

LAVANTA TAVAN



LAVANTA TAVAN

Hazırlayan: Yunus Emre Demir

Yayımlayan: Kaos GL Derneği



Kaos GL Derneği

PK 12 Tunus PTT Kavaklıdere-Ankara

Telefon: +90 (545) 340 82 28

Faks: +90 312 230 6277

E-posta: bilgi@kaosgldernegi.org

www.kaosgldernegi.org

www.kaosgl.org

Baskı ve Tasarım

Ceket Medya

Paris Cad. 9/1 Çankaya/ANKARA

Birinci baskı: Aralık 2020

Kaos Gey ve Lezbiyen Kültürel Araştırmalar ve Dayanışma Derneği (Kaos GL) tarafından hazırlanıp yayımlanan bu kitapçık parayla satılmaz. İnsan haklarının desteklenmesi ve ayrımcılıklara karşı bilgilendirme amaçlı etkinliklerde serbestçe kullanılabilir ve dağıtılabilir.



**ROSA
LUXEMBURG
FOUNDATION**

Bu broşür, Rosa Lüksemburg Vakfı'nın (RLS) katkılarıyla, Kaos Gey Lezbiyen Kültürel Araştırmalar ve Dayanışma Derneği tarafından hazırlanmıştır. Bu, yayın içeriğinin RLS'nin resmi görüşlerini yansıttığı anlamına gelmemektedir.

Lavanta Tavanları Yıkamak Dileğiyle...	5
LGBTİ+ çalışanlar ve zorunlu kapalılık stratejisi	10
Reyda Ergün	
“Müvekkil olmasına alıştıkları kişi artık bir avukat”	22
Evrin Demirtaş	
“Ders verirken homofobiyi de unutuyorum başka dertleri de”	37
ABB	
“Lubunya olarak kendini bir alanda var etmek başlı başına mesele”	44
Aria Na	
“Hep yarım ağız konuştular”	52
Zahter	
“Sivil toplumda ‘patron diye bir şey yok’ illüzyonu yaratılıyor”	57
Efruz Kaya	
“Hissettirilen bir “sen farklısın” hali oluyor”	65
Nazlı Özersoy	
SENDİKALAR İÇİN BİR REHBER:	
LGBTİ+ Hakları Sendikal Haklardır	72
TEMEL KAVRAMLAR	90

Lavanta Tavanları Yıkma Dileğiyle...

Yeni tip koronavirüsün (Covid-19) yaygınlaşmasının yarattığı küresel kriz devam ederken bir yandan da hükümetlerin “Aynı gemideyiz” söylemleri pandemiyle mücadelenin temel söylemlerinden biri olmaya devam ediyor. Türkiye’de ilk vakanın tespit edildiği 11 Mart’ta açıklandı. 11 Mart’tan beri virüsün yaygınlaşmasının önüne geçmek amacıyla Sağlık Bakanlığı ve İçişleri Bakanlığı öncülüğünde hükümet birtakım önlemler alıyor ve bazı tedbirleri hayata geçiriyor.

Sağlık Bakanlığı bir yandan evde kalma çağrısı yaparken, diğer yandan birçok iş kolunda işçiler işlerine gitmek zorunda kalıyor. “Herkesin kendi OHAL’ini ilan etmesi” çağrısıyla özetlenebilecek Türkiye’nin Covid-19 hikayesi; halihazırda ülkedeki en kırılgan, haklara erişimde ciddi sorunlar yaşayan, yaşam hakkı da dahil olmak üzere bir dizi hakkı sistematik olarak ihlal edilen LGBTİ+’lar açısından da ciddi sorunlara yol açıyor.

Sağlık hakkına erişim, istihdam sürecindeki eşitsizlikler, evlere kapanmak zorunda kalmakla birlikte artan ev içi şiddet bir yana; LGBTİ+’lar koronavirüs günlerinde çeşitli nefret kampanyalarının da hedefi haline geldi.

Sosyal Politika, Cinsiyet Kimliği ve Cinsel Yönelim Çalışmaları Derneği’nin (SPoD) Haziran ayında yayınladığı, COVID-19 sürecinin ilk üç ayında derneğin çeşitli çalışma alanlarına ilişkin deneyimlerine yer veren Pandemi Raporu’na¹ göre Diyanet İşleri Başkanlığı’nın COVID-19 pandemisi devam ederken yayınladığı LGBTİ+’ları ve HIV’le yaşayanları hedef gösteren merkezi Cuma hutbesinin ardından cinsiyet kimliği ve cinsel yönelim temelli ayrımcılık ve şiddet vakalarında yüzde yüz artış yaşandı.

