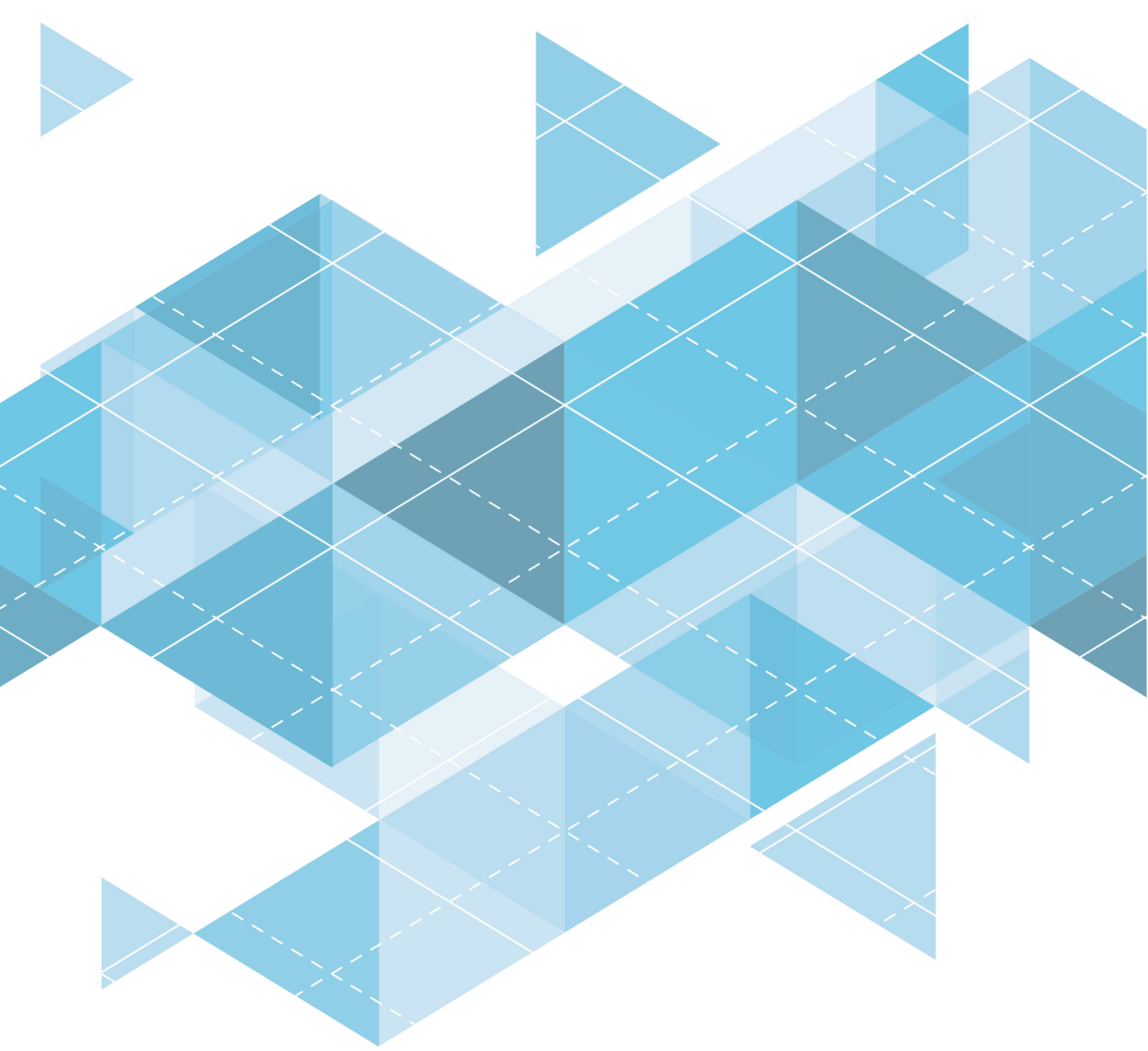




ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI İÇİN

LGBT HAKLARI EL KİTABI

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI İÇİN
LGBT HAKLARI EL KİTABI

Hazırlayan: Dr. Salih Şahin

Editör: Murat Köylü



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

Birinci Baskı: Ankara, 2015

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



Bu El Kitabı, Kaos GL Derneği tarafından, Avrupa Birliği, İsveç Kalkınma ve İşbirliği Ajansı ve İngiltere Ankara Büyükelçiliği'nin destekleri ile yayımlanmıştır. Bu; AB'nin, SIDA'nın veya Büyükelçilik'in resmi görüşlerini yansıttığı anlamına gelmemektedir.

BÖLÜM I: GİRİŞ

A. Gerekçe: LGBT Vatandaşların İnsan Hakları ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı	7
B. Amaç ve Kapsam	9
C. Yaklaşım	9
D. Tanımlar	10
1. Biyolojik Cinsiyet / Toplumsal Cinsiyet	10
2. Cinsel Yönelim	11
3. Cinsiyet Kimliği	12
4. İnterseks Durumu	14
5. Heteronormativite - Homofobi - Transfobi	14

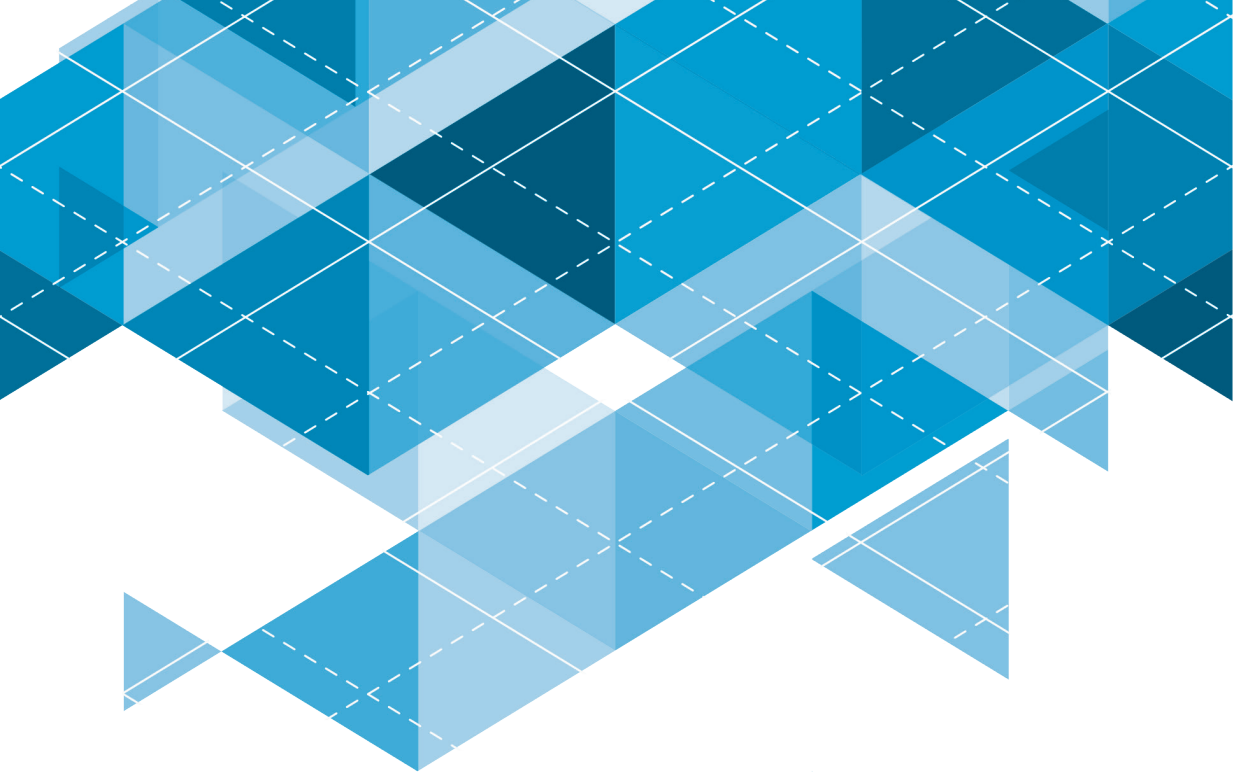
BÖLÜM II: YASAL ÇERÇEVE VE TEMEL KONULAR

A. Yasal Çerçeve	17
1. Anayasa	17
2. Temel Hak ve Özgürlüklere İlişkin Uluslararası Anlaşmalar	18
3. Türkiye ve Diğer Ülkelerle İlgili AİHM Kararlarından Örnekler	27
4. Ulusal Mevzuat	30
5. Anayasa Mahkemesi ve Danıştay Kararlarından İki Örnek	41
6. Avrupa Birliği'nde Durum	41
B. Temel Konular	44

BÖLÜM III: YÖNTEM

A. Öncelikli Eylem Alanları	48
1. Ayrımcı Mevzuat ve Politikaları Yürürlükten Kaldırma, Uygulamalara Son Verme	48
2. Eşitliği ve Ayrımcılık Yasağını Destekleyici Mevzuatı ve Politikaları Benimseme	49
3. Sosyal Dışlanma ve Sosyal Güvencesizlik ile Mücadele	49
4. LGBT İstihdamı Sağlayan İşverenlere Mali ve Politik Destek	49

B. Operasyonel Araçlar	50
1. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Bağlı ve İlgili Kuruluşlar	50
2. Politika Belgeleri, Stratejiler ve Eylem Planları	50
3. LGBT Çalışanların İnsan Haklarını İzleme, Araştırma ve Raporlama	50
4. Prosedürler	51
5. Kamuoyu Açıklamaları	52
6. Bireysel Vakalar, Mahkeme Duruşmaları	52
7. Siyasi Diyalog ve İşbirliği	52
8. Sivil Toplum ile Diyalog ve İşbirliği	53
9. Uluslararası Mekanizmalar ve Çoktarafli Çalışmalar: BM, AK, AB, AGİT ve diğerleri	53
C. Genel Önlemler	54
1. El Kitabı'nı ve Uygulanmasını Periyodik Olarak Gözden Geçirme ve Güncelleme	54
2. El Kitabı'nın Yaygınlaşmasını ve Uygulanmasını Sağlama	54
3. LGBT Haklarını Anaakımlaştırma	54
4. İyi Uygulama Örneklerini Derleme	54
5. Eğitim Programlarında İçerme	55
6. Cinsiyet Yönünü ve LGBT Topluluğu Arasındaki Çeşitliliği Tanıma	55
Ek: Uluslararası ve Bölgesel Siyasi ve Hukuki Belgeler Listesi	56



BÖLÜM I:

GİRİŞ



Lezbiyen, gey, biseksüel ve trans (LGBT) kişilere diğer herkesle aynı hakların sağlanması ulusal ve uluslararası insan hakları hukukunun esasını oluşturan **eşitlik ve ayrımcılık yasağı ilkelerine** dayanmaktadır. Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin giriş ifadesi bunu açıkça ortaya koymaktadır: **"Bütün insanlar onur ve haklar bakımından özgür ve eşit doğarlar."**¹ Aynı şekilde, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 10. maddesinde yer alan "Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir" hükmü, eşitlik ve ayrımcılık yasağı ilkelerine dair ulusal düzeydeki temel anayasal dayanağı oluşturmaktadır.

Bununla birlikte, bu ilkelerin ve diğer birçok uluslararası ve ulusal hukuk normunun lezbiyen, gey, biseksüel ve trans **vatandaşlar** ile **mülteciler, sığınmacılar, göçmenler** ve **yabancılar** açısından yaşama geçirilmesi noktasında Türkiye'de gerekli ve yeterli düzeyde mevzuat düzenlemesi yapılmadığı ve kurumsal adımların atılmadığı görülmektedir. Oysa ülkemizde, hemen her gün, hayatın her alanında çok sayıda eşcinsel, biseksüel ve trans en ağır insan hakları ihlallerine maruz kalmaktadır. LGBT vatandaşlar fiziksel, cinsel saldırılara uğramakta, işkence görmekte ve öldürülmekte, çalışma yaşamında, eğitim sisteminde, sağlık ve sosyal güvenliğe erişimde ve diğer birçok alanda ayrımcılığa uğramakta, kötü muamele görmekte ve bazen ailelerince reddedilmektedirler.

LGBT'lere karşı işlenen insan hakları ihlallerinin sona erdirilmesi için **harekete geçilmesi yükümlülüğü** uluslararası düzlemde giderek artan yaygınlıkta kabul görmekte, gelişmiş demokratik ülkelerde, evrensel değerler doğrultusunda ciddi kurumsal-yasal güvenceler ve etkin mekanizmalar oluşturulmaktadır. Bu kurumsallaşma ve uygulama süreçlerinin LGBT'lerin insan haklarının yaşanır kılınmasına, ülke genelinde **toplumsal uyumun**, adaletin ve barışın sağlanmasına, şiddet vakalarının azaltılmasına, refah ve ekonominin güçlenmesine yönelik çok önemli katkılarda bulunduğu görülmektedir.

Türkiye'de LGBT'lerin yaşadığı ağır insan hakları ihlallerinin sona erdirilmesine ve özellikle çalışma ve sosyal güvenlik haklarının kullanımını engelleyen sorunların giderilmesine yönelik hazırlanan bu El Kitabı üç bölümden oluşmaktadır.

Birinci bölümde El Kitabı'nın hazırlanma **gerekçesi, amacı ve kapsamı** ile benimsediği **yaklaşım** ele alınmaktadır. Ayrıca, bu alanda kullanılan **tanımlara** yer verilmiştir.

1 http://www.ohchr.org/Documents/Publications/BornFreeAndEqual_Turkish.pdf

İkinci bölümde, **yasal çerçeveye** ve **temel sorun alanlarına** odaklanılmıştır. Yasal çerçeve kapsamında anayasa, uluslararası hukuk ve ulusal mevzuat irdelenmiştir. İkisi Türkiye'ye karşı olmak üzere çeşitli Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi kararlarının yanı sıra, Anayasa Mahkemesi ile Danıştay'ın güncel iki kararı örnek gösterilmiştir. Temel sorun alanları bağlamında ise, LGBT'lerin istihdama ve sosyal güvenliğe erişimlerine etki eden doğrudan ve dolaylı faktörlere yer verilmiştir.

Üçüncü bölümde ise, **yöntem** üzerinde durulmuş, öncelikli eylem alanları, operasyonel araçlar ve genel önlemler sayılmıştır.

A. Gerekçe: LGBT Vatandaşların İnsan Hakları ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

Günümüzde demokratik modern devlet örgütlenmesinin meşruiyeti, insan hak ve özgürlüklerinin gelişme ve kullanılabilme düzeyine dayanır. Anayasalarda ve uluslararası hukuk normlarında bireylerin, yurttaşların ve toplulukların temel hak ve özgürlükleri güvence altına alınmaktadır; ve bu normlar devletlere giderek artan ölçülerde sorumluluklar yüklemektedir. İnsanlık ailesinin bütün üyeleri için eşit, bölünemez ve devredilmez hakların tanınması dünyada özgürlüğün, adaletin ve barışın temelini oluşturmaktadır.

Keza, insan hak ve özgürlükleri arasında güçlü bir etkileşim ve tamamlayıcılık ilişkisi mevcuttur. Bu bağlamda sosyal hak kategorileri olarak çalışma ile sosyal güvenlik haklarının kullanımı diğer medeni, siyasal, sosyal hakların kullanımı için **anahtar** öneme sahiptir.

Bu kapsamda **eşcinsellerin, biseksüellerin ve transların** çalışma ve sosyal güvenlik haklarını tüm vatandaşlar gibi eşitlik içinde, ayrımcılığa maruz kalmadan kullanmaları için ilgili kamu hizmeti alanında örgütlenmiş bakanlık ve kamu idarelerinin kurumsal kapasiteyi oluşturmaları beklenir. İhlalleri önlemek, ihlalleri sona erdirmek, sonuçlarını gidermek, tekrarlanmasını önlemek, adli ve idari yoldan takibini sağlamak ve diğer birçok hizmetin yürütülmesi için bu kapasiteye gereksinim duyulmaktadır.

Türkiye'de çalışma ve sosyal güvenlik alanında ihtisaslaşmış, mevzuatta belirlenen görev, yetki ve sorumluluklara sahip kurumlar esas itibarıyla **Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB)** ile **Türkiye İş Kurumu, Sosyal Güvenlik Kurumu, Devlet Personel Başkanlığı**, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM) ile **Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü Genel Müdürlüğü (TODAİE)**

gibi Bakanlığa bağlı ve ilgili kuruluşlardır. Bu kurum ve kuruluşlar, ulusal ve uluslararası hukuk kurallarına uygun bir çalışma yaşamı ile sosyal güvenlik sisteminin işler kılınmasını sağlamaya çalışmaktadırlar.

Bununla birlikte, LGBT'ler açısından büyük önem taşıyan **sosyal içirme** politikalarını yürüten kurumların başında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı gelmektedir.

Bilindiği gibi, **sosyal dışlanma** riski en yüksek toplumsal kesimlerden olan LGBT'ler, toplumun sınırlarına itilme, demokratik yönetimden uzaklaştırılma, temel yetkinliklerinin gelişmesinin ve hayat boyu öğrenme olanaklarının engellenmesi gibi ayrımcılıklarla sonuçlanan bir dizi müdahaleye maruz kalmaktadırlar. Bunun sonucunda LGBT vatandaşlar iş aramaktan, iş bulmaktan, mesleki gelişimden, gelir ve eğitim olanaklarından, toplumsal ve topluluksal yapılardan, ağlardan ve etkinliklerden uzaklaştırılmakta, yetkisizleştirilmekte ve ilişkisizleştirilmektedirler. LGBT'ler çoğu zaman sosyal, politik ve ekonomik savunmasızlığa itilerek özgür iradeleri ile tercihte bulunmaktan, olanakları kullanmaktan, haklarını ve özgürlüklerini talep ve elde etmekten mahrum bırakılmaktadırlar. Böylesi dışlama süreçleri toplumda yoksulluğu, güvensizliği, çatışmayı ve şiddeti beslemekte, toplumsal dokunun parçalanmasına, toplumsal bağların zayıflamasına yol açmaktadır.

Dışlama karşıtı **sosyal uyum** ve **sosyal içirme** ilke ve politikaları, diğer toplumsal kesimler gibi LGBT'ler açısından da büyük önem taşımaktadır. Sosyal uyum ve sosyal içirme politikaları, dezavantajlı arka planlardan gelen ve riskli koşullara tabi tutulan LGBT'lerin **toplumun eşit üyeleri** olarak kendi insan haklarını elde etmelerinin önündeki çeşitli engelleri kaldıracak ciddi potansiyele sahiptir.

Bu açıdan, ÇSGB, Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne (AB) adaylık sürecindeki yükümlülüklerinden biri de olan "**sosyal dışlanma ile mücadele**" kapsamında hazırlanması öngörülen "Ortak İçerme Belgesi" (JIM-Joint Inclusion Memorandum) ile yaklaşım değişikliğine koşut "**İstihdam ve Sosyal Reform Programı**" (ESRP – Employment and Social Reform Programme) çalışmalarını koordine etmekte ve yürütmektedir. ÇSGB Avrupa Birliği Koordinasyon Dairesi Başkanlığı, 2014 yılında AB'de uygulanan sosyal içirme politikalarını temel alarak hazırladığı sosyal içermeye yönelik operasyon (Dezavantajlı Kişilerin Sosyal Entegrasyonu ile İstihdam Edilebilirliklerin Artırılması) kapsamında çalışmalarda bulunmaktadır.

Bu bağlamda, bu El Kitabı, LGBT vatandaşların cinsel yönelimleri veya cinsiyet kimlikleri nedeniyle çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunlar, ağır insan hakları ihlalleri ve sosyal güvencesizlikleri ile mücadelede görev ve sorumluluğa sahip Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın çalışmalarına **katkı sunma** amacıyla hazırlanmıştır.

B. Amaç ve Kapsam

Bu El Kitabı'nda, Türkiye'de LGBT vatandaşların çalışma hayatı ve sosyal güvenlik alanında yaşadıkları ağır sorunlara **evrensel insan hakları** hukukuna dayalı **çoğulcu, katılımcı** ve **demokratik yönetim** ilkeleri ışığında çözümler aranmakta ve bu kapsamda uygulanan politikaların, mevzuatın, kurumsal uygulamaların ve denetimin geliştirilmesine yönelik önerilere yer verilmektedir. El Kitabı, kamu hizmetlerini yürüten kamu görevlilerinin yanı sıra insan hakları savunucuları ile hak sahiplerinin **bilgi** ve **farkındalık** düzeylerinin yükseltilmesine ve aralarındaki **diyalog** ve işbirliğinin geliştirilmesine de katkı sunmayı amaçlamaktadır. Aynı zamanda, bu El Kitabı, kamu kurumlarının kendi aralarında ve uluslararası kuruluşlar, diğer ülke hükümetleri, sivil toplum kuruluşları, akademi ve özel sektör aktörleri ile birlikte bütüncül bir bakış ve programatik bir yaklaşım geliştirmelerine destek sunmayı hedeflemektedir.

C. Yaklaşım

Bu El Kitabı'nda benimsenen yaklaşım, evrensel insan hakları ile çoğulcu ve katılımcı demokrasi değerlerine dayalı **eşitlik** ve **ayrımcılık yasağı kriterlerinin** tüm birey, yurttaş ve topluluklar için geçerli kılınması ilkesine dayanmaktadır. LGBT'lerin çalışma yaşamında ve sosyal güvenlik alanında **cinsel yönelim** ve **cinsiyet kimliği** temelinde korunması, LGBT kişiler için yeni ya da özel hakların yaratılması anlamına gelmemektedir. Başka bir deyişle, evrensel hakların uygulanmasında, herkese olduğu gibi LGBT kişilere de ayrımcılık yapılmamasını ve kamusal, toplumsal ve ekonomik hayata eşit katılımlarını mümkün kılmaya dönük demokratik perspektifi ifade etmektedir. Bu yaklaşım, insan haklarına tüm insanların doğuştan sahip olduğunu ve **evrensellik ilkesine** çeşitli birey, yurttaş ve topluluklar için keyfi ve sınırlandırıcı bir biçimde **istisna kılınamayacağını** kabul eder.

