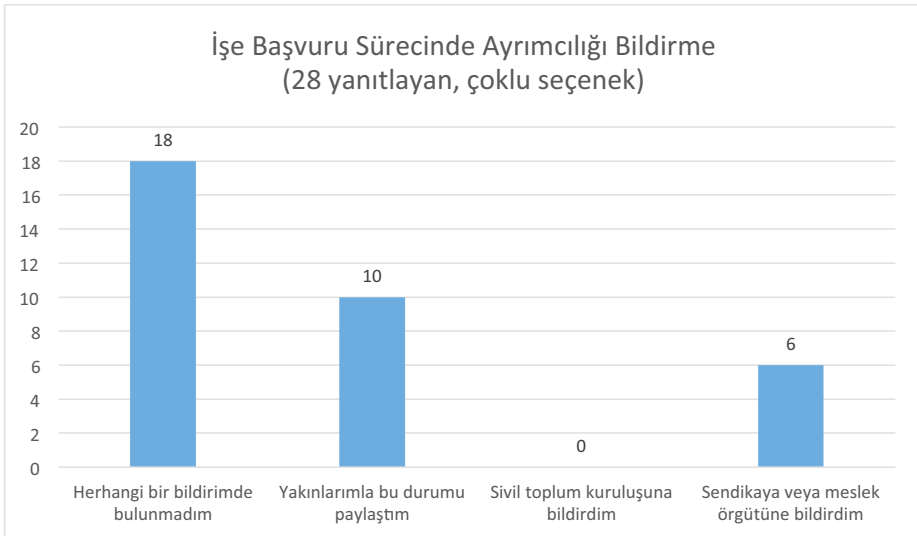
“657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun ilgili maddeleri, 'Bir devlet memuru görevi esnasında ya da özel yaşamında devlet memuru vakarına yakışacak biçimde yaşamak zorundadır' der.” (Biseksüel, kadın bir sosyolog)

“Üniversitede hocalarımın muhafazakâr yapıda insanlar olmalarından ötürü, kimliğimin bu yönünü bildiklerinde bana karşı kullanabileceklerine dair bir önsezi/önyargım var.” (Gey bir öğretmen üyesi)

“Kadın kimliğimle ilgili birçok problemle karşılaştım; son derece gerici bir kurum olduğundan cinsel yönelimimle ilgili ciddi kaygılar yaşadım.” (Biseksüel, kadın bir sözleşmeli anketör)

İşe Başvuru Sürecinde Yaşanılan Ayrımcılığı Bildirme

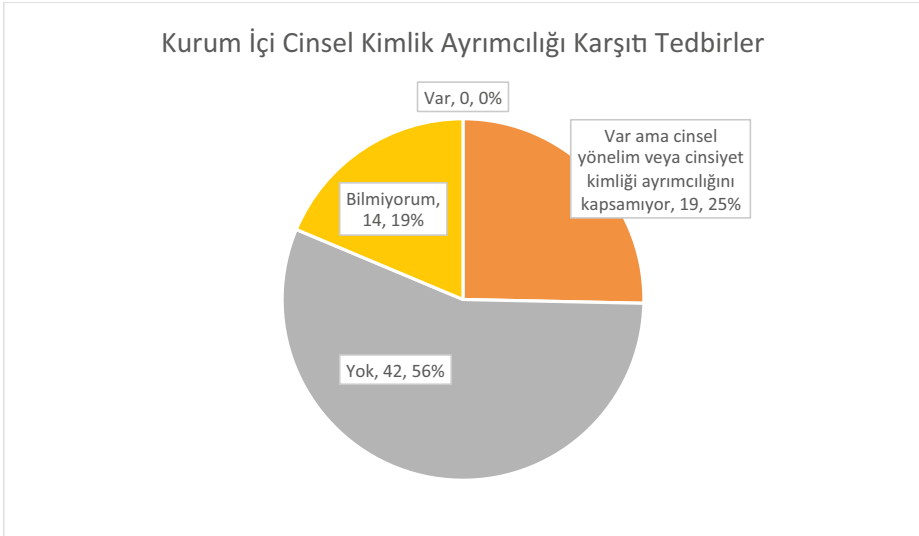
75 katılımcıdan 28'i, işe başvuru süreçlerinde (sınav, mülakat, staj dönemi, işe kabul vb.) ayrımcılık ile yüzleştiklerini belirtmişlerdi. Bu kişilere özel olarak, “Söz konusu engelleyici durum ile ilgili işyeri yönetimine veya bir başka kamu kurumuna bildirimde bulundunuz mu?” sorusu yöneltilmiştir. Yanıtlar, aşağıdaki tabloya yansıtılmıştır.



Görüldüğü üzere, 28 katılımcıdan 18'i karşılaştıkları ayrımcılığı hiçbir kamu veya sivil toplum kurumuna bildirmemiştir. Sadece 6 kişi, durumu meslek örgütleri veya sendikalar ile paylaşırken 10 kişi de yakınlarına aktarmakla yetinmiştir. Bu bulgu, LGBTİ kişilerin yargı organları ve Kamu Denetçiliği Kurumu dahil kamu kuruluşlarını ve sivil toplum kuruluşlarını etkisiz bulduğu, onlara güvenmediği veya inanmadığı şeklinde yorumlanabilir. Ayrıca, başvuru yapmaları durumunda kamu kuruluşlarında başka ayrımcılıklar ile yüzleşmekten, ifşa edilmekten çekinmiş olabilirler.

G. Kurum İçi Ayrımcılık: Engeller ve Destekler

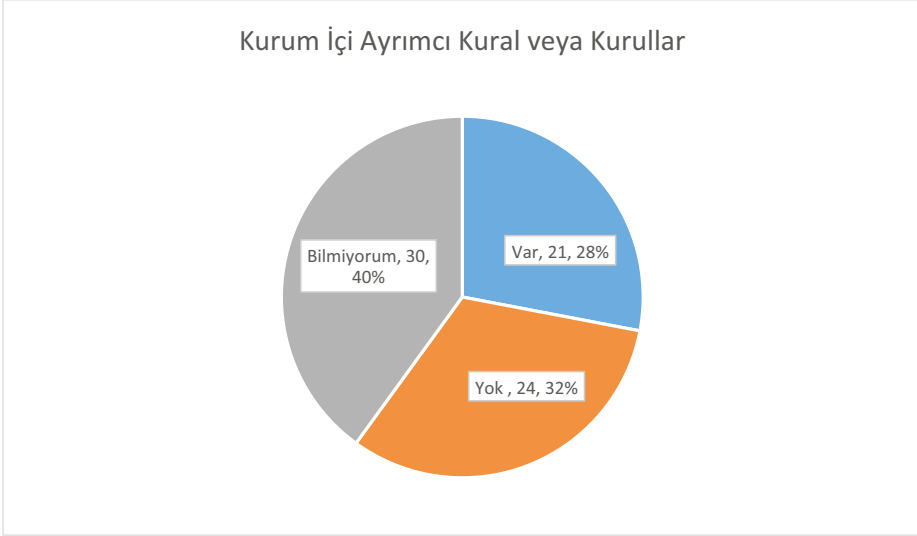
Katılımcılarımıza yönelttiğimiz, “Çalıştığınız kurumun kurumsal prosedürleri içinde, çalışanlar arasında terfi, atama, işten uzaklaştırma ve mesleki eğitim konuları dâhil olmak üzere cinsel yönelim veya cinsiyet kimliği temelli ayrımcılığı, mobbingi veya tacizi engelleyecek kurallar ya da kurullar var mı?” sorusuna hiç kimse “Evet” yanıtı vermemiştir; cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğine yönelik ayrımcılık konusunda özel bir tedbir bulunmadığı belirtilmiştir. Bir grup katılımcımız ise kurumlarında ayrımcılık karşıtı genel kurullar/kurullar olduğunu ama bunların kapsamında cinsiyet kimliği ve cinsel yönelim temelinde korumanın yer almadığını belirtmiştir. Hatırı sayılır sayıda çalışan da (14 kişi), böylesi kurul veya kurullardan haberdar değildir.



Kurum İçi Ayrımcılık Yaratın Kurullar veya Kurullar

Yanıtlayanların çalıştığı kurumların prosedürleri içinde LGBTİ çalışanlara yönelik ayrımcılık yaratan kurullar veya kurullar olup olmadığı yönündeki sorumuza verilen yanıtlar ise, katılımcılarımızın büyük bölümünün (% 40.63) bu konuda bilgi sahibi olmadığını göstermektedir.

Bu soruya böyle kuralların veya kurulların “var olduğu” şeklinde yanıt veren katılımcılarımız, çeşitli biçimlerde yapısal-açık ayrımcılık mevzuatı veya uygulaması olduğuna dikkat çekmişlerdir.



Yukarıdaki tabloda yanıt dağılımı resmedilen, “Çalıştığınız kurumun kurumsal prosedürleri içinde LGBTİ çalışanlara yönelik doğrudan veya dolaylı ayrımcılık yaratan kurallar, teamüller, uygulamalar var mı?” sorusuna “Var” karşılığını veren kişilerin ifadelerinden örnekler aşağıda görülebilir.

“Kılık-kıyafet yönetmeliği var. Kanunlarla yasaklanmış gayri meşru birlik-telik tanımlamaları var. Verilen eğitimlerde var. Cinsel kimlik eşitliği biriminin olmaması, etik kurulların ise heteronormatif tutumu bu duruma örnek.” (Lezbiyen bir öğretim üyesi)

“Disiplin Kurulları transseksüelleri yok sayıyor. Sadece kadın ve erkek algısı var.” (Trans erkek, heteroseksüel bir zabıt kâtibi)

“Devlet Memurları Kanunu’nda yüz kıyartıcı suç içine konulabiliyor.” (Gey bir öğretmen)

“Dolaylı yoldan bulunmakta; kişisel inisiyatifler ve Disiplin Kurulu elinde olanların uygulamaları belirleyici olmakta.” (Gey bir öğretmen)

“Devlet Memurları Kanunu’ndaki genel ahlaka aykırı davranışlar her yöne çekilebilir.” (Lezbiyen bir öğretmen)

“Uygulamalarda eşcinsellik ahlaksızlık olarak görülerek çalışma yapılıyor; öteki olarak konumlandırılıyor.” (Gey bir sosyolog)

“Dolaylı olarak var. Eş durumu tayininden faydalanamamak bir ayrımcılık. Bu hak sadece heteroseksüellere verilen bir hak.” (Gey bir öğretmen)

“Örtülü ve sözlü var ama doğrudan, direkt olarak yok.” (Cinsel yönelimini ve cinsiyet kimliğini sınıflandırmadığını ifade eden bir öğretmen)

“Göz önünden uzaklaştırma, pasif görevlere atama hatta emekliliğe zorlama vs.” (Gey bir uzman)

“Yazılı olmayan şeylerin mevcut olduğunu düşünüyorum. Dışlama, uzak tutma, yükselmesine engel olma gibi şeylerin gerçekleşmesini çok olası görüyorum.” (Biseksüel, kadın bir sözleşmeli uzman)