Genç LGBTİ+ Derneği’nin COVID-19 Salgınında LGBTİ+ Topluluğunun Durumu² araştırmasının verileri de ev içi şiddetin boyutunu ortaya koyuyor. Rapora göre birden fazla şiddet biçimine maruz kaldıklarını ifade eden katılımcıların 42’si ev içi şiddete (aile ya da ev içinde yaşayan bir ya da birden

1 <http://www.spod.org.tr/TR/Detay/50128/4/spod-pandemi-raporu-cikti> , Son erişim tarihi: 5.10.2020

2 <https://gencigbti.org/2020/09/02/covid-19-salgininda-lgbti-toplulugunun-durumu-arama-raporu-yayinlandi/> , Son erişim tarihi: 5.10.2020

fazla kişiden gelen fiziksel, cinsel, psikolojik, ekonomik vb. her türlü şiddet) maruz bırakıldığını belirtti. Şiddet biçimleri arasında duygusal şiddet, ekonomik şiddet, sözlü şiddet, fiziksel şiddet, cinsel şiddet ve siber şiddet de öne çıkıyor.

Covid-19'un yayılmasını engellemek adına evde kalma ve karantina çağrıları, doğru ve yerinde olsa da; evde kalma ihtimali olmayan ya da evde kaldığında aile fertleri tarafından şiddet görme ihtimali olan LGBTİ+'lar açısından yeni sorunlar yaratabiliyor. Bu sorunların çözümü konusunda hükümet ya da ilgili bakanlıkların bir eylem planı ise bulunmuyor.

Şiddet riskinin yanı sıra, sağlık hakkına erişimde ayrımcılık pandemi günlerinde daha hayati bir konu haline gelirken; geçiş ya da uyum sürecindeki transların hastanelere gidememeleri ve süreçlerine dair adımları ertelemek zorunda kalmaları, HIV'le yaşayan LGBTİ+'ların hastane kontrollerinin aksamak zorunda kalması ve halihazırda sağlık hakkına erişimde sorunlar yaşayan mülteci LGBTİ+'ların karantina imkanı dahi bulamaması önemli sorunlar yaratıyor. İstihdamda ayrımcılığı en yoğun yaşayan gruplardan LGBTİ+'lar; işini kaybetme korkusu, işsizlik ve gelir kaybı ile karşı karşıya. Sosyal güvenceleri olmayan seks işçisi LGBTİ+'lar maddi gelir kaybını en yoğun yaşıyor. Bir yanda koronavirüs diğer yanda gelir kaybı bir cendere yaratıyor. Hizmet ve eğlence sektörünün neredeyse durmasından en çok etkilenen grupların başında da yine LGBTİ+'lar geliyor. Bütün bunlar yaşanırken LGBTİ+'ları hedef alan nefret kampanyaları da yaygınlaşıyor.

Son yıllarda Valilik ve Kaymakamlıkların yasak kararlarının yanı sıra, üst düzey kamu görevlilerinin LGBTİ+'ları hedef gösteren açıklama ve uygulamaları sistematikleşti. Koronavirüs pandemisinin ilk günlerinde Milli Eğitim Müdürlerinin talimatıyla okul müdürleri karantina günlerinde online eğitimi sürdürmek için kurulan WhatsApp gruplarında LGBTİ+'ları hedef gösteren mesajlar paylaşılması, Netflix'te olmayan bir eşcinsel karakter üzerinden sosyal medyada nefret kampanyaları ve RTÜK Başkanı'nın ayrımcı açıklaması ve Diyanet'in nefret hutbesi ve ardından çok sayıda bakanın nefrete sahip çıkması ile başlayan süreç Onur Haftası'na da sıçradı. #onurhaftası TT listesindeyken #YallahHollandaya ve #LGBTFaaliyetleriDurdurulsun etiketleri piyasaya sürüldü. Koronavirüs pandemisinin ilk günlerinde de TT listesine giren #YallahHollandaya ve LGBTİ+ etkinliklerinin yasaklanması, LGBTİ+ derneklerinin kapatılması çağrısı yapan kampanyaların son ayağı olan #LGBTFaaliyetleriDurdurulsun etiketleri uzunca süre TT listesinde kaldı. Bu etiketlerle birlikte LGBTİ+ haklarını destekleyen firmalara boykot çağrıları da yaygınlaştı. Nefret kampanyasına katılan hesaplar arasında Twitter tarafın-

dan onaylı ve etki gücü yüksek hesaplar da vardı. Kadın ve Demokrasi Derneği (KADEM) artık olağanlaşan nefretini sürdürdü. İhvan'ın İstanbul'daki TV kanalından “eşcinselleri öldürün” çağrısı yapıldı. Bütün bunlar pandemi sürerken LGBTİ+’lara nefretin sadece küçük bir bölümü.