Diğer taraftan, toplumun tüm kesimlerinin farklılıklarıyla çalışma yaşamına katılımlarının ekonomide verimliliğin yükselmesi, yaratıcılığın ve rekabet edebilirliğin güçlenmesi, işyeri barışının tesis edilmesi, işe bağlılığın artması, problemlere farklı perspektifler geliştirme olanaklarının sağlanması gibi çok çeşitli **ekonomik faydaları** bulunmaktadır. İşgücü çeşitliliğinin arttığı, insana yaraşır iş olanaklarının sunulduğu, işgücü niteliğinin yükseltilip etkin kullanıldığı ve genç nüfusun yarattığı demografik fırsat penceresinden azami yararlanan ekonomiler yenilikçilik, verimlilik ve artı değer yaratma potansiyellerini güçlendirmektedir.

D. Tanımlar

1. Biyolojik Cinsiyet / Toplumsal Cinsiyet

Biyolojik cinsiyet insanları genetik, fizyolojik ve biyolojik özellikleri üzerinden “kadın” ya da “erkek” olarak tanımlar. Bu sınıflandırmada biyolojik farklılık temel alınır. Bununla birlikte, toplumsal ilişkiler içinde insanların cinsiyetlerine dayanarak belirlenen konumların ve işbölümünün gerektirdiği rollerin ve sorumlulukların biyolojik cinsiyet ile bir ilgisi yoktur. Bu normlar tamamen toplumsal süreçlerde inşa edilir; zaman içinde ve toplumdan topluma değişirler. Dolayısıyla **toplumsal cinsiyet**, dinamik bir kavram olarak, belli bir tarihsel dönemde belli bir kültürde **erkeksi** ya da **kadınsı** kabul edilen rol ve davranış özellikleri üzerinden tanımlanır. Bu özellikler saç şekli ve giyim stilinden, insanların konuşma ya da duygularını ifade etme tarzlarına ve hatta mesleklerine kadar uzanan büyük bir çeşitlilik gösterir. Ayrıca, toplumsal cinsiyet, “mutlak iki biyolojik/toplumsal cinsiyet kimliği ve tek cinsel yönelim” önyargısının ötesine geçen, farklı cinsel kimlikleri içeren olgulara, yani **yaşamın** çeşitliliğine ve **realitesine** dair bir kavramsallaştırmadır. Başka bir deyişle, bu tanımlamada çeşitli cinsel yönelimlerden erkekler, kadınlar veya translar olarak kendimize dair benlik algımızı, dışavurumlarımızı ve deneyimlerimizi ifade eden toplumsal cinsiyet kimliklerimiz kapsanır.

Kamusal ve özel hayatın hemen her alanında görülen toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri çoğu zaman biyolojik cinsiyet farklılıklarına dayalı olarak gerekçelendirilir. Cinsiyetlere, **ataerkil** normlar uyarınca oluşturulan ve muhafaza edilmek istenen eşitsiz toplumsal konumların gerektirdiği ve “değişmez” olduğu iddia edilen roller ve sorumluluklar atanır. Eşitsizlik, biyolojik farklılıkları yaratan doğal veya doğaüstü bir temele dayandırılır. Buna karşın, bu meşrulaştırma arayışları toplumsal cinsiyet ilişkilerinin ve eşitsizliğinin toplumsal süreçlerde inşa edildiği, **iktidar** yapılarıyla biçimlendirildiği, muhafaza edildiği ve dönüştürülebilir olduğu gerçeğini örtemez.

Nitekim, Türkiye’nin ilk imzalayan ve onaylayan ülke olduğu **Kadına Yönelik Şiddet ve Ev İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye İlişkin Avrupa Konseyi Sözleşmesi’nde** (İstanbul Sözleşmesi) **toplumsal cinsiyet**; herhangi bir toplumun, kadınlar ve erkekler için uygun olduğunu düşündüğü sosyal anlamda oluşturulmuş roller, davranışlar, faaliyetler ve özellikler olarak anlaşılmaktadır. İstanbul Sözleşmesi, toplumsal cinsiyet ile birlikte **cinsel yönelim** ve **cinsiyet kimliği** kategorilerini doğrudan metninde içeren ilk uluslararası sözleşmedir.²

² <https://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/convention-violence/convention/Convention%20210%20Turkish.pdf>

2. Cinsel Yönelim

Belli bir cinsiyetteki bireylere karşı süregelen derin duygusal, romantik ve cinsel çekimi ifade eder. Cinselliği oluşturan **dört unsurdan** biridir. Cinsellikle ilgili diğer üç unsur ise **biyolojik cinsiyet**, **cinsiyet kimliği** (erkek ya da kadın olmaya ilişkin psikolojik duyum) ve **toplumsal cinsiyet rolüdür** (erkeksi ya da kadınsı davranışları belirleyen kültürel normlara uyum).

Üç cinsel yönelim tanımlamak mümkündür. Kişinin kendi cinsiyetinden birine yönelmesi **eşcinsellik**, kişinin karşı cinsiyetten birine yönelmesi **heteroseksüellik**, kişinin her iki cinsiyete de yönelmesi **biseksüellik** olarak ifade edilir. Cinsel yönelim duyguları, sürekliliği ve **kendilik-kendiliğindenlik** nosyonlarını içerdiği için cinsel davranıştan farklıdır. Benliğin ve kişiliğin **değiştirilemez** bir bileşenidir. Bununla birlikte, bireyler davranışlarıyla cinsel yönelimlerini ifade edebilecekleri gibi etmeyebilirler de.

Eşcinsel

Duygusal/cinsel açıdan **hemcinsine** ilgi duyan kadın veya erkek. Eşcinsellik uzun yıllar boyunca bilim çevreleri de dahil olmak üzere çeşitli gruplar tarafından cinsel kimlik bozukluğu, hastalık, sapıklık gibi olumsuz ifadelerle tanımlanmıştır. 1973 yılında **Amerikan Psikiyatri Birliği** Ruhsal Bozuklukların Tanı ve İstatistiksel El Kitabı-IV (DSM-IV) kapsamında ve 1992 yılında **Dünya Sağlık Örgütü** (WHO) Uluslararası Hastalık Sınıflandırması (ICD) kapsamında eşcinselliğin ruhsal bir bozukluk olmadığı kararını almış ve bu kavramı **hastalık sınıflandırmalarından çıkartmıştır**. Türkiye’de de resmi olarak DSM-IV kullanılmaktadır.

Gey

Erkek eşcinsel. Bu terim, eşcinsel hakları hareketiyle birlikte ortaya çıkmıştır. Bu süreçte, “homoseksüellikten” politik bir kopuş olarak tanımlanmıştır. “Homoseksüel” sözcüğü tıp tarafından tanımlanmış olduğu halde, “gey” sözcüğü aynı cinsten insanların birbirlerine karşı duygusal, cinsel yönelimleriyle yarattıkları varoluşu tanımlamak için eşcinsel bireyler tarafından ortaya konmuştur. Başlangıçta hem kadın hem erkek eşcinselleri kapsayan bir sözcük olmakla beraber, günümüzde sadece erkek eşcinseller kendilerini ifade etmek için kullanmaktadır; ancak İngilizce’deki karşılığı olan “gay” yurtdışında gündelik konuşmada her iki cinsiyet için de kullanılabilir.

Bu sözcüğün Türkçe’ye İngilizce’den olduğu gibi alınması 1980’lere rastlar. 2000’li yıllardan itibaren de şu an kullanılan haliyle, okunduğu gibi yazılmak-

tadır. İlk kez, 1999'da Türkiyeli Eşcinseller Buluşması sonrasında “gay” sözcüğü, Türkçeleştirilerek “gey” olarak kullanılmaya başlanmıştır. Eylül 2006 tarihinden itibaren Türk Dil Kurumu elektronik sözlüğünde “gey”, erkek eşcinsel olarak tanımlanmaktadır.

Lezbiyen

Kadın eşcinsel. Sözcüğün kökeni, M.Ö. 6. yüzyılda Yunanlı kadın şair Sappho'nun yaşadığı Lesbos (Türkçe adıyla Midilli) adasından gelir.

Biseksüel

Duygusal/cinsel açıdan **her iki cinsiyete** de ilgi duyan kadın veya erkek. Biseksüel bir kimse her iki cinsde de aynı ölçüde ilgi duymayabilir ve bu ilginin derecesi zaman içinde değişebilir. Biseksüellik, aynı anda hem bir kadına hem bir erkeğe ilgi duymak, her iki cinsiyetten iki birey ile aynı anda birlikte olmak anlamına gelmez.

Heteroseksüel

Duygusal/cinsel açıdan **karşı cins**e ilgi duyan kadın veya erkek. Toplumda egemen ve dayatılan bir “norm” olarak herkes heteroseksüel sayıldığından, “çoğunluktaki” heteroseksüel bireyler kendilerini heteroseksüel olarak tanımlamak gereği duymazlar.

3. Cinsiyet Kimliği

Cinsiyet kimliği, doğumunda atanan cinsiyete uygun düşün veya düşmesin, kişinin **duyumsadığı** cinsiyetine göre dış görünüşünü veya bedensel işlevlerini giyim kuşam, söz ve davranışlar yoluyla veya tıbbi, cerrahi veya başka yöntemlerle yeniden inşa ederek kendi kişisel cinsiyetini yaşamasını ifade eder.

Bir başka ifadeyle cinsiyet kimliği, kişinin cinsiyetine dair derinden hissettiği **işsel ve benliğine dair** tecrübesidir; ancak bu, doğumda atanan cinsiyetle aynı olmayabilir. Cinsiyet kimliği, kişinin bedenine ait **kişisel duyumuna** ve serbestçe seçmesi mümkün olduğunda vücut görünümünde ve işlevlerinde tıbbi, cerrahi ve başka yollarla yaptığı değişikliklere işaret eder. Aynı zamanda kişiler kılık kıyafet, konuşma, davranış, hareket ve tavırları aracılığıyla da benimsedikleri cinsiyeti ifade etmektedirler.³

3 Yogyakarta İlkeleri: <http://www.pembekhayat.org/yayinlar.php?id=778> ve <http://www.yogyakartaprinciples.org/>

Karşıt Giysicilik - Tra(ns)vestizm

Geçici olarak karşı cinsten biri gibi yaşamak için, o cinse ait giysilerin **giyilmesi** ve karşı cins gibi **davranılmasıdır**. Kalıcı bir cinsiyet değişikliği özlemi veya bununla ilgili hormonal veya cerrahi tedavi isteği yoktur. Bu terim, İngilizce'deki "crossdresser" a denk gelir ama ülkemizde daha çok transseksüellikle karıştırılmaktadır.

Travesti

Dış görünüşüyle ve davranışlarıyla karşı cinse ait olma isteğinde olan kişi. Bu sözcük kişideki transvestizmi ifade eder. Halk arasında travesti denildiğinde daha çok kadın giyimindeki/davranışındaki erkekler akla gelse de, travesti kelimesi aslında hem erkek hem de kadın için geçerlidir; yani erkek giyimindeki/davranışındaki kadınlar için de kullanılır.

Transseksüel

Kendisini, **doğumunda atanan cinsiyetten farklı**, bir deyişle karşı cinsten biri olarak tanımlayan kişidir. Hem erkek hem de kadın için geçerlidir. Kişi, erkek bedeninde olduğu halde kendisini kadın olarak duyumsayabilir; kadın bedeninde olduğu halde kendisini erkek olarak duyumsayabilir. Transseksüel, derin ve **benlik algısı ile bütünleşmiş** ruhsal yapı için belirleyici bir sözcüktür. Kişinin davranışlarından çok, iç dünyasında kendisini karşı cinsten biri gibi görmesi, hissetmesidir. Bu yüzden transseksüel kişiler illa dış görünüşlerinden belirlenemez. Çünkü bireyler, kendilerini karşı cinsten hissettiklerini dış görünüşlerine her zaman yansıtmazlar. Transseksüellik cinsiyete dair kimliği, yani **"cinsiyet kimliğini"** ifade eder; bireylerin **cinsel yönelimi ile ilgisi yoktur**. Transseksüel bir kişi heteroseksüel, biseksüel veya eşcinsel olabilir.

Halk arasında travesti, ameliyatla kadın olmamış, yalnızca dış görünümü ve davranışlarıyla kadın kimliğine bürünenleri; transseksüel ise giyim ve davranışlardan öte ameliyatla kadın olanları tanımlamak için kullanılan yerleşmiş kelimelerdir. Oysa, her iki cinsiyet için de geçerli olmak üzere kişinin cinsiyet geçiş ameliyatı olması ya da olmaması tanımlamada belirleyici özellik olmamalıdır. Kişinin cinsiyet kimliğine dair kendi beyanının esas alınması gerekir.

Trans - Transgender

Doğumda atanan cinsiyetine veya toplumsal **cinsiyet ifadesine**, benliğinde duyumsadığı ve beyan ettiği **cinsiyet kimliği** doğrultusunda bir şekilde

müdahale eden, tıbbi veya cerrahi müdahale geçirmiş ya da geçirmemiş kişilerin **tamamını** içerir. İngilizce bir tanımlama olup Türkçe'deki travesti ve transseksüel tanımlamalarının ikisini de kapsar. Yurtdışında ve ülkemizde bu terim yaygın olarak kullanılmaktadır.

4. İnterseks Durumu

Bu tanım, kadınlar ve erkekler için “atipik” kabul edilen **genital organ** veya üreme sistemi ile doğmuş kişileri ifade eder. İnterseks kişiler, mevcut tıbbın kromozomlara, eşeye veya anatomik cinsiyete dayanarak “erkek veya kadın bedeni” saydığı normlara göre sınıflandırılmayan kişilerdir. Bazı intersekslerin üreme organları net bir biçimde erkek veya kadın olarak tanımlanamayabilir ve bunun sonucunda bu kişiler doğum anında kolayca interseks olarak adlandırılırlar. Öte yandan bazı kişilerde bu durum hayatın ilerleyen dönemlerinde, ergenlik çağında, hatta ondan bile sonra gerçekleşebilir; örneğin regl olunması ya da bedensel gelişimin doğumda atanmış cinsiyete göre gerçekleşmesi nedeniyle. Her ne kadar durumlarından ötürü gerçek sağlık sorunlarıyla yüzleşmeler de, interseksler – sıklıkla bebekken veya çok gençken – fiziksel görünümünün iki cinsiyetten birisiyle örtüşmesi için, kendilerinin **aydınlatılmış onamları alınmaksızın, geri dönüşü olmayan** tıbbi veya cerrahi tedavilere maruz bırakılırlar. Aynı zamanda sıklıkla önyargılara, damgalanmaya ve ayrımcılığa dayalı insan hakları ihlallerinin mağdurları olurlar.

İnterseks durumunu bir cinsel yönelim veya cinsiyet kimliği saymak veya interseksleri trans veya “üçüncü cinsiyet” olarak sınıflandırmak doğru değildir. İnterseks kişiler arasında büyük bir çeşitlilik vardır: Birçok kişi kendisini erkek veya kadın, bazıları ise her ikisi ya da hiçbirisi olarak tanımlar. Benzer şekilde, interseksler heteroseksüel, biseksüel veya eşcinsel olabilirler. Aslına bakılırsa, **interseks durumu**, “cinsiyet özellikleri açısından çeşitliliklere” sahip bireyleri içine alan bir şemsiye terimdir.⁴

5. Heteronormativite

Heteroseksüelliğin tek normal cinsel yönelim olarak görülmesi ve toplumsal değerlerin, kuralların ve politikaların **herkes heteroseksüelmiş gibi** kabul edilmesi ve dayatılmasıdır. İnsanların heteroseksüel kadınlar ve heteroseksüel erkekler olarak ikiye ayrıldığını, cinsiyete dayalı her türlü ilişkinin ve birlikteliğin sadece ve sadece karşıt cinsiyetten sahip kişiler arasında olabileceğini ve her cinsiyetin kendine özgü değişmez rolleri olduğunu iddia eden inançlar, normlar ve politikalar bütünüdür.

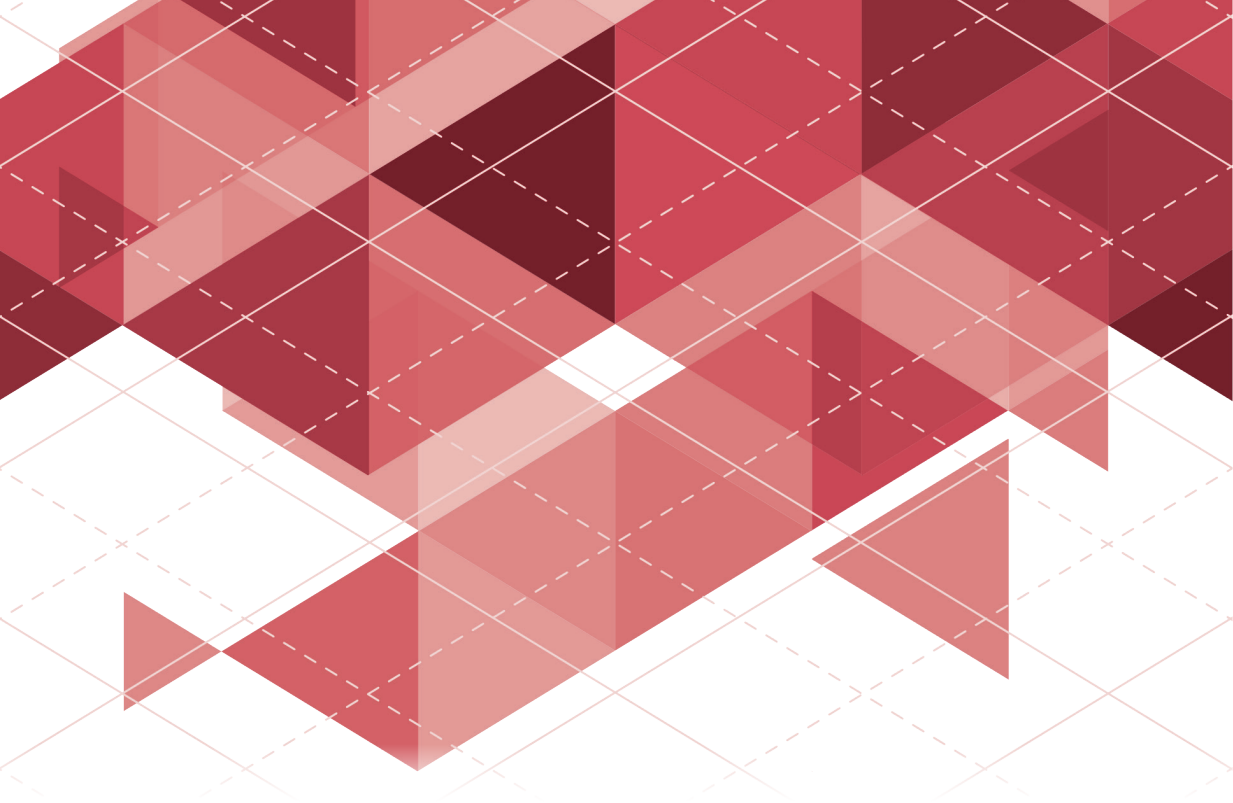
4 Avrupa Konseyi İnsan Hakları Komiseri Politika Belgesi “Human Rights and Intersex People”: <http://www.coe.int/en/web/commissioner/-/europe-disregards-intersex-people-s-right-to-self-determination-and-physical-integrity>

Homofobi

Genel anlamıyla eşcinsellere karşı önyargılı, **olumsuz** veya **düşmanca** duygu, tutum ve davranışlar olarak tanımlanır. Homofobi, bireysel bir korku ve irrasyonel bir inanç olmanın çok ötesindedir. Kültür ve anlam sistemleriyle, iktidar yapılarıyla, kurumlarla ve geleneklerle ilişkili bir politik bağlamda oluşan ve onlarla bir arada ele alınması gereken, gruplar arası bir sürece işaret eder. Homofobi, daha bireysel (kişilik, benlik algısı, bilişsel yapılar gibi) süreçlerin de etkilediği, eşcinsellerin ve biseksüellerin bir **dış grup** olarak kavramsallaştırılması sonucunda oluşan ve belirli **stereotiplerin** eşlik ettiği bir “gruplar arası ilişki ideolojisi” olarak görülebilir. Homofobik ideoloji, bireysel bir özellik olarak **kendiliğinden değil**, belirli bir sosyal, politik, kültürel **bağlam içinde** oluşur. Kültürel ve bireysel koşullara dayalı bütün köklerine rağmen pek çok sosyal psikolog, homofobinin ırkçılık ve **cinsiyetçilik** bağlantıları içinde anlaşılabileceğini düşünür. Homofobi bu anlamda cinsiyetçiliğin önemli bir uzantısıdır. Heteroseksüellikten farklı cinsel yönelimlere sahip insanlara karşı şiddet, “insanlığın korunması ve kontrolü” için bir dayatma mekanizması haline gelir.

Transfobi

Transfobi ise translardan nefret etme, korku duyma, varoluşlarından hoşlanmama benzeri önyargılı, **olumsuz** veya **düşmanca** tavır ve tutumları ifade eder. Homofobi gibi transfobi de sık sık bireysel veya kurumsal ayrımcılık, önyargı ve şiddet vakalarıyla sonuçlanır. Yine homofobi gibi transfobi de bireylerde **kendiliğinden değil**, belirli bir sosyal, politik, kültürel **bağlam içinde** ortaya çıkar; **veya giderilir**.



BÖLÜM II:

YASAL ÇERÇEVE VE TEMEL KONULAR



A. Yasal Çerçeve

1. Anayasa

Çalışma hakkı ve sosyal güvenlik hakkı, lezbiyen, gey, biseksüel ve trans vatandaşların tüm vatandaşlar gibi temel hak ve özgürlükleri kapsamındadır; kişiliklerine bağlı, dokunulmaz, devredilmez, vazgeçilmezdir. Bu anayasal güvence, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 2, 5, 10, 49, 56 ve 60. maddeleri çerçevesinde belirlenmiştir.