“Dolaylı olarak tüm sistem ayrımcılık yaratıyor ama doğrudan bir yasa, müdahale yok ve eğitim seviyesi yüksek kişilerin olduğu bir kurum olduğundan kişilerden doğrudan bir baskı yok.” (Lezbiyen bir meslek memuru)

“Doğrudan yok ancak her kurulun içinde tutum olarak bu ayrımcı tutumlar gözlenmekte”. (Biseksüel, kadın bir öğretmen)

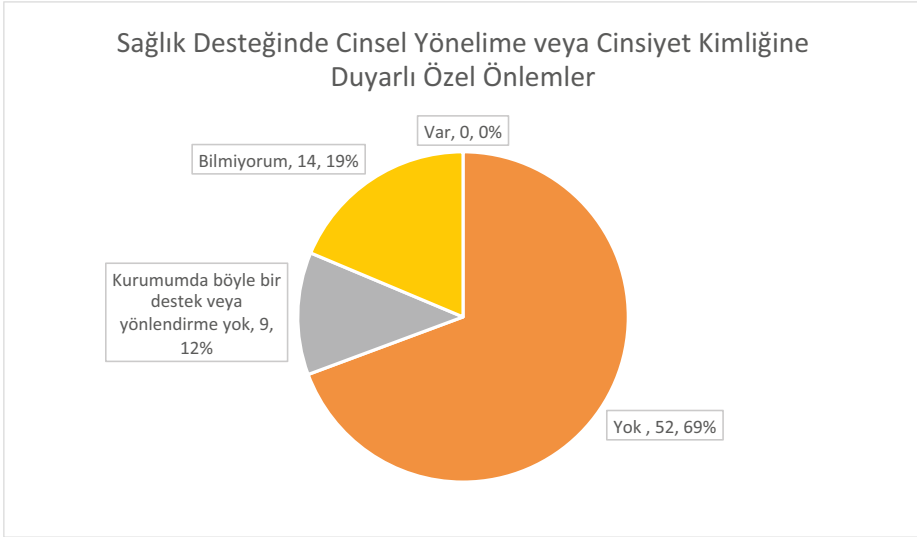
“Herhangi bir eş yardımı ya da başka benzer şeyler yok.” (Biseksüel, kadın bir sözleşmeli memur)

Bir katılımcımız ise meselenin cinsiyet boyutuna işaret etmiştir.

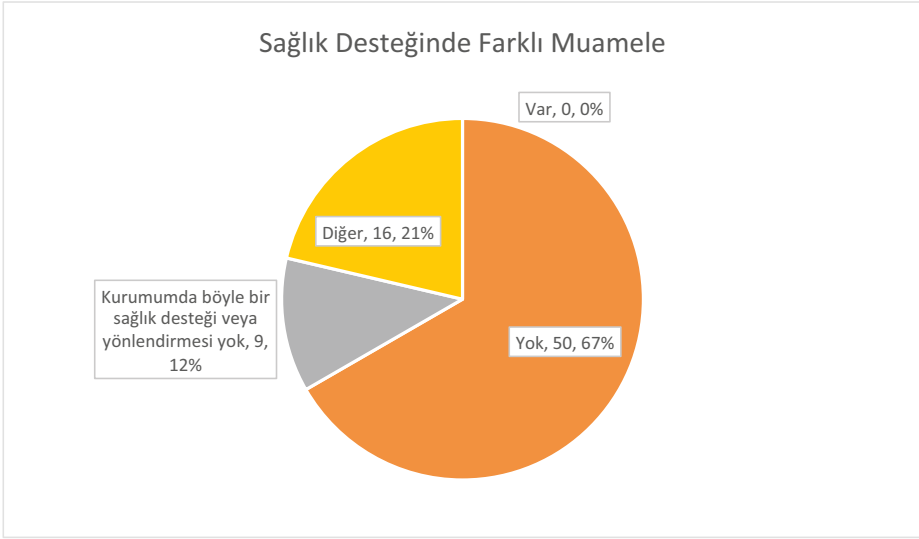
“En başta kadınlara yönelik ayrımcılık var. Kadınlara üst düzey pozisyonlarda fazla yer verilmiyor ve kadın, değerli olarak nitelenecek işlerde çalıştırılmıyor ve kadınların varlığından rahatsız olan erkek çalışanlar var. LGBTİ bilirliliği olan personeller olsa kesin işten atılırdı.” (Gey bir sözleşmeli büro görevlisi)

Sağlık Destekleri

Çalışanlara, işyerlerinde sağlanan sağlık destekleri kapsamında cinsel yönelim, cinsiyet kimliği veya interseks durumuna duyarlı özel önlemler olup olmadığını öğrenmek amacıyla sorduğumuz soruya karşılık katılımcılarımız, çok büyük bir çoğunlukla, böyle bir özel desteğin ve önlemin bulunmadığını belirtmişlerdir. Bu eksiklik, özellikle, geçiş sürecindeki veya sürece başlamayı düşünen translar için endişe vericidir.



Sağlık konusunda genel yaklaşımları öğrenmek amacıyla sorduğumuz bir başka soru da “İşyerinizde sağlık desteğine ihtiyaç duyduğunuzda - olumlu veya olumsuz - farklı bir yaklaşımla karşılaşıyor musunuz?» olmuştur. Bu soruya verilen yanıtlarda da benzer bir tablo izlenmektedir. Büyük çoğunlukla, özel bir destekleyici yaklaşım bulunmamaktadır. Bu soruya verilen yanıtların değerlendirilmesi sürecinde çalışanın cinsel kimliğinin açık olup olmaması da önemli bir faktördür. Genellikle açık olunmadığı düşünüldüğünde, sağlık hizmetleri sürecindeki yaklaşımların “nötr” olduğunun belirtilmesi doğaldır. Bununla birlikte, bu soruya verilen yanıtlar içinde, cinsiyet kimliği veya cinsel yönelimin açık olmaması durumunun iş hayatında nasıl zorluklar yarattığı ve özel önlemler olarak yaşamının zorlukları konusunda katılımcılarımızın deneyimleri önemli ipuçları sağlamaktadır. Az sayıda katılımcımız ise, işyerinde herhangi bir sağlık hizmetinin verilmediğini belirtmiştir. Bu konudaki yanıtların dağılımları aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

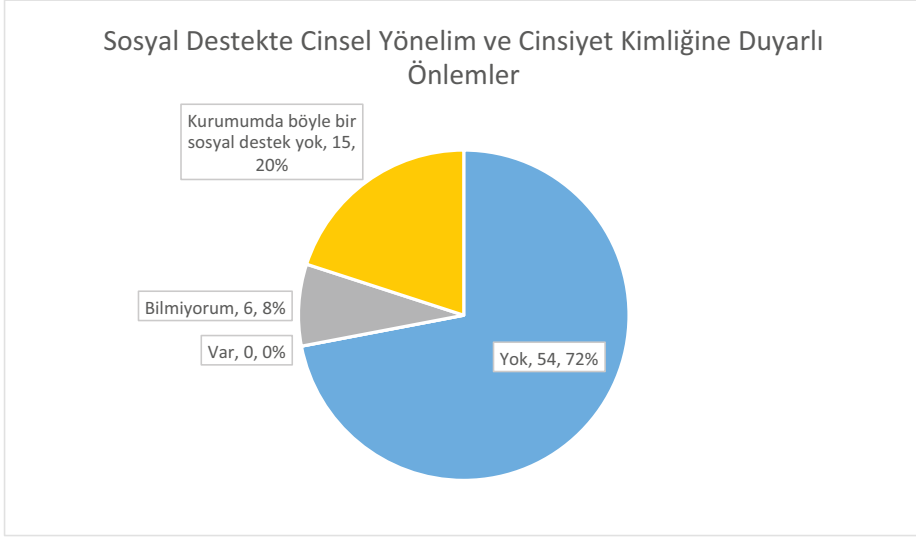


Diğer yanıtını işaretleyen tüm katılımcılarımız, cinsel kimliklerine dair açık olmadıkları için böyle bir durum yaşamadıklarını beyan etmişlerdir.

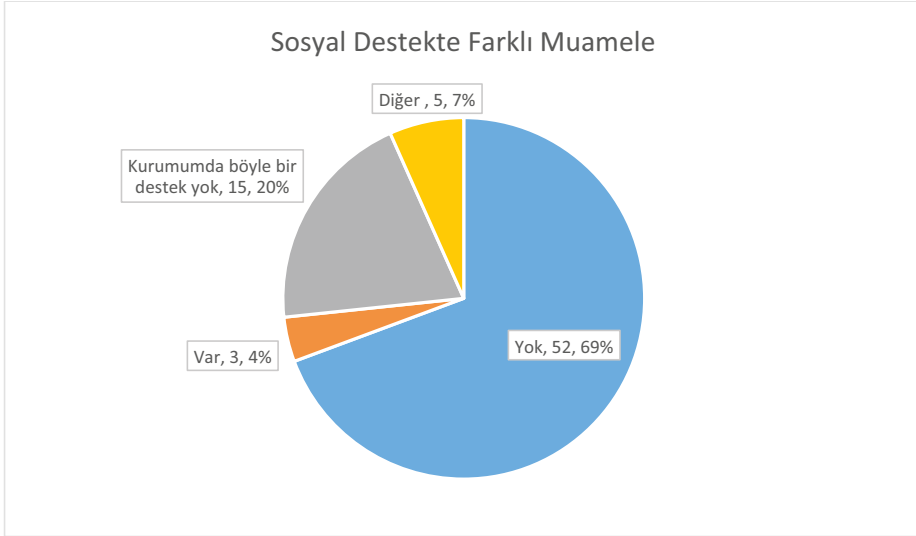
Sosyal Destekler

“Çalışanlara yönelik sosyal yardımlar ve benzeri hizmetler kapsamında LGBTİ çalışanların içerilmesi için özel önlemler alınıyor mu?” sorusuna katılımcılarımızın verdikleri yanıtlar, çoğunlukla bu konuda da LGBTİ çalışanların görünmez olduğuna, savunmasız ve dezavantajlı durumlarına işaret etmektedir.

Bazı katılımcılarımız ise, bu tür yardımların hiç kimse için var olmadığını belirtmişlerdir. Bu yardımlara ulaşma konusunda, katılımcılarımızın büyük bir bölümü “açık” olmadığı için herhangi bir ayrımcılıkla karşılaşmaları söz konusu olmamaktadır. Kamuda, bu tür uygulamalar merkezi olarak planlandığı için, çalışılan kurumdaki değil, genel uygulamalardan yararlanıp yararlanamama belirleyici olmaktadır. Özel önlemler ve eşitlik yaklaşımının ancak yasal mevzuatın ve kamu politikalarının değiştirilmesiyle sağlanabileceği düşünülebilir. İlgili grafikler aşağıda sunulmuştur.



