



# 2021 itibariyle LGBTİ+'lar için güncel sorun alanları ve öneriler

Umut Güven

Cinsiyet  
Eşitliği  
Politikaları  
Derneği

# 2021 itibariyle LGBTİ+'lar için güncel sorun alanları ve öneriler

Bu bilgi notu Cinsiyet Eşitliği Politikaları Derneği için Umut Güven tarafından hazırlanmıştır.

2022

**Kapak fotoğrafı:** Bağda Gül Savaş / csgorselarsiv.org

**İllustrasyonlar:** Natalia Timofieieva / canva.com

Cinsiyet  
Eşitliği  
Politikaları  
Derneği

[cinsiyetesitligipolitikalari.org](http://cinsiyetesitligipolitikalari.org)

[info@cinsiyetesitligipolitikalari.org](mailto:info@cinsiyetesitligipolitikalari.org)

CEPD, özel olarak çalışma yaşamında cinsiyet eşitliği ile ilgilenmektedir ancak toplumsal cinsiyetle ilgili güncel konular ve sorun alanları hakkında kapsayıcı şekilde bilgilenebilmesi kendi alanında deneyimli olması açısından elzemdir. Bu bilgi notu, hem CEPD'nin çalışanları hem de derneğin danışmanlık verdiği kurum ve kişiler için destekleyici olması amacıyla hazırlanmıştır.

HEINRICH BÖLL STIFTUNG  
DERNEĞİ TÜRKİYE TEMSİLCİLİĞİ

Bu yayın Heinrich Böll Stiftung Derneği Türkiye Temsilciliği'nin desteğiyle yayınlandı. Çalışmada yer alan görüşler, Heinrich Böll Stiftung Derneği Türkiye Temsilciliği'ningörüşleriyle örtüşmeyebilir.

# İçindekiler

---

## **İş Hayatında LGBTİ+'lar: Mevcut Durum, Politikalar ve Öneriler..... 4**

1. Türkiye'de Özel Çalışanı Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Trans ve İnterseklerin Durumu-2021 Yılı.....5
2. Türkiye'de Kamu Çalışanı Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Trans ve İnterseklerin Durumu-2021 Yılı .....9
3. Çalıştığı Kurumda Mobbinge Uğrayan LGBTİ+'ların Hakları .....11
4. Trans Kapsayıcı İşyerleri..... 12

## **HIV'le Yaşayan LGBTİ+'ların Durumu..... 14**

## **Üniversitelerde LGBTİ+'ların Durumu ..... 16**

1. Üniversitelerde LGBTİ+ Eşitliği Çalışmaları ve Mevcut Durum - 2020.....16
2. Üniversiteler için Öneriler ..... 18
3. Üniversitelerde Cinsel Taciz ve Mobbing Çalışmalarında LGBTİ+ Kapsayıcılık için Öneriler..... 19

## **Hizmet ve Danışmanlık Süreçleri : Mevcut Durum, LGBTİ+'ların İhtiyaçları ve Öneriler ..... 20**

1. SPoD LGBTİ+ Danışma Hattı Verileri .....20
2. LGBTİ+ Kapsayıcı Telefon Hizmeti ve Danışmanlığı Sunmak ..... 22
3. LGBTİ+ Kapsayıcı Dijital Hizmet ve Danışmanlık Sağlamak..... 23
4. LGBTİ+ Kapsayıcı Yüz yüze Hizmet ve Danışmanlık Sağlamak..... 24

## **Türkiye'deki LGBTİ+ Dernekleri ve Çalışma Alanları..... 26**

# **İş Hayatında LGBTİ+'lar: Mevcut Durum, Politikalar ve Öneriler**

---



Bu bölümde LGBTİ+'ların Türkiye'deki özel sektör ve kamu sektöründeki çalışma durumu, trans kapsayıcı işyerleri için uygulama örnekleri, mobbinge maruz kalan LGBTİ+'ların hakları için düzenlemeler ve öneriler yer almaktadır.

# 1. Türkiye’de Özel Sektör Çalışanı Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Trans ve İntersekslerin Durumu-2021 Yılı<sup>1</sup>

Kaos GL Derneği’nin Kadir Has Üniversitesi ile gerçekleştirdiği özel sektörde LGBTİ+’ların durumu 2021 yılı araştırması, Türkiye’de faaliyet gösteren özel bir şirkette çalıştığını ve LGBTİ+ olduğunu beyan eden toplam 633 kişinin çevrimiçi anket sorularını cevaplamasıyla gerçekleşmiştir. Katılımcıların %79,4’ü 18-35 yaş aralığındadır; %83’ü lisans, ön lisans ya da lisansüstü mezundur. Ankete katılanların %83,6’sı çalıştıkları işyerlerinde 6 yıldan az süredir görev yapmaktadır. Raporun genel hatları şu şekildedir:

“2021 yılı araştırmasının katılımcılarının %44,9’u cinsiyet kimliğini erkek trans erkek veya cis erkek, cinsel yönelimini gey olarak beyan etmiştir. Dolayısıyla, geçen yıllara kıyasla ilgili oranlarda hafif bir düşme gözlemlenmekle birlikte, bu yılki araştırmanın örnekleminde de eşcinsel erkek katılımcılar en yüksek yüzdeyi oluşturmaktadır. Cinsiyet kimliğine ilişkin soruyu cevaplarken “diğer” seçeneğini işaretleyenlerin oranı (%9) ve beyanlarının çeşitliliği ise geçen yıllardaki sonuçlarla paralel bir nitelik göstermektedir. Genel katılıma bakıldığında ise cinsiyet kimliğini ve/veya cinsel yönelimini ikili cinsiyet sistemi dışında tanımlayan katılımcılar 2019 ve önceki yılların verilerine kıyasla daha yüksek oranda temsil edilmiştir.

Pandeminin etkisinde geçen 2020 yılı göstergelerine göre ise işgücüne katılma oranı erkekler için %68,2, kadınlar için %30,9’dur. İstihdam oranı ise erkekler arasında %59,8, kadınlar arasında %26,3’tür.<sup>2</sup>

TÜİK’in 2019 yılı 15 yaş üstü temel işgücü göstergeleri Türkiye’de erkeklerin işgücüne katılma oranının %72 ve istihdam oranının %63,1 olduğunu, aynı oranların kadınlar açısından sırasıyla %34,4 ve %28,7’ye gerilediğini ortaya koymaktaydı. Pandeminin etkisinde geçen 2020 yılı göstergelerine göre ise işgücüne katılma oranı erkekler için %68,2, kadınlar için %30,9’dur. İstihdam oranı ise erkekler arasında %59,8, kadınlar arasında %26,3’tür.<sup>3</sup> İstatistikler Türkiye’de genel olarak kadınların istihdama erişim oranının düşük olduğunu ve kayıt dışı işgücünde yoğun olarak yer aldıklarını göstermektedir. DİSK/Genel-İş Araştırma Dairesi’nin Mart 2020 tarihli *Türkiye’de Kadın Emeği Raporu*’na göre, OECD ülke örnekleriyle karşılaştırıldığında Türkiye kadınların işgücüne katılımının en düşük olduğu ülkelerin başında gelmektedir. Türkiye’de 15 yaş üstü kadın nüfusu içinde her 10 kadından sadece 3’ü istihdam edilmektedir. Türkiye’de kadın işsizliği oranı, AB üyesi ülkeler ortalamasının 2, OECD’ye üye ülkeler ortalamasının 3 katıdır. İstihdam edilen kadınlar açısından ise en temel sorunu güvencesizlik oluşturmaktadır. 2019 verilerine göre kayıt dışı kadın istihdamı, toplam kadın istihdamının %41,3’üne denk gelmektedir.<sup>4</sup> Araştırmalar istihdama erişim ve çalışma koşullarının kadın işçiler açısından pandemi sürecinde daha da ağır hale geldiğine işaret etmektedir.<sup>5</sup>

Diğer yandan **cis-heteroseksüel kadınların istihdamında veriler bu denli düşükken, söz konusu translar ve trans kadınlar olduğunda da istihdam alanında birçok zorluk ve engel olduğunu söylemek mümkün. Pek çok uluslararası belge, görüş ve kararda, özellikle cinsiyet uyum süreci ve cinsiyet kimliğinin hukuken tanınması konusunda güçlendirici politikaların bulunmadığı ülkelerde, translar arasında işsizlik oranlarının daha yüksek olduğuna işaret edilmektedir.** Bu olgunun, yine özellikle trans kadınlar açısından, kayıt dışı ve sosyal güvencesiz çalışma, tercihe bağlı olmayan seks işçiliği gibi, ayrımcılık bakımından ayrıca araştırılması

1 Kaos GL ve Kadir Has Üniversitesi’nin yürüttüğü Türkiye’de Özel Çalışanı Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Trans ve İntersekslerin Durumu Araştırmasının raporundan yararlanılmıştır.

2 TÜİK, *Haber Bülteni: İşgücü İstatistikleri 2020*, 22 Mart 2021, www.tuik.gov.tr (Son erişim tarihi: 20.10.2020).

3 TÜİK, *Haber Bülteni: İşgücü İstatistikleri 2020*, 22 Mart 2021, www.tuik.gov.tr (Son erişim tarihi: 20.10.2020).

4 DİSK/Genel-İş Araştırma Dairesi, *Türkiye’de Kadın Emeği Raporu*, Mart 2020, www.genel-is.org.tr (Son erişim tarihi: 18.09.2021).

5 Örnek olarak bkz: DİSK/Genel-İş Araştırma Dairesi, *Covid-19 Salgınının Disk /Genel-İş Kadın İşçileri Üzerindeki Etkileri Araştırması*, Mart 2020, www.genel-is.org.tr (Son erişim tarihi: 18.09.2021); TÜSİAD, TÜRKONFED, UNWOMEN, *Covid 19 Salgınının Kadın Çalışanlar Açısından Etkileri Araştırması*, 12 Kasım 2020, www.tusiad.org (Son erişim tarihi: 18.09.2021)

gereken sonuçlara neden olduğu saptanmaktadır.<sup>6</sup>

Rapora göre:

## **/// İşyerinde tamamen açık olduğunu beyan eden katılımcıların bu yılki araştırmanın örneklemindeki genel oranı %17,2'dir."**

"Özel sektör araştırmasının katılımcıları arasındaki açık olma oranı, işe alım süreçleri açısından daha da düşük çıkmıştır. Katılımcıların sadece %10,3'ü işe alım sürecinde tamamen açık olduğunu beyan etmiştir. Bu oran kamu araştırması katılımcıları arasında %4,1'dir. 2021 yılı araştırmaları cinsiyet kimliği, cinsel yönelim veya cinsiyet özelliklerine dayalı ayrımcılığın istihdama erişimde ciddi bir engel olduğunu ortaya koymaktadır. LGBTİ+ çalışanlar istihdam edilmeme riskini bertaraf etmek için zorunlu bir kapalılık stratejisi izlemektedir. Ayrımcılığa uğrama riski işe alındıktan sonra da devam ettiğinden, aynı strateji LGBTİ+ çalışanların çalışma hayatlarının tümünü belirlemektedir. Özel sektörde işyerinde tamamen ve kısmen açık olan LGBTİ+ çalışanların toplam oranının (%41,8), işe alım süreçlerindeki ilgili orandan (%18,2) yüksek olması, tamamen kapalı olma oranının işe alımdan sonra düşmesi (%57,3'ten %31,6'ya) çalışılan işyerindeki koşullar ile üstlerin ve diğer çalışanların tutumlarına bağlı olarak bir güven ortamı oluşması halinde, LGBTİ+ çalışanların kimlikleri konusunda daha açık davranabildiklerini göstermektedir."

"Katılımcıların %40,1'i işe alım süreçlerinde ayrımcı tutum, söylem, davranış ya da uygulama ile karşılaşmadığını beyan etmiş; %53,1'i ise bu tarz bir muameleyle karşılaşmamasını cinsiyet kimliğini, cinsel yönelimini veya cinsiyet özelliklerini gizlemesine ya da cinsiyet kimliğinin, cinsel yöneliminin veya cinsiyet özelliklerinin belli olmamasına bağlamıştır."

"Özel sektörde her 10 LGBTİ+ çalışandan 6'sı işe alım süreçlerinde (%59,9) ve çalıştığı işyerinde (%61,3) ya ayrımcılığa maruz kalmıştır ya da çevresindeki kişiler tarafından cinsiyet kimliği, cinsel yönelimi veya cinsiyet özelliklerini gizlemesine veya bunların belli olmamasına bağlı biçimde natrans ve heteroseksüel olarak atandığı için ayrımcılığa maruz kalmadığını düşünmektedir."

## **/// Türkiye'de özel sektörde her üç LGBTİ+ çalışandan biri nefret söylemiyle karşılaşmakta."**

Avrupa Konseyi İnsan Hakları Komiseri'nin cinsiyet kimliği ve cinsel yönelime dayalı ayrımcılığa ilişkin 2011 tarihli ayrıntılı raporunda, ayrımcılık ve tacizle karşılaşma riski karşısında LGBTİ+ çalışanlar tarafından zorunlu olarak geliştirilen kapalılık stratejisinin, istihdamda homofobi, transfobi ve ayrımcılığın gerçek boyutlarının analizini güçleştirdiği tespitinde bulunmaktadır.<sup>7</sup> Bu anket çalışmalarının bulguları doğrultusunda, çeşitli ülkelerde yürütülen araştırmalara dayandırılan bu saptamanın Türkiye için de geçerli olduğunu söylemek mümkündür. Yine bu bulgular, kapalılık stratejisinden vazgeçildiği ya da bu stratejinin işlemediği durumlarda, çekinilen risklerin gerçekleştiğini ortaya koymaktadır. Bu nedenle Türkiye'de LGBTİ+ çalışanlar, ayrımcılık ve tacizle karşılaşma riskini olabildiğince düşürmek için, henüz iş arama süreçlerinden başlayarak zorunlu bir kapalılık stratejisi izlemektedir. LGBTİ+ çalışanların kapalılık stratejisini çalışma hayatı boyunca sürdürmeye iten koşulları daha

<sup>6</sup> Örnek olarak bkz: European Council Commissioner for Human Rights, *Human Rights and Gender Identity* (CommDH/ IssuePaper(2009)2), 29 July 2009, s. 12,13, [www.coe.int](http://www.coe.int) (Son erişim tarihi: 23.10.2020); European Council Commissioner for Human Rights, *Discrimination on grounds of sexual orientation and gender identity in Europe*, October 2011, s. 171, [www.coe.int](http://www.coe.int) (Son erişim tarihi: 23.10.2020).

<sup>7</sup> European Council Commissioner for Human Rights, *Discrimination on grounds of sexual orientation and gender identity in Europe*, s. 166, 176.



iyi anlayabilmek için Kaos GL Derneği ve Kadir Has Üniversitesi 2019 araştırması anket sorularına nefret söylemine ilişkin bir soru eklemiştir. Bu soru çerçevesinde 2019 yılında %34 oranında katılımcı, 2020 yılında ise %36,9 oranında katılımcı çalıştığı işyerinde LGBTİ+'lara yönelik nefret söylemiyle karşılaştığını beyan etmiştir. Bu oran 2021'de %30,5'tir. Rapora göre bu veriler ışığında, **Türkiye'de özel sektörde her üç LGBTİ+ çalışandan birinin LGBTİ+'lara yönelik nefret söylemiyle karşılaştığı sonucuna ulaşmak mümkündür.** Bu bulgular, LGBTİ+ çalışanları özel sektörde kapalılık stratejisini sürdürmeye zorlayan koşulları da teyit eder niteliktedir.