Anayasanın 2. maddesine göre Türkiye laik, demokratik, sosyal bir hukuk devletidir. Bu tanımda yer alan “sosyal hukuk devletin” temelini, **sosyal adaletin** vatandaşlara eşit biçimde sağlanması oluşturur. Sosyal hukuk devletini “sosyal dışlanmayı engelleyerek herkes için insan onuruna yaraşır asgari bir hayat düzeyini gerçekleştirmekle yükümlü devlet” olarak tanımlamak mümkündür. Bu kapsamda, çalışma ve sosyal güvenlik hakkı Türkiye Cumhuriyeti'nin sosyal bir hukuk devleti olma niteliğinin somutlaştığı temel alanların başında yer alır. Keza, Anayasanın 5. maddesine göre devletin temel amaç ve görevleri “kişilerin ve toplumun refah, huzur ve mutluluğunu sağlamak; kişinin temel hak ve hürriyetlerini, sosyal hukuk devleti ve adalet ilkeleriyle bağdaşmayacak surette sınırlayan siyasal, ekonomik ve sosyal engelleri kaldırmaya, insanın maddi ve manevi varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamaya çalışmaktır”.⁵

Anayasanın Genel Esaslar bölümünde düzenlenen tüm hak ve özgürlükleri kesen önemli maddelerden biri, **yasalar önünde eşitlik** ilkesidir. 10. maddesinde herkesin, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin yasa önünde eşit olduğu, devletin bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlü olduğu belirtilmiştir. Madde gerekçesinde de, “İnsanın insan olması dolayısıyla doğuştan bir değeri ve haysiyeti vardır. Bu onun tabii bir hakkıdır. Bu hak dolayısıyla herhangi bir niteliğe veya ölçüye dayanılarak insanlar arasında ayırım yapılamaz,” şeklindeki açıklama ile sosyal adaletçi eşitlik anlayışının insana içkin özelliği ortaya konulmaktadır.

⁵ Anayasa Mahkemesi'nin birçok kararında Anayasa'nın 2. maddesi, 5. maddesi ile birlikte değerlendirilmektedir. Örnek için bkz. E.1986/16, K. 1986/25, k.t. 21.10.1986

Anayasada, ekonomik ve sosyal hakların başında çalışma hakkı gelmektedir. Anayasanın 49. maddesine göre çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir. Devletin, çalışanların yaşam seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı teşvik etmek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alması sorumluluk olarak belirtilmiştir.

Anayasanın 56. ve 60. maddelerinde de herkesin sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkı ile sosyal güvenlik hakkına sahip olduğu ve devletin sosyal güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alma ve teşkilatı kurma yükümlülüğünün bulunduğu hüküm altına alınmıştır.

2. Temel Hak ve Özgürlüklere İlişkin Uluslararası Anlaşmalar

Anayasanın 90. maddesine göre, yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin uluslararası anlaşmalar ile ulusal yasaların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyumsuzluklarda **uluslararası anlaşma hükümlerinin esas alınması** kabul edilmiştir. Gerçi, kural olarak, hukuksal bağlayıcılığı olsun ya da olmasın uluslararası bir belgeye katılmak, devlet olarak altına imza koymak bir yükümlülüğü içerir. Bir devletin, geçerlilik kazanmasına ve uygulanmasına taraf olduğu, çaba göstermeyi üstlendiği, temel hak ve özgürlüklere ilişkin güvenceler içeren uluslararası belgelerin öngördüğü yükümlülüklerin yerine getirilmesini beklemek her vatandaş gibi lezbiyen, gey, biseksüel ve trans vatandaşların da en doğal **hakları ve talepleridir**.

Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi

Çalışma ve sosyal güvenlik hakkını vurgulayan en önemli belgelerin başında 1948 tarihli Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi gelir. Bildirgenin 22. maddesinde “Herkes, toplumun bir ferdi olarak sosyal güvenlik hakkına sahiptir; sosyal güvenlik, bireyin onuru, kişiliğinin geliştirilmesi için kaçınılmaz ekonomik, sosyal ve kültürel hakların tatmin edilmesine dayanır,” ilkesine yer verilmiştir. Bildirgenin 23. maddesinde herkesin çalışma, işini serbestçe seçme, adaletli ve elverişli koşullarda çalışma ve işsizliğe karşı korunma hakkı hüküm altına alınmıştır. Bildirgenin söz konusu maddeleri tamamlayıcı olarak görülebilecek 25. maddesinde ise; her insanın yiyecek, giyecek, konut, tıbbi bakım ve gerekli toplumsal hizmetler de dâhil olmak üzere, kendisinin ve ailesinin sağlığını ve refahını sağlayacak uygun bir yaşam düzeyine hakkı olduğu vurgulanmaktadır. Bu bağlamda, her insanın işsizlik,

hastalık, sakatlık durumlarında veya geçim olanaklarından iradesi dışında yoksun kaldığı durumlarda “güvenlik hakkına sahip olduğu” ilkesini vurgulayan “**sosyal güvenlik hakkı**”, temel insan hakları arasında sayılmaktadır.

Birleşmiş Milletler Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşmesi

Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme’nin 2. maddesi, Sözleşme’ye taraf olan devletleri kendi ülkesinde yaşayan ve yetkisi altında bulunan bütün bireylere ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal ya da başka fikir, ulusal ya da toplumsal köken, mülkiyet, doğum ya da başka bir statü bakımından hiçbir ayırım gözetmeksizin Sözleşme’de tanınan hakları sağlamakla ve bu haklara saygı göstermekle yükümlü kılmiştir. 26. maddede ise herkesin yasalar önünde eşit ve hiçbir ayırım gözetilmeksizin yasalarca eşit derecede korunur olduğu; bu bakımdan, yasaların **her türlü ayrımcılığı** yasaklayacağı ve ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal ya da başka fikir, ulusal ya da toplumsal köken, mülkiyet, doğum veya diğer statüler gibi, her bağlamda ayrımcılığa karşı eşit ve **etkili korumayı** temin edeceği hüküm altına alınmıştır.

Sözleşme’nin 28. maddesine göre kurulan İnsan Hakları Komitesi’nin LGBT kişilerin homofobik ve transfobik şiddetten korunması, işkence ve zalimane, insanlık dışı ve onur kırıcı muamele görmelerinin önlenmesi, **cinsel yönelim** ve **cinsiyet kimliğine** dayalı ayrımcılığın yasaklanması, ifade özgürlüğü, örgütlenme ve barışçıl toplanma haklarına saygı gösterilmesi ve benzeri birçok konuda ihlal tespitleri, görüşleri, yorumları ve çağrıları bulunmaktadır. En son 2012 yılında **Türkiye hakkında** kararlaştırdığı **Sonuç Gözlem Raporu’nda** Komite, Türkiye’deki LGBT'lere dair ayrımcılık ve şiddete ilişkin derin endişelerini belirtmiş, Türk Hükümeti’ne bir an önce gerekli yasal ve politik tedbirleri almasını tavsiye etmiştir.⁶

Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşmesi

İnsan hak ve özgürlüklerine ilişkin diğer bir önemli uluslararası belge Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme’dir. 1966 tarihinde imzaya açılan, 1976 tarihinde yürürlüğe giren bu Sözleşme’yi Türkiye 15/8/2000 tarihinde imzalamış, 4/6/2003 tarihli ve 4867 sayılı Kanun ile

6 <http://www2.ohchr.org/english/bodies/hrc/docs/co/CCPR-C-TUR-CO-1.doc>

onaylanması uygun bulunmuş, 10/7/2003 tarihinde Bakanlar Kurulu'nca onaylanması kararlaştırılmıştır. Sözleşme, çalışma hakkı (md.6) ve sosyal güvenlik hakkını (md.9) güvence altına aldığı gibi, bu hakları **ayrımcılık yasağı ilkesi** (md.2) ile bütüncül kılmaktadır.⁷

Sözleşme'nin 18. maddesine göre, **Ekonomik ve Sosyal Konsey** (ECO-SOC)⁸, Birleşmiş Milletler şartında insan hakları ve temel özgürlükler alanında kendisine verilen görevlere uygun olarak, uzman kuruluşların faaliyet alanlarına giren konularda bu Sözleşme hükümlerine uygunluğun gerçekleştirilmesinde kaydedilen gelişmeler hakkında kendisine rapor vermesi konusunda gerekli gördüğü düzenlemeleri yapabilir. Bu raporlar, uzman kuruluşların yetkili organlarının kabul ettiği uygulama kararlarını ve tavsiye kararlarını da içerebilir. Bu kapsamda Konsey tarafından **Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi** kurulmuştur. 18 üyeden oluşan bu uzmanlar heyeti özel olarak hazırlanarak, Sözleşme'nin 16 ve 17. maddeleri doğrultusunda sunulan Taraf Devlet raporları üzerinde çalışmakta ve onları ilgili hükümetlerin temsilcileriyle görüşmektedir. Komite, raporların değerlendirilmesi temelinde devletlere tavsiyelerde bulunur.⁹ Ayrıca, insan hakları ile ilgili konuların anlaşılması ve Sözleşme şartlarının uygulanması için Taraf Devletlerce atılması gereken adımların bir taslağını çıkarabilmek amacıyla Genel Yorumlarda bulunmaktadır.¹⁰ Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi, bu yorumlar kapsamında, istihdama erişim ve devam alanında **cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği ayrımcılığının** Sözleşme tarafından **yasaklandığını** belirtmektedir.¹¹

7 Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi, Genel Yorum No. 20 (Ekonomik, sosyal ve kültürel haklarda ayrımcılık yasağı), parag. 32; No. 19 (Sosyal güvenlik hakkı), parag. 29; No. 18 (Çalışma hakkı), parag. 12(b)

8 <http://www.un.org/en/ecosoc/>

9 Sözleşme'nin 16. ve 17. maddeleri gereğince Taraf Devlet tarafından sunulan raporların değerlendirilmesi kapsamında Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi'nin Türkiye hakkında Sonuç Değerlendirmeleri'nde önemli bir vurgu yapılmaktadır: "Bir yandan Taraf Devletçe gerçekleştirilen yasal reformlara işaret eden Komite, öte yandan ise ayrımcılıkla mücadele için basit ve genel bir yasal düzenlemenin yapılmaması olmasından duyduğu endişeyi dile getirmektedir (madde 2.2). Komite Taraf Devletten hem Sözleşme ve hem de Komite'nin ayrımcılıkla mücadeleyle ilgili Genel Yorumu'yla (2009) uyumlu olacak şekilde ayrımcılıkla mücadeleyi birebir ilgilendiren genel bir hukuki düzenleme getirmesini talep etmektedir. Bu bakımdan Komite Taraf Devletten bir sonraki raporunda yapılan yasal düzenlemelere ve Ayrımcılıkla Mücadele ve Eşitlik Kurulu'nun faaliyetlerine ilişkin bilgileri de dahil etmesini beklemektedir."

10 Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi, Genel Yorum No. 20 (Ekonomik, sosyal ve kültürel haklarda ayrımcılık yasağı), parag. 32; No. 19 (sosyal güvenlik hakkı), parag. 29; No. 18 (çalışma hakkı), parag. 12(b)

11 Komite'nin Genel Yorumları'na göre, "Sözleşme'nin 2. maddesinin 2. paragrafında ve 3. maddesinde, işe erişim ve istihdam sürecinde ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasi veya diğer fikir, ulusal veya toplumsal köken, mülkiyet, doğum, fiziksel veya zihinsel engel, sağlık durumu (HIV/AIDS dahil), cinsel yönelim, cinsiyet kimliği veya sivil, siyasi, toplumsal

Birleşmiş Milletler Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW)

Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW) ve 1999 yılında Sözleşme'ye bağtlanan İhtiyari Protokol, hükümetlerin **toplumsal cinsiyetler arası ayrımcılığın önlenmesi** ve eşitliğin sağlanmasına yönelik faaliyetleri yürütme konusunda etkin rol üstlenmelerini öngörmektedir. Özellikle İhtiyari Protokol, Sözleşme'de bahsedilen hakların ihlali durumunda, iç hukuk yollarının tüketilmesi koşuluyla kişisel başvuru hakkı tanımakta ve CEDAW Komitesi'ne ilgili ülkelerde inceleme hakkı vermektedir. Ayrıca, CEDAW çerçevesinde iki tür raporun CEDAW Komitesi'ne düzenli olarak iletilmesi öngörülmektedir. Biri, Sözleşme'yi onaylayan ülke hükümetlerinin dört yılda bir CEDAW perspektifi doğrultusunda yaptıkları faaliyetlerin belirtildiği rapordur. CEDAW **Gölge Raporu** (*shadow report*) olarak adlandırılan diğer raporda ise **sivil toplum** kuruluşlarınca CEDAW çerçevesinde hükümetin raporuna paralel olarak ilgili dönemde ülkedeki toplumsal cinsiyet alanındaki gelişmeler değerlendirilmektedir. Bu şekilde sivil toplum kuruluşlarının sürece taraf olarak dahil edilmesi daha objektif değerlendirme olanağı sağlamaktadır.

CEDAW Komitesi 47. oturumunda 27 ve 28 numaralı Genel Tavsiye Kararları'nı kabul etmiştir. Komite, Yaşlı Kadınların Kendilerinin ve İnsan Haklarının Korunmasına ilişkin 27 Genel Tavsiye Kararı'nda, Sözleşme maddelerinin yaşlanma konusuyla ilişkisini ortaya koymaya çalışır; kadınların yaşları ilerledikçe karşılaştıkları çeşitli ayrımcılık türlerini tespit eder. Bu çerçevede, yaş faktörünü toplumsal cinsiyet, etnik köken, engellilik, yoksulluk, **cinsel yönelim** ve **cinsiyet kimliği**, göçmenlik durumu, medeni hal ve ailevi durum, okuryazarlık ve diğer nedenlere dayanan diğer ayrımcılık türleri ile birlikte çoğu kez çok boyutlu bir mesele olarak ele alır. Kendilerinin topluma tam teşekküllü ve erkeklerle eşit koşullarda katılımlarını sağlamak üzere yaşlı

veya diğer statülere dayalı olarak, çalışma hakkının eşitlik esasında kullanılmasını engellemeyi ya da yok saymayı amaçlayan ya da buna yol açacak şekilde ayrımcılık yapılması yasaklanmıştır. Devletler, meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği geliştirmeyi hedef tutan ulusal bir politika tespit ve takip etmeyi taahhüt eder." Mümkün olan en yüksek seviyede sağlık standartlarına sahip olma hakkıyla ilgili 14 No'lu Genel Yorum'un (2000) 18. paragrafında vurgulandığı üzere, istihdamla ilgili ayrımcılığın ortadan kaldırılmasına yönelik strateji ve programların çoğunun aralarında bulunduğu pek çok tedbir asgari düzeydeki kaynak gereksinimiyle ve ilgili mevzuatın kabulü, değişikliği ya da yürürlükten kaldırılması veya bilgi yayma yoluyla sürdürülebilmektedir. Komite, bir toplumdaki dezavantajlı ve riske açık birey ve grupların, ciddi kaynak sıkıntısı yaşandığı zamanlarda bile nispeten düşük maliyetli hedef programlarıyla korunması gerektiğini hatırlatmaktadır. Ayrıca bkz. 3 No'lu Genel Yorum (1990), Taraf Devlet Yükümlülüklerinin Niteliği, 12. paragraf.

kadınların sorunlarına yönelik üretilen çözümlerin ulusal stratejilere, kalkınma açılımlarına ve pozitif ayrımcılık uygulamalarına yerleştirilmesine yönelik politika tavsiyeleri sunar.

CEDAW'ın 2. Maddesi Uyarınca Taraf Devletlerin En Temel Yükümlülüklerine ilişkin 28 Sayılı Genel Tavsiye Kararı'nda da kesişimselliğin, daha genel ifadeyle çoklu-ayrımcılığın üzerinde durur. Bu çerçevede, kadınların maruz kaldığı cinsiyet ayrımcılığının ırk, etnik köken, din ya da inanç, sağlık, sosyal statü, yaş, sınıf, kast ve **cinsel yönelim** ile **cinsiyet kimliği** gibi kadınları etkileyen diğer faktörlerle ayrılmaz şekilde bağlantılı olduğu kabul edilir. Ayrıca, karara göre toplumsal cinsiyet ve cinsiyet temelli ayrımcılık, bu türden gruplara dahil olan kadınları farklı düzeylerde veya erkeklerden daha farklı şekillerde etkilemektedir. Taraf Devletler, ayrımcılığın bu tür kesişimsel veya çoklu biçimlerinin ve ilgili kadınlar üzerindeki negatif etkilerinin hukuksal olarak farkına varmalı ve bu tür ayrımcılığı yasaklamalıdır. Aynı zamanda, Taraf Devletler, bu tür durumların ortaya çıkmasını engellemek için, Sözleşme'nin 4. maddesinin 1. paragrafı ve 25 No'lu Genel Tavsiye Kararı ile uyumlu geçici özel tedbirler de dahil olmak üzere, politikalar ve programlar benimseyerek yürürlüğe koymalıdır.

ILO Sözleşmeleri

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) çerçevesinde üretilen kurallar, uluslararası sosyal politika belgeleri açısından temel uluslararası normları oluşturur. ILO Anayasası'nın genel ilkeleri başta olmak üzere sözleşmeler, tavsiyeler ve kararlar gibi birçok norm bulunmaktadır. Üye devletleri bağlayan ILO Anayasası'nın genel ilkeleri çeşitli yükümlülükler doğurur ve bazı özel denetim ve izleme sistemlerinin dayanağını oluşturur. Temelde, insanların insan olarak taşıdıkları potansiyele tam olarak ulaşabilmelerini olanaklı kılabilmek için çalışma yaşamındaki temel hak ve özgürlüklerin güvence altına alınmasının özel bir önem taşıdığı vurgulanır. Ayrımcılık yasağı ile ilgili olarak kabul edilen temel ILO sözleşmesi, 1958 tarihli, 111 No'lu Ayrımcılık (İstihdam ve Meslek) Sözleşmesi'dir. Sözleşme iş verme, eğitim ve çalışma koşullarının düzenlenmesinde ırk, renk, cinsiyet, din, siyasal görüş, ulusal kimlik ve toplumsal köken temelinde ayrımcılık yapılmasının ulusal politikalarla önlenmesi, fırsat ve uygulama alanında eşitliğin geliştirilmesi çağrısında bulunur. Sözleşme organı, ayrımcılık kategorilerini **cinsel yönelimi** de içerecek şekilde genişletmiştir.¹² Türkiye 111 No'lu Sözleşme'yi 1967 yılında

12 http://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_DOC_ENT_HLP_BDE_EN/

onaylamıştır. Keza, Türkiye 1975 yılında Sosyal Güvenliğin Asgari Normları Hakkında 102 Sayılı Sözleşme'yi onaylamıştır. Bu Sözleşme'ye göre, ilgili **sosyal risklere karşı korunma** sağlanması yükümlülüğü, devletin pasif konumlanmasının ötesine geçerek kendi hizmetlerine müracaat edilmesini uygun her türlü araçla teşvik etmesini de içermektedir.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün **cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği** temelli ayrımcılık konularındaki belge, araştırma ve çalışmaları giderek çeşitlenmekte ve konuya ilişkin vurgusu güçlenmektedir.¹³ Güncel bir örnek olarak, "ILO'nun Onuru Projesi" (ILO's Pride Project) gösterilebilir.¹⁴ Projenin sonuç belgesinde "ILO'nun üzerine düşen sorumluluğu yapmaya hazır olduğu" beyan edilmektedir.¹⁵

Avrupa Konseyi ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi

Türkiye'nin kurucusu olduğu Avrupa Konseyi'ne üye ülkeleri bağlayan Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin (AİHS) 14. maddesi ayrımcılığı düzenlemektedir. Bu maddeye göre, Sözleşme'de tanınan hak ve özgürlüklerden yararlanma cinsiyet, ırk, renk, dil, din, siyasal veya diğer kanaatler, ulusal veya toplumsal köken, ulusal bir azınlığa aidiyet, servet, doğum başta olmak üzere herhangi başka bir duruma dayalı **hiçbir ayrımcılık gözetilmeksizin** sağlanmalıdır.

Avrupa Konseyi, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'ne **Ek 12 No'lu Protokol** ile her türlü ayrımcılığın önlenmesi için yeni bir sözleşmeyi daha kabul etmiş bulunmaktadır. AİHS'e Ek 12 No'lu Protokol ayrımcılığın önlenmesi için oldukça güçlü bir mekanizmayı, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin (AİHM) görev alanını genişleterek devreye sokmaktadır. Önceden, AİHS'in ayrımcılığı düzenleyen 14. maddesini öne sürebilmek için, bu maddenin Sözleşme'nin koruma altına aldığı bir başka hak çerçevesinde ihlal edilmiş olması gerekirken, 12 No'lu Protokol, herhangi bir ayrımcılığı, bu Sözleşme'de korunan bir başka hakkı ihlal etmiş olsun veya olmasın, AİHM önüne taşıma imkânı sunmaktadır. Örneğin, önceden 14. maddedeki ayrımcılık yasağının devreye girebilmesi için kişinin Sözleşme'nin 8. maddesi altında korunan aile hayatı ve özel hayatının ayrımcı bir şekilde ihlal edilmesi gerekirdi. 12 No'lu

[lang--en/index.htm](#)

13 http://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB319/lils/WCMS_221728/lang--en/index.htm

14 http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_368962.pdf

15 <http://www.kaosglidernegi.org/yayindetay.php?id=125>

Protokol ile birlikte, Sözleşme tarafından koruma altına alınmamış olan bir hakkın (örneğin çalışma hakkının) ihlal edilmesi durumunda da ayrımcılık yasasının ihlali AİHM tarafından ele alınabilmektedir. Protokol'e göre "Kimse, herhangi bir **kamu otoritesi** tarafından, I. fıkrafta sayılan gerekçelerle ayrımcılığa tabi tutulamaz". Böylece, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin hakları koruma kapsamında ciddi bir **genişleme** söz konusu olmuştur.¹⁶ Türkiye, Protokol'ü 18 Nisan 2001 tarihinde imzalamış, ancak henüz onaylamamıştır.

Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi'nin 31 Mart 2010'da Cinsel Yönelim ve Cinsiyet Kimliğine Dayalı Ayrımcılıkla Mücadelede Alınacak Önlemlere İlişkin Üye Devletlere Yönelik CM/Rec (2010)5 No.lu Tavsiye Kararı'nı kabul etmesiyle bir başka tarihi adım atılmıştır.¹⁷

Bu tavsiye kararı, ayrımcılığın en sürekli ve zor biçimlerinden birine özellikle değinen dünyadaki ilk ve en kapsamlı belgedir. Tavsiye kararı, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi içtihadı ışığında, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'ne özel vurgu yaparak mevcut Avrupalı ve uluslararası belgelerden kaynaklanan ilkeleri düzenlemektedir. Ayrımcılıkla mücadele etmek; **lezbiyen, gey, biseksüel** ve **trans** kişilerin insan haklarına saygıyı sağlamak ve onlara yönelik hoşgörüyü teşvik etmek için üye devletler tarafından benimsenecek ve etkili biçimde uygulanacak özel önlemleri tanımlamaktadır.¹⁸

Ayrıca, **Avrupa Konseyi Parlamenterler Meclisi** de tavsiye kararından kısa bir süre sonra 29 Nisan 2010'da, cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelindeki ayrımcılık üzerine 1728 (2010) No.lu yeni bir Karar ve 1915 (2010) no.lu yeni bir Tavsiye Kararı almıştır.¹⁹

16 Hakan Ataman (2009) LGBT Hakları İnsan Haklarıdır, İnsan Hakları Gündemi Derneği, erişim adresi: http://www.rightsagenda.org/index.php?option=com_content&view=category&id=53:takmaelkitaplari&Itemid=92&layout=default

17 Üye Devletlere tavsiyeler şunlardır: 1. Cinsel yönelim ya da cinsiyet kimliği temelli herhangi bir doğrudan ya da dolaylı ayrımcılığı izlemek ve tazmin etmek amacıyla, var olan yasal ve diğer önlemleri incelemek, gözden geçirmeyi sürdürmek; ilgili verileri toplamak ve analiz etmek; 2. Cinsel yönelim ya da cinsiyet kimliği temelli ayrımcılıkla mücadele etmek için yasal ve diğer önlemlerin alındığını ve etkin şekilde uygulandığını temin etmek; lezbiyen, gey, biseksüel ve trans kişilere saygı gösterilmesini sağlamak ve onlara yönelik hoşgörüyü teşvik etmek; 3. Ayrımcılık mağdurlarının, ulusal yetkililerin ve etkili yasal yolların farkında ve bunlara erişebilir olmalarını güvence altına almak ve yeri geldiğinde, ayrımcılıkla mücadele etme tedbirlerinin ihlallere yönelik yaptırım ve ayrımcılık mağdurları için yeterli telafi temin etmesini sağlamak; 4. Yasa, politika ve uygulamalarda, bu tavsiye kararının ekinde bulunan ilkeleri ve tedbirleri rehber edinmek; 5. Bu tavsiye kararı ile ekinin tercüme edilmesini, elverişli araç ve etkinlikler aracılığıyla olabilecek en iyi şekilde yaygınlaşmasını sağlamak.

18 http://www.kaosgldernegi.org/resim/yayin/dl/avrupa_konseyi___ayrimcilikla_muca-dele_standartlari.pdf

19 http://www.kaosgldernegi.org/resim/yayin/dl/avrupa_konseyi___ayrimcilikla_muca-dele_standartlari.pdf

Avrupa Sosyal Şartı

Türkiye'yi ilgilendiren diğer bir uluslararası sosyal politika belgesi, **Avrupa Konseyi'ne** üye devletler tarafından taraf olunan ve 1965 tarihinde yürürlüğe giren Avrupa Sosyal Şartı'dır. Avrupa Sosyal Şartı,²⁰ kapsamı giderek genişleyen bir hukuksal belgedir. Avrupa Sosyal Haklar Komitesi'nin değişik kararlarda açık şekilde ifade ettiği gibi, yaşayan bir belgedir. Sosyal Şart günümüzde **sosyal dışlanma** ve **yoksulluğa karşı** açık koruma öngören birincil belgedir. Ayrıca, Sosyal Şart'taki hakların ihlal edilmesi durumunda, Avrupa Sosyal Haklar Komitesi'ne **kolektif** (toplu) **şikâyet** sistemi getirilmiş ve yapılan başvuruları değerlendiren Komite'nin aldığı kararlarla birlikte, Sözleşme'nin içeriği ve uygulanması hakkında oldukça gelişmiş bir içerik oluşmaya başlamıştır. Sosyal Şart, çalışma ve sosyal güvenlik hakkını güvence altına aldığı gibi eşitlik ve ayrımcılık yasağını da bu haklara içkin kılmıştır.

Avrupa Sosyal Haklar Komitesi tarafından, **Türkiye'deki** eşitlik ve ayrımcılık ilkesi düzenlemesine dair mevcut durumun çalışma hakkına **uyumlu olmadığı** belirtilmiştir. Konuya ilişkin Komite, Türkiye'nin sunduğu devlet raporuyla ilgili kararını Ocak 2013'te açıklamıştır. Kararın hemen öncesinde Komite'ye ILGA Europe işbirliği ile Türkiye (Kaos GL), Ukrayna ve Rusya'dan (LGBT Ağı), LGBT kişilerin haklarına ve ihlallere yönelik üç ayrı alternatif rapor sunulmuştur. Komite Türkiye'ye, daha önceki raporlarından da hareketle, İş Kanunu'nda yer alan ayrımcılık yasağının ve **Anayasa'nın** eşitlikle ilgili 10. maddesinin, yasaklanmış ayrımcılık biçimlerinden yaş ve **cinsel yönelim** ayrımcılığını içermediğini belirtmiştir. Bu nedenle Türkiye'den, İş Kanunu'nun 5. maddesinde geçen "iş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz" hükmündeki "benzeri sebeplere dayalı" ifadesinin yaş ve **cinsel yönelim** ayrımcılığını kapsayıp kapsamadığını cevaplamasını istemiştir. Ancak, Türkiye'nin Komite'ye sunduğu son rapor, bu konuda gereken açıklamayı sunmakta başarısız olmuştur. Daha da ötesi, Komite, Türkiye'den Kaos GL'nin sunduğu alternatif rapora ve Türkiye'de ayrımcılık, tehdit ve şiddet eylemleri nedeniyle LGBT'lerin hak ihlallerine maruz kalmaya devam ettiğini ve ayrımcılığı yasaklayan kapsamlı bir yasanın olmadığına işaret eden AB İlerleme Raporu'na atıfta bulunarak Türkiye'deki durumun Sosyal Şartın "çalışma hakkını" düzenleyen hükmü (1.2. maddesi) ile **uyumlu olmadığına** karar vermiştir.

20 Hakan Ataman (2015), "Avrupa Sosyal Şartının LGBTİ'lerin Ekonomik ve Sosyal Haklar Alanında Uğradıkları Ayrımcılık Açısından Değerlendirilmesi", der. Yıldız Tar, Çalışma Hattında Ayrımcılık İçinde, Kaos GL Derneği

Kadına Yönelik Şiddet ve Ev İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye İlişkin Avrupa Konseyi Sözleşmesi (İstanbul Sözleşmesi)

İstanbul Sözleşmesi, ilk olarak Türkiye tarafından imzalanmış ve onaylanmıştır. 1 Ağustos 2014'te yürürlüğe girmiştir. İstanbul Sözleşmesi, **cinsel yönelim** ve **cinsiyet kimliği** temelindeki ayrımcılık yasağını kapsamaktadır. **Toplumsal cinsiyet** tanımı yapan ilk sözleşmedir. Sözleşme'ye göre, Taraflar, Sözleşme hükümlerinin, özellikle de mağdurların haklarını korumaya yönelik tedbirlerin cinsiyet, toplumsal cinsiyet, ırk, renk, dil, din, siyasi veya başka tür görüş, ulusal veya sosyal köken, bir ulusal azınlıkla bağlantılı olma, mülk, doğum, cinsel yönelim, cinsiyet kimliği, sağlık durumu, engellilik, medeni hal, göçmen veya mülteci statüsü veya başka bir statü gibi herhangi bir temele dayalı olarak ayrımcılık yapılmaksızın uygulanmasını temin edeceklerdir. Sözleşme, kadına yönelik şiddetin, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinden kaynaklanan bir ayrımcılık türü olduğunu kabul etmektedir. Sözleşme, “kadınlara fiziksel, cinsel, psikolojik veya ekonomik zarar ve acı verilmesi sonucunu doğuracak toplumsal cinsiyete dayalı **tüm şiddet eylemlerini**” kapsamaktadır. Devletin bu anlamda sorumlu olduğuna ve aynı zamanda iç hukukun Sözleşme ile uygun hale getirilmesi gerekliliğine vurgu yapmaktadır.

Avrupa Güvenlik ve İşbirliği Teşkilatı (AGİT)

Türkiye'nin katılımcısı olduğu Avrupa Güvenlik ve İşbirliği Teşkilatı'nın Bakanlar Konseyi, 2003 yılında AGİT Demokratik Kurumlar ve İnsan Hakları Bürosu'nu (ODIHR), hoşgörü ve ayrımcılığa uğramama hakkıyla ilgili olarak katılımcı devletlerden, sivil toplumdan ve hükümetlerarası örgütlerden elde edilecek bilgileri toplamakla görevlendirmiştir. Bu doğrultuda, ODIHR'ın hoşgörü ve ayrımcılığa uğramama hakkı programı olan “Hoşgörü ve Ayrımcılığa Uğramama Hakkı Bilgi Sistemi”ni (TANDIS) geliştirilmiştir. TANDIS sistemi kapsamında **homofobik** ve **transfobik nefret suçları** hakkındaki bilgiler de toplanmakta, bu konudaki gelişmeler paylaşılmaktadır.²¹ TANDIS sistemi içindeki tematik başlıklardan birisi **homofobi** olarak belirlenmiştir.²²

21 <http://hatecrime.osce.org/what-hate-crime/bias-against-lgbt-people>

22 <http://tandis.odhr.pl/?p=ki-ho>

3. Türkiye ve Diğer Ülkelerle İlgili AİHM Kararlarından Örnekler

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin (AİHM) bu alanda verilmiş, sayısı ve kapsamı giderek artan **pek çok kararı** bulunmaktadır.

AİHM, 2013 yılında **eşcinsel bir mahpusun** açtığı davada **Türkiye'yi** suçlu bulmuştur. Türkiye'den X'in cezaevi koşullarına ilişkin olarak AİHM'e yaptığı başvuru ve AİHM'in ihlal kararı bu konuda tek örnektir. AİHM kararında X olarak anılan başvurucu, "eşcinsel yönelimi nedeniyle hücrede tutulduğunu"; bunun Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin (AİHS) 3. (tutulma koşulları nedeniyle insanlık dışı muamele yasağı), 5. (tutukluluğun uzunluğu), 6. (zihinsel bütünlüğünün bozulması ve ağır depresyon nedeniyle savunmasını etkin olarak yapamadığı ve dolayısıyla adil yargılama hakkının ihlal edildiği), 7. (hücrede tutulmasına ilişkin herhangi bir mahkeme kararı veya disiplin cezası bulunmaması nedeniyle suç ve cezaların kanuniliği ilkesinin ihlal edildiği), 8. (cinsel yönelimi nedeniyle cezalandırıldığı ve dolayısıyla özel hayatına ilişkin korumanın ihlal edildiği) ve 14. (diğer tutuklulara tanınan haklardan cinsel yönelimi nedeniyle yaralandırılmadığı ve böylelikle ayrımcılık yasağının ihlal edildiği) maddelerine aykırı olduğu gerekçesiyle 15 Haziran 2009 tarihinde AİHM'e başvurmuştur. AİHM, 9 Ekim 2012 tarihinde oybirliği ile başvurunun tutulma koşullarının **insanlık dışı** olduğunu, bu durumu AİHS'in 3. maddesine, 14. madde ile bağlantılı şekilde aykırılık teşkil ettiğine karar vermiştir. Bu kararında Mahkeme, **cinsel yönelimi yasaklanmış bir ayrımcılık temeli olarak tanıdığı** bir kez daha hükme bağlamıştır. Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti'nin temyiz başvurusunun reddedilmesinin ardından 27 Mayıs 2013 tarihinde karar kesinleşmiştir.²³

AİHM, 2015 yılındaki bir başka güncel kararında, **trans cinsiyet geçişindeki ihlallerden** dolayı **Türkiye'yi** suçlu bulmuştur. Doğumunda kendisine kadın cinsiyeti atanan Y.Y., cinsiyet geçişi için 2005-2013 yılları arasında Türk mahkemelerine başvurmuş, ancak doktorların "psikolojik açıdan erkek kimliğiyle yaşamını sürdürmesi daha uygun" raporlarına rağmen, "üreme yeteneğinden sürekli biçimde yoksun bulunduğunu kanıtlayamadığı" için başvurusu yargı organları tarafından sistematik olarak reddedilmiştir. Cinsiyet değişikliği öncesi bireylerden üreme yeteneğinden yoksun olduklarını kanıtlamalarının talep edilmesinin "**anlaşılamaz**" olduğunu kaydeden Mahkeme, Türk Medeni Kanunu'nun cinsiyet değiştirmeye ilgili maddesinin Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'ne aykırı olduğuna karar vermiştir.²⁴

23 <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-113876> ve <http://www.aihmiz.org.tr/files/XTurkiyeRaporu.pdf>

24 <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-153134> ve <http://www.dw.com/tr/aihm-den-cinsiyet-de%4C%9Fi%4C%9Firme-karar%4C%81/a-18306140>

AİHM'in doğrudan **çalışma hakkı** ve **sosyal güvenlik hakkı ile ilgili** birçok kararı bulunmaktadır.²⁵

Örneğin; Beck, Copp ve Bazeley v. Birleşik Krallık (AİHM - Başvuru No: 48535/99, 48536/99 ve 48537/99- 22 October 2002- Final 22.01.2003- Strasbourg) davasında başvuru sahipleri sırasıyla 1959, 1957 ve 1967 doğumlu olup Lancashire, Tyne&Wear ve Worcester'da yaşamaktadırlar.

Birinci başvuru sahibi Beck 1976'da Kraliyet Hava Kuvvetleri'ne katılmıştır. 1993'te savaş zamanı elektronik operasyonları organize eden bir bölümde çavuş rütbesi almıştır. İki farklı başarı madalyası bulunmaktadır. Başvurucu 1988'de boşanmıştır. Dinle yakından ilgilidir. Bir ayın sırasında ordunun eşcinseller hakkındaki tutumunu bilmesine rağmen askeri papaza bir **eşcinsel** olduğunu ifade eder. Daha sonra, eşcinsel olduğunu ancak dini nedenlerle cinsel ilişkide bulunmadığını komutanına da söyler. Ardından açılan soruşturma ve hazırlanan raporlar doğrultusunda **görevine son verilir**.

İkinci başvuru sahibi Copp 1 Haziran 1978'de Kraliyet Ordusu Sıhhiye Bölümü'ne katılmıştır, 12 Kasım 1979'da stajyer hemşire olmuştur. 29 Ocak 1982'de görevden alındığı sırada bir askeri hastanede çalışmaktadır. Haziran 1981'de bir sivil ile ilişkiye başlamıştır. İlişkiden altı ay sonra Almanya'ya gönderileceğine dair bir mektup almıştır. Gitmek istemediğine dair bir başvuru yapmıştır. Başvurusu reddedilmiştir. Başhemşireye Almanya'ya gitmek istemediğini, çünkü birlikte olduğu kişiyle kalmak istediğini ve bir eşcinsel olduğunu ifade etmiştir. Başvurucu ayrıca **eşcinsel** olmasıyla bağlantılı olarak psikiyatrik bir değerlendirme talebinde bulunmuştur. Psikiyatri kliniği herhangi bir psikiyatrik sorunu olmadığını belirtmiştir. Başvurucu 29 Ocak 1982'de eşcinsel olduğu için **görevden alınmıştır**.

Üçüncü başvuru sahibi Bazeley 10 Kasım 1985'de Kraliyet Hava Kuvvetleri'ne katılmıştır. 1986'da operasyon astsubayı olmuştur. 1991'de teğmen rütbesiyle Kraliyet Hava Kuvvetleri'ne bağlı olarak İskoçya'da çalışmaya başlamıştır. 1994'te daha önce kaybetmiş olduğu ve eşcinsel bir kulübe üye olduğunu gösteren bir kart bulunmuştur. Başvurucu kartın kendisine ait olduğunu ve bir eşcinsel olduğunu ifade etmiştir. Yapılan sorgulamada **eşcinsel** ilişkilerinin sivillerle olduğunu, hava kuvvetlerinden kimseyle ilişkiye girmediğini söylemiştir. Başvurucu eşcinsel olduğu için 4 Eylül 1995'te **görevden alınmıştır**. İç hukuk yollarında başvuruları reddedilmiştir.

AİHM, hükümetin **açılan soruşturmalara** ve işten çıkarmalara dair AİHS'in 8/2. maddesiyle bağlantılı olabilecek inandırıcı deliller sunmadığı-

25 Ataman, 2009, a.g.e.

nı, bu nedenle AİHS'in özel hayata saygı gösterilmesi hakkını düzenleyen 8. maddesinin ve etkili bir hukuki yola başvurma hakkını düzenleyen 13. maddesinin **ihlal edildiğine** karar vermiştir.

Smith ve Grady v Birleşik Krallık (AİHM - Başvuru No: 33985/96 ve 33986/96- 27 September 1999- Final 27.12.1999- Strasbourg) kararında birinci başvuru Jeanette Smith, İngiliz Kraliyet Hava Kuvvetleri'nde dokuz yıllık sözleşmeli hemşire olarak işe alınmıştır. Sonradan Kraliyet Hava Kuvvetleri'ndeki teknisyenlik rütbelerinden birini almıştır. Hemşire kadrosunda olduğu için bir kursa gönderilmiştir. Final sınavları sırasında kimliği belirsiz bir kadından telesekreterine bırakılmış bir mesaj bulmuştur. Mesajı bırakan, başvurusunun bir eşcinsel olduğunu yetkililere bildirdiğini belirtmiştir. Daha sonra, askeri polisi bir kadın telefonla arayarak başvurusunun eşcinsel olduğunu söylemiştir. Başvuru hakkında soruşturma açılmıştır. Başvuru soruşturmada eşcinsel olduğunu ve eşcinsel ilişkilerde bulunduğunu kabul etmiştir. Ancak, bir **lezbiyen** olduğunu ordudaki ilk yılında fark ettiğini belirtmiştir. Açılan soruşturma ve hazırlanan raporlar doğrultusunda **görevine son verilmiştir**.

İkinci başvuru Bay Graeme Grady, 12 Ağustos 1980'de idari kayıtların tutulmasıyla ilgili stajyer olarak Kraliyet Hava Kuvvetleri'ndeki teknisyen rütbesiyle orduya alınmıştır. Daha sonra çavuş rütbesiyle başka bir göreve verilmiştir. Başvuru 1993'te evli ve iki çocuklu olduğu eşine bir **eşcinsel** olduğunu söylemiştir. 1994'te ABD Washington'da görev yaptığı sırada güvenlik belgesindeki bir problem nedeniyle İngiltere'ye geri çağırılmıştır. Askeri polis dadısı, eşi ve bir başka kadın çalışanla görüşmeler yapmış her üçü de başvurusunun eşcinsel olduğunu söylemiştir. Başvuru da sorguda eşcinsel olduğunu kabul etmiştir. Açılan soruşturma ve hazırlanan raporlar doğrultusunda **görevine son verilmiştir**.

Başvurucuların iç hukuktaki hak arama mücadeleleri sonuç vermemiş, üst mahkemelere yaptıkları başvurular reddedilmiştir. Davayı inceleyen **AİHM**, hükümetin açılan soruşturmalara ve işten çıkarmalara dair AİHS'in 8/2. maddesiyle bağlantılı olabilecek **inandırıcı deliller sunmadığını**, bu nedenle **AİHS'in** özel hayata saygı gösterilmesi hakkını düzenleyen 8. maddesinin ve etkili bir hukuki yola başvurma hakkını düzenleyen 13. maddelerinin **ihlal edildiğine** karar vermiştir.