Katılımcularımıza yönelttiğimiz bir diğer soru, “İşyerinizde sağlanan sosyal yardımlara ulaşırken farklı bir muamele ile karşılaşıyor musunuz?” olmuştur. Verilen yanıtların dağılımı aşağıdaki tablodan izlenebilir.



Kurumlarında çalışanlara sağlanan sosyal desteklerde cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelinde farklı muamele mevcut olduğunu belirten 3 katılımcımız da, evli çalışanlara sağlanan eş durumu, tayin hakkı, aile desteği gibi desteklerden kendilerinin yararlanmasının hukuken mümkün olmadığını vurgulamışlardır. “Diğer” yanıtı veren 5 yanıtlayan ise, kimliklerine dair “açık” olmadıkları için böylesi desteklerden yararlanmada farklı bir muamele görmediklerini ifade etmişlerdir. Burada anim-

sanması gereken, kamunun insan hakları ve eşit vatandaşlık ilkeleri doğrultusunda, dezavantajlı ve savunmasız toplumsal kesimler arasında yer alan LGBTİ'leri sosyal destekler ve sosyal koruma politikaları kapsamında güçlendirmesi yükümlülüğüdür.

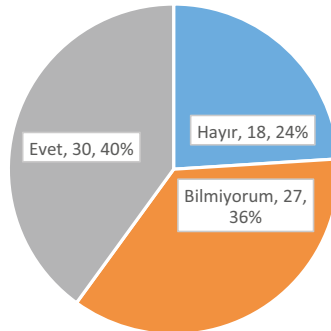
H. Kurum İçi Ayrımcılık Deneyimleri

Bu çerçevedeki sorulara verilen yanıtlarda, genel olarak, doğrudan ayrımcılık uygulamalarından çok ayrımcı söylemler ve yaklaşımlar vurgulanmıştır. Katılımcılarımızın büyük bölümünün cinsel yönelim ve cinsiyet kimliklerinin açık olmadığı düşünüldüğünde bu sonuç doğaldır. Toplumsal yaşamın diğer alanlarında karşılaşılan ayrımcı söylemler, nefret söylemleri, “şakalar”, imalar, özellikle evlilik konusunda ısrar ve baskılar ve benzeri süreçler çalışma hayatına da aynen yansımaktadır. Ayrıca, yine günlük hayatta karşılaşılan ve özel hayata yönelik merak, alay ve küçümsemeyle karışan dedikodu ve yorumlarla da sıklıkla karşılaşmaktadır. Açık ayrımcı söylemlerden kaçınıldığı durumlarda karşılaşılan bu yaklaşımların “sembolik ayrımcılık” olduğu söylenebilir.

Ayrımcı uygulama ve söylemler konusunda katılımcılarımızın verdikleri yanıtlar, başka sorularda da görüldüğü üzere bir başka bulguyu ortaya koymaktadır. Cinsiyetçi ideolojilere dayanan kadına yönelik cinsiyet temelli ayrımcılık, cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayrımcılıkla koşut olarak gelişmekte ve iç içe geçmektedir. Katılımcılarımız, bu yönde tanıklıklarını da dile getirmişlerdir: Kadın çalışanlar erkek çalışanlara göre gerek çalışma koşulları gerekse atama, terfi vb. konularda açık ya da örtülü - cam tavan tabir edilen - uygulamalarla karşılaşmaktadır.

Katılımcılarımız yasal mevzuatın da açık ayrımcılık içerdiğini belirtmektedirler. 657 sayılı yasanın “ahlaka aykırılık” başlığı altında tanımlanabilecek genel yaklaşımı, bir tehdit aracı olarak çalışanlar üzerinde baskı unsuru yaratmaktadır. Ayrıca eş durumu, aile yardımı, tayini ve benzeri alanlardaki yasal uygulamalar da açık yasal ayrımcılıklar olarak varlığını sürdürmektedir.

Atama, Terfi, Tayin, İşten Uzaklaştırma ve Benzeri Süreçlerde Ayrımcılık



“Atama, terfi, tayin, işten uzaklaştırma ve benzeri süreçler esnasında cinsel kimlik ayrımcılığına neden olan açık ya da örtülü kurallar veya uygulamalar var mı?” sorusuna verilen yanıtların yüzde 40'e “Evet” şeklinde olmuştur. İlgili katılımcı beyanlarından örnekler aşağıda sunulmuştur.

“Atamalarda sıkça karşılaşılıyor. Kapı arkasındaki konuşmalarda dolaylı ayrımcılık yapılarak ötekileştiriliyorum.” (Gey bir öğretmen)

“Kesinlikle var. Bu durumlardan dolayı yıldırma veya tehditler ile yer değiştirtme uygulanıp tayin gösteriliyor. Zorla tayin gibi bir şey.” (Gey bir orta düzey yönetici)

“Örtülü olarak var. Acıyorlar ama var olan duruma göz yummak istiyorlar. Memuriyet neyine yetmiyor, az çok seni biliyoruz, gibi bir tutum.” (Gey bir sözleşmeli sosyal hizmet uzmanı)

“Şikâyet durumunda doğrudan işten atma sebebi.” (Lezbiyen bir öğretmen)

“Açık bir eşcinselin meslekten ihracı söz konusu.” (Gey bir öğretmen)

“657'nin genel ahlak kuralları, eş durumundan tayin sorunsalı.” (Biseksüel, kadın bir öğretmen)

“Öğretmenim. Müdürün görevlendirmesi ile müdür yardımcılığına başvuru yapacaktım. Diğer müdür yardımcısı ile müdürün benim hakkımda konuşmasını dışardan (onlar beni görmedi) tesadüfen duydum. Müdür yardımcısı, ‘Hareketleri biraz tuhaf, ne bileyim, nasıl söylesem hocam,’ dedi. Müdür de, ‘Anladım hocam. Ama öğrenciler ve öğretmenlerle iletişimi çok iyi. Ben de fark ediyorum biraz gariplik var (gülerek)’. Bunu duyduktan sonra canım sıkıldı. Vazgeçtim. Ama bana karşı aleni nefret söylemleri yok. Sadece müdür bana sürekli eş bulmanın derdinde.” (Gey bir öğretmen)

“Açık herhangi bir şey yok ama örtülü olarak bu durum hissettiriliyor. Tayin veya terfi alamamak gibi.” (Lezbiyen bir meslek memuru)

“Trans erkek olduğunu belli edersen terfi edemezsin ki.” (Trans erkek, heteroseksüel bir zabıt kâtibi)

“Cinsel yönelimi açık bireyler asla yükselemezler. Kaldı ki muhalif bireyler bile yükselemiyor. Ya da Aleviler.” (Biseksüel, kadın bir sosyolog)

“Üniversite yönetiminin tavır ve tarzları nedeniyle böyle uygulamaların olacağına dair bir önyargı/önsezi sahibiyim.” (Gey bir öğretim üyesi)

“Eşcinsellik genel ahlaka aykırı sayıldığından, ayrıca dini ve siyasi yaklaşımların etkisiyle açık LGBTİ bir birey terfi edemez, hatta işten atılır.” (Gey bir sosyal hizmet uzmanı)

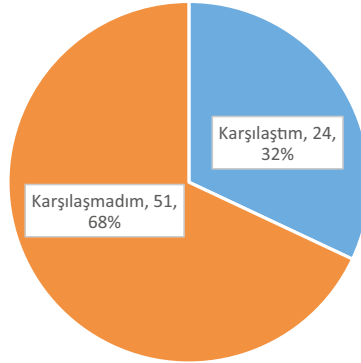
“İdarecilik dönemimde kuruma bu yönde bilgi verildiğinden ve bu nedenle görevden alındığımdan şüpheleniyorum.” (Lezbiyen bir kıdemli ekonomi uzmanı)

“Kendimi açıkça beyan etmediğimden bir sorunla karşılaşmıyorum.” (Gey bir öğretim üyesi)

“Feminen olan bir düz memurun daha getir götür işlerine verildiğini fark ettim. Sonrasında yine o kişinin kendi hatası ile bir sorun olmuştu, lakin yine bence feminen olduğu için daha rahat bir uzaklaştırma kararı alındı.” (Gey bir mimar)

“Kadınlar atanmaz, yöneticiler erkek seçilir. Tayin konusunda da erkek önceliklidir. Erkek tayin olsun, kadın onun yanına gitsin, deniliyor.” (Biseksüel, kadın bir sözleşmeli anketör)

İşyerinde Bizzat Maruz Kalınan Ayrımcılık Deneyimleri



Araştırmamızdaki bir diğer soru, “İşyerinizde, “bizzat kendinize yönelik” herhangi bir cinsel kimlik ayrımcılığı veya taciz vakasıyla hiç karşılaştınız mı? Süreç(ler) nasıl gelişti?” oldu.

Bu soruya verilen yanıtlar toplu olarak değerlendirildiğinde, katılımcılarımızın yüzde 68'inin ayrımcı bir uygulamayla karşılaşmadığını belirttikleri görülmektedir. Bu oranın, katılımcılarımızın cinsel kimliklerinin açık olup olmamasının yaşadıkları deneyimleri etkilediği gerçeği göz önüne alınarak değerlendirilmesi gerekmektedir. Anımsanmalıdır ki, kamu çalışanı LGBTİ'lerden sadece 20 kişiden 1'i cinsel kimliğine dair kurumunda tamamen açıktır. Ayrıca, diğer sorulara verilen yanıtlara benzer

biçimde bu soruya verilen yanıtlar da, cinsiyet temelli ayrımcılığın, cinsiyet yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayrımcılığı pekiştirdiğini veya onlara koşut geliştiğini göstermektedir.

Katılımcılarımızın bizzat maruz kaldıkları ayrımcılıklarla ilgili aşağıda sunulan ifadeler, ayrımcılık hedefi olmamak için aldıkları önlemleri de göstermektedir. Bu önlemlerin en başında, cinsel yönelim veya cinsiyet kimliğini saklamak, belli olmaması için özel çaba göstermek şeklinde ortaya çıkmaktadır. Bu biçimde davranmanın verimliliği nasıl etkilediği ise diğer sorulara verilen yanıtlarda açıkça gözlenebilmektedir.

Kamu kurumlarında LGBTİ çalışanların yaşadıkları doğrudan cinsel kimlik ayrımcılığı ve taciz deneyimlerine ve diğer çalışanlara yönelik ayrımcılık uygulamalarına ilişkin tanıklıklara bakıldığında, genellikle bu yönde bir doğrudan kişisel deneyim yaşanmadığı belirtilmiştir. Çalışanların cinsel yönelim ve cinsiyet kimliklerinin işyerinde büyük çoğunlukla açık olmaması bu soruya verilen yanıtları açıklamaktadır. Bununla birlikte, katılımcılarımızın % 30'a yakın bölümü bu tür ayrımcılık deneyimleri yaşadıklarını belirtmişlerdir. Aşağıda katılımcılarımızın kendi ifadeleriyle bu deneyimlerden bazıları aktarılmıştır. Ayrımcılık deneyimleri ve tanıklıkları toplu olarak değerlendirildiğinde açık ve örtük ayrımcılık ve taciz uygulamalarından, açık olma durumunda bile kaçınılmadığı görülmüştür.