Elinizde tuttuğunuz bu kitap tam da bu atmosferde LGBTİ+’ların çalışma hayatına ilişkin haklarını hatırlatmak, gündeme getirmek için yayınlandı. Yunus Emre Demir’in titiz çalışmasının bir ürünü olan bu kitapta hem pandemi sürecinde hem de öncesinde çalışma hayatında LGBTİ+’ların neler yaşadığını onlardan dinliyoruz. Kitapta detaylıca yer alan aktarımlara geçmeden, sendikalara dair bir parantez açmayı önemsiyoruz. Yine kitabın sonunda yer verdiğimiz Kaos GL’nin rehberi de sendikacılara yol gösterebilir.

Peki bu nefrete karşı sendikalar neler yapabilir? Sendika faaliyetlerinin de merkezini oluşturan insan haklarına erişimde bu kadar ciddi sorunların yaşanması, LGBTİ+ hak mücadelesinin sendikal haklar mücadelesi ile nasıl iç içe olduğunu gösteriyor. Temel hak ve özgürlükler sendika faaliyetlerinin merkezini oluşturur. Sendikaların özellikle pandemi gibi sistematik ayrımcılığa uğrayan LGBTİ+’ların daha kırılganlaştırıldığı dönemde, LGBTİ+ haklarına dair net bir politik duruş sergilemesi önem kazanıyor. Sendikalar, mevcut ayrımcılık politikalarının içinde ve özerk LGBTİ+ politikası oluşturmalıdır. Sadece LGBTİ+’lara yönelik cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği ayrımcılığını yasaklamakla yetinmeyip aynı zamanda eşitliği sağlamaya yönelik politik adımlar atmalıdır.

Pandemide istihdamda halihazırda en kırılgan gruplardan biri olan LGBTİ+ işçi ve emekçilerin sorunları katmerlenirken bir yandan da iktidarın “Aynı gemideyiz” söylemine paralel bir şekilde genel ve daha büyük olduğu düşünülen sorunlar arasında görünmezleşti. Bu görünmezleşme, hak gasplarını meşrulaştırmanın en temel araçlarından birini oluşturuyor. Görünür olmayan bir sorun, sorun olarak tariflenmiyor ve tariflenmediği sürece de çözüme dönük adımlar atılamıyor.

Türkiye’deki LGBTİ+ hareketinin 90’ların başında yola çıktığı ilk andan itibaren yüzünün emek hareketine ve sendikalara dönük olduğunu söylemek abartı olmayacaktır. Kaos GL dergisinin ilk sayılarında dahi eşcinsel işçi ve emekçilerin sorunlarını anlattığını, sendikalarla temas kurmaya çalıştıklarını, yüzlerine kapanan kapıları aktardığını görebiliyoruz. LGBTİ+ hareketinin ve Kaos GL’nin kamusal alana ilk çıkışlarından olan eyleminse 1 Mayıs (2001) olması bir rastlantı değil. Öte yandan Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK) 2009 yılında, kamuoyuna sunduğu anayasa önerisinde, ‘cinsel

yönelim ve cinsel kimlik'i de ayrımcılık yasakları arasına ekledi. Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu (KESK) ise aynı yıl çalışma hayatında cinsel yönelim ayrımcılığına karşı tedbirlerin alınması ve anayasal kural haline getirilmesini 'yeni anayasa için öneriler'ine dâhil etti. Diğer ayrımcılıklarla birlikte cinsel yönelim ayrımcılığının da yasaklanarak yaptırıma tabi tutulması gereği belirtti.

Ancak bu adımların sadece yazılı metinler olarak kalmaması, sendikaların pandemi gibi kriz dönemlerinde gemiden ilk atılacaklar olarak LGBTİ+'ları görmemesi, hem hedef gösterme ve nefret kampanyalarına hem de çalışma hayatında LGBTİ+'ların karşılaştığı sorunlara karşı LGBTİ+'ların haklarını savunması ile mümkün. Heteroseksizm ve ikili cinsiyet rejimi ile mücadelede sendikanın yapısından başlayarak kalıcı politikalar üretmek, savunuculuğu düzenli ve kamuoyunun bilgisine açık şekilde sürdürmek, kendi üyelerinden başlayarak toplumsal dönüşümün katalizörlerinden olma iradesi göstermek önem kazanıyor.