Christine Goodwin v. Birleşik Krallık (AİHM Kararı, Başvuru No: 5263/03, 11 Temmuz 2002, Strasbourg) kararında, başvuru 1937 doğumlu ve ameliyatla kadın olmuş bir **transseksüeldir**. Başvuru işyerinde beraber çalıştığı kişiler tarafından **cinsel tacize** uğradığı iddiasıyla yerel mahkeme-

ye başvurmuş, ancak hukuken bir kadın değil de erkek olarak ele alındığı için taciz iddiası reddedilmiştir. Sonrasında sağlığı gerekçe gösterilerek **iş-ten çıkarılmış** olsa da, başvuru bunun nedeninin aslında kendisinin bir transseksüel olmasından kaynaklandığını söylemiştir. Daha sonra yeni bir işe girmiş ve kendisine yeni bir **sigorta numarası** verilmesi gerekmiştir. Bununla ilgili kayıtlardan başvuru öncesi işvereniyle ilgili sorunları ve kimliğine dair bilgiler de açığa çıkmıştır. Başvuru bu sebepten işyerindeki-lerin kendisine karşı tavır aldıklarını iddia etmektedir. Başvuru altmış yaşına geldiğinde **emeklilik** için başvurmuş, ancak erkekler altmış beş yaşında emekli edildiği gerekçesiyle başvurusu sonuçsuz kalmıştır; çünkü nüfus kütüğündeki kayıta kendisi, doğum anındaki cinsiyeti esas alındığından erkek olarak görünmektedir. AİHM'e göre bir transseksüel tarafından beyan edilen toplumsal pozisyon ile cinsiyet değişikliğini tanımayı reddeden hukuk tarafından düzenlenen statüsü arasındaki uyumsuzluktan kaynaklı stres ve yabancılaşma hissi, formaliteden kaynaklı bir sorun olarak addedilir. **Sosyal gerçeklik** ile hukuk arasındaki çatışma, transseksüellerin hassaslık, utanç ve kaygı gibi normal dışı durumları yaşamasına sebep olur. AİHM'e göre İngiliz Hükümeti artık bu konunun kendi takdir payı çerçevesinde değerlendirilmesi gerektiği iddiasını ileri süremez. Bu nedenle, **cinsiyet kimliği** yeniden belirlenmiş olan kişinin bu değişikliğin hukuken tanınması konusundaki menfaati karşısında ağır basan bir kamusal menfaatin varlığına işaret eden önemli göstergeler mevcut olmadığı için Sözleşme'de gözetilmiş olan adil dengenin bu sefer açıkça başvuru sahibi aleyhine bozulduğu sonucuna varılmıştır. AİHM'e göre taraf devlet bu davada **pozitif yükümlülüklerini** yerine getirmemiştir. Sonuçta AİHM, AİHS'in özel hayatın korunmasıyla ilgili 8. maddenin **ihlal edildiğine** karar vermiştir. AİHM aynı zamanda, AİHS'in **evlenme hakkıyla** ilgili 12. maddesinin de **ihlal edildiğine** karar vermiştir.

4. Ulusal Mevzuat

Anayasa, çalışma hakkı ve sosyal güvenlik hakkı gibi temel hak ve özgürlüklere ilişkin normlar açısından hiyerarşideki **en üst normu** oluşturur. Yukarıda anıldığı üzere, Anayasa'nın 90. maddesine göre yürürlüğe konulmuş uluslararası anlaşmalar **kanun hükmündedir**. Bununla birlikte, yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin uluslararası anlaşmalarla, ulusal kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyumsuzluklarda **uluslararası anlaşma hükümlerinin esas alınması** söz konusudur. Bu çerçevede, alana yönelik ulusal mevzuat irdelenmektedir.

İş Kanunu

Çalışma hukukuna ilişkin en temel düzenleme 22/05/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu'dur. Bu Kanun'da, işçilerin ve işverenlerin çalışma şartları ile karşılıklı hak ve sorumlulukları, devletin düzenleyici ve denetleyici rolü, idari yaptırımlar ve diğer ilgili hususlar düzenlenmektedir. Kanun'un 5. maddesi **eşit davranma ilkesini** düzenlemekte olup, iş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamayacağını hüküm altına almaktadır. Kanımızca, bu hükümde yer alan "benzeri sebeplere dayalı" ifadesi Anayasa'nın 2, 10, 49 ve 90. maddeleri ışığında cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği ayrımcılığını kapsamaktadır. Ancak, **cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği** ibarelerinin, uluslararası normlarca önerildiği gibi, korunan kategoriler olarak açıkça ifade edilmemesi, hükmün uygulanmasında **belirsizlik** ve **keyfiliğe** yol açmaktadır. Bununla birlikte, Kanun'da cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğinin açıkça anılmaması, bu temellerdeki ayrımcılığın en az diğerleri kadar **kabul edilemez** olduğuna dair **kamusal mesajın** verilmemesi anlamına da gelmektedir. Mevzuattaki bu eksiklik, kamu politikalarına da yansımakta, çoğu durumda LGBT çalışanların sorunlarının **görünmez** kalmasına veya mevzuatın **aleyhlerine** kullanılmasına neden olmaktadır. Öte yandan, eşit davranma ve ayrımcılık yasağı ilkelerini ihlal eden işverenlere yönelik tazminat (md.5) ile idari para cezası (md.99) gibi düzenlemelerin caydırıcı nitelikte olmadığı görülmektedir. 5. maddenin cinsiyet kimliği ve cinsel yönelim ayrımcılığını **açıkça** içerecek şekilde düzenlenmesi ve politikalarda cinsiyet kimliği ve cinsel yönelim ayrımcılığı ile mücadelenin içerilmesi gerekmektedir. Bununla birlikte, tazminat ve idari para cezası miktarları etkili sonuç sağlayabilecek düzeylere yükseltilmelidir.

İş Kanunu'nun 114. maddesi doğrultusunda çalışma barışının ve endüstri ilişkilerinin geliştirilmesi, çalışma hayatıyla ilgili mevzuat çalışmalarının ve uygulamalarının izlenmesi amacıyla Hükümet ile işveren, kamu görevlileri ve işçi sendikaları konfederasyonları arasında etkin danışmayı sağlamak üzere üçlü temsile dayalı bir danışma kurulu çalışmalarda bulunmaktadır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı veya Müsteşarı başkanlığında toplanan Üçlü Danışma **Kurulu** aynı zamanda görev alanına giren konularda araştırma ve inceleme yapmak, görüş bildirmek ve raporlar hazırlamak üzere **komisyonlar** oluşturabilmektedir.²⁶ Bu kapsamda LGBT çalışanların sorunları da bu üçlü danışma mekanizması içinde ele alınmalı ve bu süreçlere LGBT vatandaşların hak ve özgürlükleri alanında çalışan sivil toplum kuruluşları, sendikalar, akademisyenler ve insan hakları savunucularının katılımları sağlanmalıdır.

26 Çalışma Hayatına İlişkin Üçlü Danışma Kurulunun Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, md.9

Türk Ceza Kanunu

Nefret ve ayrımcılığa ilişkin diğer bir önemli kanun 26/9/2004 tarihli ve 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'dur. Bu Kanun kişi hak ve özgürlüklerini, kamu düzen ve güvenliğini, hukuk devletini, kamu sağlığını ve çevreyi, toplum barışını korumak ve suç işlenmesini önlemek amaçlarının gerçekleştirilmesi için ceza sorumluluğunun temel esasları ile suç, ceza ve güvenlik tedbirlerinin türlerini düzenlemektedir. 122. maddesinde “dil, ırk, milliyet, renk, cinsiyet, engellilik, siyasi düşünce, felsefi inanç, din veya mezhep farklılığından kaynaklanan **nefret** nedeniyle bir kişiye kamuya arz edilmiş olan bir taşınır veya taşınmaz malın satılmasını, devrini veya kiraya verilmesini, bir kişinin kamuya arz edilmiş belli bir hizmetten yararlanmasını, bir kişinin işe alınmasını, bir kişinin olağan bir ekonomik etkinlikte bulunmasını engelleyen kimsenin bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılacağı” hüküm altına alınmıştır.

Türk Ceza Kanunu'nun 122. maddesi kapsamında **cinsiyet kimliği** ve **cinsel yönelim** ayrımcılığının **açıkça yasaklanması** gerekmektedir. Bununla birlikte, işe alınmanın yanı sıra iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde doğrudan ve dolaylı biçimlerdeki ayrımcılıklar da ceza kapsamına alınmalıdır. Maddenin bu çerçevede yeniden düzenlenmesi yoluyla, LGBT vatandaşların çalışma yaşamında maruz kaldıkları ayrımcılıklarla daha etkin mücadele edilebilecektir. Öte yandan, bu değişiklikle LGBT'lerin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile diğer kurumların kendi görev alanlarında sunduğu hizmetlerden yararlanmalarının engellenmesi de cezai yaptırım konusu oluşturacaktır.

Devlet Memurları Kanunu

Devlet memurlarının çalışma hukuku ise 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda düzenlenmektedir. Bu Kanun devlet memurlarının hizmet şartlarını, niteliklerini, atanma ve yetiştirilmelerini, ilerleme ve yükselmelerini, ödev, hak, yüküm ve sorumluluklarını, aylıklarını ve ödeneklerini ve diğer özlük işlerini düzenler. Bu Kanun'un 125'inci maddesinde, devlet memurluğundan çıkarma cezasını gerektiren fiil ve haller kapsamında, memurluk sıfatı ile bağdaşmayacak nitelik ve derecede yüz kıyartıcı ve utanç verici hareketlerde bulunmak sayılmaktadır. Bu hüküm, hukuksuz bir biçimde LGBT memurların memuriyetten çıkarılmalarına ve devletin bir işveren olarak **cinsel yönelim** ve **cinsiyet kimliği** temelli ayrımcılık yapmasına dayanak olarak kullanılabilir. Ayrıca, ikincil mevzuat alanında Emniyet Teşkilatı Sağlık Şartları Yönetmeliği'nde hastalıklar kapsamında LGBT varoluşu “psikoseksüel bozukluk” olarak düzenlenmektedir. Bu çerçevede ayrımcı mevzuatın derhal **yürürlükten kaldırılması** ve hukuksuz uygulamalara son verilmesi gerekmektedir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun

Çalışma yaşamına dair kamu örgütlenmesi, 3146 Sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun'da düzenlenmektedir. Bu Kanun, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın teşkilat yasası olup, kurumsal yapısı ile görev, yetki ve sorumluluklarına ilişkin esaslar düzenlenmektedir. Bu Kanun'un 2. maddesinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın görevleri sayılmaktadır. Bu kapsamda, Bakanlık, işçi-işveren ilişkilerinde çalışma barışının sağlanmasını kolaylaştırıcı ve koruyucu tedbirler almak, çalışma hayatındaki mevcut ve olası meseleleri ve çözüm yollarını araştırmak, çalışma hayatını denetlemek, çalışanları koruyucu ve çalışmayı destekleyici tedbirleri almak görevlerini yürütmektedir.

LGBT vatandaşların çalışma yaşamında maruz kaldıkları eşitsizlikler ve ayrımcılıklarla mücadele Bakanlığın görevleri kapsamındadır. Bakanlık bünyesindeki ihtisaslaşma ve işbölümü çerçevesinde hizmet birimlerinden Çalışma Genel Müdürlüğü (md.9), **Avrupa Birliği ve Mali Yardımlar Dairesi Başkanlığı** (md.12/A) ve İş Teftiş Kurulu Başkanlığı'nın (md.15) bu hizmetleri etkin biçimde yürütmesi gerekmektedir. Özellikle, Çalışma Genel Müdürlüğüne bağlı **Dezavantajlı Gruplar Daire Başkanlığı tüm bu hizmet birimleri ile yakın çalışmalıdır.** Dezavantajlı Gruplar Daire Başkanlığı, çalışma hayatında eşit muameleyi teşvik eden ve ayrımcılığın önlenmesine yönelik politika ve stratejiler belirleyen çalışmalar yürütmektedir. Bununla birlikte, AB uyum çalışmaları kapsamında dezavantajlı gruplara yönelik uyum politikaları geliştirmek Dezavantajlı Gruplar Daire Başkanlığı'nın görevleri kapsamındadır. Dezavantajlı gruplardan LGBT'lerin maruz kaldıkları ayrımcılıklar ve diğer ağır sorunlar bu görevler kapsamında ele alınmalı ve çözüm odaklı çalışmalar yürütülmelidir.

İş kazaları ve meslek hastalıkları gibi yakıcı ve yaygın bir sorun alanında görev, yetki ve sorumluluk Bakanlığın önemli hizmet birimlerinden İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü'ne aittir. Genel Müdürlük, iş sağlığı ve güvenliği alanında norm ve standartların belirlenmesi, uygulamaların denetlenmesi, inceleme ve araştırmalar yapılması, işyerindeki sağlık ve güvenlik risklerini önlemek ve koruyucu hizmetleri yürütmek üzere görevlendirilecek personelin eğitimi ve sertifikasyonu görevlerini yürütmektedir. Bu kapsamda, Genel Müdürlük, LGBT hakları konularında çalışan sivil toplum kuruluşları ile diyalog ve işbirliğini geliştirmelidir. Özellikle **trans seks işçilerinin** iş sağlığı ve güvenlik sorunlarının kendi özgür iradeleri, insan hakları hukuku ve dünyadaki iyi örnekler ışığında tespit edilmesi ve değerlendirilmesi ve böylece belirlenecek hizmet önceliklerinin hızla hayata geçirilmesi gerekmektedir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın diğer önemli bir görevi iş istatistiklerini derlemek ve yayımlamaktır (md.2/o). Hizmet birimlerinden **Bilgi İşlem Daire Başkanlığı**, Bakanlığın ihtiyaç duyduğu istatistiki verilerin yorumlanması ve yayına hazırlanması için gerekli çalışmaları yapmakla görevlidir (md.22/A-e). Lezbiyen, gey, biseksüel ve trans çalışanlara ilişkin **istatistikler** bu görev çerçevesinde üretilmeli ve derlenmeli, bu istatistikler hizmet önceliklerinin ve uygulamalarının belirlenmesi sürecinde işlevsel kılınmalıdır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın sürekli kurulu olan Çalışma Meclisi katılımcı bir kurumsal zemini oluşturmaktadır. Çalışma Meclisi yılda en az bir defa Bakanlıkça tespit edilen gün ve gündeme göre toplanmakta, gündemdeki konular hakkında inceleme ve görüşmelerde bulunarak düşüncelerini bildirmektedir (md.26). LGBT çalışanların sorunlarına Çalışma Meclisi gündemlerinde yer verilmelidir. Bu danışma ve diyalog zeminine kamu kurumu, üniversite ve sendika temsilcilerine ek olarak meslek odaları ile **sivil toplum kuruluşları** da davet edilmeli; LGBT vatandaşların hak ve özgürlükleri alanında çalışan sivil toplum kuruluşlarının ve insan hakları savunucularının katılımları mutlaka sağlanmalıdır.

Türkiye İş Kurumu Kanunu

Aktif işgücü politikalarını yürüten kamu örgütlenmesine ilişkin esaslar 25/06/2003 tarihli ve 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu'nda düzenlenmektedir. Bu Kanun'da esas itibarıyla Türkiye İş Kurumu'nun kuruluş, görev, yetki ve sorumlulukları yer alır. Kanun içeriğinde, **istihdamın geliştirilmesi** ve **işsizliğin önlenmesi** faaliyetleri çerçevesinde iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri vermek, **istihdam edilebilirliği** artırmaya yönelik işgücü yetiştirmek, mesleki eğitim ve işgücü uyum programları geliştirmek ve uygulamak, istihdamdaki işgücüne eğitim seminerleri düzenlemek sayılmaktadır (md.3).

Bununla birlikte, Türkiye İş Kurumu iş-işçi bulma ve istihdamında güçlük çekilen işgücünün istihdamlarına katkıda bulunma hizmetlerini yürütmektedir. LGBT vatandaşların söz konusu kamu hizmetlerinden ve genel anlamda aktif işgücü politikalarından yararlanmaları sağlanmalıdır. Kurumun hizmet birimlerinden İstihdam Hizmetleri Dairesi Başkanlığı, **Aktif İşgücü Hizmetleri Dairesi Başkanlığı** ile İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi Başkanlığı'nın yürüttüğü hizmetlerin (md.9) gözden geçirilmesi ve bu hizmetlerin farklılıklara duyarlı bir biçimde örgütlenmesi, LGBT vatandaşlar dahil tüm dezavantajlı grupların **istihdama erişim** imkanlarını epeyce güçlendirecektir. Ayrıca, bu kurumsal kapasitenin oluşmasına yönelik istihdam uzmanları, il istihdam uzmanları, iş ve meslek danışmanları başta olmak üzere tüm personele,

mevzuat²⁷ çerçevesinde LGBT vatandaşlara yönelik saygı ve anlayışı geliştirmek, hizmet süreçlerine eşit vatandaşlık ve ayrımcılık yasağı ilkeleri bakış açısını yerleştirmek, güçlendirmek ve bu yönde farkındalık ve duyarlılık kazandırmak için **hizmet içi eğitimler** verilmelidir.

Trans vatandaşların çocukluklarından itibaren özellikle eğitim ve çalışma hayatında maruz bırakıldıkları önyargı, dışlanma ve ayrımcılıklar nedeniyle kendileri için tek meslek haline gelen “kayıtsız ve güvencesiz” koşullardaki **seks işçiliğine** alternatif mesleki olanakların oluşturulması, desteklenmesi ve duyurulması için Türkiye İş Kurumu’nun **önemli bir rolü olduğu** açıktır. Ayrıca, Kurum diğer kamu ve sivil toplum kuruluşları ile birlikte seks işçilerinin insan haklarının korunması için oluşturulacak mevzuat düzenlemelerine ve kamu politikalarına katkıda bulunmalıdır.

Türkiye İş Kurumu’nun diğer önemli bir görevi, işgücü piyasası verilerini yerel ve ulusal bazda derlemek, analiz etmek, yorumlamak ve yayımlamaktır. Bu görevi İşgücü Piyasası ve İstatistik Dairesi Başkanlığı (md.9/d) yürütmekle birlikte, bir danışma ve diyalog zemini olarak örgütlenen İşgücü Piyasası Bilgi Danışma Kurulu da önemli bir role sahiptir.²⁸ İşgücü Piyasası Bilgi Danışma Kurulu kamu kurumu, sendika ve kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşu temsilcilerinden oluşmaktadır. Kurulun toplantı gündemine bağlı olarak, çalışmalara diğer kamu, özel ve sivil kuruluşların temsilcileri ve belirli konularda kendi alanlarında uzman kişiler çağrılabilir. İşgücü Piyasası Bilgi Danışma Kurulu’nun diğer bir işlevi veri üretiminde norm ve standart birliğinin sağlanması için ilgili kurum ve kuruluşlar arasında sürekli diyalog ve işbirliği ortamı oluşturmak amacıyla tavsiyelerde bulunmaktır. Bu çerçevede, Kurul çalışmalarına LGBT hakları alanında faaliyet gösteren sivil toplum kuruluşlarının katılımının sağlanması ve veri üretim kapsamına LGBT çalışanların dahil edilmesi gerekmektedir.

Türkiye İş Kurumu’nun taşra teşkilatından ayrı olarak İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları örgütlenmiştir (md.13). Bu kurullar **ilin** işgücü, istihdam ve mesleki eğitim ihtiyacını tespit etmek veya ettirmek, mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumları ile işletmelerde yapılacak mesleki eğitim ve istihdam konularında etkinlik ve verimliliği artırmak amacıyla **yerel düzeyde** politikalar oluşturmak, plan yapmak ve kararlar almak, ilgili kurum ve kuruluşlara görüş ve önerilerde bulunmak görevlerini yürütmektedir. Bu çalışmalarda LGBT çalışanların sorunları ele alınmalı; kamu kurumları, üniversiteler, sendika

27 Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Hizmet İçi Eğitim Yönetmeliği

28 7 Haziran 2013 tarihli ve 28670 sayılı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü İşgücü Piyasası Bilgi Danışma Kurulu Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik

temsilcileri ile gündemindeki konularla ilgili olarak çağrılan özel kuruluşlar, meslek odaları ve sivil toplum örgütleri temsilcilerinden oluşan bu danışma ve diyalog zeminine LGBT vatandaşların hak ve özgürlükleri alanında çalışan sivil toplum kuruluşları ve insan hakları savunucularının da katılımları sağlanmalıdır.

Öte yandan, Türkiye İş Kurumu; Avrupa Birliği ve uluslararası kuruluşların işgücü, istihdam ve çalışma hayatına ilişkin olarak aldıkları kararları izlemek, Türkiye'nin taraf olduğu ve Kurum'un görev alanına giren uluslararası anlaşma, sözleşme ve tavsiye kararlarını uygulamak ile görevlidir. Bu görevi yürüten Kurum'un **Dış İlişkiler ve Projeler Dairesi Başkanlığı** (md.9/e) aynı zamanda bu görev alanında mevzuat ve uygulamalar konusunda inceleme ve araştırmalar yapmak, yaptırmak ve ilgililere duyurmak, bunlarla işbirliği içinde gerçekleştirilecek projeleri hazırlamak ve yürütmek hizmetlerini de sürdürmektedir. Dış İlişkiler ve Projeler Dairesi Başkanlığı'nın yürüttüğü bu hizmet süreçlerine LGBT vatandaşlara ilişkin kararların uygulanması, inceleme ile araştırmalar yapılması ve projeler geliştirilmesi konularının dahil edilmesi gerekmektedir.

Devlet Personel Başkanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname

Devlet memurlarının çalışma hukukunu ve kamu personel politikalarını yürüten kamu kurumunun örgütlenmesine ilişkin esaslar da 8/6/1984 tarihli ve 217 sayılı Devlet Personel Başkanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname'de (KHK) düzenlenmektedir. Bu KHK'da Devlet Personel Başkanlığı'nın kurulmasına, teşkilat yapısına ve görevlerine dair esaslar belirlenmiştir.

Kamu personel hukukundaki ayrımcı mevzuatı ve politikaları yürürlükten kaldırma, uygulamalara son verme, eşitliği ve ayrımcılık yasağını destekleyici mevzuatı ve politikaları benimseme noktasında **Devlet Personel Başkanlığı'nın** kritik rolü vardır. Başkanlığın hizmet birimlerinden **Hukuki ve Mali Statüler Dairesi Başkanlığı** kamu personeline ilişkin gerekli mevzuat çalışmalarını yapmak ve bu konular ile ilgili olarak kamu kurumlarında hazırlanan mevzuat taslaklarını incelemek, görüş ve tekliflerde bulunmak görevlerini (md.10) yürütürken, Anayasa'nın ve uluslararası hukukun eşitlik ve ayrımcılık yasağı ilkelerinin gereklerini göz önünde bulundurmalıdır.