“Sözlü taciz sürekli mevcut. Erkek amir erkek denetçiler tarafından korunduğu için sürekli aşağılama halindedir.” (Biseksüel, kadın bir sözleşmeli anketör)

“Sözlü bir durum söz konusu değil ama hissettirilen bir durum var. Yüz ifadesi ve mimiklerden, hal ve hareket yolu ile bir hissettirilme var.” (Gey bir öğretmen)

“Mobbing olmakta; durduk yere bekârlık konusu açılmakta; dolaylı imalar yapılıyor.” (Aseksüel, trans kadın bir kıdemli kariyer uzmanı)

“Kuruma ilk başladığım zamanlar biraz daha açıktım. Bu durum arkamdan konuşulmasına ve şakalara neden oldu; küçümsenme yaşandı.” (Gey bir sosyolog)

“Sözlü taciz ve bakıp gülmek gibi durumlarla karşı karşıya kaldım.” (Gey bir sosyal çalışmacı)

“Bekâr ve genç bir kadın olarak görüldüğümden uğradığım tacizler oldu. Cinsel yönelimimi bilmeleri halinde bu tacizler artardı, diye düşünüyorum.” (Biseksüel, kadın bir sözleşmeli büro elemanı)

“Öğrencimin velisinden duydum. Onunla çocuğunun durumunu konuşurken bana şunu söyledi: ‘Çocuğumun bir öğretmeni varmış. Değişik hareketleri

varmış. Bunları nasıl öğretmen yapıyorlar' dedi. Benden bahsettiğinin farkında değil. Bu arada ben branş öğretmeniymi Boğazım düğümlendi. Ne diyeceğimi bilemedim. Derse girmek gerekiyor diye uzaklaştım.” (Gey bir öğretmen)

“Sözlü taciz bir meslek arkadaşım tarafından oldu.” (Cinsel yönelimini ve cinsiyet kimliğini sınıflandırmayan bir öğretmen)

“Espri, bir yerden laf sokma, küçümseme olarak var.” (Lezbiyen bir arşiv memuru)

“Öğretmenim. İdareci arkadaşların çıkarına uygun davranmadığım zaman bir öğrencimle iftira atmışlardı.” (Heteroseksüel, trans erkek bir öğretmen)

“Kadın müdürüm beni çok kibar olmakla suçladı ve azarladı.” (Gey bir öğretmen)

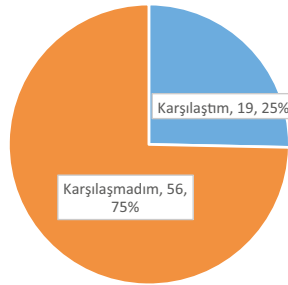
“Dedikodularla uğraşmak zorunda kaldım işe girdiğim süreçte.” (Gey bir mühendis)

“Tecrit edilme girişiminde bulunuldu.” (Heteroseksüel, trans kadın bir denetim uzmanı)

“İma yoluyla herkesin içinde küstahça bazı laflar oldu ama bununla sınırlı. Somut olmayan bir durum olduğundan bir sorun olmadı ve o kişiler kendilerini küçük duruma düşürdü.” (Gey bir öğretim üyesi)

“Genç kadınları taciz eden, adı çıkan biri vardı. Bana da sarılıyordu. Uyardım birkaç kez. Anladı. Yanımda hadım espri yapıldı, bana göndermeli. Daha sonra o kişi ile görüştüm, haddini bildirdim. Sendikama açıldığım için artık daha rahatım.” (Gey bir mimar)

Kurumda Bir Başka LGBTİ Çalışana Yönelik Ayrımcılık Deneyimi



“Çalışan işten ayrıldıktan sonra, yönelimi için ‘psikolojisi bozuktu’ gibi ifadeler kullandılar.” (Biseksüel, kadın bir sözleşmeli satış danışmanı)

“Trans bir arkadaşıma yönelik sürekli dalga geçme ve yıldırma uygulanıyor. Din ve kültür yolu ile sürekli saldırı gerçekleşiyor.” (Biseksüel, kadın bir sözleşmeli anketör)

“Alaya alma ve dalga geçilme gerçekleşti. Bireysel tepkiler ile taciz sonlandırıldı.” (Gey bir yüksekokul yöneticisi)

“Hakkında dedikodular yapılmakta ama hiçbir yasal işlem olmadı. Açıkça dalga geçiyorlar ama bir işlem yok.” (Aseksüel, trans kadın bir kıdemli kariyer uzmanı)

“Cinsel kimliğe yönelik imalar ve sataşmalar başka kişilere karşı da oldu.” (Gey bir sosyolog)

“Kurumdaki LGBT’ler dışı kapalı.” (Biseksüel, kadın bir sosyolog)

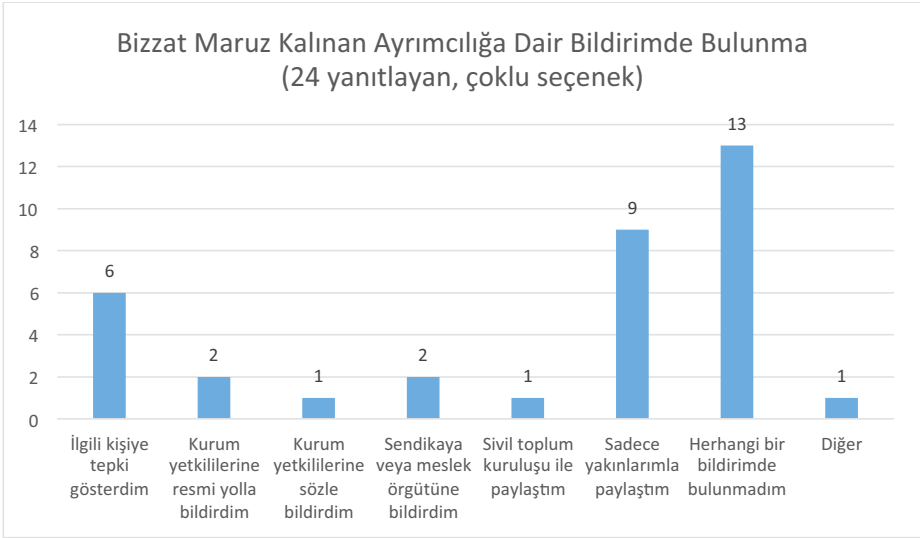
“Diğer arkadaşım ile ilgili çoğunlukla arkasından konuşmalara ve aşağılanmalara şahit oldum.” (Lezbiyen bir arşiv memuru)

“Evet, gey bir arkadaşıma üstleri tarafından sözlü olarak ‘yumuşaklık’ üzerinden tacizler yapıldı.” (Lezbiyen bir ekonomi kıdemli uzmanı)

“Feminen olan birinin alt kadrolarda tutulması ile karşılaştım.” (Gey bir mimar)

Kurumda Maruz Kalınan veya Tanık Olunan Ayrımcılıkları Bildirme

Doğrudan yaşanan ayrımcılık ve taciz deneyimleri ile diğer LGBTİ çalışanlara yönelik tanıklıklar konusunda güven duyulan, içtihadı bulunan yasal başvuru imkânları bulunmadığı ya da bu yollardan yararlanmak için cinsel kimliğin açık olması gerektiği için, katılımcılarımız genellikle ya kişisel tepki vermekte ya da sadece yakınlarıyla paylaşarak bu süreçle başa çıkmaya çalışmaktadır. Aşağıda bu konuda sorduğumuz soruya verilen yanıtların dağılımı sunulmuştur.

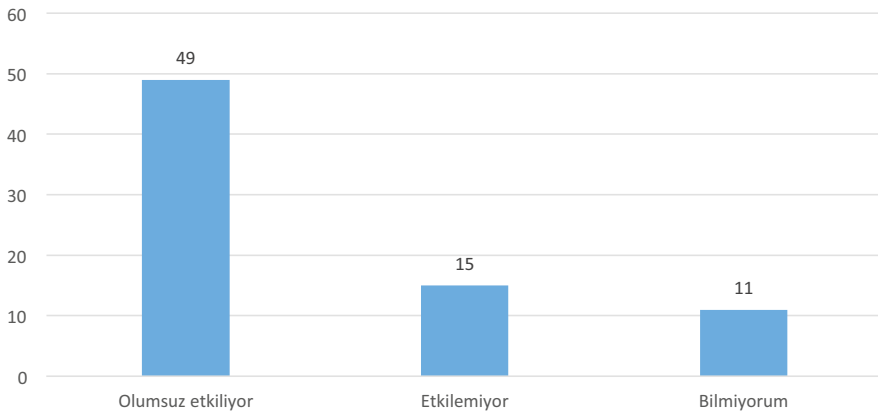


Diğer: "Duymazlıktan geliyorum veya espri ile karşılık veriyorum."

I. İşyerinde Ayrımcılık, İş Verimi ve İş Doyumunu İlişkisi

"Cinsel kimliğiniz nedeniyle yaşadığınız ya da yaşama olasılığınız olan sorunlar, genel olarak işyerindeki verimliliğinizi ve iş doyumunuzu olumsuz yönde etkiliyor mu?" sorusuna katılımcılarımızın verdikleri yanıtlara göstermektedir ki çalışma ortamında yaşanan ayrımcılıklar, çalışanların iş doyumunu ve genel olarak verimliliği etkilemektedir. Bu etki farklı biçimlerde ortaya çıkmaktadır. Katılımcılarımızın, bu etkiyi ortaya çıkarmak için sorduğumuz soruya verdikleri yanıtları içeren tablo aşağıda sunulmuştur.

Cinsel Kimlik Ayrımcılığının Verimliliği ve İş Doyumunu Etkileme Durumu



Katılımcılarımızın ifadeleri, deneyimleri, ayrımcı söylem ve uygulamaların birkaç biçimde ve birkaç nedenle iş doyumunu ve iş verimliliği etkilediğini göstermektedir. İlk olarak, insanın, olduğu gibi, doğal, kendiliğinden davranışlarda bulunamaması, kendisini sürekli meraklı gözlerden gizlemeye çalışması nedeniyle duruş ve davranışlarını sürekli “kontrol” ederek çalışması performansını, dolayısıyla verimliliğini etkilemektedir. Çalışma günü boyunca dikkatin işe yöneltmesini etkilemektedir. Cinsel kimliğini saklamaya çalışmak tedirginliğe, güvensizliğe, şüpheciliğe ve işin dışında faktörlere odaklanmaya yok açabilir; bu da konsantrasyonu etkileyebilir. Katılımcıların ifadelerinden görüldüğü gibi bu durum sadece işyerinde ve iş saatlerinde etkili olmamaktadır; kimliğinin açığa çıkacağı korkusu aynı zamanda iş dışındaki zamanlarda da kontrollü davranmayı gerektirmektedir. Kısaca, bütün bir hayatın, olduğundan farklı biri gibi görünerek, davranarak yaşanmasına yol açmaktadır. Sonuç olarak genel olarak tedirgin, kontrollü ve temkinli davranmak yaşam doyumunu ve iş doyumunu etkilemektedir. Kamuda çalışmak, cinsel kimliğin ortaya çıkması sonucunda en azından terfi edememe, açıkça dışlanma ve işten atılma, işini kaybetme bedeliyle sürekli olarak birlikte yaşama sonucunu doğurmaktadır. Bunun yarattığı ağır psikolojik baskı, kaygı ve stres iş doyumunu ve verimliliği doğrudan etkilemektedir.