**Katılımcıların paylaşımları, LGBTİ+ çalışanların ayrımcılık karşısında resmi kanallar yoluyla sonuç alacaklarına dair bir inanç taşımadıklarını ortaya koymaktadır.**

Raporda altı çizilen bir başka önemli nokta ise Türkiye'de istihdamda LGBTİ+'lara yönelik ayrımcılığın gerçek boyutlarının analizini güçleştiren durum olarak ayrımcılık karşısında başvuru mekanizmalarının işletildiği vaka sayısının düşüklüğüdür. Geçen yıllarda yürütülen araştırmaların bulgularıyla paralel biçimde, **2021 yılı özel sektör araştırması, LGBTİ+ çalışanların uğradıkları ayrımcılık karşısında genelde herhangi bir resmi kanala başvurmadıklarını göstermektedir.** Rapora göre çalıştığı işyerinde cinsiyet kimliği, cinsel yönelim veya cinsiyet özellikleri nedeniyle ayrımcı tutum ya da uygulamayla karşılaştığını beyan eden 76 katılımcıdan yalnızca 2'si kurum yetkililerine resmi yolla bildirimde bulunmuş, 33 kişi hiçbir yola başvurmamış, kalanların büyük kısmı ilgili kişiye tepki göstermek, kurum yetkililerine durumu sözle bildirmek ve konuyu yakınlarıyla paylaşmakla yetinmiştir. Sadece 1 kişi durumdan bir sivil toplum örgütünü haberdar etmiş, yine sadece 2 kişi vakayı yargıya taşımıştır. Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu'na (TIHEK) başvurma veya üyesi olduğu sendikaya/meslek örgütüne bildirimde bulunma yolu ise hiçbir katılımcı tarafından tercih edilmemiştir. Katılımcıların paylaşımları, LGBTİ+ çalışanların ayrımcılık karşısında resmi kanallar yoluyla sonuç alacaklarına dair bir inanç taşımadıklarını ortaya koymaktadır. **Aksine bildirim sürecinde daha da mağdur edilmekten, işini kaybetmekten, nefret söylemi ve önyargı ile karşılaşmaktan, cinsiyet kimliklerinin, cinsel yönelimlerinin veya cinsiyet özelliklerinin iradeleri dışında açığa çıkarılmasından endişe etmektedirler.**

Bu tablo, Türkiye'de LGBTİ+ çalışanları istihdama erişimde ve çalışma hayatında güçlendirici mekanizmalara ihtiyaç duyulduğunu ortaya koymaktadır. Ancak araştırma, özel sektörde bu tarz mekanizmaların yeterince yaygın olmadığını, buldukları yerde de etkisiz kalabildiklerini göstermektedir. Güçlendirici mekanizmaların bulunduğu ve işletildiği az sayıda olumlu örnekte ise, bu araçların LGBTİ+ çalışanları ayrımcılık ve nefret söylemi karşısında etkili bir şekilde koruyabildiğini, LGBTİ+ çalışanların iş doyumu ve verimliliğini arttırdığını kanıtlamaktadır. **İşe alım süreçlerindeki olumlu örnekler için araştırmanın katılımcıları kapsayıcı politika belgeleriyle karşılaşmak, LGBTİ+ ve toplumsal cinsiyet eşitliği farkındalığına yönelik tutum ve çalışmaların bulunması, sitelerinde veya ilanlarında LGBTİ+'lara yönelik destekleyici işaretlerin yer alması, askerlikle ilgili kurumun tutumu, CV'lerde medeni durum veya cinsiyet talep edilmemesi gibi örnekler vermiştir.**

Rapora göre, **2021 yılı araştırması kapsamında çalıştığı kurumda cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve cinsiyet özelliklerine dayalı ayrımcılığı önlemeye yönelik etkin kurullar veya kurullar olduğunu beyan eden katılımcıların oranı yalnızca %12,6'dır.** Diğer yandan, bu tarz mekanizmaların olduğu ve etkili biçimde uygulandığı işyerlerinde LGBTİ+ çalışanlar arasındaki açık olma oranı 2.5 katına çıkmakta, tamamen kapalı olma oranı örnekteki oranın yarısına düşmektedir.

## **/// LGBTİ+'ların ekonomik ve sosyal hakları sendikalar açısından öncelikli bir konu değil."**

"Araştırmanın verilerine göre, çalıştığı işyerinde ayrımcılığa uğradığını beyan eden 76 katılımcıdan 13'ü bir sendikaya ve/veya meslek örgütüne üyedir. Fakat hiçbir katılımcı, üyesi olduğu sendikaya veya meslek örgütüne durumu bildirmemiştir. Bunun yanında, ankette yer alan LGBTİ+'lara yönelik ayrımcılığa karşı alınması gereken başlıca üç önlemin ne olduğuna ilişkin soruya, "örgütlü mücadele ve dayanışma ağları" seçeneğini de işaretleyerek cevap verenlerin oranı %6,5'te

kalmıştır. Bu bulgular, istihdamda LGBTİ+ çalışanların güçlendirilmesi ve LGBTİ+'lara yönelik ayrımcılığın önlenmesi konusunda sendika ve meslek örgütlerine önemli görevler düştüğünü, dolayısıyla sendika ve meslek örgütlerinin bu yönde politikalar üretmeyi önceliklerinden biri haline getirmesi gerektiğini ortaya koymaktadır.”

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 2016 tarihli *Onur Projesi*'nin bulgularına ilişkin bilgi notunda yer alan, LGBTİ+'ların ekonomik ve sosyal haklarının sendikalar açısından öncelikli bir konu olmadığına ilişkin saptamanın Türkiye açısından da geçerli olduğu görülmektedir. Aynı bilgi notunda, LGBTİ+'ların istihdamda ayrımcılık ve tacizle karşılaşan grupların başında geldiği; iş arayan LGBTİ+'ların zorunlu bir strateji olarak cinsel yönelim, cinsiyet kimliği ya da interseks durumu konusunda kapalı olmayı tercih ettikleri ve bu stratejinin genelde çalışma hayatı boyunca da izlenmeye devam ettiği; oysa konuya ilişkin saha çalışmalarının işyerinde açık olan LGBTİ+'ların çok daha az olasılıkla anksiyete, depresyon ve tükenmişlik sendromu belirtileri gösterdiklerine işaret ettiği; bunun sağlanabilmesi için işyerlerinin destekleyici ve kapsayıcı politikalar yürütmeleri gerektiği ortaya koyulmuştur.<sup>8</sup>

## Pandemi Etkisinde LGBTİ+ Çalışanların Durumu

Kaos GL'nin 2021 yılı istihdam araştırması kapsamında katılımcılara pandeminin çalışma hayatında yarattığı yeni koşulların onları cinsiyet kimlikleri, cinsel yönelimleri veya cinsiyet özellikleri nedeniyle daha farklı etkilediğini düşünüp düşünmedikleri sorulmuştur. Katılımcıların %90'ı bu soruya “hayır” ya da “fikrim yok” seçeneklerini işaretleyerek cevap vermiştir. Rapora göre:

“Pandeminin kendisini cinsiyet kimliği, cinsel yönelimi veya cinsiyet özellikleri nedeniyle daha farklı etkilemiş olduğunu beyan eden 64 katılımcının paylaşımları önemli veriler ortaya koymaktadır. Bu katılımcıların %40,6'sı pandeminin çalışma koşullarındaki olumlu etkilerinden söz etmektedir; %59,4'ü ise pandeminin etkilerinin olumsuz olduğunu paylaşmıştır. Olumlu etkilerden söz eden katılımcıların paylaşımları, LGBTİ+ çalışanların işyerinde sürdürmek zorunda kaldıkları kapalı stratejisinin yarattığı stres, anksiyete ve güvensizlik hissinin boyutlarını ortaya koymaktadır. Bu katılımcıların hemen hepsi, pandemi nedeniyle uzaktan çalışmanın, heteronormatif, cisnormatif ve erkek egemen iş ortamından fiziksel olarak uzaklaşmalarını sağladığını, bu uzaklaşmanın nefret söylemi ve ayrımcılıkla karşılaşma riskini azalttığını, yöneticiler ve çalışma arkadaşlarıyla iletişimin sadece çevrimiçi gerçekleşmesinin kendilerini daha güvende hissetmelerine yol açtığını, toplumsal cinsiyet normlarına uygun dış görünüme sahip olma ve davranışta bulunma konusunda hissettikleri baskının azaldığını belirtmiştir. Pandeminin olumsuz sonuçlarının altını çizen katılımcıların büyük bir kısmı ise kimliklerini açık yaşayabildikleri sınırlı sosyal ilişkiler çerçevesinde buldukları destek ve dayanışmadan da yoksun kalmalarının yalnızlaştırıcı etkisinden ve bunun çalışma hayatındaki verimlilikleri üzerindeki yansımalarından söz etmektedir. Yine katılımcıların paylaşımları pandeminin yarattığı gelecek kaygısının LGBTİ+ çalışanlar açısından derinleşebildiğine, işsizlik riskinin yükselmesinin ve iş bulmanın zorlaşmasının LGBTİ+'ları daha olumsuz etkileyebildiğine işaret etmektedir.”

## Özel sektörde LGBTİ+ Çalışanlara Yönelik Ayrımcılık ile Mücadele için Öneriler

Araştırma anketinin son bölümünde katılımcılara, “Sizce özel sektörde LGBTİ+ çalışanlara yönelik ayrımcılığa karşı alınması gereken başlıca 3 önlem neler olabilir?” sorusu sorulmuştur. Üç seçeneğin işaretlenebildiği bu soruya verilen yanıtlar aşağıdaki tablodan izlenebilir.

“Tablodan görüleceği gibi, **katılımcıların büyük bölümü ayrımcılığa karşı alınması gereken başlıca önlem olarak ulusal mevzuatta ayrımcılık yasağı seçeneğini işaretlemiştir. İkinci sıklıkla işaretlenen seçenek hükümetin sorumluluk ve liderlik üstlenmesi olmuş, üçüncü tercih olarak ise toplumsal farkındalık kampanyaları seçeneği öne çıkmıştır.**

Katılımcıların önerileri arasında ilk sırada “ulusal mevzuatta ayrımcılık yasağının” yer alması, kuşkusuz, yaygın ve hukuksal güvence talebini ortaya koymaktadır. Bununla birlikte katılımcılar,

<sup>8</sup> International Labour Organization, *Gender identity and sexual orientation: promoting rights, diversity and equality in the world of work, Results of the ILO's PRIDE Project, Briefing note, s. 1, 2, 3.*



anayasal ya da yasal düzlemdeki değişimlerin çalışma hayatındaki ayrımcılıkla mücadelede yeterli olmadığını, aynı zamanda toplumsal bir zihniyet dönüşümüne ihtiyaç olduğunu düşünmektedir. Sonuç olarak yasalar insanlar eliyle hayata geçirilmektedir ve toplumsal dönüşüm olmaksızın LGBTİ+ çalışanların işyerindeki çalışma koşullarının bütünüyle değişmesi mümkün değildir. Katılımcıların önemli bir bölümü de gerek yasal gerekse toplumsal dönüşüm ve düzenlemeler konusunda yol alınabilmesi için kurum içi eğitim, uygulamalar ve politikalara vurgu yapmıştır.”

## 2. Türkiye’de Kamu Çalışanı Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Trans ve İntersekslerin Durumu-2021 Yılı<sup>9</sup>

Kaos GL Derneği’nin Kadir Has Üniversitesi ile gerçekleştirdiği kamuda LGBTİ+’ların durumu 2021 yılı araştırması, Türkiye’de kamu çalışanı ve LGBTİ+ olduğunu beyan eden toplam 221 kişinin *surveymonkey pro* üzerinden çevrimiçi anket sorularını cevaplamasıyla gerçekleşmiştir. Katılımcıların %78,2’si 18-35 yaş aralığındadır; %87,8’i lisans, ön lisans ya da lisansüstü mezundur. Ankete katılanların %60,2’si çalıştıkları kurumda 6 yıldan az süredir görev yapmaktadır. Araştırmanın katılımcılarının kamuda çalıştıkları alanlara bakıldığında eğitim, akademi ve sağlık alanlarının başı çektiği görülmektedir. Diğer yandan katılımcıların paylaşımları, hemen her meslekten LGBTİ+ çalışanın örnekleme temsil edildiğini göstermektedir.

### **/// Kamu çalışanı LGBTİ+’ların %95’i kimlikleri konusunda kapalı.”**

2021 yılı araştırmasının verilerine göre, örnekleme yer alan kamu çalışanı LGBTİ+’ların %95’i görev yaptıkları kurumda cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve cinsiyet özellikleri konusunda tamamen açık davranmamaktadır. Buna rağmen, tamamen kapalı olduğunu beyan eden 105 kişiden 2’si işe alımda, 7’si işe alımdan sonra çalıştığı işyerinde cinsel yönelimi, cinsiyet kimliği veya cinsiyet özellikleri nedeniyle ayrımcı tutum ya da uygulamaya maruz kaldığını belirtmiştir. Katılımcılarımızın %40,3’ü işe çalıştığı kurumda LGBTİ+’lara yönelik nefret söylemiyle karşılaştığını beyan etmiştir. Rapora göre:

“2021 yılı araştırmasının verileri işe alım süreçlerinde ayrımcı tutum, söylem, davranış ya da uygulama ile karşılaştığını beyan edenlerin örneklemedeki oranının %4,5 olduğunu göstermektedir. Katılımcıların %71’i işe alım süreçlerinde bu tarz bir tutum ya da uygulama ile karşılaşmamasını cinsiyet kimliği, cinsel yönelimi veya cinsiyet özelliklerini gizlemesine ya da bunların belli olmamasına bağlamıştır. İşe alımdan sonra çalıştığı işyerinde ayrımcı tutum, söylem, davranış ya da uygulama ile karşılaştığını beyan eden katılımcıların örneklemedeki oranı ise %15,8’dir. Yine %66,1 oranında katılımcı bu tarz bir muameleyle karşılaşmamasını cinsiyet kimliği, cinsel yönelimi veya cinsiyet özelliklerini gizlemesine ya da bunların belli olmamasına bağlamıştır.”

“Bu veriler ışığında öncelikle altı çizilmesi gereken nokta **hem işe alım süreçlerinde hem de çalışılan kurumda ayrımcı tutum ya da uygulama ile karşılaşma oranlarının, işe alım süreçlerinde ve işyerinde açık olma oranlarından yüksek oluşudur. Bu bulgu zorunlu olarak izlenen kapalılık stratejisinin kamuda her zaman ayrımcılığa uğrama riskini ortadan kaldırmadığına işaret etmektedir.** İkinci olarak, her ne kadar ayrımcı tutum ya da davranışla karşılaşma oranları düşük gözükse de şu bulgu dikkatten kaçmamalıdır: 2021 yılı araştırmasına katılan her dört LGBTİ+ çalışandan üçü işe alım süreçlerinde ve her beş katılımcıdan dördü çalışma hayatında ya ayrımcılığa maruz kalmıştır ya da çevresindeki kişiler tarafından cinsiyet kimliği, cinsel yönelimi veya cinsiyet özelliklerini gizlemesine veya bunların belli olmamasına bağlı biçimde natrans ve heteroseksüel olarak atandığı için ayrımcılığa maruz kalmadığını düşünmektedir. Diğer yandan, herhangi bir neden göstermeksizin ayrımcı bir tutum ya da uygulamayla karşılaşmadığını belirten katılımcıların oranı da katılımcılar arasındaki açık olma oranlarıyla birlikte ele alınmalıdır.

9 Kaos GL Derneği ve Kadir Has Üniversitesi’nin yürüttüğü Türkiye’de Kamu Çalışanı Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Trans ve İntersekslerin Durumu Araştırmasının raporundan yararlanılmıştır.

Katılımcıların yalnızca %4,1'i işe alım sürecinde ve sadece %5'i çalıştığı işyerinde tamamen açık olduğunu beyan etmiştir."

## **///Ayrımcı eylemleri bildirme süreçlerinde LGBTİ+ çalışanlar daha da mağdur edilmekten, işini kaybetmekten, nefret söylemi ve önyargı ile karşılaşmaktan, cinsiyet kimliklerinin, cinsel yönelimlerinin veya cinsiyet özelliklerinin iradeleri dışında açığa çıkmasından endişe etmektedirler."**

"İşe alım süreçlerinde ayrımcı tutum ya da uygulamayla karşılaştığını beyan eden 10 katılımcıdan sadece biri kurum yetkililerine durumu sözlü olarak bildirmiş, bir kişi de üyesi olduğu sendika ya da meslek örgütünü durumdan haberdar etmiştir. Kalan katılımcılar ya hiçbir girişimde bulunmamış ya da ilgili kişiye doğrudan tepki vermekle veya yaşananı yakınlarıyla paylaşmakla yetinmiştir. İşe alım sonrasında çalıştığı kurumda ayrımcı tutum ya da uygulamayla karşılaştığını beyan eden 35 katılımcıdan ise yalnızca üçü kurum yetkililerine durumu resmi olarak bildirmiş, üç katılımcı kurum yetkililerini durumdan sözlü olarak haberdar etmiş, bir katılımcı Kamu Denetçiliği Kurumu'na, bir kişi de Türkiye İnsan Hakları Eşitlik Kurumu'na başvurmuştur. Yalnızca bir katılımcı vakayı yargıya taşımıştır. **Katılımcıların paylaşımları, LGBTİ+ çalışanların ayrımcılık karşısında resmi kanallar yoluyla sonuç alacaklarına dair bir inanç taşımadıklarını ortaya koymaktadır.** Aksine LGBTİ+ çalışanlar bildirim sürecinde daha da mağdur edilmekten, işini kaybetmekten, nefret söylemi ve önyargı ile karşılaşmaktan, cinsiyet kimliklerinin, cinsel yönelimlerinin veya cinsiyet özelliklerinin iradeleri dışında açığa çıkmasından endişe etmektedirler."