Başkanlığın görevleri arasında, **hizmet öncesi eğitim** kurumlarının müfredat programlarına kamu görevlerinin gerektirdiği nitelikler ile bilgi ve alışkanlıklarının kazandırılmasına fayda edecek konuların yansımaları için gerekli

koordinasyonu sağlamak ve çalışmalarını yapmak bulunmaktadır. Bu konular kapsamında, kamu personel sisteminde LGBT'ler ve diğer dezavantajlı gruplar açısından eşitlik ve ayrımcılık yasağı ilkelerinin dahil edilmesine yönelik çalışmaları, sorumlu hizmet birimi olan **Kamu Personel İstihdamı Dairesi Başkanlığı'nın** (md.12/B) etkin biçimde yürütmesi gerekmektedir. Bununla birlikte, Kamu Personel İstihdamı Dairesi Başkanlığı görev alanına giren konularda araştırma ile inceleme yapmak ve değerlendirmek, ortaya çıkabilecek sorun ve tereddütleri giderecek tedbirleri almak ve uygulamaya esas olmak üzere görüş bildirmekten de sorumludur. Bu kapsamda LGBT çalışanların yaşadıkları sorunların araştırılması, bu sorunlara yönelik tedbirleri alınması ve uygulanması gerekmektedir.

Öte yandan, Devlet Personel Başkanlığı'nın, kamu kuruluşlarında görevli her kademedeki personelin hizmet içinde eğitilmesini sağlamak üzere eğitim programlarının hazırlanması, uygulanması ve değerlendirilmesine ait esasları düzenlemek ve bu alandaki uygulamaları denetlemek ve kamu personeli ile ilgili hususlarda her çeşit istatistiki bilgileri toplamak ve kayıtlamak görevi de bulunmaktadır. Bu çalışmalarda **Eğitim Dairesi Başkanlığı'nın** (md.9) LGBT vatandaşlara yönelik saygı ve anlayışı geliştirmek, hizmet süreçlerine eşit vatandaşlık ve ayrımcılık yasağı ilkeleri bakış açısını yerleştirmek ve güçlendirmek, bu yönde farkındalık ve duyarlılık kazandırmak için **hizmet içi eğitim** programları düzenlemesinin büyük önemi vardır.

Devlet Personel Başkanlığı'nın **Bilgi Sistemleri ve İstatistik Dairesi Başkanlığı** ise kamu personeline ilişkin verileri ve bilgileri kamu kurum ve kuruluşlarından temin etmek ve merkezi sistemde kaydetmek, ilgililerin kullanımına sunmak, veri tabanlarının kurulması, güncellenmesi ve arşivlenmesi çalışmalarını yapmak, kurumlar arası veri değişimi için gerekli teknik koordinasyonu sağlamak görevini yürütmektedir (md.12). LGBT çalışanlar açısından bu görev alanında kurumsal altyapının işler kılınması gerekmektedir.

Mesleki Yeterlilik Kurumu Kanunu

Mesleklerin standartlarını belirlemek, ulusal yeterlilik sistemini kurmak ve işletmek üzere Mesleki Yeterlilik Kurumu'nun kurulmasına ilişkin düzenlemeler 21/09/2006 tarihli ve 5544 sayılı Mesleki Yeterlilik Kurumu Kanunu'nda yer almaktadır.

Yukarıda bahsedildiği üzere, kendilerini çocukluklarından itibaren hedef alan toplumsal önyargılar, ev içi şiddet ve özellikle eğitim ve çalışma hayatında maruz kaldıkları ayrımcılıklar, birçok **trans vatandaşın** çalışma olanağı bulabildikleri tek meslek olan **seks işçiliğine** yönelmesine neden olmaktadır.

Meslekler arasında **tercihte bulunma** ve **geçiş yapma** fırsatları ellerinden alınmaktadır. Ayrıca, ülkemizde seks işçiliğine dair yasal-mesleki statü ve uygulama belirli, kapsayıcı ve tutarlı değildir. Çoğu zaten dezavantajlı arka planlardan gelen seks işçilerinin insan hakları, mevzuat ve politikalar yoluyla yeterince korunmamaktadır. Seks işçilerinin büyük çoğunluğu kayıtsız ve güvencesiz, cinsel veya ekonomik istismara ve nefret suçlarına açık koşullarda çalışmaktadır. Kayıtsız ve çoğu zaman ceza adaleti sistemi içine sokulan çalışma koşulları, trans seks işçilerinin kamu kuruluşlarından çekinmelerine, maruz kaldıkları ihlalleri **bildirmemelerine** veya bazı durumlarda mafyatik ilişkiler içinde başka meslek olanaklarına **erişememelerine** neden olmaktadır.

Seks işçilerinin insan haklarının korunması için, aralarında **Birleşmiş Milletler**²⁹ gibi hükümetlerarası kuruluşlar ve **Uluslararası Af Örgütü**³⁰ gibi küresel insan hakları örgütlerinin de yer aldığı çok sayıda kuruluş, Devletlere, “yetişkinler arası ve rızaya dayalı seks işçiliğini ceza adaleti kapsamına **doğrudan veya dolaylı** olarak sokan tüm mevzuatın ve politikaların yürürlükten kaldırılması” çağrısı yapmaktadır. Bu açıdan, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve **Mesleki Yeterlilik Kurumu** seks işçiliğini bir meslek olarak tanımalı, evrensel insan haklarına dayalı meslek standartlarını uluslararası kuruluşlar, sivil toplum ve diğer paydaşlar ile birlikte oluşturmalıdır. Diğer kamu ve sivil toplum kuruluşları ile işbirliği içinde, transların seks işçiliği dışındaki mesleklerde de çalışabilmelerini sağlayacak her türlü adımı atmalıdır.

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu

Keza, sosyal güvenlik hukuku açısından 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu kod niteliğindedir. Bu Kanun, sosyal sigortalar ile genel sağlık sigortası bakımından kişilerin güvence altına alınması ile bu sigortalardan yararlanacak kişilerin, sağlanacak hakların ve bu haklardan yararlanma şartları ile finansman ve karşılanma yöntemlerinin belirlenmesi ve sosyal sigortalar ile genel sağlık sigortasının işleyişi ile ilgili usul ve esasları düzenlemektedir. Sosyal güvenlik hakkına **erişim** önündeki **engellerin** ortadan kaldırılması, sigortalılık kapsamı, sosyal sigorta kollarından yararlanma koşulları, prim mükellefiyeti, bakım ve gelir destekleri gibi birçok düzenlemenin LGBT vatandaşların sisteme entegrasyonunu **kolaylaştırıcı** şekilde gözden geçirilmesi gerekmektedir.

29 <http://www.undp.org/content/dam/undp/library/hiv/aids/English/HIV-2012-SexWorkAndLaw.pdf>

30 <https://www.amnesty.org.tr/icerik/2/1598/seks-iscilerinin-insan-haklarinin-korunmasi-hakkinda-tarihi-bir-karar>

Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu

Sosyal güvenlik politika ve hizmetlerin yürütülmesine yönelik kurumsallaşma 16/5/2006 tarihli ve 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu'nda düzenlenmiştir. Bu Kanun'da Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın ilgili kuruluşu olarak kurulan Sosyal Güvenlik Kurumu'nun teşkilât, görev ve yetkilerine ilişkin usul ve esasları düzenlenmektedir.

LGBT vatandaşların **sosyal güvenliğe erişimlerini** olanaklı kılmak ve bunu engelleyen eşitsizlikler ve ayrımcılıklarla mücadele etmek kurumun görevleri kapsamındadır. Kurumun görevli hizmet birimlerinden **Hizmet Sunumu Genel Müdürlüğü** (md.16), **Emeklilik Hizmetleri Genel Müdürlüğü** (md.13), **Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı** (md.17) ile **Genel Sağlık Sigortası Genel Müdürlüğü'nün** (md.14) bu mücadeleyi etkin biçimde yürütmesi gerekmektedir. Bununla birlikte, Kurum'un hizmet sunduğu gerçek ve tüzel kişileri hak ve yükümlülükleri konusunda bilgilendirme ile hakların kullanılmasını ve yükümlülüklerinin yerine getirilmesini kolaylaştırma görevi bulunmaktadır. LGBT vatandaşların bu hizmetlerden yararlanması için gerekli adımlar atılmalıdır.

Sosyal Güvenlik Kurumu'nun danışma ve diyalog zemini olarak **Sosyal Güvenlik Yüksek Danışma Kurulu** örgütlenmiştir (md.26). Kurul, yılda bir kez en geç Mart ayı sonuna kadar Bakan tarafından tespit edilen gün ve gündeme göre toplanmakta, gündemdeki sosyal güvenlik politikaları ve uygulamaları konularında görüş bildirmektedir. Kamu kurumları, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, üniversiteler ve Bakan tarafından uygun görülecek kişiler veya kurum temsilcilerinden oluşan bu danışma ve diyalog zeminine LGBT vatandaşların hak ve özgürlükleri alanında çalışan sivil toplum kuruluşları ile insan hakları savunucularının katılımları sağlanmalıdır.

Öte yandan, Sosyal Güvenlik Kurumu'nun uluslararası gelişmeleri izlemek, Avrupa Birliği ve uluslararası kuruluşlar ile işbirliği yapmak, yabancı ülkelerle yapılacak sosyal güvenlik sözleşmelerine ilişkin gerekli çalışmaları yürütmek, yürürlüğe konulmuş uluslararası anlaşmaları uygulamak görevi vardır. Bu görevi yürüten hizmet birimlerinden olan **Strateji Geliştirme Başkanlığı'nın**, LGBT'lerin sosyal güvenlik haklarına yönelik uluslararası hukukun gereklerini iç hukuka yansıtmaya dair faaliyet göstermesi gerekmektedir.

Sosyal Güvenlik Kurumu'nun sosyal güvenlik alanında eğitim, araştırma ve danışmanlık faaliyetleri yapmak ve yaptırmak ile kamu idareleri arasında **koordinasyon** ve işbirliğini sağlamak görevleri kapsamında LGBT vatandaşların sosyal güvenliğe erişimlerini destekleyecek çalışmalar da yürütülmelidir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Teşkilat Kanunu

Çalışma ve sosyal güvenlik alanı ile ilgili diğer önemli bir kurumsal yapı, 27/2/1960 tarihli ve 7460 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Teşkilat Kanunu ile oluşturulmuştur. Bu Kanun'da; çalışma hayatı ve sosyal güvenlik konularında ulusal ve uluslararası düzeyde eğitim, araştırma, inceleme, yayın, dokümantasyon ve danışmanlık faaliyetlerinde bulunmak amacıyla ÇSGB'na bağlı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi'nin (ÇASGEM) kurulması ile teşkilat, görev ve yetkilerine ilişkin esaslar düzenlenmektedir.³¹ ÇASGEM'in görevleri kapsamında LGBT vatandaşların çalışma ve sosyal güvenlik haklarına yönelik eğitim programları gerçekleştirmesi, bu konularla ilgili araştırmalar yürütmesi, seminer ve konferanslar yapması veya bu konularda organize edilen etkinliklere katılması gerekmektedir.

Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü Teşkilat Kanunu

Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü'nün (TODAİE) kuruluş, görev, yetki ve sorumlulukları 25/6/1958 tarihli 7163 sayılı Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü Teşkilat Kanunu'nda düzenlenmektedir. TODAİE, kamu görevlilerinin **modern kamu yönetimi** prensipleri ve tekniğine göre bilgilerini artıracak ve gelişimlerini sağlayacak öğretim ve **yetiştirme** programları yürütmektedir. Bu alandaki çalışmaları teşvik etmek ve desteklemek, kamu yönetimi ile ilgili meseleler üzerinde araştırma, anket ve incelemeler yapmak, kamu yönetimi sahasında gerek yurt içindeki gerek yurtdışındaki gelişmeleri, kurumsallaşmaları, araştırma, inceleme ve yayınları devamlı olarak takip etmek ve derlemek Kurum'un görevleri arasındadır. TODAİE'nin öğretim ve yetiştirme programlarında LGBT'lerin sorunları, hak ve özgürlükleri alanında kamu görevlilerine yönelik **bilgi** ve **farkındalık** düzeyinin artırılması çalışmaları yürütmesi büyük önem taşımaktadır. Bununla birlikte, yapılacak sosyal bilim araştırmaları kapsamında LGBT'lerin yaşam gerçekliğinin çeşitli boyutlarına ışık tutulmalı ve bu yöndeki çalışmalara destek verilmelidir.

31 Çalışma yaşamı ve sosyal güvenlik alanına ilişkin pek çok kanun bulunmaktadır. 394 sayılı Hafta Tatili Hakkında Kanun, 6301 sayılı Öğle Dinlenmesi Kanunu, 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun, 7460 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Teşkilat Kanunu, 3201 sayılı Yurtdışında Bulunan Türk Vatandaşlarının Yurtdışında Geçen Sürelerinin Sosyal Güvenlikleri Bakımından Değerlendirilmesi Hakkında Kanun, 2829 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumlarına Tabi Olarak Geçen Hizmetlerin Birleştirilmesi Hakkında Kanun, 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun, 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu, 6772 sayılı İlave Tediye Kanunu, 4702 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu, 2108 sayılı Muhtar Ödenek ve Sosyal Güvenlik Yasası ve bu kanunlara dayanılarak çıkarılan tüzük ve yönetmelikler alana ilişkin mevzuatı oluşturmaktadır.

Türk Silahlı Kuvvetleri Disiplin Kanunu

Türk Silahlı Kuvvetleri'nde (TSK) disiplin sistemine ilişkin esaslar 31/1/2013 tarihli ve 6413 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Disiplin Kanunu'nda düzenlenmiştir. Türk Silahlı Kuvvetleri disiplin sisteminde eşcinsellik “gayri tabii” olarak tanımlanmaya devam etmiş ve Silahlı Kuvvetler'den ayırma cezasını gerektiren bir disiplinsizlik hali olarak (md.20/ğ) belirtilmiştir. Ayrıca, TSK Sağlık Yeteneği Yönetmeliği, eşcinsellik ve transseksüelliği “psiko-sosyal bozukluk” olarak “hastalık” kapsamında görmektedir. Oysa, **Amerikan Psikiyatri Birliği** 1973 yılında DSM-IV kapsamında, **Dünya Sağlık Örgütü** 1992 yılında Uluslararası Hastalık Sınıflandırması (ICD) kapsamında, eşcinselliğin ruhsal bir bozukluk olmadığı kararını almışlar ve bu kavramı **hastalık sınıflandırmalarından** çıkarmışlardır. Türkiye'de de resmi olarak DSM-IV kullanılmakla birlikte, TSK'nın ilgili mevzuatı henüz bu sınıflandırmayı benimsememiştir. Bu çerçevede, uluslararası hukuk ve sağlık standartlarına aykırı olan bu ayırmacı mevzuatın derhal yürürlükten kaldırılması ve hukuksuz uygulamalara son verilmesi gerekmektedir.

5. Anayasa Mahkemesi ve Danıştay Kararlarından İki Örnek

Anayasa Mahkemesi, 2014 yılında, nefret söylemi ile ilgili önemli kararında, **cinsel yönelimi** en az “ırk”, köken, renk kadar **ciddi** bir temel olarak gördüğünü kabul etmiştir.³²

Türkiye'de 2014 yılında **Danıştay**, AİHM kararları ile paralel biçimde, eşcinsel bir öğretmenin işten atılmasını **hukuka aykırı** bulmuştur.³³ Vakayı değerlendiren Danıştay, Anayasa'nın kanun önünde eşitliği düzenleyen 10. maddesinde yer alan “kanun önünde ayırım gözetilmeksizin eşitlik” ifadesini hatırlatmıştır. Kanun'un “özel hayatın gizliliği ve korunması” başlıklı bölümüne atıfta bulunan Danıştay, uluslararası sözleşmelere de değinmiştir. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin “özel **hayata ve aile hayatına saygı hakkı**” başlıklı 8. maddesi ve “**ayırımcılık yasağı**” başlıklı 14. maddesi karara referans olarak gösterilmiştir. Danıştay, dava konusu fiilin gerçekleştiği süreçte 4357 sayılı Kanun'un ilgili 7/e maddesinin yürürlükte olduğunu, ancak “dava-cının özel hayat alanı içerisinde rızaya dayalı eşcinsel ilişki kurması nedeniyle cezalandırılması karşısında, söz konusu fiilin Anayasa'nın 20/1. maddesi ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 8. maddesi uyarınca özel hayata ve aile hayatına saygı hakkı kapsamında olduğunu belirtmiştir.

32 <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2014/07/20140716-9.pdf>

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

6. Avrupa Birliği'nde Durum

Ayrımcılıkla mücadele alanında Avrupa Birliği'ndeki temel yasal dayanakların başında, 1999 yılında yürürlüğe giren **Amsterdam Antlaşması** ile yeniden düzenlenen **Avrupa Toplulukları Kurucu Anlaşması** gelir. Bu Anlaşmanın 13. maddesi, Avrupa Birliği Konseyi'nin cinsiyet, "ırk" veya etnik köken, din veya inanç, engellilik, yaş veya cinsel yönelime dayalı ayrımcılıkla mücadeleye yönelik uygun adımları atmasını öngörmüştür. Keza, 2000 yılında kabul edilen **Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı'nın** 21. maddesi, **ayrımcılık yasağı ilkesini** hüküm altına almaktadır. Bu maddeye göre cinsiyet, "ırk", renk, etnik veya sosyal köken, genetik özellikler, dil, din veya inanç, siyasi görüş veya başka herhangi bir görüş, ulusal bir azınlık grubunun üyesi olunması, mülkiyet, doğum, engellilik, yaş ve **cinsel yönelime** dayalı ayrımcılık yasaklanmıştır.

Birincil kaynakları oluşturan anlaşmaların yanı sıra, Avrupa Birliği mevzuatının ikincil kaynakları kapsamındaki **Direktifler** de büyük önem taşımaktadır.

AB'nin İşe Alma ve Mesleki Açından **Eşit Muamelenin Sağlanması** İçin Genel Bir Çerçeve Oluşturan **2000/78/EC** Sayılı Konsey Direktifi³⁴; istihdam, mesleki eğitim, işte yükselme ve çalışma koşullarında doğrudan ve dolaylı ayrımcılığı, **cinsel yönelim** temeli de dahil olmak üzere, Topluluk genelinde yasaklamaktadır.

İstihdam ve Meslek Konularında **Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele** ve Fırsat Eşitliği İlkesinin Uygulanmasına İlişkin **2006/54/EC** sayılı Konsey Direktifi³⁵, kamu sektöründe veya özel sektörde çalışma hayatı ile ilgili her konuda (ücret, işe alım, işten çıkarma, sosyal güvenlik, mesleki eğitim gibi) cinsiyete dayalı doğrudan veya dolaylı ayrımcılığı yasaklar. Bununla birlikte, **pozitif eylemleri** de içeren eşit muamele ilkesini hüküm altına alır. Direktifte Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı'nın 21. maddesinde güvenceleşen ayrımcılık yasağı ilkesine de atıf yapılmaktadır.

Suç Mağdurlarının Korunması, Desteklenmesi ve Hakları Üzerinde Minimum Standartların Belirlenmesine ilişkin **2012/29/EC** sayılı Konsey Direktifi³⁶, suçun, bireysel hakların yanı sıra topluma karşı da işlendiğini vurgular. Suç mağdurlarına sağlanacak koruma, destek ve adalete erişim hizmetlerinde **cinsiyet ifadesi**, **cinsel yönelim** ve **cinsiyet kimliği** dahil hiçbir temelde ayrımcılık yapılmayacağını açık şekilde hükme bağlar. Ayrıca, suç

34 <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX:32000L0078>

35 <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32006L0054>

36 <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32012L0029>

mağdurlarının söz konusu bireysel özelliklerinin tanınması ve bu özelliklere duyarlı değerlendirme ile destek süreçlerinin yapılandırılması gereğini vurgular.

Uluslararası Koruma ile İlgili Ortak Prosedürlere İlişkin **2013/32/EC** sayılı Konsey Direktifi³⁷, sığınma başvurusunda bulunanların **cinsiyet ifadesi**, **cinsel yönelim** ve **cinsiyet kimliği** dahil korunan özelliklerine ve farklılıklarına duyarlı özel prosedürel güvencelerin ve desteklerin sağlanmasını ve bu bağlamda, başvuru sahiplerinin bireysel ve genel koşulları hakkındaki işlemlerde eğitimli personelin görevlendirilmesini öngörmektedir.

Avrupa Birliği ile katılım müzakereleri yürütmekte olan Türkiye'nin, aday ülke olarak AB müktesebatının tümünü benimsemesi, mevzuatın uygulanması için gerekli kapasiteyi oluşturması ve ihtisası sağlaması gerekmektedir. Katılım müzakerelerine konu olan ve Türkiye'nin Müzakere Çerçeve Belgesi ile belirlenen 35 fasıl başlığı bulunmaktadır. Bu kapsamda, **19. Fasıl Sosyal Politika ve İstihdam** başlığını taşımaktadır. İstihdamın artırılması, çalışma ve yaşama koşullarının iyileştirilmesi, uygun düzeylerde sosyal koruma sistemlerinin oluşturulması, sosyal ortaklarla diyalog tesis edilmesi, sürdürülebilir bir istihdam yapısı için insan kaynaklarının geliştirilmesi, **sosyal dışlanma** ve yoksullukla mücadele edilmesi, kadın ve erkekler için eşit fırsatlar sağlanması faslın içeriğini oluşturmaktadır.

19. Fasıla ilişkin çalışmalar, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın sorumluluğu altında yürütülmektedir. Bu faslın kapsamındaki alanlara ilişkin AB müktesebatının aşamalı olarak iç hukuka aktarılması ve uygulanması öngörülmektedir. Ancak şu ana kadar LGBT vatandaşlar açısından bir gelişme kaydedilememiştir. Nitekim AB'nin 2014 yılı Türkiye İlerleme Raporu'nda, LGBT haklarına yapılan özel vurgunun kapsamı genişletilmiş, ayrımcılıkla mücadele mevzuatını ve uygulamasını AB standartlarıyla uyumlu hale getirmek için daha fazla sürdürülebilir çalışmaya ihtiyaç duyulduğu belirtilmiştir. Raporla, LGBT vatandaşların maruz kaldığı endişe verici hak ihlalleri arasında “işlenen suçların **cezasız** kalmasına”, “nefret cinayetlerinin faillerinin **ceza indirimlerinden** yararlanmasına”, “cinsel yönelimi nedeniyle **işten atılan** kamu görevlilerine”, “**trans geçiş sürecinde yaşatılan ihlallere**” ve “**ayrımcılığa karşı hiçbir yasal ve politik korumanın** olmamasına” özellikle ve tekrar dikkat çekilmiştir.