Cinsel yönelim veya cinsiyet kimliği açık olan ya da bu konuda diğer çalışanların dolaylı yaklaşımlarına, imalarına, “esprilerine”, tahminlerine hedef olan LGBTİ'ler, bazen iş saatleri dışına da taşan olumsuz duygular yaşayabilmektedir. İşyerinde imalı bakışlar, gizil ya da açık söylemlerde ortaya çıkan nefret dili ve tacizler, doğal olarak verimliliği ve iş doyumunu etkilemektedir.

Katılımcılarımızın verdikleri yanıtlar, yaşanan olumsuz deneyimlerin ve maruz kalınan ayrımcılıkların LGBTİ çalışanların sadece iş doyumunu ve verimliliğini etkilemediğini, aynı zamanda, “sanki bir açıkları, eksiklikleri varmış gibi” daha çok çalışmak, herkesten daha başarılı olmak gibi bir telafi edici davranış içine girdiklerini göstermektedir. Bu bulgu, yaşanan ayrımcılık deneyimlerinin çok yönlü ve derin psikolojik sonuçlara da yol açabileceğine işaret etmektedir. Ayrıntılı deneyim aktarımlarından örnekler aşağıda görülebilir.

“Hayatımdaki en büyük sorun bu. Resmen evet, evliyim ama amirlerin bu konudaki tutumu nedeniyle amirlerim yanında eski bir arkadaşımın karşılaşmaya bile korkuyorum.” (Biseksüel, kadın bir sözleşmeli anketör)

“Rol yapmak zorunda hissediyorum kendimi. Bu bana artık bir stres yükü oluşturuyor.” (Gey bir yükseköğretim yöneticisi)

“Güvenlik nedeniyle kafamın dolu olması enerji ve performansımı düşürmekte.” (Gey bir bilgisayar işletmeni)

“Açık olmak isterdim. Sürekli ‘ne zaman evleneceksin’ gibi sorular motivasyonumu düşürüyor. Sevgilim soruluyor sürekli. Kendi alanıma sürekli saldırı oluyor.” (Gey bir sosyal hizmet uzmanı)

“Etkilenmesine müsaade etmesem de oluyor. Yükselme hayalimi kısıtlıyor.” (Aseksüel, trans kadın bir kıdemli kariyer uzmanı)

“Rahat hareket edemememe neden olmakta. Çalıştığım yerde hak savunuculuğu yapamıyorum; etiketlenmeme neden olmasından korkuyorum.” (Lezbiyen bir öğretmen)

“Bu, varlık alanıma saldırı. Beni yok saymak ve dediklerimin umursanmaması beni yıpratıyor ve çalışma azmimi kırıyor. İdari yolları da kullanamamak oldukça yorucu.” (Gey bir sosyolog)

“Homofobik, cinsiyetçi söylem ve yaklaşımlar oluyor. Tepki veremeyebiliyorum taciz edileceğim kaygısıyla. Ya da kendi sosyal çevremi bilmemeleri için ekstra efor sarf ediyorum.” (Biseksüel, kadın bir sözleşmeli büro elemanı)

“Oraya ait hissetmemek ve aynı haklardan faydalanamıyor olmak motivasyon düşürücü bir durum. Kendimi soyutlama gereği duyuyorum.” (Biseksüel, kadın bir memur)

“Dikkat çekmemek için daha az hata yapmak zorunda hissetmek beni yoruyor. Onlar kadar eril davranmamam dikkat çekebilir. Yeterince onlar olmamam daha temkinli olmaya yöneltiyor.” (Gey bir öğretmen)

“Motivasyon düşüklüğü, çalışma isteğinin azalması. Bir de bu sorunları yaşatan insanlarla bir daha karşılaşmama isteği.” (Heteroseksüel, trans erkek bir öğretmen)

“Bağlı bulunduğum kurumun görece LGBTİ dostu olduğunu düşündüğüm için cinsel kimlik konusu dışındaki olumsuzlukları görmezden geliyor, başka bir kuruma geçmeye cesaret edemiyorum. Görmezden geldiğim olumsuzluklar verimliliğimi düşürmekte.” (Gey bir öğretim üyesi)

“Cinsel kimliğimi gizlemek zorunda olduğum için kendimi tedirgin hissediyorum. Eşcinsel olduğum bilinirse işimi kaybedebilirim; bu olmasa bile iş ortamında ayrımcılığa ve mobbinge maruz kalırım. Bütün bu korkular engelleyici oluyor ve iş verimimi düşürüyor.” (Gey bir sosyal hizmet uzmanı)

“İnsan elbette kendini güvende hissetmiyor. Kurum sadakati düşüyor.” (Gey bir öğretim üyesi)

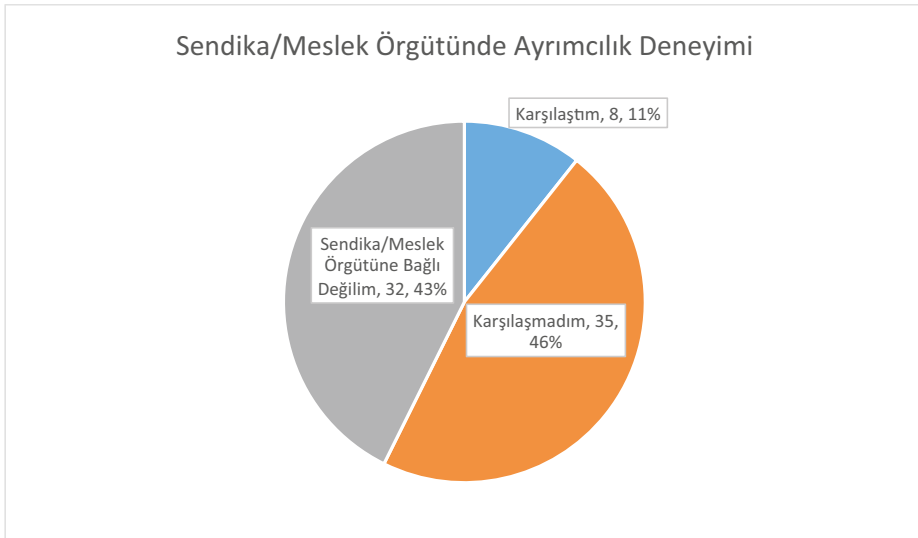
“Korku ve endişe içinde çalışıyorum. İstekli işe gitmiyorum. Kendi performansımı ve yeteneğimi tam olarak karşılamıyorum.” (Gey bir sözleşmeli büro görevlisi)

“Eğer bilseler benden nasıl uzak duracaklarını tahmin etmem, evlenme baskısı, çocuk doğurmam gerektiği yönündeki söylemler herkesten uzak durup yalnız bir iş hayatı kurmama neden oldu.” (Biseksüel, kadın bir sözleşmeli uzman)

J. Sendika ve Meslek Örgütlerinde Durum

Katılımcılarımızın yüzde 43'lük bölümü herhangi bir sendikaya ya da meslek örgütüne bağlı olmadığını belirtirken, yüzde 46'lık bölümü, bu kurumlarda herhangi bir ayrımcılık yaşamadıklarını ifade etmişlerdir. 8 katılımcı ise sendika veya meslek örgütlerinde ayrımcılığa maruz kaldıklarını bildirmişlerdir. Tabii ki bu bulgu da, LG-BTİ çalışanların sendika veya meslek örgütlerinde cinsel kimliklerine ilişkin ne denli açık oldukları bilgisi ile birlikte yorumlanmalıdır. Bir başka açıdan da, Kaos GL Derneği'nin ulaşabildiği veya Kaos GL'ye erişebilen kamu personeli LGBTİ'lerin dikkate değer bir kısmının, LG-BTİ haklarına dair görece daha destekçi meslek örgütlerine/sendikalara üye oldukları göz önünde bulundurulmalıdır.

Buna rağmen, katılımcılarımızın yaşadıkları ayrımcılık deneyimleri, meslek örgütleri ve sendikalarında kendileri için verilen mücadele ve yapılan çalışmaların “içtenliği” ve etkililiği konusunda ikna olmadıklarını göstermektedir. Bu çalışmaların, meslek örgütleri ve sendikaların gerçek ilkesel yönelimlerini, ayrımcılığa karşı kararlı yaklaşımlarını göstermekten çok popüler yaklaşımlara dayandığını düşünmektedirler. Ayrıca katılımcılarımız, bu kurumlarda da işyerlerinde olduğu gibi sembolik-örtülü ayrımcı yaklaşımlarla karşılaştıklarını ifade etmişlerdir.



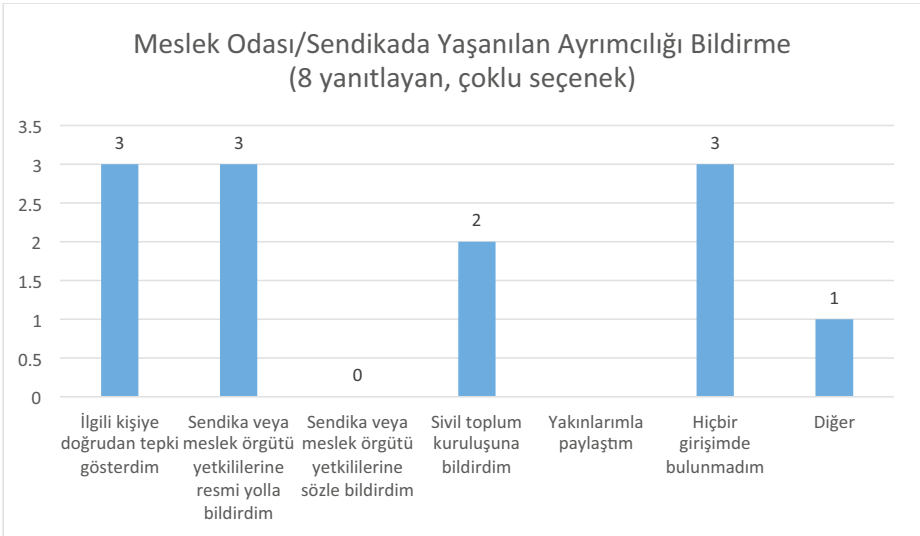
Meslek örgütlerinde veya sendikalarında ayrımcılık ile karşılaştığını beyan eden katılımcılarımızın ifadelerinden örnekler aşağıdaki gibidir.