"Bu tablo, LGBTİ+ çalışanları kamu istihdamına erişimde ve çalışma hayatında güçlendirici mekanizmalara ihtiyaç duyulduğunu ortaya koymaktadır. Ancak araştırmamız, Türkiye'de kamuda bu tarz mekanizmaların bulunmadığını, buldukları yerde de son derece etkisiz kaldıklarını göstermektedir. Çalıştığı kurumda cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve cinsiyet özelliklerine dayalı ayrımcılığı önlemeye yönelik kurallar veya kurullar olduğunu beyan eden katılımcıların oranı yalnızca %5,9'dur. %5,4 oranında katılımcı ise bu tarz mekanizmaların bulunduğunu ancak etkin ve bilinir olmadıklarını beyan etmiştir. **Ayrımcılığa yol açan kurallar, teamüller ve uygulamalara örnek olarak ise, aile ve evlilik kurumlarının heteronormatif düzenlenişinden kaynaklanan sosyal haklardan eşit yararlanamama durumu, 657 Sayılı Kanun'daki bazı ifadelerin ayrımcılık sonucu doğuracak biçimde yorumu, terfi ettirmeme veya sürgün anlamına gelebilecek görev yeri değişikliği ile mobbing gibi uygulamalar sayılmıştır."**

## **Ayrımcılığa karşı talepler ve önlemler**

Katılımcılara yöneltilen bir diğer soru, "Sizce kamu kurumlarında LGBTİ+ çalışanlara dönük ayrımcılığa karşı alınması gereken en öncelikli üç önlem neler olabilir?" olmuştur. Verilen yanıtlara göre LGBTİ+ hakları konusunda alınması gereken "yasal önlemler" kategorisinin öne çıktığı görülmektedir. Mevzuatın evrensel insan hakları kriterlerine göre güncellenmesi taleplerini, sırasıyla "hükümetin sorumluluk ve liderlik üstlenmesi" ve "kurum içi mevzuatta ayrımcılık yasağına" ilişkin talepler izlemiştir. Kurum içi eğitim, kurum yöneticilerinin açıklama, tutum ve davranışları, toplumsal farkındalık kampanyaları, emsal mahkeme kararları, örgütlü mücadele ve dayanışma ağları dile getirilen diğer önlemler olmuştur.

Rapora göre, yanıtların ve taleplerin büyük bölümü Türkiye'nin insan haklarına ilişkin uluslararası ve ulusal hukuktan kaynaklanan yükümlülükleri ile tutarlılık içindedir. **Katılımcıların büyük bir bölümü kamuda ayrımcılığın önüne geçilmesi için ilgili mevzuatın güncellenmesi gerektiğini vurgulamaktadır.** Yasal düzenlemeler, kamu sektöründe çalışan LGBTİ+'lara öncelikle iş

güvencesi sağlayacak ve sürekli tehdit altında çalışmalarına neden olan koşulların olumlu yönde değişmesine yol açacaktır. **Ayrıca, ayrımcılıkla mücadelede etkili olabilecek kurum içi mevzuata ihtiyaç olduğu da belirtilmiştir.**

Katılımcıların bir kısmı toplumun tümünden değişmesi gerektiğini söyleseler de olumlu yönde bir değişim umudu taşımadıklarını da belirtmişlerdir.

### 3. Çalıştığı Kurumda Mobbinge Uğrayan LGBTİ+'ların Hakları<sup>10</sup>

17 Mayıs Derneği ve Kaos GL Derneği Hukuki Destek Programı kapsamında Av. Kerem Dikmen'in hazırladığı İşyerinde Mobbing'e Karşı Korunma Hakkında Bilgi Notu'na göre:

"Kişinin cinsel yöneliminin veya cinsiyet kimliğinin onun kişilik haklarını ihlal edecek biçimde öne sürülmesi, cis-heteroseksüellerle beceri ve yetenek karşılaştırması, cinsiyet kimliğine uygun ismi sosyal hayatta veya çalışma hakkında kullanıyor olmasına ve kimlikteki ismin kullanılması bir zorunlu hal olmamasına rağmen devamlı surette bu ismin sözlü veya yazılı diyalog veya yazışmalarda kullanılması, kişinin sırf cinsel yönelimi veya cinsiyet kimliği nedeniyle diğer kişilerden daha kırılğan, daha becerikli, estetik açısının daha gelişkin, daha yetenekli ya da yeteneksiz olmasını ima etmek gibi sistematik olarak kişinin cinsel yönelim veya cinsiyet kimliğini odağa alan her türlü muamele mobbing'in konusu olabilir. Burada önemli olan kişinin yıldırılması, kişiye güçlük çıkartılması, meşru bir neden bulunmaksızın diğer çalışanlarla arasında eşitsizlik yaratmak suretiyle ayrımcılık yapılmasıdır. Bu bağlamda objektif bir neden yokken görevde yükselmeye, bazı kurum içi etkinliklere katılmada farklılıklar yaratılması, kişinin işyerinden uzaklaştırılması için taciz edilmesi mobbing kabul edilebilecektir.

Mobbing'e ilişkin spesifik bir hak düzenlemesi bulunmamaktadır. Bununla birlikte Anayasaya göre herkesin çalışma hakkı vardır ve yasalar önünde herkes eşittir. İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesinin çalışma hakkına ilişkin düzenlemesi olmasa da çalışanın cinsel yönelimi veya cinsiyet kimliği nedeniyle ayrımcılığa uğruyor olması, özel hayata saygı gösterilmesini isteme hakkını ihlal edecektir ve devletin pozitif aksiyon alması gerekecektir. Ayrıca Birleşmiş Milletler sözleşmesi olan Ekonomik, Kültürel ve Sosyal Haklar sözleşmesi hem çalışma hakkını güvence altına alır hem de bu haktan yararlanmada ayrımcılığı yasalar.

Çalışma hayatında mobbing'e uğrayan LGBTİ+'ların mobbing nedeniyle iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme hakkı vardır. Bu durumda çalışan haklı feshe bağlı alacakları ve tazminatları zaten alabilir. Yani henüz ödenmemiş maaş alacaklarını, varsa fazla mesai alacağını, izin alacaklarını feshin haklı olması nedeniyle alacaktır. Ayrıca haklı nedenle fesihten kaynaklanan kıdem ve ihbar tazminatını da alacaktır. Mobbing nedeniyle bunlardan ayrı olarak çalışan manevi tazminat alabilir.

İş Kanunu'nun 5. Maddesi işverene eşit davranma yükümlülüğü getirmektedir. Bu yükümlülüğe aykırı hareket eden işverenler aleyhine ayrıca dört maaş tutarında tazminata da hükmedilebilir. Yargısal uygulama bunun manevi tazminatın bir parçası olduğu yönündedir. Ancak burada cinsel yönelim veya cinsiyet kimliği nedeniyle ayrımcılığın niteliği ve etkisinin mobbing'in basit görünümünden ağır olduğu ortaya konulmalı ve tazminata hükmedilmelidir.

Çalışan kişi sözleşmesini feshetmeksizin de mobbing nedeniyle tazminat davası açabilir. Bu açıklamalar özel sektörde mobbing'e uğrayan kişinin haklarına ilişkindir. Kamu sektöründe çalışan LGBTİ+'lar mobbing uygulayan hakkında soruşturulma açılmasını bağlı bulunduğu kurumdan isteyebilir.

Kamu denetçiliği kurumuna başvurarak mobbing olgusunun tespitini ve kuruma tavsiye verilmesini talep edebilir."

<sup>10</sup> Av. Kerem Dikmen'in hazırladığı ve 17 Mayıs Derneği'nin yayımladığı bilgi notundan aktarılmıştır.

## 4. Trans Kapsayıcı İşyerleri<sup>11</sup>

Bir transın iş yerinde kimliğini açıklaması çoğu zaman cinsiyetiyle yıllarca mücadele edip onu yönetmenin yollarını aradıktan sonra gerçekleşir. Daha fazla insan, kimliğini artık daha genç yaşlarda açıklamaktadır ancak bunu geleneksel bir sözde evlilik hayatı sonrası ve çocuk sahibi olduktan sonra hayatlarının ilerleyen dönemlerinde yapanlar da bulunmaktadır. Trans olduğunu açıklamak kolay alınan bir karar değildir.

İş yerinde transların desteklenmesi, daha mutlu, daha sağlıklı, daha üretken çalışma alanı oluşturmak noktasında önemlidir.

### Bir iş yerini trans-dostu yapan şey nedir?

Bir kuruluşun ileri görüşlü olduğu ve çeşitli insanları hoş karşıladığı biliniyorsa çalışanların, kimlikleri konusunda açık olmaları daha olasıdır. Bazı çalışanların trans, lezbiyen, gey, biseksüel veya queer olan arkadaşları veya aile üyeleri de olabilir. Araştırmalar, cinsiyet kimlikleri konusunda açık olabilen trans çalışanların, olamayanlara kıyasla işten memnun olma olasılıklarının daha yüksek olduğunu ortaya çıkarmıştır.<sup>12</sup>

### Atılabilecek bazı olumlu adımlara örnekler:

#### Etkin politikalar ve prosedürler

Özellikle transları ilgilendiren bazı politika ve prosedürler bulunmaktadır. Eşitlik ve çeşitlilik beyanı, ayrımcılık ve tacize karşı koruma gereksesi olarak her zaman cinsiyet kimliğini ve cinsiyet ifadesini açıkça içermelidir. Bu beyan, tüm personel tarafından kolayca erişilebilir olmalı ve gelecekteki çalışanlar ve müşteriler için web sitesinde görüntülenebilir olmalıdır.

#### Eşitlik politikası aşağıdakileri kapsamalıdır:

- Politikanın amacı
- Şirketin çalışanlarına eşitlik ve çeşitlilik taahhütleri
- Çalışanın görev ve sorumlulukları
- Çalışanın resmi şikayetlerde bulunma süreci
- Eğitim ve geliştirmeye nasıl erişileceğinin ayrıntıları
- Zorbalık ve tacizle mücadele politikası, eşitlik ve çeşitlilik politikasına veya bireysel raporlamaya dahil edilebilir. Bu politikanın iletişimi iyi yapılmalı, politika cinsel kimlik ve cinsiyet ifadesini açıkça içermeli, ihbar prosedürünü detaylandırmalı ve ayrıca zorbalık, taciz ve mağduriyete karşı net bir beyanda bulunmalıdır.
- Şikayetlerin hızlı, hassas ve kapsamlı bir şekilde soruşturulmasını sağlayan açık prosedürler olmalıdır.

#### Translara yaşadığı tipik zorbalıklar veya taciz şunları içerir:

- Trans bir kişiye gerçek adıyla (kendi belirlediği) hitap etmeyi ve/veya Türkçe olmayan dillerde doğru kişi zamirini kullanmayı reddetmek
- Trans bir kişinin kendi cinsiyet beyanını ciddiye almamak
- Cinsel organlar ve cinsiyet uyum süreci hakkında uygunsuz sorular sormak
- Cinsel taciz

<sup>11</sup> Trans-inclusive Workplaces Guidelines for Employers and Businesses, 2017

<sup>12</sup> Stonewall Top 100 İşveren 2016: [http://www.stonewall.org.uk/sites/default/files/top\\_100\\_employers\\_2016.pdf](http://www.stonewall.org.uk/sites/default/files/top_100_employers_2016.pdf) (21.11.2017).

- Birini trans olduğu için görmezden gelmek veya dışlamak
- Sözlü veya fiziksel olarak tehdit edici davranışlar
- Bir transın cinsiyet ifadesinin ne kadar 'ıkna edici' olduğu hakkında yorum yapmak

### **Hastalık izni**

Kişiler cinsiyet uyum terapileri için işten izin almak durumunda kalabilir, belirli cerrahi tedavi ve hormon terapileri deneyimleyebilir. Tedavinin içeriğiyle ilgili (örneğin bir ameliyat gibi) çalışan kayıtlarında gizlilik esası gözetilmelidir. Diğer herhangi bir tıbbi durum gibi bu durumda da kişinin mahremiyeti sağlanmalı ve izinleri düzenlenmelidir.

### **Kıyafet yönetmeliği ve çalışan üniformaları**

Çalışanların erkek veya kadın personele özgü kıyafetler giymelerinin zorunlu olduğu katı kıyafet kuralları transları önemli ölçüde etkileyebilir. Kıyafet kuralları ve üniforma politikaları cinsiyetten bağımsız ve esnek olmalıdır. Kuruluştaki bazı roller için belirli üniformalar varsa, çalışanların cinsiyetlerine en uygun olanı seçebilmeleri için tüm personel için bir esneklik söz konusu olmalıdır.

### **Cinsiyet ayrımı gözetmeyen işe alma süreci**

İsimsiz, cinsiyet ayrımı gözetmeyen, yaşa, etnik kökene ve ırka duyarlı olmayan, engellilik destekleyici işe alma süreçleri, teklif edilen iş için en iyi potansiyele sahip bireyleri nihai listeye almanızı ve onlarla mülakat yapmanızı sağlar. Bu sadece transların mülakat için seçilmesine yardımcı olmakla kalmaz, aynı zamanda çoğu zaman, doğal olarak algılanan ve bu nedenle oluşan önyargılar nedeniyle son aday listesi aşamasına geçemeyen birçok kişiye de yardımcı olur. Örneğin, işverenler bir kişinin doğum tarihini görebiliyorsa, haksız yere, teklif edilen iş için uygun olmadığını düşünebilirler.

Şirketteki pozisyonlara yönelik iş ilanları, cinsiyetten bağımsız bir dil kullanmalı ve 'trans ve cinsiyet çeşitliliği olan kişilerin başvurularını memnuniyetle karşılar' ifadesinin yanı sıra farklı ötekileştirilmiş kimlikleri ve deneyimleri listeye dahil etmelidir.

İsimsiz başvuru formları kullanılmalıdır. Örneğin, bir kişiyi adı, etnik kökeni veya cinsiyeti ile tanımlayabilecek kişisel bilgiler, başvurunun geri kalanına dahil olmayan ayrı bir kapak sayfasında olmalıdır

### **Cinsiyete göre ayrılmış tesisler: Soyunma odaları ve tuvaletler**

Kurumlarda genellikle erkekler ve kadınlar için ayrı soyunma odaları ve tuvaletler bulunmaktadır. Geçmişte bunlar, birkaç bank ve kilitli dolapların yer aldığı açık alanlar olma eğilimindeydi. Birçok kuruluş, bu alanlarda mahremiyet seçeneği sunulmasının işçiler tarafından memnuniyetle karşılandığını fark etmiştir. Örneğin ayrı kabinler sadece translar için değil, aynı zamanda yara izlerine sahip, belirli engelleri olan veya toplum içinde soyunmamayı tercih eden kişiler için de faydalıdır. Mümkünse, herkesin mahremiyetini sağlamak üzere cinsiyetten bağımsız tuvaletler ve soyunma odalarının olması iyi uygulama olarak kabul görmektedir.

### **Trans farkındalığı hakkında insan kaynakları personeline eğitim verilmesi**

İnsan kaynaklarındaki üst düzey yöneticilerin ve personelin translar ve istihdamda karşılaştıkları engeller hakkında bilgili ve düşünceli bir bakış açısına sahip olması kurum için faydalıdır.