37 <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:32013L0032>

Avrupa 2020 Stratejisi

Avrupa Birliği'nin yeni ekonomik dönüşüm stratejisini ve 2020 yılı için hedeflerini belirleyen "Avrupa 2020 Stratejisi: Akıllı, Sürdürülebilir ve **Kapsayıcı Büyüme** için Avrupa Stratejisi Raporu", Avrupa Birliği Komisyonu Başkanı José Manuel Barroso tarafından 3 Mart 2010 tarihinde açıklanmıştır.

Avrupa 2020 Stratejisi'nde, AB'nin yaşadığı ekonomik ve sosyal problemlerin etkileri değerlendirilerek AB'nin 2020 yılı itibarıyla belirlenen hedefler çerçevesinde yapısal dönüşümü amaçlanmaktadır. Bu kapsamda Avrupa 2020 Stratejisi'nin en önemli hedeflerinden biri "istihdamın artırılması, yoksulluğun ve **sosyal dışlanmanın** ortadan kaldırılması ve **sosyal uyumun** güçlendirilmesi" olarak belirlenmiştir. AB'nin bu hedeflere ulaşmak için benimsediği yöntemlerin başında **Açık Koordinasyon Yöntemi** (*The Open Method of Coordination - OMC*) gelmektedir.³⁸ Açık Koordinasyon Yöntemi, Avrupa Birliği'nin benimsediği politika hedefleri doğrultusunda, üye devletlerin birbirlerine yakınsamasının başarılması ve iyi pratiklerin üye devletler arasında yayılmasını amaçlar. Avrupa Birliği politika yapım sürecinde siyasal işbirliğinin sağlanmasında düzenleyici bir araç ve mekanizma olarak işlev görmektedir. Bu süreç üç yıllık döngüler içinde işler, üye devletlerin ulusal raporları ortak rapor olarak sentezlenir ve sürecin iyi yönetilmesi için periyodik olarak sivil toplum temsilcileri ve sosyal partnerler ile ortak çalışmalar yürütülür.

B. Temel Konular

LGBT vatandaşların çalışma hayatındaki konumları, toplum genelinin LGBT'lere karşı önyargılı tutum ve davranışlarından önemli ölçüde etkilenmektedir. LGBT'ler yaşam döngüsünün çeşitli evrelerinde; ailelerinde, okullarında, mahallelerinde ya da işyerlerinde ayrımcılık, taciz, tehdit ve hatta şiddete maruz kalmaktadır. Keza, LGBT'lere karşı **akran zorbalığı** (*bullying*) ve **mobbing** vakaları özellikle **okullarda** ve **işyerlerinde** yaygınlıkla görülmektedir. Çoğu zaman LGBT'ler bu olumsuz tepkilerden korkarak gündelik hayatında cinsel yönelimlerini veya cinsiyet kimliklerini gizli tutmaktadır. Eşcinsel, biseksüel veya trans oldukları için çocukluklarından itibaren tüm bu yaşam alanlarında önyargılara, baskılara ve ayrımcılığa maruz kalmaları onlarda büyük yaralar açmaktadır. Yaşadıkları **dışlanmışlık** ve **savunmasızlık** deneyimleri, özellikle çalışma ve eğitim hayatında son derece dezavantajlı bir toplumsal konuma tabi tutulmalarına neden olmaktadır.

38 <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=750>

Çocukluk ve gençlik evreleri insanların tüm geleceğini ve gelişimini etkilemektedir. LGBT'lere karşı okuldaki akranlarının, idarecilerin ve öğretmenlerin yanı sıra aile üyeleri de türlü zorbalıklar yapabilmektedir. Ailelerin psikolojik, fiziksel veya ekonomik şiddet uygulaması, aşırı kontrol edip kısıtlaması LGBT'lerin evden uzaklaşmalarına yol açabilmektedir. Evde, okulda ve sosyal çevrede yaşanan tüm bu dışlayıcı süreçler okulda yüksek devamsızlık oranları, işe kapanma veya eğitimi bırakma gibi tipik sonuçlara neden olabilmektedir. Böylesi sonuçlar **kariyer planı ve mesleki gelişim** açısından LGBT'lerin geleceğini olumsuz etkilemekte ve onları kırılgan bir duruma itmektedir. Yine de **cinsel yönelimler** ve **cinsiyet kimlikleri** ile ilgili **doğru bilginin** yaygınlaşması ve eşcinsel, biseksüel, trans kişilere yönelik önyargıların azalması sayesinde son dönemde dünyada ve ülkemizde olumlu gelişmeler yaşanmaktadır. Giderek artan sayıda aile çocuklarını sahiplenmekte ve onları her alanda desteklemektedir.

LGBT çalışanlar iş yaşamlarında da cinsel yönelimleri veya cinsiyet kimlikleri nedeniyle yalnızlaşma, yabancılaşma, işten atılma, işe alınmama, terfi edilmeme, mobbing, taciz, aşağılanma ve damgalanma gibi birçok insan hakları ihlali ile karşı karşıyadır.³⁹ İstihdama erişimlerinde ve iş yaşamında türlü engellere maruz kalmaktadır. Cinsel yönelimleri ve cinsiyet kimlikleri LGBT'ler için işe giriş aşamasında işe alınmama, sonra öğrenildiğinde ise işten atılma nedeni olarak kullanılabilir. İşyerlerindeki egemen kültür LGBT'lerin kendilerini sürekli **baskı altında** hissetmelerine neden olmaktadır. İşveren ve idarecilerin yanı sıra bizzat çalışanlar LGBT'lere şiddet, taciz, tehditte bulunabilmektedir. LGBT çalışanlar başa çıkma stratejisi olarak genellikle kimliklerini gizlemeyi tercih etmektedir. Bazı durumlarda, kimliklerinin **ifşa edil-memesi** karşılığında üstleri, mevkidaşları veya astları tarafından ekonomik veya psikolojik **sömürüye** maruz bırakılmaktadırlar.

Eğitim ve çalışma hayatında ayrımcılık, işsizlik ve toplumsal dışlanmadan zarara uğrayan **translar** açısından daha da büyük bir önem taşımaktadır. Özellikle **cinsiyet geçiş** prosedürü sırasında işten çıkarılan, her tür tacizden uzak durmak için işini bırakan ya da aynı nedenlerle cinsiyet geçişi aleyhinde karar veren transların sayısı çok yüksektir. Cinsiyet kimliği görünür olan veya istihdam sırasında cinsiyet geçiş sürecini başlatmış olanlar yaşadıkları ağır sorunlar karşısında haklarını ve özgürlüklerini yitirmekte ve çoğunlukla - kayıtsız ve güvencesiz - **seks işçiliği** mesleğine yönelme seçeneğine sıkıştırılmaktadırlar.

39 Kaos GL (2009), LGB Çalışanların İş Yaşamı Raporu, Çalışma Hayatında Lezbiyen, Gey, Biseksüel Çalışanların Yaşadığı Sorunlar - Tanıklıklar

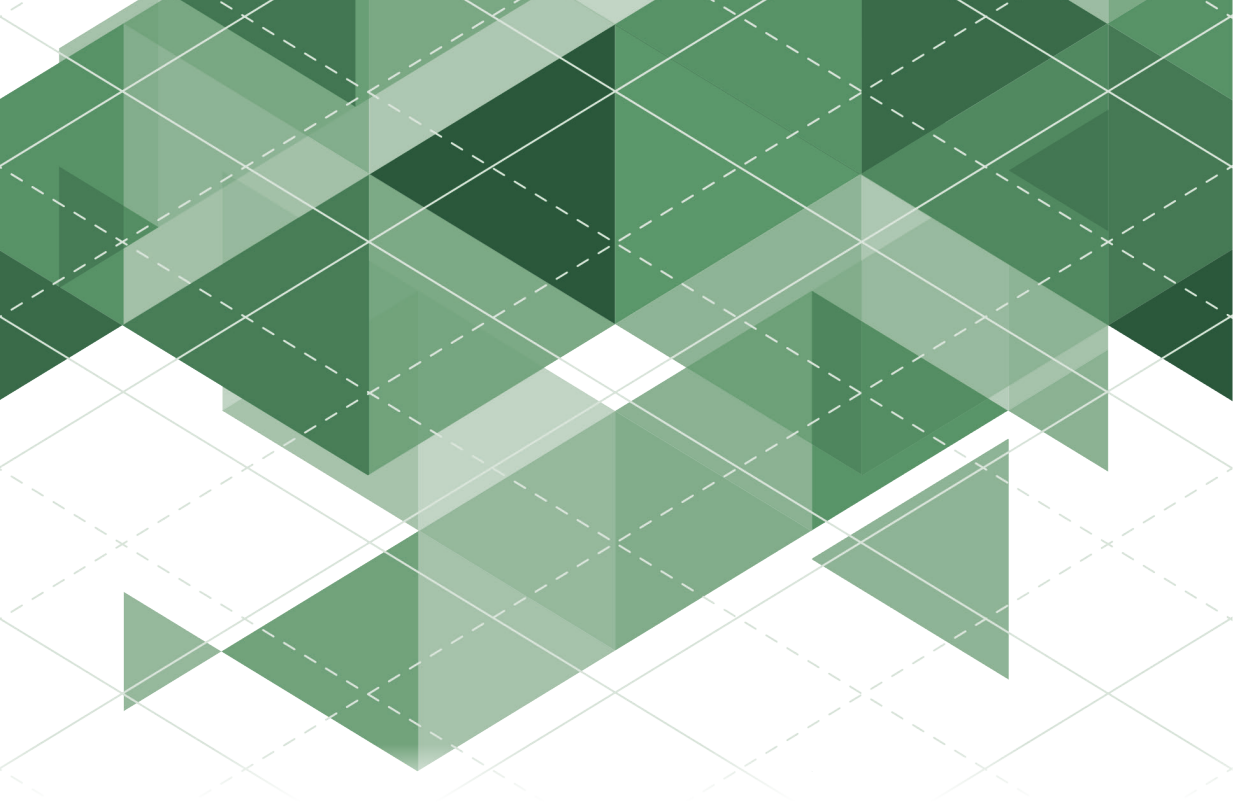
Translar çalışma yaşamında ilave sorunlarla da karşılaşmaktadırlar. Özel hayata ve cinsiyet kimliği tarihçelerine ilişkin kişisel açıdan **hassas veriler** ve önceki adları ifşa edilmektedir. Ayrıca, cinsiyet geçişini sonuçlandıran transların yeni kimliğinin yasal olarak tanınması kapsamında nüfus cüzdanları, kimlik belgeleri, sürücü belgeleri, pasaportlar, sosyal güvenlik kartları ve numaraları, seçim, emlak ve vergi kayıtları, diplomalar, sertifikalar gibi **resmi belgelerin** yeniden düzenlenme işlemlerinde ciddi engeller ve yasal boşluklar görülmektedir.

Öte yandan, çalışma hayatındaki söz konusu koşullara bağlı olarak, LGBT vatandaşların **sosyal güvenceden yoksunluğu** yaygın ve yakıcı bir sorundur. Türkiye’de sosyal sigorta sisteminde aktif sigortalı olma koşulu, formal/kayıtlı istihdama ve mesleki statüye dayanmaktadır. LGBT vatandaşların çalışma yaşamında maruz kaldıkları ayrımcılıklar, çoğu zaman **sigortalılık statüsünü** kazanmalarını engellemekte veya hak ettiklerinden düşük düzeyde kazanmalarına neden olmaktadır. Yüksek oranlarda **kayıtdışı** veya ayrımcılıklar nedeniyle **süreklilik göstermeyen** çalışma ilişkileri içinde olmaları, sosyal sigorta sisteminin dışında kalmalarına veya sigorta ödemelerinde kesintilere yol açmaktadır. Bunun sonucunda sosyal risklere maruz kalan LGBT’ler, sosyal sigorta sisteminin sağladığı gelir ve bakım güvencesinden yoksunlaşmaktadırlar.

LGBT’lerin çalışma yaşamında maruz kaldıkları eşitsizlikler, aktif/pasif sigortalılık statülerinin düşük güvence düzeyinde belirlenmesine yol açmaktadır. Aynı liyakate sahip olmalarına rağmen, **eşit işe eşit ücret** ilkesi LGBT çalışanlar için ihlal edilmekte ve düşük ücretler verilmektedir. Keza, LGBT çalışanların diğer çalışanlara göre iş arama sürelerinin uzun ve iş güvencelerinin zayıf olması nedeniyle, istihdam alanında kısa süreli ve **istikrarsız** şekillerde yer alabildikleri görülmektedir. Bunun sonucunda düşük ücret/prim ödenmesi ve prim ödeme gün sayısının azlığı nedeniyle başta **emekli aylığı miktarı** olmak üzere uzun vadeli sigorta kollarından sağlayabildikleri koruma düzeyi çok sınırlı olmaktadır.

Diğer yandan, LGBT çalışanların **sık** iş değiştirme başta olmak üzere eğreti çalışma ilişkileri nedeniyle süre yönünden hak etme koşullarını sağlayamamaları, **kıdem tazminatından** ve işsizlik aylığı, sağlık priminin sigortadan ödenmesi gibi **işsizlik sigortası desteklerinden** yoksun kalmalarına yol açmaktadır. Kendilerine dönük **aile desteği** veya **sosyal destek** oranlarının da düşük olduğu düşünüldüğünde, LGBT’ler için yaşamın idamesine yönelik sorunlar çok daha ağır deneyimlenmektedir.

Yaşanan bu ağır sorunlar göstermektedir ki, LGBT hak sahipleri, uluslararası ve ulusal hukuka dayanan çalışma haklarından, sosyal güvenlik haklarından ve diğer birçok ekonomik ve sosyal haktan mahrum bırakılmaktadırlar.



BÖLÜM III:

YÖNTEM



Anaakımlaştırma, LGBT'lerin insan hakları kapsamındaki çalışma ve sosyal güvenlik haklarını, diğer herkes gibi, eşit ve ayrımcılığa maruz kalmadan kullanabilmeleri için en etkili yöntemdir. Anaakımlaştırma, tüm vatandaşların eşit biçimde kamusal ve özel **yaşamın her alanında** görünür olmasını, güçlenebilmesini ve katılım sağlayabilmesini temel hedef olarak benimser. Esas olan, mevcut ve yürürlükteki **tüm** politika, mevzuat ve hizmetlerin hazırlanma, uygulanma, izlenme ve değerlendirme aşamalarına **eşit vatandaşlık** perspektifinin dahil edilmesidir. Birey, yurttaş ve toplulukların değişen ve çeşitlenen gereksinimlerinin farkında olunması, eşitlik ve adaletin sağlanabilmesi için bu farklı gereksinimlere duyarlı önceliklerin her politika, plan, program ve eylemde içerilmesi bu açıdan belirleyicidir. Bununla birlikte, demokrasi ve eşitlik açığının kapatılması için LGBT vatandaşlar lehine **olumlu eylemler** (pozitif ayrımcılık) içeren ve ortak politikalar içinde tamamlayıcı rol oynayan özel politika ve uygulamalara gereksinim duyulabilir. Böylesi özel çerçeveler, hiçbir biçimde LGBT'lerin ve onlara dair konuların mevcut süreçlerden **izole edildiği** iş ve eylemlilikler **anlamına gelmez**.

A. Öncelikli Eylem Alanları

LGBT vatandaşların insan haklarının etkili biçimde korunması ve desteklenmesi için aşağıdaki eylem alanlarına odaklanılmalıdır.

1. Ayrımcı Mevzuat ve Politikaları Yürürlükten Kaldırma, Uygulamalara Son Verme

LGBT vatandaşlara karşı doğrudan ve açık şekilde ayrımcılık ve eşitsizlikler içeren düzenlemeler (örneğin Emniyet Teşkilatı Sağlık Şartları Yönetmeliği'ndeki gibi) derhal yürürlükten kaldırılmalıdır. Ancak, günümüzde LGBT vatandaşlara yönelik ayrımcılık ve eşitsizliklerin çoğu, bu türden düzenlemeler yerine, “tanımama” ve “yok sayma” biçiminde gerçekleşmektedir. LGBT'lerin yaşam gerçekliğine duyarsız düzenlemeler **dolaylı ayrımcılıklar** ve fiili eşitsizlikler üretmektedir. Diğer ayrımcılık türlerinde de görüleceği üzere, kamusal alanda hiyerarşiler, tabakalaşmalar yaratan, belirli grupları

görmezden gelen böylesi düzenlemeler, benimsenen belirli bir “makbul vatandaş” tipi üzerinde inşa edilmektedir; ayrıca vergi adaleti ilkesine aykırıdır. Kamu hizmetlerinden yararlanmak ve kamusal katılım süreçlerine dahil olmak için gereken koşullar da çoğu kez LGBT vatandaşlar tarafından karşılanamamaktadır.

2. Eşitliği ve Ayrımcılık Yasağını Destekleyici Mevzuatı ve Politikaları Benimseme

Cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelinde korumayı **açıkça içeren**, gelişmiş ve uluslararası kriterlere uyumlu bir **eşitlik** ve **ayrımcılık yasağı mevzuatı** benimsenmeli ve politikalar kapsayıcı biçimde uygulanmalıdır. Mevzuat hükümlerinden, düzenleme boşluklarından veya düzenlemelerle uygulamalar arasındaki ciddi açıklıklardan kaynaklanan sorunlar nedeniyle LGBT vatandaşların çalışma ve sosyal güvenlik haklarına erişimlerini sınırlandıran engelleri tespit eden, izleyen ve değerlendiren **mekanizmaların** oluşturulması şarttır. Söz konusu mekanizmaların işler kılınması, uygulamaya konulan yasal ve diğer tedbirlerin etkisini düzenli ve etkin şekilde izlemek amacıyla **araştırmalar** yürütülmesi, **veri** toplanması ve **analizi** büyük önem taşımaktadır. Bu çalışmalara dayalı olarak yürürlükteki mevzuat ve uygulamalar sürekli olarak gözden geçirilmeli ve iyileştirilmelidir.

3. Sosyal Dışlanma ve Sosyal Güvencesizlik ile Mücadele

LGBT vatandaşların toplum genelinden dışlanmaları ve sosyal güvencesizlikleri ile mücadele etmek üzere, diğer dezavantajlı gruplar için gerektiği gibi, **sosyal içermeyi** teşvik eden yasalar, düzenlemeler ve politika çerçeveleri oluşturulmalıdır. **Homofobik** ve **transfobik** önyargılar ile mücadele ederek toplum genelinde tavır ve tutum değişikliği yaratmak, kamu hizmetlerinden ve kamu harcamalarından diğer toplumsal kesimler kadar yararlanmalarını sağlamak, ekonomik olanaklarını güçlendirmek, siyasi temsillerini, örgütlenme ve harekete geçme kapasitelerini desteklemek, hak ve özgürlüklerine ilişkin kamunun hesap verebilirliğini ve şeffaflığını artırmak gibi öncelikler yaşama geçirilmelidir.

4. LGBT İstihdamı Sağlayan İşverenlere Mali ve Politik Destek

LGBT vatandaşlar dahil dezavantajlı gruplardan kişilere istihdam sağlayan işletmelere verilebilecek teşvikler kapsamında, LGBT çalışanların **sigorta**

primlerinin tamamının ya da bir kısmının Hazine tarafından karşılanması, **gelir vergisi indirimi** uygulanması benzeri destekler düşünülmelidir.

Diğer yandan, bu işverenlere veya işletmelere politik destek sağlanmalı ve üst düzey katılımın gerçekleştiği, teşvik edici çeşitli etkinlikler düzenlenmelidir (teşekkür belgesi verilmesi gibi).

B. Operasyonel Araçlar

1. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Bağlı ve İlgili Kuruluşlar

Operasyonel araçların başında **kurumsal yapı** gelmektedir. Kurumsal yapı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve Bakanlığa bağlı ve ilgili kuruluşlardan oluşmaktadır. İlgili kuruluşlar **Sosyal Güvenlik Kurumu, Türkiye İş Kurumu, Mesleki Yeterlilik Kurumu, Devlet Personel Başkanlığı** ve **TODAİE**; bağlı kuruluş ise **ÇASGEM**'dir. Bu çerçevede, LGBT'lere yönelik ayrımcılıkla mücadele kapsamında gerek Bakanlık gerekse bağlı ve ilgili kuruluşların kapasitelerinin güçlendirilmesi, politika oluşturma ve uygulama süreçlerinde demokratik yönetim mekanizmalarının ve sivil toplum ile diyalog ve işbirliği olanaklarının kurumsallaştırılması gerekmektedir.

2. Politika Belgeleri, Stratejiler ve Eylem planları

Eşit vatandaşlık perspektifi, çalışma ve sosyal güvenlik alanında yürürlükteki politika belgelerine dahil edilerek anaakımlaştırılmalıdır. Bu kapsamda; **kalkınma planı** ve **yıllık program** gibi üst politika belgeleri, **ulusal istihdam stratejisi** gibi tematik strateji belgeleri, stratejik plan, **performans programı** benzeri Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Bakanlığa bağlı ve ilgili kuruluşların politika belgeleri gözden geçirilmelidir.

3. LGBT Çalışanların İnsan Haklarını İzleme, Araştırma ve Raporlama

Lezbiyen, gey, biseksüel ve trans çalışanların insan haklarının durumu izlenmeli, araştırılmalı ve raporlanmalıdır. Cinsel yönelimleri veya cinsiyet kimlikleri nedeniyle vatandaşlara yönelen **ayrımcı davranışlar** ve diğer **mağdurlaştırma biçimleri** üstüne sistematik araştırmalar yapılmalı ve veri toplanmalıdır. Konuya ilişkin araştırmalar desteklenmeli, genel tutum anketlerine ve kamuoyu yoklamalarına LGBT'ler ile ilgili sorular dahil edilmelidir. Tüm bu süreçlerde **kişisel verilerin korunması** ve özel hayata saygı gerekleri yerine getirilmelidir. Bu istatistiklerin üretiminde kimlik bilgile-

ri zorunlu olmadıkça istenmemeli, **anonim yöntem** benimsenmelidir. Her durumda, istatistikler sadece bu amaçlara hizmet etmelidir ve veri öznelirine ilişkin kararlar veya önlemler almak ya da istatistiksel olmayan bir amaç için katıyen kullanılmamalıdır.⁴⁰

LGBT vatandaşların hakları konusunda çalışan sivil toplum kuruluşları veya insan hakları savunucuları ile düzenli bağlantılar kurmak, işbirliği geliştirmek ve sorunlar üzerine onlara danışmak demokratik yönetim kriterleri için olduğu kadar **verim maksimizasyonu** açısından da büyük önem taşımaktadır.