“Gizli bir homofobi mevcut. Gösterilen bir şey yok ama içten içe bir durum var. ‘Her şey bitmiş LGBTİ komisyonu mu kaldı?’ cümleleri var. Samimiyetsiz bir ortam var. Onlar için bir özgürlük mücadelesinden öte dalga konusu. Politik davranıyorlar. Seyirciye oynuyorlar.” (Gey bir memur)

“Sendika ile ciddi sıkıntılar yaşadım. Tehdit edildim ve psikolojik sorunlar yaşadım. Sendikadaki diğer kişiler beni yalnız bıraktı.” (Gey bir sözleşmeli sosyal hizmet uzmanı)

“LGBT konusunda bazı şubelerin komisyonlar kurduğu ve teoride LGBT’leri savundukları bir sendikaya üyeyim. Ama sohbet aralarında, bana karşı değil de, alaylı ve ayrımcı konuşmalarına çok tanık oldum. Sendika yönetimde olan kişiler dahil. Örneğin sendikanın bir şubesi LGBT komisyonu kurmuştu. Bunun sohbeti geçti. Gülüşmeler. ‘Her şey tamam da bir bu eksikti’ tarzı konuşmalar.” (Gey bir memur)

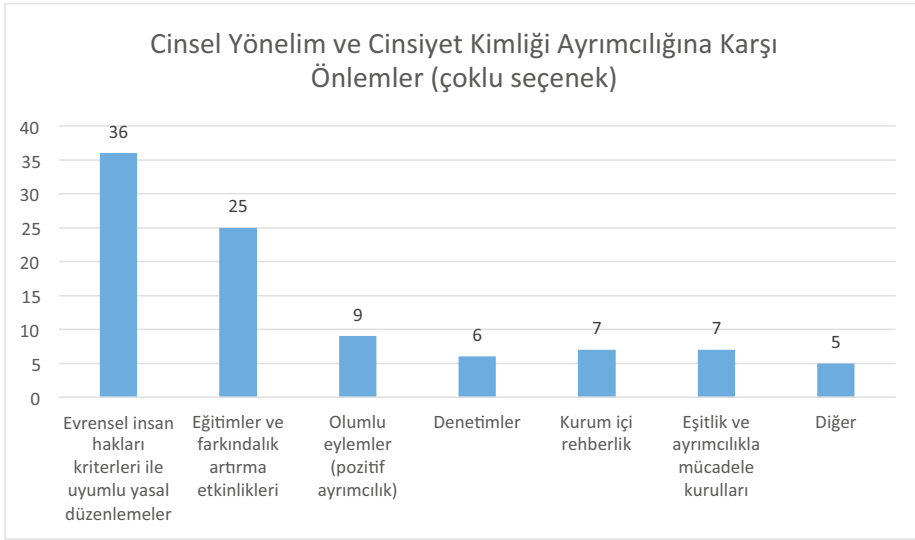
“Sendikanın bir eğitiminde direkt bana yönelik söylenmese de paylaşımlar oldukça heteroseksistti.” (Gey bir öğretmen)



Diğer: “Sendika genel merkezine durumu kimliğimi gizleyerek mail yoluyla bildirdim.”

K. Ayrımcılığa Karşı Talepler ve Önlemler

“Sizce kamu kurumlarında cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği ayrımcılığına karşı alınması gereken en öncelikli önlemler nelerdir?” sorumuza verilen yanıtları içeriklerine göre gruplandırdığımızda, en sık dile getirilen önlem grubunun, LGBTİ hakları konusunda alınması gereken “yasal önlemler” kategorisinde toplandığı görülmektedir. Mevzuatın evrensel insan hakları kriterlerine göre güncellenmesi taleplerini, sırasıyla “eğitim ve farkındalık etkinlikleri” ile “olumlu eylemler” (pozitif ayrımcılık) izlemiştir. Bunlarla birlikte, kurum içi eşitlik kurullarının, rehberliğin ve denetimlerin LGBTİ’lerin haklarını ve gereksinimlerini içerecek şekilde yeniden yapılandırılması talep edilmektedir.



Diğer: “Kesinlikle bu konu özel hayat dahilinde ele alınmalı ve dokunulmazlık olarak incelenmeli; iş hayatında bu konu üzerinden insanlar değerlendirilmemeli”, “İnsanların eşcinsel olduğunu korkmadan açıklayabileceği ve devletin destek olmasa bile en azından köstek de olmayacağı bir ortam istiyorum”,

“LGBTİ çalışanların görünürlük ile alakalı sorunlarının çözülmesi gerek; bu heteroseksist yapının aşılması gerekli”, “En öncelikli önlem kendinizi canavar gibi tanıtıp uzaklaşıp bir kenara çekilmemek. Güler yüzlü ve sevecen olmak”, “Türkiye’de yaşadığınızı unutuyorsunuz. Kaç kişi açık ve cinsel tercihini açıklar”.

Yasal Düzenlemeler

Bu soruya verilen yanıtların büyük çoğunluğunda, kamuda ayrımcılığın önüne geçilmesi için öncelikle anayasadan başlayarak, ilgili yasal mevzuatın tümüyle değişmesi gerektiği vurgulanmaktadır. Çalışma hayatında ayrımcılığın önlenmesi için, katılımcılarımızın büyük bölümü yasal düzenlemelere ihtiyaç olduğunu hatta anayasal tanınma gerektiğini savunmaktadır. Yasal korumanın iş ve çalışma hayatıyla ilgili bütün mevzuatta yer alması gereği özellikle vurgulanmıştır. Yasal düzenlemeler, kamu personeli LGBTİ’lerin öncelikle iş güvenceleri anlamına gelecek ve

sürekli tehdit altında çalışmak şeklindeki koşullarının olumlu yönde değişmesine yol açacaktır. Ayrıca, ayrımcılıkla mücadele etkili olabilecek özel mevzuata ve özel kurullara ihtiyaç olduğu da belirtilmiştir. Katılımcılarımızın öneri ve taleplerinden örnekler aşağıda sunulmuştur.

“Yasal düzenlemeler ve yeni ayrımcılık politikaları.” (Gey bir sözleşmeli büro görevlisi)

“Koruyucu yönetmelikler ve kurullar.” (Gey bir öğretim üyesi)

“Resmi olarak tanıma. Anayasal haklar. Nefret suçları yasası.” (Biseksüel, trans bir memur)

“Kanun nezdinde açık bir koruma olursa, yasal haklar bağlamında, ayrımcılıklar olsa bile kişiler kendilerini güvende hissedecektir.” (Gey bir öğretim üyesi)

“Kamu kurumlarında mülakatla işe alımlarda yaşanan cinsel kimlik ayrımcılığını ve sonrasında mobbingi önlemek üzere denetleyici ve cezalandırıcı yetkili bir oluşumun gerektiğini düşünüyorum. Cinsel kimliğinden dolayı haksızlığa uğrayan bireylerin gidebileceği bir merci ihtiyacı söz konusu. En ideali, söz konusu oluşumun LGBTİ bireylerden ve kadınlardan oluşması olur.” (Biseksüel, kadın bir araştırma görevlisi)

“Cinsel kimlik ve yönelim anayasa ile korunmalı ve Ceza Kanunu'na ayrımcılığın cezalandırıldığı maddeler eklenmeli.” (Gey bir öğretmen)

“Cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği ayrımcılığı yapılmasına ortam hazırlayan maddeler, yönetmelikler ve benzeri şeyler yeniden düzenlenebilir. Ayrımcılığı ortadan kaldıracak açık maddeler yer almalı. Bunun ayrımcılık sebebi olamayacağı net şekilde ifade edilmeli.” (Gey bir psikolog)

“Anayasanın eşitlik ilkesi cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğini de kapsayacak şekilde değiştirilmeli. LGBTİ bireyler için çalışma eşitliği sağlanmalı.” (Gey bir sosyal hizmet uzmanı)

Eğitim, Farkındalık ve Dayanışma

Aşağıdaki örneklerde görüldüğü gibi, katılımcılarımızın verdikleri yanıtların önemli bir bölümü de cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği konusunda “eğitim”, “bilgilendirme” ve “farkındalık yaratma” süreçleri ile ilgilidir. Ayrımcılığın nedenlerinden olarak gösterilen “bilgisizlik” ortadan kaldırdığı zaman en azından bu nedenle ortaya çıkan ayrımcılıkla mücadele edilebileceği düşünülmektedir. Bir katılımcımızın belirttiği gibi, “İş güvenliği benzeri zorunlu seminerler verip LGBTİ'lerin ‘normal’ olduğunu anlatmak gerekir”. Düzenli seminer, atölye ve bilgilendirme kanalları yaratılmalıdır. Bu bilinçlendirme çalışmaları genel olarak toplumsal dönüşümü sağlama amacın-

da olmalıdır. Katılımcılarımız ayrıca, dayanışma kanallarının kamu kurumlarından başlayarak oluşturulması ve geliştirilmesinin, örgütlenmenin, savunmasız toplumsal kesimlere yönelik ayrımcılıklarla mücadelede önemini vurgulamışlardır.

“Ayrımcılığa karşı farkındalık yaratma, bilgilendirme, denetleme.” (Biseksüel, kadın bir sözleşmeli satış danışmanı)

“Bu toplumsal bir sorun ama kamu özelinde yapılacaklar için öncelikle okul içinde rehber öğretmenler eğitilmeli; homofobik tutumları kırılmalı. Sendika ve sivil toplum vasıtasıyla gerçekleştirilmeli, müfredatlar yenilenmeli.” (Gey bir öğretmen)

“Yapılan iş cinsiyetten ve kimlikten daha önemli görülmeli; kim olduğum işimden daha önemli olmamalı; bu bilinç yerleştirilmeli.” (Aseksüel bir trans kadın kıdemli kariyer uzmanı)

“Kamu personelinin bilinçlendirilmesi ve farkındalık eğitimi alması gerekli.” (Lezbiyen bir arşiv memuru)

“Kurum çalışanlarını bilgilendirici seminerler düzenlemek ve bu konuda doğru bilgi sahibi olmalarını sağlamak.” (Gey bir öğretmen)

“Aynı kurumda çalışan LGBTİ bireyler (LGBTİ aktivistleri ve sivil toplum örgütleri bunu kolaylaştırabilir) bir şekilde bir araya gelmeli ve dayanışmalı.” (Gey bir sosyal hizmet uzmanı)

“Farkındalık artırıcı kurum içi eğitimler verilmeli. Film gösterimleri ve atölyeler ile desteklenmeli. Tüm personele zorunlu tutulan bir eğitim olmalı.” (Gey bir mimar)

Olumlu Eylemler (Pozitif Ayrımcılık)

Bir başka öneri grubu da, ayrımcılığın önlenmesi adına yapılacak olumlu eylem (pozitif ayrımcılık) düzenlemelerine ilişkindir. Aşağıdaki örnek ifadelerde görüleceği gibi katılımcılarımız, sadece çalışma hayatında ayrımcılığı engellemekle kalmayacak aynı zamanda daha çok sayıda LGBTİ çalışanın istihdama katılımını sağlayabilecek koşulların oluşması için kamu kuruluşları tarafından olumlu eylemlerde (pozitif ayrımcılık) bulunulması gerektiğini belirtmektedirler.