# HIV'le Yaşayan LGBTİ+'ların İhtiyaçları ve Durumu

---



Kaos GL ve 17 Mayıs Derneği'nden Defne Güzel'in 2020 yılında hazırladığı HIV ile Yaşayan LGBTİ+'ların İnsan Hakları Raporu'na<sup>13</sup> göre tıp alanında gerçekleşen gelişmeler ve evrensel insan hakları görmezden gelinerek HIV+ LGBTİ+'lar bugün halen ayrımcılığa ve hak ihlallerine maruz bırakılıyor. Ayrıca HIV+ LGBTİ+'lar için bu ayrımcılıkların boyutu derinleşirken seslerini duyuracak, hikayelerini anlatacak mecralar da yeteri kadar bulunmuyor.

<sup>13</sup> <https://kaosgldernegi.org/images/library/hivleyasayanlgbtilerraporu2020.pdf>



Birebir görüşmelerin verileriyle hazırlanan raporda, bulgular yalnızca görüşmecilerin maruz bırakıldığı hak ihlallerini yansıtmamaktadır. Aynı zamanda HIV'in katılımcılara ne ifade ettiğine dair alıntılar, katılımcıların sosyal yaşantılarına dair anılar, HIV+ bir LGBTİ+ olmanın verdiği ekstra güçlükler ve paylaşımlar, açılma pratiklerine dair deneyimler ve katılımcıların dünya görüşlerine dair aktarımları da önemli bulgular arasında bulunmaktadır. Raporda yer alan bulgular şu şekilde:

- HIV ile yaşayan LGBTİ+'lar kendi öykülerini açılarak veya açılmadan anlatabilecek mecralara yeteri kadar sahip değiller.
- HIV ile yaşayan LGBTİ+'lar maruz bırakıldıkları hak ihlalleri karşısında mağdur olma tehlikesiyle yargı yoluna gidemiyorlar. Ayrıca yaşadıkları hak ihlallerini bir hak ihlali olarak nitelendiremiyorlar ve ayrımcılığa maruz bırakılma tehlikesiyle hayata katılmadan kendi kendilerini mahrum bırakıyorlar.
- HIV ile yaşayan LGBTİ+'lar sivil toplum örgütleri konusunda karmaşık düşüncelere sahipler ve sivil toplum örgütlerinin danışmanlık kapasitelerini yeterli bulmuyorlar.
- HIV ile yaşayan LGBTİ+'lar sağlık personelleri ve sağlık kurumları tarafından sıklıkla LGBTİ+fobiye ve HIVfobiye maruz bırakılıyorlar.
- HIV ile yaşayan LGBTİ+'lar yetkililere ve kurumlara güvenmiyorlar. Diyanet'in 24 Nisan 2020 tarihinde verdiği fetvanın hayatlarını zorlaştırdığını ifade ediyorlar.
- HIV ile yaşayan LGBTİ+'lar sosyal hayatlarında aileleri, arkadaşları, partnerleri veya iş arkadaşları tarafından ayrımcılığa maruz bırakılıyorlar.
- Son olarak; HIV ile yaşayan LGBTİ+'lar aslında HIV'in hayatlarını zorlaştırmadığını ve çoğu zaman HIV ile yaşadığını unutarak hayatlarına devam ettiklerini fakat toplumun ayrımcılık uygulayarak HIV ile yaşadıklarını kendilerine tekrar tekrar hatırlattığını ifade ediyorlar.

Bugün HIV ile yaşayanlar günde kullandıkları bir veya birkaç ilaç ile hayatlarına 'herkes' kadar sağlıklı bir şekilde devam ediyorlar. Ayrıca tanı alan ve ilaç kullanan HIV ile yaşayanlar kısa sürede B=B (belirlenemeyen = bulaştırmayan) ismiyle literatürde yerini almış duruma geliyorlar. Yani sahip oldukları HIV kopyaları belirlenemez duruma gelecek kadar azalıyor ve aktarım (bulaş) özellikleri de korunmasız birliktelikte dahi ortadan kalkıyor.

Bu gelişmelere rağmen HIV ile yaşayanlara yönelik ayrımcılıklar devam ediyor. Rapora göre: "Kişiler HIVfobinin yanı sıra LGBTİ+fobi ile de yüzleşiyor, HIV ile yaşayan translar uyum süreçlerini bu sebeple ilerletmekte güçlük çekiyor, HIV ile yaşayan lezbiyen biseksüel kadınlar jinekolog muayenesinde doktor tarafından ayrımcılığa maruz bırakılıyor, HIV herkesi ilgilendiren bir sağlık durumu iken eşcinseller halen HIV'in sebebi olarak görülüyor ve HIV ile yaşayan LGBTİ+'lar açılmıyor, izole ediliyor, şiddet ablukasının arasında bırakılıyor."

Katılımcıların paylaşımlarının yanı sıra güncel olarak da bildiğimiz bu durumları göz önünde bulundurduğumuzda raporda öne çıkan öneriler ve çözümler şu şekilde;

- HIV ile yaşayan LGBTİ+'ların kendi deneyimlerini ve taleplerini aktarabileceği uygun zeminler hazırlanmalı. Maruz bırakıldıkları hak ihlallerini yargıya taşıyabilmeleri için prosedürler güçlendirilmeli.
- HIV ile yaşayan LGBTİ+'ların istihdam olabilecekleri alanlar yaratılmalıdır. Kendilerini kısıtlamalarının önüne geçmek için gerekli psikososyal destek sağlanmalı.
- HIV ile yaşayan LGBTİ+'ların sosyal hizmet alabilmeleri ve örgütlenebilmeleri için örgütler kapasitelerini bu anlamda güçlendirmeli.
- HIV ile yaşayan LGBTİ+'ların sağlık alanında uğradıkları ayrımcılığın tamamen önüne geçilmeli. Müfredatın yetersiz bulunduğu göz önüne alındığında müfredat HIV alanında güncellenmeli.
- HIV ile yaşayan LGBTİ+'ların merkeze alındığı politikalar acil olarak yürürlüğe girmeli.

# Üniversitelerde LGBTİ+'ların Durumu

## 1. Genç LGBTİ+ Derneği Üniversitelerde LGBTİ+'ların Durumu Araştırması

---



Genç LGBTİ+ Derneği, İzmir'de iki üniversiteden yola çıkarak araştırma yapmıştır.<sup>14</sup>

<sup>14</sup> <https://genclgbti.files.wordpress.com/2021/03/universitelerde-lgbti-esitliginin-izlenmesi-2020.pdf>

## Araştırmada:

“İki üniversitede sunulan hizmet ve olanakların, BM nezdinde Türkiye Cumhuriyeti’nin tarafı olduğu Medeni ve Siyasal Haklar Sözleşmesi ve Ekonomik, Kültürel, Sosyal Haklar Sözleşmesi ile tanınmış temel standartlar, İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi ve Türkiye Cumhuriyeti Anayasası ile tanınan temel hak ve özgürlüklerle ilişkisi üzerinden LGBTİ+’ların haklara erişimini değerlendirmiştir.

Araştırma kapsamında öncelikle üniversitelerin statüsüne ilişkin temel metin olan Yükseköğretim Kanunu, ardından her iki üniversitenin yönerge, yönetmelik gibi iç düzenleyici işlemleri araştırılmış ve incelenmiştir. Böylelikle uluslararası standartlarla sağlanan güvencelerin, üniversite düzeyinde tanınıp tanınmadığı, üniversitelerin LGBTİ+’ların temel haklara erişimi için pozitif aksiyon alıp almadığı incelenmiştir.

Üniversitelerin temel belgeleri olan vizyon, misyon, temel değerler, bütçe, insan kaynakları politikası gibi düzenleyici olmayan ancak üniversitenin öncelik ve uzun erimli hedeflerine yer veren belgelerinin LGBTİ+’lar açısından ne ölçüde kapsayıcı olduğu araştırılmıştır.

Bir diğer inceleme konusu üniversitede izlenen müfredatın kapsayıcı olup olmadığı, başka bir ifade ile eğitim- öğretim süreci devam eden öğrencilerin takip edilen müfredat aracılığıyla temel hak alanına ve varoluşa ilişkin farkındalığını arttırmaya dönük kurum politikası olup olmadığı, bunun yanında akademik yayınlar aracılığıyla konunun bilimsel araştırmanın konusu kılınıp kılınmadığıdır.

Üniversite öğretimi devam eden LGBTİ+’larla da görüşmeler yapılarak üniversite öğretimleri boyunca karşılaştıkları öznel veya genel ihtiyaçların, üniversiteler tarafından giderilip giderilmediği araştırılmıştır.”

## Araştırma sonucunda ulaşılan temel bulgular;

- Yönerge ve yönetmeliklerin cis-heteronormatif bir yaklaşımla oluşturulduğu, toplumun yalnızca birbirine yönelen natrans kadın ve erkeklerden oluşan bir sistemden ibaret olduğu varsayımına dayalı olarak hazırlandığı,
- Yönerge ve düzenleyici işlemlerin somut ve kişisel işlemlere uygulandığında hak ihlallerine neden olduğu,
- Üniversitenin fiziki mekanlarının yukarıda belirtilen cis-heteronormatif yaklaşıma göre yapılandırıldığı,
- Üniversitedeki bilimsel araştırmaların, heteroseksüelleri ve natransları merkeze alan bir motivasyonla yönlendirilerek LGBTİ+’lara bu araştırmalarda yer vermediği,
- Benzer biçimde hem genel hem de eğitim, hukuk, tıp, psikoloji gibi etkisi üniversitede aktarılan bilgiden ibaret olmayan disiplinlerin müfredatının, toplumda LGBTİ+’ların varlığını gözetenerek oluşturulmadığı,
- LGBTİ+’ların üniversite eğitimleri sırasında ve sonrasında temel haklara erişemediği bulgulanmıştır.
- Bir bütün olarak değerlendirildiğinde her iki üniversitede de LGBTİ+’ların temel haklardan olan özel hayata saygı gösterilmesini isteme, mahremiyet, kişi olarak tanınma, ifade, toplanma, örgütlenme, hukuk önünde eşitlik, çalışma hakkı, eğitim hakkı, kültürel yaşama katılma hakkına erişemedikleri gözlemlenmiştir.
- Bu bulgular ışığında oluşan politika ve mevzuat eksikliklerinin derhal giderilerek bir tavsiye dizisi önerilmektedir.
- Üniversiteler yönetmelik, yönerge gibi temel düzenleyici belgelerini inceleyerek LGBTİ+’ların temel haklara erişimini güvence altına alacak bir yaklaşımla yeniden düzenlenmelidir,
- Mekanların, olanakların ve kayıtların öğrenime devam eden veya mezun translar yönünden kapsayıcı olması için düzenlemeler yapılmalı ve hayata geçirilmelidir,
- Akademik bilginin üretiminde, toplum içerisindeki eşitsizliklerin yeniden üretimine aracılık eden cis-heteronormatif yaklaşım terk edilmeli, kapsayıcılık normlarla güvence altına alınmalıdır,

- LGBTİ+'ların üniversite içerisindeki örgütlenme haklarını kısıtlayan düzenlemeler ortadan kaldırılmalıdır,
- Üniversite yönetimi akademik ve idari personeline dönük farkındalığı arttıran, temel haklar ve farkındalığa ilişkin bilgi aktaran programlar üretmelidir,
- Üniversite yönetimleri, öğrenci, akademisyen ve idari personelin yalnızca heteroseksüellerden ve natranslardan oluştuğu varsayımını terk etmeli, ayrımcılığa ve aynı zamanda nefret söylemine karşı aksiyon almalıdır.

## 2. Genç LGBTİ+ Derneği Üniversitelerde LGBTİ+'ların Durumu Araştırması: Üniversiteler İçin Öneriler

Bu tavsiyelerin gerçekleşmesi, ilgili üniversitenin LGBTİ+ öğrenci, akademisyen ve personeli açısından mutlak anlamda yaşanabilir, sürdürülebilir bir üniversite idealinin gerçekleşmesini sağlayacağını temin etmez. Ancak tavsiyelerin gerçekleşmesi en azından üniversitenin koşullarının LGBTİ+'lar açısından daha olumlu bir noktaya taşınmasına yardımcı olacaktır.

- Üniversiteler barınma hakkını yerine getirmenin bir aracı olan yurt imkanının kullanılmasında trans kapsayıcı olmalı, bir yandan heteroseksüel öğrenciler için sağladığı standartları yükseltirken, LGBTİ+'lar açısından da eşitliği sağlayıcı pozitif aksiyonlar almalı, bunu iç mevzuatına yansıtmalı ve duyurmalıdır,
- Yurt imkanları LGBTİ+ öğrencilere LGBTİ+ dostu bir oda arkadaşıyla eşleşme imkânı sunacak şekilde yaratılmalıdır, kendini ikili cinsiyet sistemi dışında konumlandıran kişileri kapsayan alternatifleri yaratmalıdır,
- Yurt ve diğer üniversite alanlarında yurt görevlisi olmayan diğer kişilerden kaynaklanabilecek fobik davranışlara karşı idari süreçler işletilmeli ve bunun yasal zemini oluşturulmalıdır,
- Üniversiteler LGBTİ+'lara yönelik önyargı kaynaklı olayların ve nefret suçlarının raporlanması için genel prosedürlerden farklı olarak erişilebilir, görünür ve bilinen bir prosedür oluşturmalıdır,
- Trans öğrencilerin geçiş süreçlerinin nüfus kayıtlarına ilişkin kısmı genel olarak mezuniyetten sonra tamamlanmaktadır. Üniversiteler, mezuniyetten sonra gerçekleşen kimlik bilgisi değişikliklerini, diploma ve transkript gibi kişinin hayatının sonuna kadar güncel olarak kullandığı belgelerde gerçekleştirmek konusunda hak odaklı yaklaşmalıdır,
- Henüz resmi isim değiştirme sürecine girmemiş ya da girememiş trans öğrencilerin nüfus kayıtlarında yer alan isim ve cinsiyet hanelerine göre değil kendilerini tanımladıkları isim ve cinsiyete göre özelleştirilmiş hizmetler almaları sağlanmalı, yoklama tablosu gibi kayıtlar buna göre güncellenmelidir,
- Üniversite yönetimleri 17 Mayıs, 20 Kasım gibi LGBTİ+ hareket ve onun kazanımları açısından sembolik tarihlerde kendi içindeki ve dışındaki kamuoyunun farkındalığını arttırmaya dönük beyanlarda bulunmalıdır,
- Sivil toplumun en önemli unsuru olan örgütlü topluluk olmak için üniversite mevzuatı LGBTİ+'lar açısından engeller çıkarmaktadır, bu tip engelleyici ve bürokratik kuralların bir an evvel terk edilerek LGBTİ+ öğrencilerin kulüp ve topluluk kurmaları kolaylaştırılmalı ve üniversite bütçesinden kaynak kullanılmalıdır,
- Üniversitelerin mevzuatında bulunan ve LGBTİ+'lar aleyhine suistimal edilmeye uygun olan "genel ahlak, edep" ve benzeri ifadelerin kaldırılmalı ya da bu ifadelerin ayrımcı bir şekilde yorumlanamayacağına ilişkin hukuki güvenceler oluşturulmalıdır,
- Üniversite kurumsal olarak LGBTİ+ odaklı araştırma ve akademik çalışma yürüten öğretim üyelerine akademik özgürlük alanı sağlamalı ve bunu kamuoyu ile paylaşmalıdır,
- Üniversitenin hangi program kapsamında olursa olsun çeşitlilik, kapsayıcılık, farklılıklara

ilişkin bütün çalışma alanları, LGBTİ+ kapsayıcı olması için gözden geçirilerek revize edilmelidir ve ilgili programın elverdiği oranda bu konularda müfredata eklemeler yapılmalıdır,

- Hukuk Fakültelerinde veya müfredatında temel hukuk disiplinlerine yer veren programlarda net bir biçimde ayrımcılık konusuna yer verilmeli ve LGBTİ+'lara dönük ayrımcılık kapsama alınmalıdır,
- Üniversiteler, yeni öğrencilerine dönük oryantasyon programları yürütmeli, bu programların içeriklerini cis-heteronormatif yaklaşımı dışta bırakarak inşa etmelidir,
- Üniversiteler alanda çalışan hak örgütlerin deneyimlerinden de faydalanarak ayrımcılık politika belgesi oluşturmalı ve kamuoyuna duyurmalıdır,
- LGBTİ+'lara dönük ayrımcılığa ilişkin veya bu ayrımcılık formunu da kapsayan bilgilendirici broşürler oluşturularak öğrencilere dağıtılmalı, üniversitenin görünür yerlerinde bulunan bilgilendirme panolarında farkındalığa dönük duyurular yapılmalıdır,
- Üniversiteler psiko- sosyal danışmanlıkla ilgili üniversite birimlerinde LGBTİ+'ların sorunları konusunda uzmanlaşmış personel istihdam etmeli, LGBTİ+'ların kimliğe dayalı ihtiyaçlarından, deneyimlerinden ve bu kimliklerin yaşadığı sorunlardan haberdar olan bir personel eşliğinde LGBTİ+ destekçisi bir danışma hizmeti sunmalıdır,
- Üniversiteler yeni inşa edilen veya büyük oranda tadilattan geçirilen tüm binalarda en az bir cinsiyet kapsayıcı tuvalete yer vermeli ve bunu yaygınlaştırmalıdır,
- Üniversiteler, idari personelini LGBTİ+ farkındalığı ve hakları ile ayrımcılığı konularında bilgilendirme faaliyeti düzenlemelidir.”