4. Prosedürler

LGBT vatandaşların haklarının korunmasının güvence altına alınması ve **şikayetlerin**, suiistimallerin ve suç iddialarının incelenebilmesi için mevcut prosedürler **etkin** ve **erişilebilir** kılınmalı, gerektiğinde özel önlemler alınmalıdır. LGBT'lerin bu prosedürleri kullanmak istemeleri halinde herhangi bir ayrımcılığa maruz kalmamaları için mevcut prosedürlerin LGBT'lerin farklılaşan gereksinim ve koşulları ile uyumlu hale getirilmesi gerekmektedir. İhlal durumlarında çekinmeden müracaat etmeleri, her türlü uygun yolla **teşvik edilmelidir**. Bununla birlikte, ihlallere yönelik yaptırımların caydırıcı olması ve etkin uygulanması, ayrımcılık mağdurları için telafi, tazmin ve rehabilitasyon mekanizmalarının yeterli ve etkili olması sağlanmalıdır.

Yürürlükteki mevzuata göre, işçi olarak çalışanların bilgilendirme, ihbar ve şikayet başvurusu yapacakları yerler, konuya göre değişmektedir. Bunlar; **Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi**, Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerinin İş Teftiş Kurulu (Grup Başkanlıkları), **Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü** veya **Merkez Müdürlüğü** olarak sayılabilir. Bu hizmet birimleri gerek işbölümü gerekse insan kaynakları bakımından yeterli kapasiteye kavuşturulmalıdır. Ayrıca, 3071 sayılı Dilekçe Hakkının Kullanılmasına Dair Kanun ile Başbakanlığın 1993/2 ve 2004/12 sayılı Genelge hükümleri ve uygulamalar gözden geçirilmelidir. Evrensel gizlilik ilkeleri gözetilerek, başvurunun özel hayatına ve cinsiyet kimliği tarihçesine ilişkin kişisel açıdan **hassas verilerin** ifşasına ve zarar görmesine yol açılmamalıdır. Keza, dilekçelerin işleme alınabilmesi için gerekli bilgi, belge ve bulguların değerlendirilmesinde de farklılıklara duyarlı yöntemler geliştirilmelidir.

Bununla birlikte; haklar, ilgili yasa ve yönetmelikler ve mevcut şikayet mekanizmaları gibi konularda LGBT'leri bilgilendirecek kamusal **başvuru hiz-**

40 Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi'nin istatistiksel nedenlerle toplanan ve işlenen kişisel verilerin korunmasına ilişkin 30 Eylül 1997 tarihli R (97) 18 sayılı Tavsiye Kararı, ilkeler 3.3 ve 4.1.

metleri sunulmalı ve ihtiyaç duyabilecekleri diğer tüm bilgiler kendilerine sağlanmalıdır.

İdari süreçlerde yaptıkları şikayetleri sonuçsuz kalan veya haklarını tam olarak alamayan vatandaşlar İş Mahkemesi'ne dava açabilmektedir. Şiddet, taciz ve benzeri hak ihlallerine karşı hukuk yolları ve yasal koruma hakkında LGBT vatandaşlara ve ilgili sivil toplum kuruluşlarına gerekli bilgilendirmeler yapılmalı, destek sağlanmalıdır.

5. Kamuoyu Açıklamaları

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Bakanlığa bağlı ve ilgili kurumlar, LGBT vatandaşların ihtiyaç ve taleplerini kendilerine iletmelerini kamuoyu açıklamaları yoluyla **teşvik etmelidir**. Kurumlar, çalışma yaşamında maruz kalınan eşitsizlikleri ve ayrımcılıkları ortadan kaldırmaya dönük **güçlü irade** sahibi olduklarını beyan etmelidir. LGBT vatandaşlara dönük ayrımcı ve şiddet içeren tutum ve davranışlara **tolerans** gösterilmeyeceği her fırsatta yinelenmelidir.

Bununla birlikte, kurumlar denetim, yaptırım ve tazmin konularında kamuoyunu ve özel sektörü **bilgilendirmelidir**. Tüm bu süreçlerde sivil toplumla, üniversitelerle, uluslararası kuruluşlarla, diğer ülke hükümetleriyle, yerel yönetimlerle, Kamu Denetçiliği Kurumu ve Türkiye İnsan Hakları Kurumu ile diyalog ve işbirliği olanakları yaratmak üzere **pro-aktif tutum** sergilenmelidir.

Kamuoyunu aydınlatmanın yanı sıra, kurumun izlediği politikaya **toplum desteği** sağlamak bakımından da kamuoyu açıklamaları büyük önem taşımaktadır. Kamuoyu açıklamalarında kullanılacak kitle iletişim araçlarının çeşitliliği ve etki güçleri göz önünde bulundurulmalıdır.

6. Bireysel Vakalar ve Mahkeme Duruşmaları

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Sosyal Güvenlik Kurumu, Türkiye İş Kurumu, Mesleki Yeterlilik Kurumu, Devlet Personel Başkanlığı, TODAİE ve ÇASGEM, kendi görev alanları kapsamında, LGBT'lerin çalışma hakkı ve sosyal güvenlik hakları konularında ulusal ve uluslararası gelişmelerin takibini ve derlemesini yapmalıdır. Bu kurumların, insan hakları kriterleri açısından **kaynıt** ve **bulguya dayalı** bireysel vakaları **sahiplenmeleri**, davalara **müdahil olabilmeleri**, mağdurlara **destek beyanı** vermeleri, yapısal, yapıcı ve onarıcı bir yaklaşım sergilemeleri topluma ve kurumlara sinmiş ayrımcı kültürle mücadelenin kazanılması için büyük önem taşımaktadır.

7. Siyasi Diyalog ve İşbirliği

LGBT vatandaşların çalışma ve sosyal güvenlik haklarına ilişkin konularda Hükümet ile parlamento, siyasi partiler, farklı ülke yönetimleri ve uluslararası kuruluşlar (BM, AK, AB, AGİT) arasında siyasi diyalog ve işbirliği sağlanmalıdır. Hükümetler ve siyasi partiler, LGBT haklarına ilişkin çatışma değil, söz konusu insan haklarının korunması ve desteklenmesine ilişkin **yarışma içinde** olmalıdırlar.

8. Sivil Toplum ile Diyalog ve İşbirliği

Herkes, ayrımcılık yapılmaksızın, lezbiyen, gey, biseksüel ve trans vatandaşların hak ve özgürlüklerini savunan dernekler kurabilmeli ve çalışmalarına **akreditasyon** kazanabilmelidir. Demokratik, hak temelli, eşitlik üzerine kurulu bir sistem için kamu kurumlarının sivil toplum ile diyalog ve işbirliği vazgeçilmez öneme sahiptir. LGBT vatandaşların ihtiyaç ve taleplerine ilişkin konular hakkında örgütlenerek söz sahibi olmaları ve meselelerini hem kamuoyunun hem de karar alıcıların gündemine taşımaları, **kamunun sorumluluğunu** ve iş yükünü **paylaşma** olarak görülmelidir.

Sivil toplum ile birlikte, kamu hizmetlerine ilişkin mevzuat, politika ve planlama konuları üzerine **müzakere toplantıları** organize edilmelidir. Bu müzakerelerde kamu sektörü, özel sektör ve sivil sektör arasında bilgi paylaşımının sağlanmasına, çözüm ve **uzlaş**ı kararları oluşturulmasına çalışılmalıdır. Kamu bu diyalog süreçlerinde lezbiyen, gey, biseksüel ve trans vatandaşlara hoşgörü ve saygı gösterilmesini, sorumlu ve şiddete referans vermeyen söylemin kullanılmasını teşvik etmelidir.

Ülkemizde uygulanmakta olan birçok **sosyal diyalog** mekanizması mevcuttur. **Ekonomik ve Sosyal Konsey**, Çalışma Meclisi, İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu, **Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi**, **Sosyal Güvenlik Yüksek Danışma Kurulu** ile **stratejik plan çalışmaları** temel diyalog ve katılım zeminleridir. Bu temsil ve diyalog zeminlerine LGBT'lerin ve alanda örgütlenen sivil toplum kuruluşlarının dahil edilmesi büyük önem taşımaktadır. Nitekim, **Türkiye**, 2015 yılında Birleşmiş Milletler **Evrensel Periyodik İnceleme** (UPR) sürecinde kendisine yönelik tavsiyeleri yanıtlarken, "insan haklarına bağlı yükümlülükleri uygularken sivil toplumun dahil edilmesini LGBT'leri içerecek şekilde sağlayacağını" **taahhüt etmiştir**.⁴¹

41 <http://www.kaosgl.org/sayfa.php?id=19710>

9. Uluslararası Mekanizmalar ve Çok-Taraflı Çalışmalar:

ÇSGB, Türkiye İş Kurumu, SGK ve diğer kurumlar, eşit vatandaşlık ve ayrımcılık yasağına ilişkin konularda uluslararası mekanizmalarla veya bilgi ve deneyimi güçlü ülkelerle, kurumsal kapasitenin güçlendirilmesi ve işlevsel sonuçların alınmasına yönelik **yapılandırılmış bir diyalog** ve kapsamlı bir **işbirliği** kurmalıdır. Bu kurumlar arasında göze çarpanlar Birleşmiş Milletler, Avrupa Konseyi, Avrupa Birliği ile Avrupa Güvenlik ve İşbirliği Teşkilatı'dır.

C. Genel Önlemler

1. El Kitabı'nı ve Uygulamasını Periyodik Olarak Gözden Geçirme ve Güncelleme

Bu El Kitabı lezbiyen, gey, biseksüel ve trans vatandaşların haklarına yönelik bilgilerin derlemesi niteliğinde olup, uygulamaları geliştirmek, eşitsizlikleri ve ayrımcılıkları azaltmak için bazı öneriler sunmaktadır. El Kitabı'nın içeriği ve uygulaması periyodik olarak gözden geçirilmeli ve güncellenmelidir.

2. El Kitabı'nın Yaygınlaşmasını ve Uygulanmasını Sağlama

El Kitabı'nın, elverişli araçlar ve etkinlikler aracılığıyla, başta ÇSGB ve ilgili kurumlar bünyesindeki tüm hizmet birimleri olmak üzere, **tüm** paydaşlar arasında yaygınlaşması sağlanmalıdır. Yasa, politika ve uygulamalarda, bu El Kitabı'nda yer verilen insan hakları ilkeleri ve öncelikleri içerilmelidir. Bakanlığa bağlı birimler, El Kitabı'ndan ve diğer belgelerden yola çıkarak kendi bünyelerinde kullanmak üzere yönetmelik, genelge, etik kurallar veya davranış kuralları benzeri belgeleri yeniden düzenleyebilirler veya oluşturabilirler.

3. LGBT Haklarının Anaakımlaştırılması

Bölümün başında da yer verildiği üzere, anaakımlaştırma, yöntemsel strateji olarak yürürlükteki **tüm** politika, mevzuat ve hizmet süreçlerine LGBT'lerin **eşit vatandaşlık** ve insan hakları perspektifinin dahil edilmesidir. Birrey, yurttaş ve toplulukların değişen ve çeşitlenen gereksinimlerinin farkında olunması ve aralarında eşitliğin sağlanabilmesi için LGBT'lerin gereksinimlerine duyarlı önceliklerin ortak kesen bir unsur olarak her politika, plan, program ve eylemde içerilmesi söz konusudur. Bununla birlikte, demokrasi ve eşitlik açığının kapatılması için LGBT vatandaşlar için **olumlu eylemler** (pozitif ayrımcılık) içeren ve ortak politikalar içinde tamamlayıcı rol oynayan özel politika ve uygulama çerçeveleri gerekebilir. Böylesi özel çerçeveler,

hiçbir biçimde LGBT'lerin ve onlara dair konuların mevcut süreçlerden **izo-
le edildiği** iş ve eylemlilikler **anlamına** gelmez.

4. İyi Uygulama Örneklerini Derleme

Cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği ile mücadelede dünyada ve ülkemizde elde edilen deneyimlerden yararlanabilmek için iyi uygulama örnekleri ilgili kurumlarca derlenmelidir. Bu iyi örnekler kurumların internet sitelerine konulmalı, paydaşlar için broşürler yayınlanmalı ve **hizmet içi eğitimlerde** kullanılmalıdır. İyi uygulama örneklerinin teşvik edilmesine yönelik kampanyalar organize edilmelidir.

5. Eğitim Programlarında İçerme

ÇSGB, Türkiye İş Kurumu, SGK, ÇASGEM, TODAİE ve diğer kurumlarda LGBT'lerin insan ve vatandaşlık haklarına **yönelik saygı ve anlayışı geliştirmek, hizmet süreçlerine eşit vatandaşlık** ve ayrımcılık yasağı ilkeleri bakış açısını yerleştirmek ve güçlendirmek, bu yönde **farkındalık** ve **duyarlılık** kazandırmak için **hizmet içi eğitim** programları anahtar role sahiptir. Yeni tasarlanacak hizmet içi eğitim programlarıyla veya mevcut programlar içinde modüller açılarak ÇSGB, SGK ve Türkiye İş Kurumu'nda çalışan personelin LGBT vatandaşların çalışma yaşamında ve sosyal güvenlik alanında karşılaştıkları önyargılar, ayrımcılıklar ve diğer sorunlara dair **bilgi** ve **farkındalık** düzeyi artırılmalıdır. Aynı zamanda, bu sorunların ortaya konması ve çözümü açısından, Kurumların ulusal ve uluslararası hukukun gerekleri doğrultusunda görev ve sorumluluk sahibi olduğu bu eğitimlerde açık şekilde vurgulanmalıdır. Öte yandan, cinsiyetler arası çeşitliliğe saygıyı destekleyecek bir kurum kültürü oluşturulması, bu eğitimlerin hedefleri arasında yerini almalıdır.

6. Cinsiyet Yönünü ve LGBT Topluluğu Arasındaki Çeşitliliği Tanıma

Lezbiyenler, geyler, biseksüeller ve translar **homojen** bir topluluk **oluşturmazlar**. Etnisite, din, inanç, mezhep, sağlık, sosyoekonomik durum, engellilik, sosyal statü, sağlık statüsü, yaş, cinsiyet, cinsel yönelim, cinsiyet kimliği ve benzeri temellerde **farklılaşma** gösterirler. LGBT topluluğu içindeki bu çeşitliliğin tanınması ile hizmetlerin topluluk içindeki farklı gereksinimlere duyarlı olacak şekilde tasarlanması ve yürütülmesi büyük önem taşır.⁴² Kamu

42 İnsanlar sadece toplumsal cinsiyet, ten rengi, dil, ulusal, etnik veya toplumsal köken, din, yaş, cinsiyet kimliği veya cinsel yönelimleri gibi tek bir ölçüt tarafından tanımlanmazlar; fakat bir dizi kriterin birbiriyle etkileşime girdiği çeşitli, çoklu kimliklere sahip varlıklardır. Çoklu ayrımcılığın, kişi, ayrımcılığa karşı koruma altına alınmış en az iki farklı temelle bağlantısı nedeniyle veya en az böyle iki temelin özel birleşiminden dolayı ayrımcılık-

kurumları, LGBT topluluğu içindeki farklı gereksinimleri anlamak ve çözüm üretmek üzere alanda faaliyet yürüten sivil toplum kuruluşlarını tanımalı, onlarla yakın diyalog ve işbirliği içinde olmalıdır; çünkü STK'lar büyük ölçüde bu çeşitliliği yansıtmaktadır.

Öte yandan, toplumun genelinde egemen olan **ataerkil** ilişkiler ve kodlar, homojen olmayan LGBT topluluğu içinde de çeşitli şekillerde açığa çıkabilmektedir. Kadın-erkek ekseninde gözlemlenen cinsiyet temelli eşitsizlikler, şiddet ve ayrımcılıklar **lezbiyenleri, biseksüel kadınları** ve **transları**, toplumun olduğu gibi LGBT topluluğunun da genelinden daha farklı şekillerde etkilemektedir. Bu bakımdan, LGBT vatandaşları konu edinen her türlü mevzuat, politika ve uygulama, meselenin cinsiyet yönünü özellikle çoklu-**ayrımcılık** açısından dikkate almalı; kamunun genel **cinsiyet anaakımlaştırma** stratejileriyle bağintısını mutlaka kurmalıdır.

EK: Uluslararası ve Bölgesel Siyasi ve Hukuki Belgeler Listesi

- Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi
- Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme
- Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme
- Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW)
- ILO 111 No'lu Ayrımcılık (İstihdam ve Meslek) Sözleşmesi
- ILO'nun Onuru Proje Sonuçları Belgesi
- Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi
- Avrupa Sosyal Şartı
- Kadına Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye İlişkin Avrupa Konseyi Sözleşmesi (İstanbul Sözleşmesi)
- Cinsel yönelim veya cinsiyet kimliği temelli ayrımcılıkla mücadele etmek için [alınacak] önlemler üzerine Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi'nin üye devletlere yönelik CM/Rec(2010)5 sayılı Tavsiye Kararı

tan muzdarip olduğunda meydana geldiği söylenebilir. İkinci durum, kesişen ayrımcılık olarak da bilinmektedir. Bunun bir örneği, bir lezbiyen kadına bir heteroseksüel kadına yapılacak olandan daha az iyi muamele edilmesi fakat aynı zamanda bir gey erkekten de daha az iyi muamele edilmesidir. Cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği, ırk veya cinsiyet gibi bir ya da daha başka unsurlarla birleştiğinde, ilgili kişilerin hassasiyetlerini arttıracak faktörlerdir. Bu nedenle, Devletler çoklu ya da kesişen ayrımcılık olgularının gerçekliğinden haberdar olmalıdırlar ve buna karşı etkili koruma sağlamak için uygun önlemleri almayı teşvik edilmelidirler.

- Lezbiyen, gey, biseksüel ve trans kişilerin eşit hakları ve onurları üzerine, Bakanlar Komitesi'nin yürütme komitelerine ve Avrupa Konseyi'nde hükümetler arası işbirliğine dâhil olmuş diğer komitelere yönelik mesajı
- "Nefret söylemine" dair Bakanlar Komitesi'nin üye devletlere yönelik R (97) 20 sayılı Tavsiye Kararı
- Parlamenterler Meclisi'nin 1915 (2010) sayılı Tavsiye Kararı - Cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayrımcılık
- Parlamenterler Meclisi'nin 1728 (2010) sayılı Kararı - Cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayrımcılık
- Cinsel Yönelim ve Cinsiyet Kimliği Temelinde Ayrımcılık - Parlamenterler Meclisi Hukuk İşleri ve İnsan Hakları Komitesi'nin Raporu
- Parlamenterler Meclisi'nin 1635 (2003) sayılı Tavsiye Kararı - Sporda lezbiyenler ve geyler
- Bakanlar Komitesi'nin 1635 (2003) sayılı Tavsiye Kararı'na yanıtı - Sporda lezbiyenler ve geyler
- Parlamenterler Meclisi'nin 1474 (2000) sayılı Tavsiye Kararı - Avrupa Konseyi'ne üye devletlerde geylerin ve lezbiyenlerin durumu
- Bakanlar Komitesi'nin 1474 (2000) sayılı Tavsiye Kararı'na yanıtı - Avrupa Konseyi'ne üye devletlerde geylerin ve lezbiyenlerin durumu
- Parlamenterler Meclisi'nin 1470 (2000) sayılı Tavsiye Kararı - Avrupa Konseyi'ne üye devletlerde geylerin, lezbiyenler ve partnerlerinin sığınma ve göçe ilişkin durumları
- Bakanlar Komitesi'nin 1470 (2000) sayılı Tavsiye Kararı'na yanıtı - Avrupa Konseyi'ne üye devletlerde geylerin, lezbiyenlerin ve partnerlerinin sığınma ve göçe ilişkin durumları
- Parlamenterler Meclisi'nin 1117 (1989) sayılı Tavsiye Kararı - Transseksüellerin durumu
- Bakanlar Komitesi'nin 1117 (1989) sayılı Tavsiye Kararı'na yanıtı - Transseksüellerin durumu
- Parlamenterler Meclisi'nin 924 (1981) sayılı Tavsiye Kararı - Eşcinsellere yönelik ayrımcılık
- Avrupa Konseyi Yerel ve Bölgesel Yetkililer Kongresi'nin lezbiyen, gey, biseksüel ve trans kişilerin toplanma ve ifade özgürlüğüne dair 211 (2007) sayılı Tavsiye Kararı

- Bakanlar Komitesi'nin, Avrupa Konseyi Yerel ve Bölgesel Yetkililer Kongresi'nin lezbiyen, gey, biseksüel ve trans kişilerin toplanma ve ifade özgürlüğüne dair 211 (2007) sayılı Tavsiye Kararı'na yanıtı
- Avrupa Birliği Amsterdam Anlaşması
- Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı
- Avrupa Birliği Eşit Muamele Direktifi (2000/78/EC)
- Avrupa Birliği Kadın ve Erkek Eşitliği Direktifi (2006/54/EC)
- Avrupa Birliği Şiddet Mağdurları Hakkında Direktif (2012/19/EC)
- Avrupa Birliği Uluslararası Koruma Hakkında Direktif (2013/32/EC)
- Avrupa Güvenlik ve İşbirliği Teşkilatı (AGİT) Nefret Suçları Raporlaması - LGBT Kişilere Karşı Önyargı