“Sağlıkta ve sosyal konularda LGBTİ’ler desteklenmeli. Örgütlenmelerine önem verilmeli.” (Biseksüel, kadın bir öğretim görevlisi)

“Sendikalar, içlerindeki LGBTİ’leri güçlendirici eylemlerde bulunmalılar.” (Lezbiyen bir öğretmen)

“LGBT bireylere karşı pozitif ayrımcılık yapılmalı. Açık kimlikli insanlar hiçbir şekilde sıkıntı yaşamamalı.” (Gey bir sosyal hizmet uzmanı)

“LGBTİ’ler için kamu sektöründe kotalar ve istihdamda çeşitli pozitif ayrımcılık tedbirleri düşünülebilir.” (Gey bir araştırma görevlisi)



BÖLÜM

3

Yasal Durum ve
Araştırmanın
Hukuksal Yorumu

Türk hukuk mevzuatında kamu personeline ilişkin düzenlemelerde lezbiyen, gey, biseksüel, trans ve interseks kişilere; bir başka deyişle cinsel yönelim, cinsiyet kimliği ve interseks durumuna yönelik özel bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak, kamu personeline ilişkin cezai yaptırımlar ile ilgili maddelerde, “ahlaka” aykırı davranışlar çeşitli yaptırımlara bağlanmıştır. LGBTİ varoluşlar ataerkil, muhafazakâr, homofobik ve transfobik yargılar çerçevesinde toplumsal olarak yaygın biçimde “ahlak dışı” olarak kodlandığından, uygulamada, LGBTİ kişiler işyeri dışındaki davranışları dolayısıyla dahi “ahlaka aykırılık” çerçevesinde ele alınan yaptırımlara maruz kalabilmekte, zaman zaman memuriyetlerine son verilmesi durumu ile bile karşı karşıya kalabilmektedirler.

Bu yaptırımlarla karşılaşarak yargıya başvuran LGBTİ çalışanlardan, davaları LGBTİ sivil toplum kuruluşlarının yayımladığı insan hakları ihlalleri raporlarına yansıyan veya dava bilgilerine erişim sağlayabildiğimiz örneklerde, mahkemelerin verilen disiplin veya memuriyetten uzaklaştırma kararlarına karşı yekpare bir tutum sergilemedikleri görülmektedir.² Mahkemeler, bazı davalarda, LGBTİ'lerin varoluşlarının “ahlak dışı” olarak nitelendirilemeyeceği kanaatiyle verilen cezanın iptali yoluna giderken, bazı davalarda aksi yönde karar vererek, LGBTİ'lerin varoluşunu “ahlak dışı” sayıp, cezaların iptali taleplerini reddetmektedir. Bu konuda en yüksek yargı makamı olan Danıştay tarafından verilmiş içtihatlar bulunmaması da mahkemelerde yekpare karar alınmasını engellemektedir.³

Kamu personeline ilişkin yasal düzenlemeleri üç temel başlığa ayırmak mümkündür.

A. Kamu Personeline İlişkin Genel Düzenleyici Mevzuat

Kamu personeline ilişkin temel düzenlemeler, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda yer almaktadır.

2 http://www.kaosgliderneji.org/resim/yayin/dl/lgbt__nsan_haklar__raporu_kaosgl_2014.pdf
http://www.coe.int/t/commissioner/source/lgbt/turkeylegal_e.pdf

3 <http://kaosgl.org/sayfa.php?id=18971>

Devlet Memurları Kanunu’nun 125. maddesinde, “Devlet memuru vakarına yakışmayan tutum ve davranışta bulunmak, görev mahallinde genel ahlak ve edep dışı davranışlarda bulunmak ve bu tür yazı yazmak, işaret, resim ve benzeri şekiller çizmek ve yapmak, memurluk sıfatı ile bağdaşmayacak nitelik ve derecede yüz kızartıcı ve utanç verici hareketlerde bulunmak” fiilleri çeşitli yaptırımlara bağlanmıştır. LGBTİ çalışanların bu fiilleri sırf LGBTİ olmalarından dolayı işledikleri varsayılarak, yaptırımlara tabi tutuldukları örnekler mevcuttur.

Madde düzenlemesi aşağıdaki şekildedir.

Devlet Memurları Kanunu

Disiplin cezalarının çeşitleri ile ceza uygulanacak fiil ve haller:

Madde 125 – (Değişik: 12/5/1982 - 2670/31 md.)

Devlet memurlarına verilecek disiplin cezaları ile her bir disiplin cezasını gerektiren fiil ve haller şunlardır:

A Uyarma: Memura, görevinde ve davranışlarında daha dikkatli olması gerektiğinin yazı ile bildirilmesidir.

Uyarma cezasını gerektiren fiil ve haller şunlardır:

e) Devlet memuru vakarına yakışmayan tutum ve davranışta bulunmak.

B- Kınama: Memura, görevinde ve davranışlarında kusurlu olduğunun yazı ile bildirilmesidir.

Kınama cezasını gerektiren fiil ve haller şunlardır:

ı) Görev mahallinde genel ahlak ve edep dışı davranışlarda bulunmak ve bu tür yazı yazmak, işaret, resim ve benzeri şekiller çizmek ve yapmak.

E Devlet memurluğundan çıkarma: Bir daha devlet memurluğuna atanmamak üzere memurluktan çıkarmaktır.

Devlet memurluğundan çıkarma cezasını gerektiren fiil ve haller şunlardır:

g) Memurluk sıfatı ile bağdaşmayacak nitelik ve derecede yüz kızartıcı ve utanç verici hareketlerde bulunmak.

B. Bazı Kamu Memuriyetlerini Düzenleyen Özel Mevzuat

Devlet Memurları Kanunu’nun yanı sıra, bazı kamu personeline özel olarak düzenlenmiş mevzuatta da benzer düzenlemeler olup, bunlar da LGBTİ kamu personeli

aleyhine yaptırımlara neden olabilmektedir. İlgili yasalar ve maddeleri aşağıda sunulmuştur.

Askeri Hakimler Kanunu

Askeri hakim ve askeri savcı olmak için genel şartlar:

Madde 1 - (Değişik: 10/11/1983-2948/1 md.)

Askeri hakim ve askeri savcılık sınıfına kabul olunabilmek için:

D) Sarhoşluğu, kumar oynamayı adet edinmiş veya kumar oynatmış olmamak, yahut kendisinin veya ana ve babasının ve varsa eşinin ahlak yönünden kötü hali bulunmadığının veya kendisinin yasa dışı tutum ve davranışları olmadığının yaptırılacak araştırma sonunda anlaşılması bulunmak,

şarttır.

Çeşitli nedenlerle Silahlı Kuvvetler'den ayrılacak askeri hakim subaylar hakkında yapılacak işlem:

Madde 22 - (Değişik: 17/7/1972 - 1611/1 md.)

(...) (3) yetersizlik, disiplinsizlik ve ahlaki durumları nedeniyle aşağıda belirtilen esas ve şartlar dahilinde askeri hakim subaylar hakkında emeklilik yaş haddinden önce Silahlı Kuvvetler'den ayırma işlemi yapılabilir.

C) Disiplinsizlik ve ahlaki durumu sebebiyle ayırma:

Askeri Yargıtay üyeleri ile Askeri Yüksek İdare Mahkemesi üyeleri hakkındaki hükümler saklı kalmak şartı ile;

Son rütbelerine ait bir veya birkaç belgeye dayanılarak, aşağıdaki sebeplerden biri ile disiplinsizlik ve ahlaki durumları icabı Silahlı Kuvvetlerde kalmaları uygun görülmeyenlerin hizmet sürelerine bakılmaksızın haklarında T.C. Emekli Sandığı Kanunu hükümleri uygulanır.

4. Silahlı Kuvvetlerin ve hakimlik meslekinin itibarını sarsacak şekilde ahlak dışı hareketlerde bulunması.

Disiplinsizlik ve ahlaki durumları nedeni ile Silahlı Kuvvetlerden ayırma işlemi, idari sicil üstlerince süre söz konusu olmaksızın her zaman düzenlenebilecek sicillere dayanılarak yapılır.

Sicillerde, yukarıdaki sebeplerden hangisine göre kesin kanaate varıldığı belirtilir.

Bu sicil ile; diğer subaylar hakkında uygulanan usule göre kati işlem yapılır. (1) (2)

Askeri Yargıtay Kanunu

Emeklilik:

Madde 40 - Askeri Yargıtay Başkanı, Başsavcısı, İkinci Başkanı ve Daire Başkanları ile üyelerinden kadrosuzluk, yetersizlik, disiplinsizlik ve ahlaki durumları nedeniyle emekliye sevk edilecek veya Silahlı Kuvvetler'den ilişiği kesilecek olanlar hakkında 357 sayılı Askeri Hakimler Kanunu hükümleri uygulanır.

Hakimler ve Savcılar Kanunu

Adaylar Hakkında Düzenlenecek Belgeler

Madde 11- Her adayın vazifesini yapmakta gösterdiği kabiliyet ve başarı ile görevine bağlılığı ve ahlaki gidişine dair bilgi; çalıştığı daire amirleri tarafından o dairedeki staj süresinin sonunda düzenlenip, mensup olduğu adalet komisyonuna verilecek belgeler ile adalet komisyonunun mütalaasından ve adalet müfettişlerinin raporlarından alınır. Yargıtay ve Danıştay'da staj yapan adaylar için çalıştığı daire amirleri tarafından o dairedeki staj süresinin sonunda düzenlenecek raporlar Adalet Bakanlığına gönderilmek üzere ilgisine göre Yargıtay Birinci Başkanlığına ve Danıştay Başkanlığına verilir.

Madde 21 - (Değişik: 5435 - 22.12.2005 / m.8) Hakimlik ve savcılık mesleğinde bulunanların derece yükselmelerinin yapılabilmesi için;

c) Ahlaki gidişleri, mesleki bilgi ve anlayışları, gayret ve çalışkanlıkları, gördükleri işlerin birikmesine sebep olup olmadıkları, çıkardıkları işlerin miktar ve mahiyetleri, göreve bağlılıkları ve devamları, üst merciler ve müfettişlerce haklarında düzenlenen hal kağıtları ve sicil fişleri, kanun yolu incelemesinden geçen iş sayısı ve bu inceleme üzerine verilen notları, örnek karar ve mütalaaları ve varsa mesleki eser ve yazıları ile katıldıkları meslek içi ve uzmanlık eğitimleri göz önünde tutularak Hakimler ve Savcılar Yüksek Kurulunca ilan edilen derece yükselme ilkelerinde aranan koşulları taşımaları,

gerekir.