### 3. Üniversitelerde Cinsel Taciz ve Mobbing Çalışmalarında LGBTİ+ Kapsayıcılık İçin Öneriler<sup>15</sup>

- Birimler, sivil toplum kuruluşları ve diğer örgütlerle daha aktif şekilde dayanışma içerisinde olmalıdır. Özellikle üniversite içerisinde faaliyet gösteren öğrenci toplulukları ve kulüpler, birimin üniversitede duyurulması ve işlerliği, farkındalık eğitimlerinin yaygınlaştırılması konusunda birime destekte bulunabilirler.
- Birimlerde ve kurullarda feminist ve kuir sivil toplum kuruluşları ile işbirliği içinde olunması hem birimlerin güncelliği hem de süreçlerin tarafsız işlenmesi için önemlidir. (Ankara Üniversitesi CTS biriminin “kurulda ayrıca idari personelden, öğrencilerden ve konuyla ilgili çalışan sivil toplum kuruluşundan birer üyenin yer alması zorunludur” ifadesi bu uygulamaya örnek olarak gösterilebilir.)
- Birimlerle, üniversite bünyesinde aktif şekilde faaliyet gösteren LGBTİQİA+ toplulukları ve kadın çalışmaları toplulukları ile dayanışmanın artırılması sağlanmalıdır. (Boğaziçi Üniversitesi Kadın Araştırmaları Kulübü ve (2021 yılına kadar) Boğaziçi LGBTİ+ Çalışmaları Kulübü'nün üniversitenin Cinsel Tacizi Önleme Komisyonu CİTÖK'e temsilci göndermesi buna örnek olarak verilebilir.)
- İnternet sitesinde yer alan başvuru formunda ikili cinsiyete ilişkin soru sorulmamalı veya bilgi istenmemelidir.
- Yaygınlaştırma süreçlerinde hazırlanan içeriklerde dil kapsayıcı olmalıdır. Tanımlar detaylı verilmemeli, anlaşılır/yalın bir dil kullanılmalı ve tetikleyicilikten uzak durulmalıdır.

<sup>15</sup> ÜniKuir Derneği'nin yayımladığı Üniversitelerde Cinsel Taciz ve Mobbing ile Mücadele için El Kitabı'ndan derlenmiştir.

# Hizmet ve Danışmanlık Süreçleri: Mevcut Durum, LGBTİ+'ların İhtiyaçları ve Öneriler

---



## 1. SPoD LGBTİ+ Danışma Hattı Verileri

"SPoD, LGBTİ+ Danışma Hattı 2017'de 475, 2018'de 621, 2019'da 1082 danışmanlık verdi. 2020 yılında verilen toplam 2085 danışmanlığın %76'sı telefon, %24'ü e-posta yoluyla sağlandı. 2019 yılına kıyasla LGBTİ+ Danışma Hattı'na gelen başvurularda 2020'de %92 oranında artış yaşandı.



2019'da aylık ortalama 90 danışmanlık veren LGBTİ+ Danışma Hattı, 2020'de ayda ortalama 174 danışmanlık verdi. Bu değişim mart ayında baş gösteren COVID-19 pandemisiyle %50'lik bir artış olarak başlayıp yıl boyunca devam etti. Aralık ayında hattın açık olduğu 19 günde 228 danışmanlık verildi. 2019'un aralık ayında verilen 105 danışmanlık ile karşılaştırıldığında %210'luk bir artış görülmektedir. Hattın 21 gün açık olduğu kasım ayında ise 2019'a kıyasla neredeyse dört kat daha fazla başvuru alınmıştır.

Alınan başvuruların %27'sinde yönlendirme yapılmıştır. Yapılan 809 yönlendirmenin %26'sını yarı gönüllü psikoterapistlerden oluşan SPoD Psikolog Ağı'na yapılan yönlendirmeler oluşturmaktadır.

SPoD içerisinde yapılan yönlendirmelerin dağılımı şu şekildedir: Psikolojik Destek Birimi'ne 209, Hukuki Danışmanlık Birimi'ne 121, Pazar Sohbetleri'ne 96, Sosyal Hizmet Birimi'ne 31, SPoD Ofis hattına 13, Akademik Çalışmalar Birimi'ne 2 danışan yönlendirilmiştir.

SPoD dışına yapılan yönlendirmelerin 120'si diğer LGBTİ+ örgütlerine, 57'si sağlık kuruluşlarına, 25'i göç ve sığınma alanındaki derneklere, 9'u HIV alanındaki derneklere, 126'si ise diğer yerlere yapılmıştır.

Pandemi süreci, LGBTİ+ toplulukları açısından hak ve hizmetlere erişimde ayrımcılık ve eşitsizliklerin arttığı bir dönem oldu. 2020 Ocak ve şubat aylarında günde ortalama 5 başvuru alınırken pandemi tedbirlerinin başlamasıyla günlük ortalama başvuru sayısı 10'a ulaşarak iki katına çıktı. LGBTİ+ Danışma Hattı'nın 21 gün açık olduğu kasım ayında ise günlük ortalama 13 başvuru alındı.

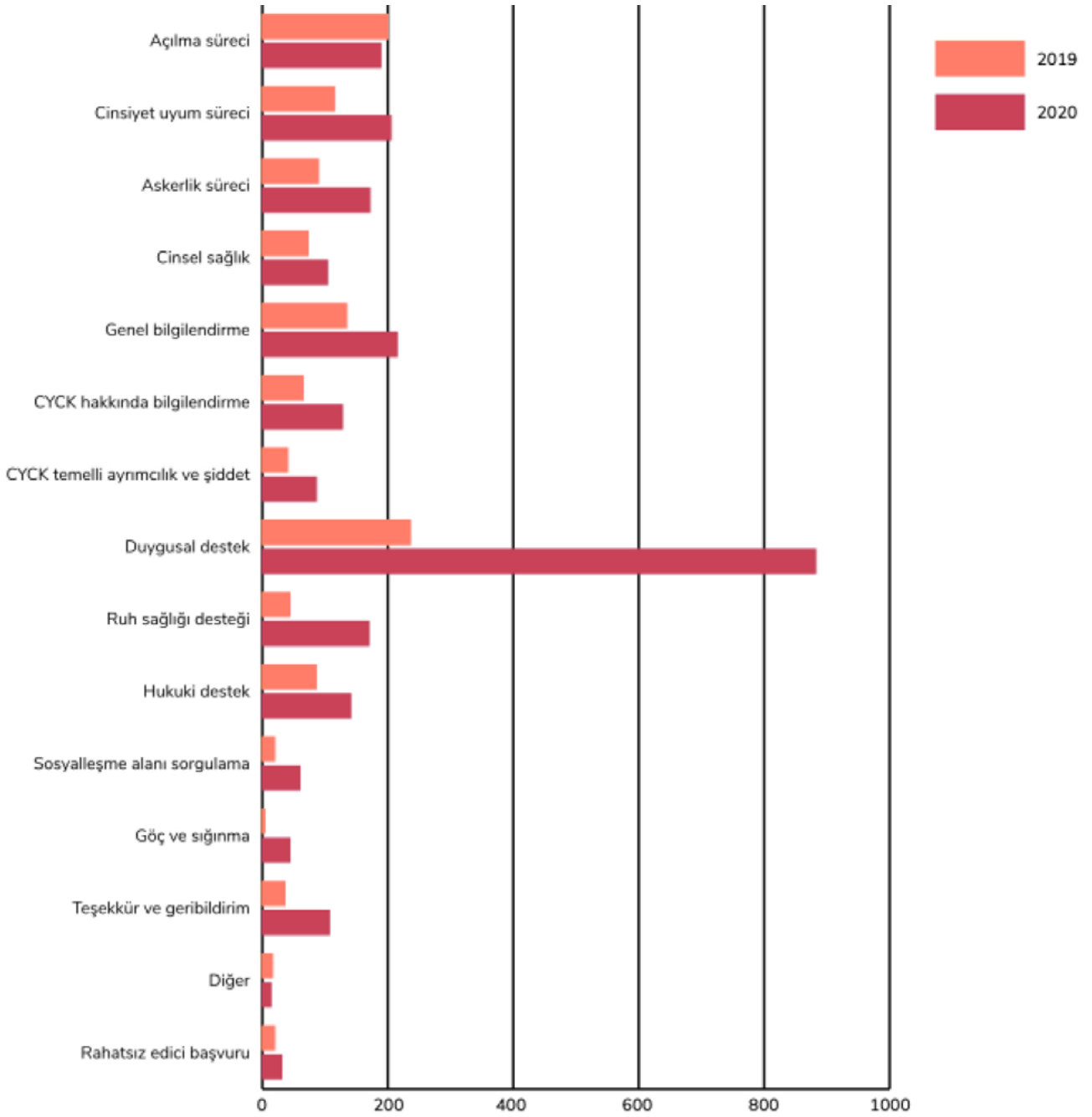
Pandemi, LGBTİ+'ları ekonomik açıdan da daha kırılgan hale getirdi. Artan işsizlik ve ücretsiz izinler, sosyal yardımlara olan ihtiyacı arttırdı. "Evde kal" sloganının öne çıktığı sosyal izolasyon sürecinde LGBTİ+'lara yönelik ev içi şiddette de artış görüldü. LGBTİ+ Danışma Hattı'na gelen barınma konulu başvuruların sıklığı yoğun şekilde artarken danışanlar maruz bırakıldıkları şiddetten uzaklaşmak için maddi desteğe ihtiyaç duyduklarını belirtti. Ayrıca pandemi sürecinde işten çıkarılan veya ücretsiz izne çıkarılan danışanlar maddi destek taleplerini iletiler. Ancak sosyal yardım konulu başvurularda danışanların yararlanabilecekleri hizmetlerden haberdar olmadıklarını da gördük. Bu başvurularda kamu kurum ve kuruluşları tarafından sağlanan yardımlar hakkında bilgilendirme ve yönlendirme yapmaya devam ettik.

İlgili kurumların hak temelli bir yaklaşım geliştirmemiş olması, pandemiyle mücadelede LGBTİ+'ların talep ve ihtiyaçlarını görünmez kılarak topluluğu temelde korumasız bıraktı. Eş zamanlı olarak LGBTİ+'lara yönelik nefret söylemlerinde de önemli bir artış gözlemlendi. Medyada ve sosyal medyada LGBTİ+ karşıtı nefret kampanyaları sıklıkla yaygınlık kazanırken yetkililer de bu söylemlere ortak oldu.

Türkiye'de ilk COVID-19 vakasının tespit edildiği mart ayında aldığımız duygusal destek konulu başvurularda şubat ayına kıyasla %125'lik bir artış oldu. Bu artış yıl boyunca devam ederek yılın sonunda 885 başvuruyla 2019 yılında alınan duygusal destek konulu başvuruların 3,7 katına ulaştı. LGBTİ+ Danışma Hattı'na gelen ruh sağlığı desteği taleplerinde de benzer bir artış görüldü. Duygusal destek ve ruh sağlığı desteği konulu başvurulardaki bu artışlar aynı zamanda SPoD Psikolog Ağı'na yapılan yönlendirmelere de yansdı. 2020 yılı içinde Psikolog Ağı'na toplam 209 yönlendirme yapıldı ve 2019 yılında yapılan 44 yönlendirmeye kıyasla %375'lik bir artış yaşandı.

Pandemiyle eş zamanlı olarak yaşanan LGBTİ+'lara yönelik nefret iklimindeki artış, LGBTİ+ Danışma Hattı'nın hizmet verdiği konulardan biri olmamasına rağmen, göç ve iltica konulu başvurularda da artışa yol açtı. 2019 yılında alınan başvurularda karşılaştırıldığında göç ve iltica konulu başvurular 7,6 katına çıktı.<sup>16</sup>

16 <https://spod.org.tr/wp-content/uploads/2022/03/LGBTI-Danisma-Hatti-2020-Verileri.pdf>



## 2. LGBTİ+ Kapsayıcı Telefon Hizmeti ve Danışmanlığı Sunmak<sup>17</sup>

Telefon hizmetleri, çoğu kuruluşta birinin soru sorması, randevu alması, destek talebi veya bir ürün satın alması gibi önemli temas noktalarındandır. Bu hizmetlerin tamamen kapsayıcı olmasını sağlayarak, birlikte çalıştığınız veya hizmet sunduğunuz LGBTİ+ danışanlar ve hizmet kullanıcılarına olabildiğince güvenli alan sağlayabilirsiniz.

Telefon hizmetlerini yöneten çalışan veya gönüllülerinizin LGBTİ+ danışan ve hizmet kullanıcılarının ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde hazırlanmaları da işlerini kolaylaştırabilir. İşleri ilk seferde doğru yapmak, çalışan memnuniyetini, iş performansını ve danışan deneyimini iyileştirir.

<sup>17</sup> 17 Mayıs Derneği tarafından Türkçe'ye kazandırılan hizmet kılavuzundan derlenmiş ve yeniden düzenlenerek aktarılmıştır.

## Bu Alandaki Engeller

LGBTİ+'lar, farklı türde hizmet ve ürünlere erişirken çok çeşitli sorunlar yaşayabilirler. LGBTİ+ kişilerin telefon hizmetlerine erişmesinin önündeki yaygın engeller şunlardır:

- Kasıtlı olarak yanlış cinsiyet atama veya hizmet vermeyi reddetme dahil olmak üzere doğrudan ayrımcılık.
- Trans danışanlara, seslerine göre cinsiyetleriyle ilgili varsayımlar nedeniyle yanlış cinsiyet atanması.
- Trans danışanların, söyledikleri kişi olduklarına inanılmadığı için hizmetlerin verilmesi reddedilmesi.
- Lezbiyen, gey ve biseksüel danışanların ve hizmet kullanıcılarının cinsel yönelimleri, partnerlerinin cinsiyeti veya ailesi hakkında yanlış varsayımlarda bulunulması.

## iyileştirme için Öneriler

**Eğitimler düzenleyerek bu alandaki çalışmalar iyileştirilebilir.**

Bu eğitimler şunları içermelidir:

- LGBTİ+ güncel duruma, terminolojisine ve haklarına dair temel farkındalıklar kazanılmalıdır.
- Bir hizmet kullanıcısının cinsiyeti hakkında, sesinin tonuna ve perdesine dayalı varsayımlardan kaçınmanın önemi tartışılmalıdır. Özellikle çalışanlar, bir hizmet kullanıcısının seslerine dayanarak söylediği kişi olup olmadığına asla itiraz etmemelidir (Bu durum doğrudan ayrımcılıktır).
- Bir hizmet kullanıcısının cinsel yönelimi, partneri veya ailesiyle ilgili olarak cinsiyetten bağımsız bir dil kullanmanın ve varsayımlardan kaçınmanın önemine değinilmelidir.
- Her hizmet kullanıcısına onurlu ve saygılı davranmanın önemine değinilmelidir.
- Cinsiyet ayrımı gözetmeyen bir dil kullanmanın ve 'beyefendi' veya 'hanımefendi' gibi cinsiyet atayan selamlamalardan kaçınmanın önemi konuşulmalı, alternatifler üretilmelidir.
- Bir hizmet kullanıcısının unvanı bilinmiyorsa, çalışanların açıklama gelene kadar ilk adlarını kullanması pratik edilmelidir.
- Şikâyet süreçlerinin nasıl işleyeceği de bu eğitimler kapsamında çalışılmalıdır. Bir danışan veya hizmet kullanıcısı kötü bir deneyim yaşadığında telefonla şikâyette bulunabilir. Süreçlerinizin LGBTİ+ kapsayıcı olmasını sağlamalısınız.

## 3. LGBTİ+ Kapsayıcı Dijital Hizmet ve Danışmanlık Sağlamak<sup>18</sup>

Dijital platformlar ve sistemler genellikle bir danışan veya hizmet kullanıcısının bir kuruluşla ilk temasıdır. İster bir web sitesi deneyimi veya ister kayıt formu süreci olsun, dijital hizmetler, bir LGBTİ+'nın hizmetinizle ilgili deneyimini değiştirebilir veya bozabilir. Hizmetlerinizin tamamen kapsayıcı olmalarını sağlayarak, LGBTİ+ danışanların ve hizmet kullanıcılarının güvende hissetmesini sağlamalısınız.

## Bu Alandaki Engeller

LGBTİ+ danışanlar, farklı türde hizmet ve ürünlere erişirken çok çeşitli sorunlar yaşayabilirler. Dijital hizmetlerde LGBTİ+'lar için yaygın engeller şunlardır:

<sup>18</sup> 17 Mayıs Derneği tarafından Türkçe'ye kazandırılan hizmet kılavuzundan derlenmiş ve yeniden düzenlenerek aktarılmıştır.

- Bir hizmete kaydolurken veya bir bilgi edinirken unvan, cinsiyet ve medeni durum için kapsayıcı olmayan seçeneklerin bulunması.
- “Beyefendi/hanımfefendi” gibi cinsiyete dayalı hitaplar veya bir e-postada yanlış cinsiyetlendirilmek.
- Cinsiyetlendirilmiş dil ve LGBTİ+ danışanların kendilerinin temsil edildiğini görmedikleri görseller de dahil olmak üzere web sitelerinde kapsayıcı olmayan hizmet bilgileri.
- Cinsiyet uyum sürecinde olan ve sistemlerdeki bilgilerini değiştirmek isteyen danışanlar ve hizmet kullanıcıları için net olmayan süreçler. (Örneğin bir mülteci LGBTİ+ için oluşturulan başvuru sürecinin güncellenme durumu.)
- Danışan ve hizmet kullanıcıları hakkında, örneğin e-posta ve canlı sohbet hizmetlerinde partnerlerinin cinsiyeti hakkında yanlış varsayımlar.

## iyileştirme için Öneriler

- Hizmet kullanıcılarının, bir hizmete kaydolurken veya danışmanlık alırken cinsiyetlerini belirtmeleri gerekiyorsa, kendini erkek veya kadın olarak tanımlamayan hizmet kullanıcılarının kendilerini tanımlayabilecekleri açık bir metin seçeneği sağlamalısınız.
- Hizmet kullanıcıları, dijital sistemlerinizde adları, unvanları ve cinsiyetleri de dahil olmak üzere kişisel bilgilerini istedikleri zaman kolayca değiştirebilme olanağına sahip olmalıdır.
- Sistemlerinizin bir danışan veya hizmet kullanıcısının cinsiyeti veya onların partnerlerinin cinsiyeti hakkında otomatik bilgi doldurmadığından, üretmediğinden emin olun. Örneğin; otomatik yanıtlar, sözleşmelerdeki şablon kısımlar gibi.
- Nonbinary hizmet kullanıcılarını tamamen kapsayabilmek için alternatifler üretilmelidir.
- Hizmeti kullanmak için veya başvuru, danışmanlık için kimlik gerekiyorsa, ehliyet ve pasaportlar da dahil olmak üzere kimliği doğrulamak için çeşitli seçeneklere izin verin. Birçok trans yasal cinsiyetini değiştirmek istemeyebilir veya değiştiremez, bu nedenle cinsiyetinin yazdığı belgeleri ibraz etmelerini istemek hizmete erişmelerine engel teşkil edebilir.
- Danışanlar ve hizmet kullanıcılarının, yalnızca bir hizmet veya danışmanlık için gerekli olduğunda cinsiyetleri hakkında sizi bilgilendirmeleri istenmelidir. İzleme veya veri oluşturma amacıyla sormak isterseniz, bu her zaman isteğe bağlı olmalıdır ve neden sorduğunuzu ve bu verilerle ne yapılacağını açıklamalısınız.

## 4. LGBTİ+ Kapsayıcı Yüz yüze Hizmet ve Danışmanlık Sağlamak<sup>19</sup>

Yüz yüze hizmet, birçok kuruluş için merkezi iletişim ve temas noktasıdır. Bu yüzden bu süreçleri kapsayıcı hale getirmek ve danışanların olabildiğince güvende hissetmesini sağlamak kritik öneme sahiptir.

### Bu Alandaki Engeller

LGBTİ+'lar, farklı türde hizmet ve danışmanlıklara erişirken çok çeşitli sorunlarla karşılaşabilir. LGBTİ+'ların yüz yüze hizmetlere erişiminin önündeki yaygın engeller arasında şunlar yer alır:

<sup>19</sup> 17 Mayıs Derneği tarafından Türkçe'ye kazandırılan hizmet kılavuzundan derlenmiş ve yeniden düzenlenerek aktarılmıştır.

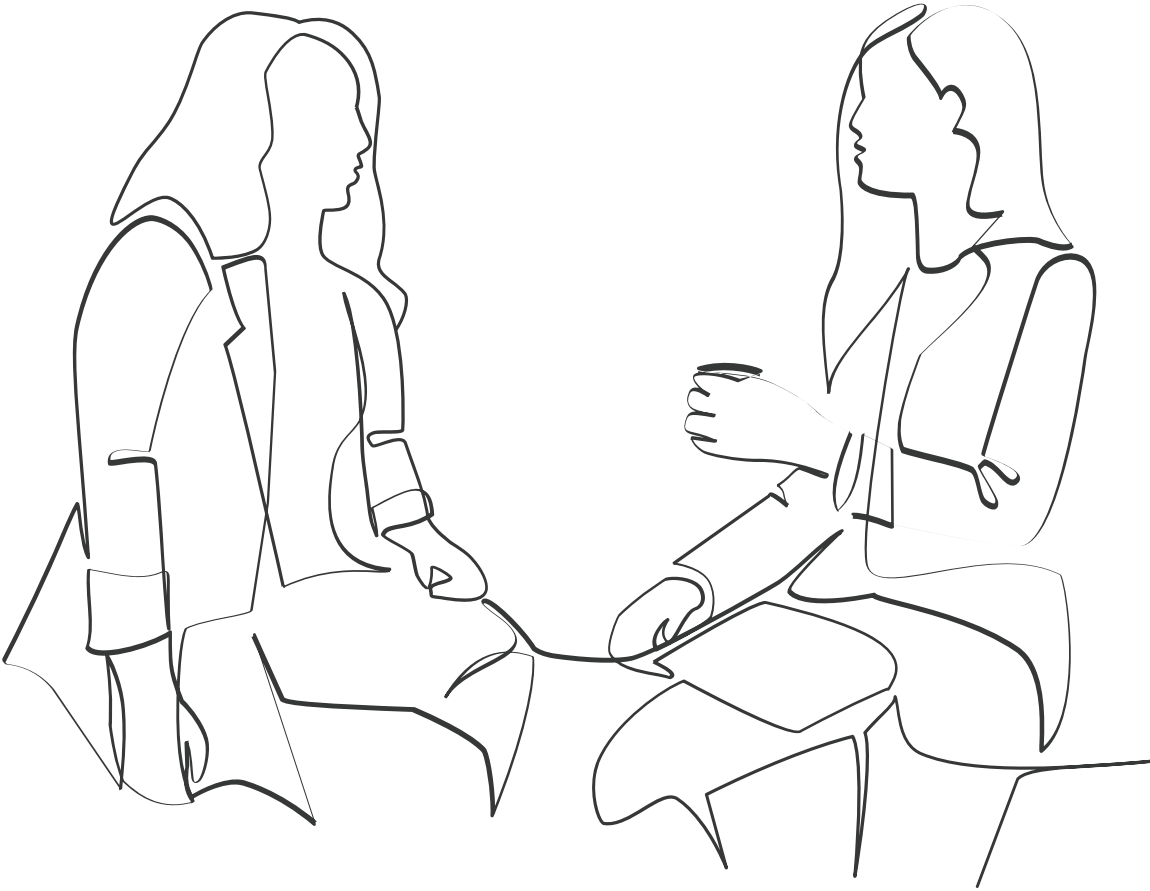
- Kasten yanlış cinsiyet atama veya hizmetin reddi dahil olmak üzere doğrudan ayrımcılık.
- Trans danışanlar ve hizmet kullanıcıları, erişimleri reddedildiği veya tacizden korktukları için soyunma odaları ve tuvaletler gibi cinsiyetlendirilmiş tesislere erişememektedir.
- Cinsiyetleri, cinsel yönelimleri, partnerin cinsiyeti veya ailesi hakkında yanlış varsayımlar yapmak bu engellerden bir diğeridir.
- LGBTİ+ danışanların ve hizmet kullanıcılarının yüz yüze hizmetlerinize erişimde karşılaştıkları engelleri tam olarak anlamak için derinlemesine izleme ve danışma çalışmaları yapmalısınız.

## İyileştirme İçin Öneriler

- Danışanlar ve hizmet kullanıcıları ile temasa geçen herhangi bir çalışan için özel eğitim sağlanmalıdır. Bu, resepsiyonistleri, müşteri sorumlularını ve lojistik destek sağlayan kişileri içerebilir.
- Birçok kurum, danışan veya hizmet alanlara yönelik hizmetleri - örneğin; etkinlik organizasyonu, lojistik desteği- dış sağlayıcılardan alır. Bu sözleşmeli kurumlar kuruluşunuzu temsil etmektedir. Bazı danışanlar ve hizmet kullanıcıları için organizasyonunuza ilişkin karşılaştıkları tek temsilci olabilir. Tedarikçilerin çalışanlarının aynı LGBTİ+ kapsayıcı standartları desteklediğinden emin olmalısınız. Potansiyel tedarikçilerin cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayrımcılığı açıkça yasakladığından emin olmak için politikalarını incelemek yapılabileceklerden biri olabilir. LGBTİ danışanların ve hizmet kullanıcılarının ihtiyaçlarını karşıladığından emin olmak için potansiyel tedarikçilerin eğitimlerini incelemek bir başka ihtiyaçtır.
- Kurumlarınızda toplumsal cinsiyete dayalı taciz ve istismara karşı sıfır toleranslı bir politika oluşturmalısınız. Bu, kalıcı, geçici ve sözleşmeli personel, gönüllüler ve danışanlar/hizmet kullanıcıları için eşit olarak geçerli olmalıdır.

# Türkiye'deki LGBTİ+ Dernekleri ve Çalışma Alanları

---





## Kaos GL Derneği (Ankara)<sup>20</sup>

bilgi@kaosgldernegi.org

90'ların başında parklarda, evlerde bir araya gelmekle başladı hikayemiz. Aslına bakarsanız çok daha eskiden de birileri bizim hikayemizi anlatıyordu. Ancak 90'lar kendi hikayemizi anlatmak için çıktığımız yolda bir köşe taşı oldu. Hayatlarımıza sahip çıkmak, "Varız" demek için çıktığımız yolda dergimizin ilk sayısı 20 Eylül 1994'te okurlarla buluştu. "Yalnızca seksist değil aynı zamanda heteroseksist bir toplumda yaşıyoruz" diyorduk ilk sayımızın kapağında...

Bir araya gelmeye, tartışmaya, yeni yollar icat etmeye devam ettik hemen ardından. Bir parkta yaşanan şiddet de konumuzdu, medya da; akademi de tartışmalarımız arasındaydı insan hakları da. Yeri geldik HIV hakkında konuştuk, yeri geldi nefrete karşı yol haritaları çıkardık. Okurlarımız sadece okurlarımız olmadı, mektuplarla dergi sayfalarımızda yerini aldı. Örgütlenmek, bir araya gelmek ve bütün bir dünyayı değiştirmek hayalinden bir gün dahi vazgeçmeyerek yolumuza devam ettik.

2001 yılında Ankara 1 Mayıs eyleminde pankart ve bayrağımızla sokaktaydık. Bundan 2 yıl sonra, 2003 senesinde Lezbiyen ve Geylerin Sorunları ve Toplumsal Barış İçin Çözüm Arayışları bir nevi kamuya açılmamızı. Kaos GL'nin şimdiki çalışma alanlarının temellerini attık. Hız kesmeden komisyonlarımızı kurarak çalışmaya başladık. 2005 yılına geldiğimizde ise resmî dernek olmak için başvurumuzu tamamladık ve Türkiye'nin ilk resmî LGBTİ+ derneği olduk.

Çeyrek bir yüz yılı aşkın süredir düşe kalka, deneye yanıla örgütlenmeye çalışıyoruz. Eleştirdiğimiz toplumsal yapılara benzememeye çalışarak en azından kendi mücadele alanımızda özgürleşebileceğimiz alanlar yaratmaya çalışıyoruz. Mücadele ettikçe değişiyor, dönüşüyoruz. Toplumsal hareketlerden beslenerek ama onların da heteroseksizmlerini sorgulatarak değiştirmeye ve dönüştürmeye devam ediyoruz, edeceğiz.

Kaos GL Dergisinden, Kültür Merkezine, 1 Mayıs alanlarından 8 Mart'lara yollarımızın kesiştiği bütün Kaos GL dostlarına, bizi değiştiren dönüştüren bütün lubunyalara, taşrada LGBTİ+ olmak ne kadar zor derken, o taşrada hayatta kalmaya çalışan mülteci LGBTİ+'lara selam olsun!

Dostlukla, iyilikle ve tabii ki güllümle mücadele etmeye devam edeceğiz!

Kaos GL dergisinin ilk sayısı 20 Eylül 1994'te çıktı. Ancak ileride hem dergiyi hem de örgütü oluşturacak çalışmalar 1990'lı yılların başında ev sohbetleriyle başladı:

**“Bir gün işi inada bindirdik: Yapılacak bir şey mutlaka vardı. Biz birbirimizi bulduk; ama daha çok insan var ulaşmamız gereken, ulaşılmayı bekleyen. Onları da bulmamız lazım. Onlara ulaşabilmek için neler yapmamız gerektiğini tartışmaya başladık...”**

1993 yılına gelindiğinde ev sohbetlerinin konusu artık “nasıl bir dergi çıkarılacağı” idi. Bu sohbetleri herkesin katılımına açmak için sokak afişleri Ankara'daki otobüs duraklarından İstanbul'a Express dergisine taşındı.

Hayaller, 20 Eylül 1994'te gerçek oldu. İlk dergi çıktı:

**“Kendi tabirimizle “Şanladık”... Kısıp bir sesle çıkmadık ama. Çıgıllıklarla ilan ettik ilk sayımızı. Çıgıllık manifestomuza ve dergimize her yerden yanıt geldi. Dergiyi ellerimizle yoğurduk. Paramız yoktu, borç aldık. Bilgisayarımız yoktu iş yerlerimizde “gizli gizli” yaptık. Yani sözün kısası, eşcinselliğimizi açık açık yaşamaya dergimizi gizli gizli ortaya çıkarmaya başladık. İlk dergimizi çıkarttıktan sonra on dergi çıkartacak kadar yazı, umut ve heyecanımız birikti...”**

<sup>20</sup> <https://kaosgldernegi.org/hakkimizda>

O inat bugün hâlâ sürüyor. Kaos GL dergisi 25 yıldır kesintisiz olarak okurlarla buluşuyor. Ve artık Kaos GL'nin başka bir süreli yayını daha var: KaosQueer+. KaosQ+ Dergisi 6 ayda bir yayınlanan hakemli bir dergi. İlk sayısı Kasım 2014'te yayınlandı.

"Daha çok insan var ulaşmamız gereken, ulaşılmayı bekleyen" çağrısının bir diğer yankısı KaosGL.org websitesi oldu. 2007 yılında kurulan site 2008'den beri haber sitesi olarak yayın hayatını sürdürüyor. "Kendi hikayemizi anlatmak" için çıkılan yolda bugün KaosGL.org bir internet gazetesi olarak Türkiye ve dünyadaki LGBTİ'lerin hikayelerini anlatmaya; görünmezleştirilen, sesi kısılanların sesi olmaya; medya okulları ile LGBTİ'leri yazmaya teşvik etmeye devam ediyor.