İlk ve Orta Tedrisat Muallimlerinin Terfi ve Tecziyeleri Hakkında Kanun

Madde 27 – Meslekten çıkarılmak aşağıdaki hallerde tatbik olunur.

1 - Gerek talebeye karşı ve gerek hariçte muallimlik sıfatı ile telif edilmeyen iffetsizliği sabit olan...

Bu konuda örnek bir dava basına yansımıştır.⁴

4 <http://www.radikal.com.tr/Default.aspx?aType=RadikalYazar&ArticleID=1031426&Yazar=EZG%D-D&Date=05.12.2010&CategoryID=97>

Yedek Subaylar ve Yedek Askeri Memurlar Kanunu

Yedek subay yetiştirilmesi

Madde 3 - (Değişik madde: 12/11/1980 - 2338/1 md.)

ı) (Ek: 21/7/1999 - 4414/1 md.; Değişik: 22/5/2012 - 6318/23 md.) En az dört yıl süreli fakülte veya yüksekokulları kendi nam ve hesabına bitirip temel askerlik eğitimini tamamlamadan ayrılanların veya muvazzaf subaylığa nasedilenlerden deneme süresinin bitimine kadar ayrılanların temel askerlik eğitiminde, yedek subay okulunda, yedek subaylık hizmetinde ve muvazzaf subaylık hizmetinde geçen süreleri askerlik hizmetinden sayılır. Sayılan askerlik hizmet süresi, tabi olduğu hizmet süresini karşılamayanlardan; 1. Teğmen olarak nasedildikten sonra ayrılanların eksik kalan askerlik hizmetleri, bu Kanun hükümlerine göre, teğmen rütbesiyle yedek subay olarak tamamlattırılır. 2. Teğmen nasedilmeden ayrılanlardan; (a) Asteğmen rütbesindeyken temel askerlik eğitimine başladıktan sonra ayrılanların eksik kalan hizmetleri asteğmen rütbesiyle önceki birliklerinde, (b) Sınıf okullarında öğrenim görmekte iken temel askerlik eğitimine başladıktan sonra ayrılanların eksik kalan hizmet süreleri önceki sınıf ve statüleri ile sınıf okullarına sevk edilerek, (c) Askerlik hizmetine başlamadan temel askerlik eğitimine başladıktan sonra ayrılanların eksik kalan hizmet süreleri bu Kanun hükümlerine göre, tamamlattırılır. Askerlik hizmet süresini tamamlamadan disiplinsizlik veya ahlaki nedenlerle Türk Silahlı Kuvvetleriyle ilişkileri kesilen veya mahkeme kararı ile ya da haklarında verilen mahkûmiyet kararının sonucu olarak Türk Silahlı Kuvvetlerinden çıkarılanların geriye kalan askerlik hizmetleri 1111 sayılı Kanunun 5 inci maddesinin birinci fıkrasında belirtilen süre esas alınarak er rütbesi ile tamamlattırılır.

Madde 8 - (Değişik: 29/11/1983 - 2962/3 md.)

Yedek subay adayı olarak askere sevkten evvel veya yedek subay yetiştirilmekte iken ağıdaki engel hali olduğu anlaşılanlar askerlik hizmetini durumlarına göre er veya erbaş olarak tamamlarlar.

1. Disiplinsizlik ve ahlaki durumları sebebiyle yedek subay çıkarılması uygun görülmeyenler...

Astsubay Sicil Yönetmeliği

(28/12/1998 tarih ve 23567 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.)

Tanımlar

Madde 3 - Bu Yönetmelik'te geçen deyimlerden;

- n. (Değişik: RG-21/8/2014-29095)(1) Yeterlik: Ahlaki, askeri, mesleki, fiziki, zihni kıfayet ve üst rütbeye liyakati...

Sicil belgelerindeki niteliklerin bölümlendirilmesi

Madde 20 - (Değişik: RG-21/8/2014-29095)

Astsubay sicil belgesi altı bölümden oluşmaktadır.

a. Temel nitelikler bölümü:

Bu bölüm, her astsubayda mutlaka olması gerektiği değerlendirilen nitelikleri ihtiva etmekte olup, nota tahvil edilmez. Bu niteliklerde zafiyet görülmesi hâlinde, yapılacak inceleme ve takibi müteakip personelin, Türk Silahlı Kuvvetlerinden disiplinsizlik veya ahlâkî durum nedeniyle ayrılması sağlanır.

Adli Tıp Kurumu Disiplin Kurulları ve Disiplin Amirleri Yönetmeliği

(04/09/1999 tarih ve 23806 sayılı Resmi Gazete)

Disiplin Cezaları

Madde 5 - 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 125'inci maddesi gereğince, Devlet memurlarına verilecek disiplin cezaları ile her bir disiplin cezasını gerektiren fiil ve haller şunlardır:

Uyarma cezasını gerektiren fiil ve haller şunlardır:

e) Devlet memuru vakarına yakışmayan tutum ve davranışta bulunmak

Kınama cezasını gerektiren fiil ve haller şunlardır:

ı) Görev mahallinde genel ahlak ve edep dışı davranışlarda bulunmak ve bu tür yazı yazmak, işaret, resim ve benzeri şekiller çizmek ve yapmak

Askeri Hakim Adaylarının Seçimi ve Yetiştirilmesi Hakkında Yönetmelik

(26/10/1985 tarih ve 18910 sayılı Resmi Gazete)

Askeri Hakim Adaylarının Nitelikleri ve Seçimleri

Genel nitelikler:

Madde 6 - Askeri hakim sınıfına kabul olunabilmek için aşağıdaki niteliklere sahip olmak şarttır.

4) Sarhoşluğu, kumar oynamayı adet edinmiş veya kumar oynatmış olmamak, kendisinin veya ana babasının ve varsa eşinin ahlak yönünden kötü hali bulunmamak, kendisinin yasa dışı tutum ve davranışları olmadığının yaptırılacak araştırma sonunda anlaşılmış bulunmak, siyasi, ideolojik, yıkıcı ve bölücü akımlara karışmış olmamak.

C. Kamu Görevi Sayılan Mesleklere İlişkin Mevzuat

Kamu personeline ilişkin düzenlemeler dışında, kamu hizmeti olarak görülen avukatlık mesleğini düzenleyen Avukatlık Kanunu’nun 17 ve 24. maddelerinde de benzer hükümler mevcuttur. İlgili maddeler aşağıdaki şekildedir.

Avukatlık Kanunu

Madde 17 – 16’ıncı madde gereğince verilecek dilekçeye, aşağıda gösterilen belgeler eklenir.

4. Adayın ahlak durumu hakkında, o baroya yazılı iki avukat tarafından düzenlenmiş tanıtma kağıdı.

Madde 24 – (Değişik: 30/1/1979 - 2178/5 md.)

Staj, Adalet Komisyonunun, baronun ve yanında çalışılan avukatın gözetimi altında yapılır. Stajyer hakkında, yanında staj gördüğü hakimler, Cumhuriyet savcıları tarafından staj durumu, mesleki ilgisi ve ahlaki durumunu belirten bir belge verilir.

Sonuç

Mevzuattaki bu düzenlemelerin LGBTİ kişilerin insan hakları aleyhine uygulanması ve kamu personeli istihdamında LGBTİ’lere karşı ayrımcılığın ortadan kalkması için, mevzuatın cinsel yönelim, cinsiyet kimliği ve interseks durumu temellerinde koruma sağlayacak şekilde değiştirilmesi, LGBTİ kamu personelinin açıkça koruma altına alınması gerekmektedir. Bunun yanı sıra, mevzuatta yer alan “ahlak”, “iffet” gibi içeriği belirsiz, muğlak ve sınırları geniş tanımların hangi filleri kapsadığının düzenlenmesine ve içeriklerinin sınırlandırılmasına ihtiyaç bulunmaktadır.

D. Araştırmanın Hukuksal Yorumu

Rapor içeriğinden de anlaşılacağı üzere, kamu çalışanı lezbiyenler, geyler, biseksüeller, translar ve interseksler disiplin yaptırımlarına maruz kalmamak için daha ziyade işyerlerinde LGBTİ kimliklerine dair açık olmamayı seçmektedirler. Bir başka deyişle, ahlaka ilişkin disiplin yaptırımları, LGBTİ çalışanların kamu sektöründe varoluşlarını ifade etmeleri ve haklardan yararlanmaları önünde engel teşkil etmektedir.

Bunun yanı sıra transların, kendilerini lezbiyen, gey, biseksüel olarak tanımlayanlardan oldukça az sayıda oluşu, trans kimliklerin “ahlaksız” olarak kodlandığının ve transların kamuda istihdam edilmesinde, işe alımda ve işe başvuruda ayrımcılık yaşadığının ve/veya ayrımcılığa uğrama korkusu ile kamuda istihdam edilmeyi talep edemediklerinin bir başka göstergesidir. Bu durum da, kamu personeli istihdamında LGBTİ’lere karşı ayrımcılığın ortadan kalkması için, ayrımcılığa ilişkin LGBTİ’leri

de kapsayacak şekilde mevzuat yaratılarak, haklarının koruma altına alınması gerektiğini bir kez daha göstermektedir.

LGBTİ kamu personelinin kimliklerinden dolayı terfide zorlandıkları hatta tenzil-i rütbe durumları ile karşılaştıkları da rapora yansımıştır. Bu da yine kapsayıcı bir ayrımcılık mevzuatının gerekliliğini ortaya koymuştur.

Keza, LGBTİ kimlikleri öğrenilen kamu personelinin işyerinde tacize ve mobbinge uğradığı, rapor verilerinden biridir. Ancak, LGBTİ çalışanları koruma altına alan bir ayrımcılık mevzuatı olmaması, bu tip tacizlere ve mobbinge karşı bireyleri yasal korumadan yoksun ve güvencesiz bırakmaktadır.

Yine, kamu personeli mevzuatında kılık kıyafete ilişkin düzenlemeler, transların kendi cinsiyet kimliklerini yansıtan kıyafetler giyebilmelerini ve varoluşlarını ifade edebilmelerini engellemektedir.

Eşcinsel birlikteliklerin yasada tanınmıyor olması da, eşcinsel çiftlerin, heteroseksüel kamu personelinin eş durumundan yararlandığı haklardan yararlanamamasına neden olmaktadır. Ayrıca, “bekar” olarak algılanmaları nedeniyle evli personele verilen imtiyazlardan yararlanamadıkları da sıkça dile getirilen konulardan biridir.

Nihayetinde LGBTİ kamu çalışanlarının bu rapora danyansıyan en büyük beklentileri, evrensel insan hakları kriterleri ışığında, ayrımcılığı yasaklayan yasal düzenlemelerin yapılması gerekliliğidir.

Avukat Yasemin Öz
İstanbul, 2016