1990'ların birçok hayalini adım adım gerçeğe dönüştüren Kaos GL, 1999'un sonbaharında, Kültür Merkezi'ni de yarattı. Kültür Merkezi, derginin inadinın ve aşkının bir meyvesiydi. Kültür Merkezi kendi meyvelerini vermeye hemencecik başladı. İlk önce kütüphane fikri doğdu, sonra film gösterimleri başladı...

LGBTİ+'lara dair önyargı, ayrımcılık ve nefreti sonlandırmak için pek çok panel, konferans, seminer ve benzeri organizasyonlara imza atan Kaos GL, 2001 yılındaki 1 Mayıs eylemine katılarak eşcinsellerin özgürlük mücadelesini alanlara taşıdı. Dergide "Peki ya eşcinsel işçiler" diye soran Kaos GL, 1 Mayıs alanında yerini alıyor. Derginin artık tarihleşen pembe pankart, gökkuşağı ve coşkuyla 1 Mayıs alanına koşan insanlardan oluşan fotoğrafı manşetine taşıdığı 2001 Yaz sayısında 1 Mayıs'a katılmanın önemi şöyle aktarılıyor:

**///BaharAnkara'nın hemen ardından da 1 Mayıs'a "Kaos GL, Eşcinsellerin Sesi" pankartı ile katılımımız Türkiye'de bir ilkin daha gerçekleşmesini sağladı. Henüz bizler alanlardayken televizyonların canlı bağlantılarında haber alıp şaşkınlık, sevinç ve heyecanla bizleri arayanlar alandaki coşcumuzu bir kat daha artırdı. Bu yılın 1 Mayıs'ına damgasını vuran eşcinseller olmuş, "Açılma"nın nasıl olacağına sıkı bir yanıt vermiştik."**

Kaos GL'nin hikayesinde en önemli dönüm noktalarından biri de "Lezbiyen ve geylerin sorunları ve toplumsal barış için çözüm arayışları" sempozyumu. 1998'den bu yana Lambdaistanbul ve Kaos GL'nin ev sahipliğinde yapılan Türkiyeli Eşcinseller Buluşmaları'ndan çıkan bir fikirle Kaos GL 23-24 Mayıs 2003 tarihlerinde sempozyumu gerçekleştirdi. 2 gün süren sempozyumu 500 aşkın insan izledi. Bu sempozyum hem Kaos GL'nin politikalarını belirlemek hem de cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğine ilişkin talepleri oluşturmak ve kamuoyu ile paylaşmak açısından büyük önem taşıyordu.

Bundan bir yıl sonra, 2004 yılında Kaos GL'nin çalışma alanları belirlenmiş; komisyonlar çalışmalarına başlamıştı bile. Kaos GL ofisinin saldırıya uğraması ve camlarının kırılmasının hemen ertesinde yayınlanan dergide bu alanlar şöyle sıralanıyordu:

**///Eğitim, İnsan Hakları, Hukuk, Mültecilik, Cinsel Sağlık, Psikoloji, Psikiyatri, Çalışma Hayatı, Medya-İletişim alanları üzerinden son iki yıldır tartışıyoruz. Bu alanların dergi dışında ortaya çıkma ve tartışılma sürecine kısaca değinmek istiyorum. 23-24 Mayıs 2003 tarihinde yapılan "Gey-Lezbiyenlerin Sorunları ve Toplumsal Barış İçin Çözüm Arayışları Sempozyumu"nun hazırlık aşamasında tartışmaya açmak istediğimiz alanlar olarak duyurduk. Sempozyum sonrasında bu alanlar üzerinden Kaos GL etkinliklerini organize etmeye ve tartışmaya çalıştık. Bu tartışmalar ve bu alanlar üzerinden komisyonların yapılması iki yıl kadar bir sürede gerçekleşti. Bu çalışma 29 Haziran 2004 Pazar günü yapılan Kaos GL Kurultayına evrildi. Derginin ikinci dosyasını yukarıda sıraladığım alanlardaki sorunlar, çözüm önerileri, çalışma planları oluşturuyor."**

Nihayetinde Kaos Gey ve Lezbiyen Kültürel Araştırmalar ve Dayanışma Derneği (Kaos GL) dernekleşmek için resmi başvuruda bulundu ve 15 Temmuz 2005 tarihinde tüzel kişilik kazandı. Ancak Ankara Valiliği "4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nun 56. Maddesinde yer alan "Hukuka ve ahlaka aykırı dernek kurulamaz" hükmüne dayanarak derneğin tüzüğü'nün ve isminin ahlaka aykırı

olduğu gerekçesiyle kapatılması için Cumhuriyet Savcılığına başvurdu. Valiliğin başvurusunu inceleyen Basın Savcısı ise dava açılmasına gerek görmedi, böylelikle Kaos GL Türkiye’de tüzel kişilik kazanan ilk LGBTİ+ derneği oldu.

Kaos GL’nin hâlâ devam eden en büyük etkinliklerinden biri olan Uluslararası Homofobi Karşıtı Buluşma’nın ilki 2006 yılında yapıldı. Ayrımcılığa karşı LGBTİ’lerin insan haklarının geliştirilmesi yönünde sosyal, kültürel ve akademik alanlarda etkinlikler düzenleyen Kaos GL Derneği, bu etkinlik ile o günden bugüne Türkiye’de LGBT bireylere yönelik ayrımcılığın tartışılmasına ve görünürlüğünün sağlanmasına zemin yaratmayı amaçlıyor. Uluslararası Homofobi Karşıtlığı Günü olan 17 Mayıs tarihi ise cinsiyet kimliği ve cinsel yönelimlerle ilgili tüm fiziksel, ahlaki veya sembolik şiddetlere karşı eylem ve karşı durma günü.

Ankara’da ilki yapılan Homofobi Karşıtı Buluşma “Gettolar değil, kentlin tamamını istiyoruz” cümlesine paralel bir şekilde geçtiğimiz yıllarda ülkenin dört bir yanına yayıldı. Homofobi Karşıtı Buluşma ilk kez 2006 yılında yapıldı. İlk 3 yılında Ankara ile sınırlı kalan Buluşma, 4. yılında 6 şehre, 2010 yılında ise 5 Mart-16 Mayıs tarihleri arasında 16 şehre yayıldı. 2014 yılında 37 ayrı şehirde homofobi karşıtı etkinlikler organize edildi. 2015 yılında 28 şehirde 40 etkinlik düzenlendi. Homofobi Karşıtı Yerel Buluşmalar kapsamında 2016 yılında ise ilk kez Muş, Uşak, Iğdır, Manisa, Adıyaman, Mardin, Maraş, Zonguldak, Erzurum, Bandırma’da etkinlik yapıldı. Yıl boyunca 35 şehirde 55 etkinlik düzenlendi. 2016 yılı boyunca gidilen ve homofobi karşıtı buluşma etkinlikleri düzenlenen şehirler: Hatay, Adapazarı, Muş, Aksaray, İstanbul, Edirne, Uşak, Tekirdağ, Malatya, Eskişehir, İzmir, Iğdır, Manisa, Mersin, Bodrum, Karabük, Çanakkale, Adıyaman, Mardin, Adana, Samsun, Kocaeli, Trabzon, Maraş, Yalova, Zonguldak, Nazilli, Aydın, Erzurum, Adana, Kayseri, Bandırma, Van, Denizli, Bursa.

LGBTİ+’ların hak mücadelesi ve sosyal haklar alanında ilki 2012’de düzenlenen Ayrımcılık Karşıtı Sempozyum’un üçüncüsünde, 2014 yılında ev sahibi Tüm Bel-Sen idi. 2003 yılında “Lezbiyen ve geylerin sorunları ve toplumsal barış için çözüm arayışları” sempozyumunda sendika başkanları kürsüden konuşmazken, derneğin çalışma hakkını gündemleştirdiği sempozyumda KESK, Eğitim-Sen, SES, Tül Bel-Sen yönetim kurulu düzeyinde temsil edildi ve sendikaların LGBTİ alanında çalışacağına taahhüdü verildi.

Derneğin bir diğer büyük etkinliği Feminist Forum ise her sene güçlenerek yerel ve küresel düzeyde heteroseksizm ve ataerkiye karşı yoldaşlığı, dayanışmayı, mücadeleyi büyütme devam ediyor.

Sınırlara inat birlikte mücadeleyi önemseyen Kaos GL, 2008 yılında LGBTİ+ mültecilerin sorunları ile ilgili doğrudan çalışmalarına başladı. Kayseri, Isparta, Eskişehir’e ziyaretler düzenledi. LGBTİ mültecilerin sorunlarını raporlaştırdı. Derneğin mülteci alanındaki çalışması genişleyerek saha ziyaretleri, sosyal ve hukuki danışma, kültürel etkinlikler ve raporlar ile devam ediyor.

2007 yılında diğer LGBTİ+ örgütleriyle birlikte LGBTİ’lere yönelik insan hakları ihlallerini izlemeye başlayan Kaos GL, hak ihlalleri yaşanmasın, ayrımcılık ve nefret yerine toplumsal barış hayatlarımıza yön versin diye çalışmaya devam ediyor...

## **SPoD – Sosyal Politika Cinsiyet Kimliği ve Cinsel Yönelim Çalışmaları Derneği (İstanbul)<sup>21</sup>**

info@spod.org.tr

2011 yılında gökkuşağının altında adil, eşit ve özgür bir dünya hayaliyle yola çıkan Sosyal Politika, Cinsiyet Kimliği ve Cinsel Yönelim Çalışmaları Derneği (SPoD); Türkiye’de lezbiyen, gey, biseksüel, trans, interseks ve artıların (LGBTİ+) cinsiyet kimliği ve cinsel yönelimlerine dair kendilerini baskı altında hissetmeyecekleri bir yaşam için gerekli sosyal politikaların üretilmesine katkı sunmayı amaçlıyor.

SPoD, bu amaçla yürüttüğü savunuculuk çalışmalarının yanında LGBTİ+ topluluklarına yönelik hizmet modelleri geliştirerek kamu kurumlarına örnek oluşturmayı, buralardaki ayrımcılığın her şeklini ortadan kaldırmayı ve uzun vadede LGBTİ+’lara özel hizmetleri kamu ve özel sektör işbirlikleri ile sunmayı hedefliyor.

<sup>21</sup> <https://spod.org.tr/hakkimizda/biz-kimiz/>

SPoD, LGBTİ+'lara hukuki, sosyal ve psikolojik danışmanlık sunuyor, kampanya dava takibi yapıyor; ruh sağlığı uzmanlarına, hukukçulara, kurumlara ve belediyelere eğitimler veriyor; akademik araştırmalar yürütüyor; seminerler, paneller, siyaset ve aktivizm okulları ve seçim kampanyaları düzenliyor; destek grupları oluşturuyor ve savunuculuk toplantıları yapıyor.

SPoD bu çalışmalarını, bünyesinde barındırdığı profesyonel çalışanları, gönüllüleri ve uzman ağı ile yürütüyor.

## **Pembe Hayat Derneği (Ankara)<sup>22</sup>**

info@pembehayat.org

Türkiye'nin ilk trans hakları derneği olan Pembe Hayat LGBTT Dayanışma Derneği, 30 Haziran 2006 tarihinde Ankara'da kurulmuştur. Dernek adını Alain Berliner'in yönettiği ve "erkek bedeninde" doğmuş bir kız çocuğunun hikayesinin anlatıldığı Pembe Hayat (Ma vie en rose, 1997) adlı filminden almıştır.

Translara yönelik ayrımcılık, nefret suçları, şiddet ve toplumsal dışlanma gibi konularda projeler üreten ve doğrudan destek hizmeti sunan Pembe Hayat LGBTT Dayanışma Derneği, ulusal ve uluslararası alanda savunuculuk faaliyetlerine devam etmektedir.

Cinsiyet kimliği ve cinsel yönelim ibarelerinin Anayasa'ya eklenmesi ve ayrımcılığın son bulması için gerek parlamentoda gerekse de uluslararası düzeyde savunuculuk faaliyetlerini sürdürmekte ve gerekli materyallerin Türkiye'deki parlamenterlere ulaşmasını sağlamaktadır.

Pembe Hayat; hukuk, eğitim, sağlık ve geçiş süreçleri hakkında ücretsiz danışmanlık hizmetlerini sürdürmektedir.

Bütün bu alanlarda faaliyet yürüten hak temelli örgütlenmelerle ve aktivistlerle dayanışma halindedir.

Pembe Hayat, Türkiye'den transların bir araya gelip sorunlarını konuştuğu ve çözüm yolları aradığı "Trans Kamp"ı düzenlemektedir.

Pembe Hayat aynı zamanda Eryaman'da çetelere karşı verdiği mücadele sırasında bu çeteler tarafından öldürülen Dilek İnce'nin ismi ile bir giysi bankası kurmuştur. Dilek İnce Giysi Bankası, her 3 ayda bir başta hapisaneler olmak üzere ihtiyaç sahibi olan LGBTİ'lere giysiler göndererek destek olmaktadır.

Pembe Hayat, aynı zamanda Türkiye'nin ilk LGBTİ filmleri festivali olan Pembe Hayat KuirFest'i düzenlemektedir. Festival, LGBTİ bireylere yönelik ayrımcılığa ve şiddete dikkat çekerken Türkiye'de kuir teorinin ve sanatın konuşulmasına, tartışılmasına olanak yaratıyor.

Pembe Hayat LGBTT Dayanışma Derneği çevresinde bir araya gelen sanatçılardan oluşan Pembe Sanat Ekibi ise LGBTİ hakları mücadelesine sanat aracılığıyla ifade alanları yaratmayı amaçlıyor.

## **Özgür Renkler Derneği (Bursa)<sup>23</sup>**

ozgurrenkler@gmail.com

2013 yılında Bursa Uludağ Üniversitesi'nde homofobi, bifobi, transfobi karşıtları bir araya gelerek cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği ayrımcılığı ile mücadele etmek, bu konuda farkındalık yaratmak amacıyla çalışmalar yürütecek bir öğrenci topluluğu kurmak istemiş ama üniversite yönetimi tarafından resmi bir topluluk olmasına onay verilmemiştir. Resmi topluluk olmasına ve üniversite içinde faaliyet göstermesine izin verilmemesiyle Bursa yerelinde çalışmalarını yürütmeye başlamışlardır.

<sup>22</sup> <https://www.pembehayat.org/hakkimizda/detay/3/biz-kimiz>

<sup>23</sup> <http://www.ozgurrenkler.org/about/>

Nilüfer Kent Konseyi'nde LGBTİ Çalışma Grubu kurarak çalışmalarına devam eden Özgür Renkler, Mayıs 2016'da dernekleşmiştir. Dernek, cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği üzerine hak temelli çalışmalar yürütmektedir.

Eşcinsellere, biseksüellere, translara yönelik nefrete, şiddete, ayrımcılığa karşı mücadele etmektedir. Çalışma alanları arasında ayrıca; insan hakları, toplumsal cinsiyet eşitliği, queer(kuir) teori ayrımcılıkla mücadele, taciz, mobbing, HIV/AIDS farkındalığı sayılabilir.

LGBTİ'lerin sosyalleştikleri, yaşadıkları olumsuz deneyimleri ve bunlarla mücadele etme deneyimlerini paylaştıkları buluşmalar düzenlemekte, LGBTİ'lere kendilerini ifade edecekleri alanlar açmak için çalışmaktadır. LGBTİ'lere yönelik hukuki, sosyal haklar konusunda danışmanlık hizmeti ve psikolojik destek vermektedir. Cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ön yargıları kırmak, ayrımcılıklara karşı doğru bilgilendirilmenin sağlanması amacıyla farkındalık çalışmaları yapmaktadır.

Yerel ve ulusalda eğitim çalışmaları gerçekleştirmektedir. Eğitim konularımız; toplumsal cinsiyet eşitliği, queere giriş, LGBTİ temel kavramlar, cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği ayrımcılıklarıyla mücadele, savunuculuk, şiddet ve nefretle mücadele, HIV/AIDS farkındalığı, HIV/AIDSfobi ile mücadele bulunmaktadır.

Amacımız; cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği ekseninde toplumun tüm dezavantajları kesimlerini kapsayacak şekilde şiddet ve ayrımcılıkla mücadele etmek; görünürlüğü ve toplumsal farkındalığı arttırarak eşit yaşam koşullarını oluşturmaya yönelik faaliyetlerde bulunmaktadır.

## ÜniKuir LGBTİ+ Derneği (Ankara)<sup>24</sup>

info@unikuir.org

Üniversiteli Kuir Araştırma ve LGBTİ+ Dayanışma Derneği (kısaca ÜniKuir) 2020 yılının şubat ayında, uzun süredir üniversite kökenli bir grup LGBTİ+ aktivisti tarafından kurulmuştur ve Türkiye'deki üniversite merkezli tek LGBTİ+ derneğidir. LGBTİ+ üniversite öğrencileri için güvenli ve kapsayıcı bir alan oluşturmayı, kampüslerde nefret söylemini ve nefret suçlarını önlemeyi, ayrımcılık karşıtı politika ve önlemlerin üretilmesini ve hem ulusal hem de uluslararası düzeyde LGBTİ+'ların haklarını savunmayı amaçlamaktadır. Üniversiteli LGBTİ+'ların barınma, eğitim ve sağlık gibi temel ihtiyaçlara erişim hakkı için çalışmalar, psiko-sosyal destek hizmetleri, cinsel haklar, sosyal faaliyetler, LGBTİ+ hakları savunuculuğu, nefret suçlarıyla mücadele faaliyetleri derneğin temel faaliyet alanlarındandır.

LGBTİ+'ların olduğu her yerde ve özellikle üniversitelerde cinsel yönelim, cinsiyet kimliği ve cinsiyete dayalı ayrımcılığa, transfobi, homofobi, bifobi ve LGBTİ+ fobiye, seks işçilerine yönelik ayrımcılığa, nefret söylemine ve cinsiyet ikiliğinin uygulanmasına karşı birleşip ve mücadelemizi ilerletmektedir. LGBTİ+'ların maruz kaldığı psikolojik, ekonomik, fiziksel ve cinsel şiddetin silinmesine karşı, damgalanmanın ve sosyal izolasyonun önlenmesi, eşitlik ve insan haklarının temel değerler olarak gözetildiği bir toplum inşa etmek için dayanışmaya çağırıyoruz.

## Genç LGBTİ+ Derneği (İzmir)<sup>25</sup>

dernek@genclgbti.org

Genç Lezbiyen Gey Biseksüel Trans İnterseks Gençlik Çalışmaları ve Dayanışma Derneği (Kısa adı Genç LGBTİ+ Derneği) LGBTİ+ gençlerin sorunlarını araştırmak, bu sorunları gündemleştirmek, çözüm önerileri sunmak ve LGBTİ+ gençlere kendilerini ifade edebilecekleri alanlar açmak amacıyla İzmir'de kurulmuştur.

24 <https://www.unikuir.org>

25 <https://genclgbti.org/hakkimizda/manifesto/>

Barınma, eğitim ve sağlık gibi temel ihtiyaçlara erişim hakkı için çalışmalar, gençlik hakkı, cinsel haklar, sosyal faaliyetler, hak savunuculuğu, nefret suçlarıyla mücadele ve akran desteği derneğin temel faaliyet alanını tanımlar.

LGBTİ+ Gençler derneğın öncelikli çalışma alanını oluştursa da LGBTİ+ hareketi ilgilendiren konular da çalışma alanı içinde yer alır ve her yaş gurubundan insan dernek çalışmalarında yer alabilir, dernek hizmetlerinden faydalanabilir.

Dernek; homofobi, bifobi, transfobi, zenofobi, heteroseksizm, cinsiyetçilik, ırkçılık gibi daha pek çok ayrımcılık türüne karşıdır ve ayrımcılığın her türüyle mücadele etmeyi amaçlar. Militarizme, ataerkil düzene, tüm baskı ve tahakküm araçlarına karşıdır.

Dernek genç tanımı olarak 18-35 yaş aralığını kabul eder fakat bu yaş aralığının dışında kalan kişiler derneğe üye olabilir, dernek çalışmalarına katılabilir, dernek hizmetlerinden faydalanabilirler. Sadece yönetim kurulunda yer alamazlar. Derneğin birincil odak grubunu LGBTİ+ gençler oluşturmaktadır.

Genç LGBTİ+ derneği vejetaryendir. Düzenlediği etkinliklerde sunulan yemeklerin et ürünlerini barındırmayacağını ve et ürünleri üreten firmalarla ortak etkinlik düzenlemek ya da sponsorluk anlaşması gibi bir ortaklıkta bulunmayacağını beyan ve taahhüt eder.

Herhangi bir siyasi düşünce, parti ya da grubun içinde yer almaz fakat ortak etkinlik düzenleyebilir. Hayatın içinde politik bir duruşu vardır.

Dernek, üyeleri, gönüllüleri, etkinlik katılımcıları gibi dernek ile temas edecek kişilerin ırk, cinsiyet, cinsel yönelim, cinsiyet kimliği, dini inanç, felsefi görüş, sağlık durumu, yaş ya da statüsü üzerinden ayırım yapmaz ve herkese eşitlikçi bir yaklaşım sergiler.

## **17 Mayıs Derneği (Ankara)<sup>26</sup>**

17mayisdernegi@gmail.com

LGBTİ+ toplumu ve aktivizmini güçlendirmeyi hedefleyen 17 Mayıs Derneği, 2 Eylül 2019'da Ankara'da kuruldu.

17 Mayıs Derneği; cinsel yönelim, cinsiyet kimliği ya da cinsiyet ifadesi temelli bireysel ya da toplumsal düzeyde yaşanan her türlü ayrımcılıkla mücadele için bilimsel, kültürel, sosyal ve sanatsal, eğitsel faaliyetler yaparak aynı zamanda sosyal hizmet, savunuculuk, farkındalık ve insan hakları izleme, belgeleme ve raporlama faaliyetleri yürüterek eşit ve özgür bir toplumun inşasına katkıda bulunmayı amaçlıyor.

## **Muamma LGBTİ+ Derneği (Mersin)**

info@muammalgbti.org

## **Biz Cinsel Yönelim ve Cinsiyet Kimliği Araştırmaları Derneği (Antalya)**

bizantalya@gmail.com

İnsan hak ve özgürlükleri temelinde, bağımsız, eşitlikçi bir politikayla her türlü ayrımcılığa ve her türlü şiddete karşı mücadele etmeyi hedefler.

---

<sup>26</sup> <https://www.17mayis.org/hakkimizda/biz-kimiz>



## HEVİ LGBTİ+ Derneği (İstanbul)<sup>27</sup>

hevilgbt@gmail.com

Hêvî LGBTİ+ 2013 yılında bir araya gelen bağımsız LGBTİ+'ların benzer idealler etrafında örgütlenmesi sonucunda ortaya çıktı.

Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Trans ve İnterseksüeller tarafından oluşturulan Hêvî LGBTİ+ politikalarının geniş bir siyasi çerçevede ele alınması gerektiğine inanır, sınıf, etnisite, cinsiyetçilik, göçmen ve mülteci hakları ile insan ve doğanın özgürlüğünü LGBTİ+ politikalarının ayrılmaz bir parçası olarak değerlendirir.

Çoğunluğunu Kürt LGBTİ+'ların oluşturduğu Hêvî LGBTİ+ inisiyatifi zamanla içine farklı etnisitelerden aktivistleri de kattı. Ermeni, Arap, Türk, bir çok farklı kimlikten LGBTİ+'nın bir araya gelip politika ürettiği Hêvî LGBTİ+ inisiyatifi 2015 yılında dernekleşti. Dernek olarak çalışmalarını Beyoğlu'ndaki ofisinde sürdürmeye başladı.

## Boysan'ın Evi (İstanbul)<sup>28</sup>

boysaninevi@gmail.com

Boysan'ın Evi, sivil toplum kuruluşlarının eğitim, konferans, film gösterimi, söyleşi, sergi, atölye vb. çalışmalarına ortam sağlayan LGBTİQ+ dayanışması için alternatif bir mekân ve inisiyatif olarak, sevgi ve dayanışma ile hiçbir ayırım yapmadan tüm gönüllü, katılımcı ve destekçilerine açık bir şekilde 2016 Haziran'dan beri faaliyetlerine devam etmektedir.

Boysan'ın Evi ekibi olarak, LGBTİQ+ hareketinin fikirleri ve hareketin dayanışma ruhundan aldığımız güç ile birlikte farkındalık yaratmaya, bir inisiyatif olarak kolektif hafızayı ve toplumsal belleği canlı tutmaya devam ediyoruz. Açıldığımız günden itibaren birçok film gösterimi, farklı alanlarda temsiliyeti ve görünürlüğü arttırmak için söyleşiler, sergiler, atölyeler, akademik tez sunumları, çeşitli eğitim çalışmaları, alanda çalışan derneklere yönlendirmeler ve farkındalık çalışmaları yapmaktayız.

Geldiğimiz noktada Boysan'ın Evi LGBTİQ+'lara alternatif bir sosyalleşme ve dayanışma alanı olmuştur. Bu süreç içerisinde yaşadığımız zorluklara birlikte göğüs gerebilmek için, güvenli alanlar yaratmak zorunluluğunun ne kadar arttığını, harekete dahil olmak isteyen LGBTİQ+ kişilerin Boysan'ın Evi'ni kendilerine güvenli bir alan olarak seçtiklerini ve alternatif bir aile olarak benimsediklerini görmek bize yolumuza devam etmek için ışık oldu ve olmaya devam ediyor.

## LİSTAG, LGBTİ+ Aileleri ve Yakınları Derneği (İstanbul)<sup>29</sup>

info@listag.org

Listag, kendilerini şu sözlerle tanıtıyor:

"LİSTAG, eşcinsel, biseksüel, trans, interseks aileleri – ağırlıklı olarak anne ve babalarından – ve yakınlarından oluşan bir sivil toplum grubudur. Bizler çocuklarının, yakınlarının LGBTİ+ (Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Trans, İnterseks) olması dolayısıyla yaşadıkları zorlukları ve deneyimlerini paylaşma ihtiyacı duyan aileler olarak birbirimize destek olmaya çalışıyoruz. Öncelikle deneyimlerimizi paylaşmak amacıyla kitapçıklar hazırladık. Kitapçıklarımıza hem internet sitemizden hem bizimle doğrudan temas kurarak ya da İstanbul, Ankara ve İzmir'deki LGBTİ+ sivil toplum oluşumlarından ulaşabilirsiniz.

2013 yılından beri "Benim Çocuğum" belgeselimizle her fırsatta üniversitelerde, sivil toplumda ve özel sektörde hem yurt içinde hem de yurt dışında gösterimlere katılıyoruz."

27 <http://hevilgbt.org/biz-kimiz/>

28 <http://boysaninevi.com/boysanin-evi/biz-kimiz/>

29 <https://listag.org/biz-kimiz-neler-yapiyoruz/>

## LADEG+ (İstanbul)

ladegaile@gmail.com

LADEG+, ailelerinde; lezbiyen, gey, biseksüel, trans, interseks, queer+ (LGBTIQ+) kişiler olduğunu öğrenen ebeveynler ve yakınları tarafından kurulan bir sivil toplum oluşumdur. LGBTIQ+ ebeveynleri ve yakınları olarak bir araya gelen LADEG+, LİSTAG'ın kurucuları arasında yer alan bir grup gönüllü tarafından 2016 yılında faaliyetlerine başladı. Cinsel Eğitim Tedavi ve Araştırma Derneği (CETAD) gönüllü psikiyatrların ve psikologların desteğiyle her ayın ilk perşembe günü saat 17.30'da Şişli/İstanbul CETAD merkezinde bilgilendirme ve paylaşım toplantıları düzenliyor.

Belirli aralıklarla, çocuklar ve yakınlarla birlikte deneyimlerimizi paylaşmak ve dayanışmak için yemekli/çaylı buluşmalar düzenliyor.

## Ankara Gökkuşuğu Aileleri Derneği (Ankara)<sup>30</sup>

info@galader.org

Galader kendilerini şu sözlerle tanıtıyor: Biz, evlatları LGBTİ+ (lezbiyen, gey, biseksüel, transseksüel, interseks vd) olan anneler, babalar ve akrabalarız. Aramızda arkadaşlarımız, dostlarımız ve yakınlarımız da var.

Evladımız bize ilk açıldığında hangimiz şok geçirmedi ki? Çok az istisna dışında, LGBTİ+'nın ne demek olduğunu sadece televizyondan gazetelerden, belki biraz da sosyal medyadan biliyorduk. Bunlar yüzeysel şeylerdi ve pek de iyi şeyler duymuyorduk tabii. Anormal, tuhaf, anlaşılmaz, hatta zararlı insanlardı bunlar! Başkalarını aşağılamakta, horlamakta, kötülemekte kullanırdık belki onlara takılan isimleri. Sonra birdenbire çıplak gerçekle karşı karşıya kalmıştık: "Anne, ben eşcinselim." "Kızma n'olur, ben senin oğlun değil, kızınım!" ya da "Ben senin kızın değil, oğlunum!"

Başımızdan aşağı dökülen kaynar suların etkisi azalır gibi olunca psikologlara koşturmuştuğumuz. "Aman doktor, bu nasıl düzelecek, bir çare..." diye yalvarmıştık. Kimi hekim bizi yanlış yönlendirmiş, evladımızı da bizi de mutsuz edecek birtakım yalan yanlış çabalar içine sokmuştu. Kimisi de bizi doğru yönlendirmiş, yani "Evladınızın durumu tümüyle normal, sizin bu durumu anlamanız, kavramanız ve kabul etmeniz gerekir." demişti.

İşte biz bir grup ebeveyn bu süreçlerden geçerek Ankara Gökkuşuğu Aileleri Derneği'ni kurduk. Yaklaşık on yıllık bir geçmişimiz var, ancak dernek prosedürünü Ekim 2019'da tamamlayabildik. İki başka sivil toplum örgütüyle paylaştığımız bir ofisimiz ve sıcak çayımız var. Dertleşmek, dayanışmak, evlatlarımızın ve kendimizin hayatlarını kolaylaştırmak için sizi de ofisimize bekliyoruz.

Halen ayda bir defa Türkiye Psikiyatri Derneği'nde uzman hocaların eşliğinde bir araya geliyor, hem o güne dek bildiklerimizin üzerinden geçiyor, hem de yeni ailelerle tanışıyor, kaynaşıyor, güçleniyoruz.

Evladlarımızın ve kendimizin hayatlarını kolaylaştırmak için, başta belediyeler olmak üzere çeşitli kurum ve kuruluşlarla işbirliği yapıyor, çalışanlara kendimizi ve LGBTİ+'nın ne demek olduğunu anlatıyor; düzenlediğimiz ve katıldığımız çeşitli etkinliklerle kamuoyu içinde daha görünür ve tanınır olmaya çalışıyoruz. Aynı zamanda evlatlarımızın dernekleriyle de yakın bir işbirliği içindeyiz. Diğer ülkelerdeki LGBTİ+ aileleri dernekleri ve örgütleriyle de iletişim halindeyiz; Türkiye ve Batı Balkanlar Eşit Haklar Örgütüne (ERA) üyeyiz.

Evladlarımızın kendilerini var etme mücadelelerinde uğradıkları ayrımcılığı, ötekileştirmeyi ve bunların sonuçlarını ortadan kaldırmaya gayret ederken, her türden ayrımcılığın ve ötekileştirmenin de karşısında olmayı ihmal etmiyoruz. Çünkü bir haksızlığın başka haksızlıkların kapısını açacağını, mevcut haksızlıkları besleyeceğini biliyoruz.

"Başka bir aile mümkün" diyerek bize katılmak isteyen herkese kapımız ardına kadar açık. Unutmayalım ki, biz ne kadar iyi ve güçlü örgütlere sahip olursak, evlatlarımızın özgür ve onurlu bir yaşam mücadelesi o kadar kolaylaşacaktır.

30 <https://galader.org/biz-kimiz/>



# 2021 itibariyle LGBTİ+'lar için güncel sorun alanları ve öneriler

[cinsiyetesitligipolitikalari.org](http://cinsiyetesitligipolitikalari.org)

[info@cinsiyetesitligipolitikalari.org](mailto:info@cinsiyetesitligipolitikalari.org)