Kaos GL olarak her sene yaptığımız özel sektör ve kamuda LGBTİ+ çalışanların durumu araştırmaları, LGBTİ+ işçi ve emekçiler açısından sendikaların hak gasplarına karşı henüz çözüm üreten ya da hakları savunan bir yerde olmadığını açıkça gösteriyor. 2019 Özel sektör araştırmasına göre³, araştırmaya katılanların hiçbiri uğradıkları hak ihlalinin üyesi olduğu sendikaya veya meslek örgütüne bildirimde bulunmadı. Kamuda⁴ ise sadece bir katılımcı üyesi olduğu sendikaya bildirdi. LGBTİ+ işçi ve emekçileri istihdama erişim ve çalışma hayatında güçlendirici mekanizmalar denildiğinde ilk akla gelecek alanlardan biri kuşkusuz sendikalar ve meslek örgütleridir. Ancak araştırmamız özel sektörde veya kamuda çalışan LGBTİ+'lar arasında sendika ya da meslek örgütü üyesi olma oranlarının düşük olduğunu gösteriyor. Bu durumu, LGBTİ+ işçi ve emekçilerin ayrımcılığa maruz kaldığında sendikalara başvurma oranlarındaki düşüklük ile birlikte okuduğumuzda sendikaların LGBTİ+ işçi ve emekçilere yeteri kadar açık olmadığı sonucuna ulaşabiliriz. Çoğu zaman LGBTİ+ işçi ve emekçilerin açık olup olmamasının tartışıldığını biliyoruz ancak belki de sendikaların LGBTİ+ işçi ve emekçilere ne kadar açık olduğunu, açık olmak için çaba sarf edip etmediğini tartışmamızın vakti gelmiş de geçiyordur.

3 <https://kaosgldernegi.org/images/library/2020ozel-sektor-2019-web.pdf> , Son erişim tarihi: 5.10.2020

4 <https://kaosgldernegi.org/images/library/2020kamu-calisanlari-2019-web.pdf> , Son erişim tarihi: 5.10.2020

LGBTİ+'ların hükümetin dediği gemide olmadığını nefret kampanyaları çok açık şekilde göstermişken; sendikalarla aynı gemide olup olmadığı, aynı gemideyse dahi kimlerin kaptan kamarasında kimlerinse geminin en alt kamaralarında olduğu ise henüz bir muamma. Her ne kadar hedef göstermelere karşı birçok sendika sosyal medyadan ses çıkarsa, kınama açıklamaları yayınlasa da bu duruşun senenin her gününe yayılması ve sadece Hükümet'in ve Hükümet yanlısı kurum ve kuruluşları eleştirmek için akla gelmemesi elzem. Ve en önemlisi, LGBTİ+ işçi ve emekçilerin sorunlarına ilişkin sendikaların toplu iş sözleşmelerinde işyerinde eşitlik politikalarına her alanda bir irade göstermesi gerekiyor. Bu irade güçlendikçe, pandemide hak ihlallerine karşı mücadele de güçlenecektir. Lavanta tavanları birer birer yıkma dileğiyle...

İyi okumalar!

Yıldız Tar

Kaos GL Medya ve İletişim Program Koordinatörü

LGBTİ+ çalışanlar ve zorunlu kapalılık stratejisi

Reyda Ergün

LGBTİ+'ların iş hayatında neler yaşadığını konuştuğumuz Lavanta Tavan dizisinde Kadir Has Üniversitesi'nden Reyda Ergün ilk konuğumuz. Kaos GL ve Kadir Has Üniversitesi'nin ortak yürüttüğü "Türkiye'de Kamu Çalışanı Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Trans ve İntersekslerin Durumu" ve "Türkiye'de Özel Sektör Çalışanı Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Trans ve İntersekslerin Durumu" araştırma ekibinde yer alan Ergün'le LGBTİ+'ların istihdamdaki durumunu konuştuk.

■ **Öncelikle merhaba. Röportaj teklifimi kabul ettiğin için çok teşekkür ederim. Biraz kendinden bahseder misin?**

Merhaba Yunus Emre, röportaj için ben teşekkür ederim. 1 Mayıs kapsamında Türkiye'de istihdamda LGBTİ+'ların durumuna ilişkin yürüttüğümüz araştırmaların bulguları üzerine konuşma fırsatı bulmak çok önemli benim için. Tüm proje ekibinin de böyle hissettiğini biliyorum.

Kendimden çok kısaca bahsedeyim. Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Felsefesi ve Sosyolojisi Anabilim Dalı'nda öğretim üyesiyim. Cinsiyet ve cinsellik çalışmaları ve hukuk ilişkisi çalışma alanlarımdan biri.

■ **Sanırım ilk durum raporu 2015 yılında özel sektör odaklı yayınlanmış. O günden bu yana raporların gelişim/ değişim sürecini anlatabilir misin? Sen ne zamandır içindesin? Yola çıkarken nasıl çıktınız, motivasyonlar nelerdi ve süreçte teknik, akademik veya politik olarak zorlandığınız konular oldu mu? En başından bugüne neler değişti raporu hazırlarken ve bu değişimlere ne sebep oldu?**

Bu raporlar yıllık olarak yürütülen araştırmaların sonuçlarının kamuoyuyla paylaşılması niteliğinde aslında. İlk araştırma Kaos GL tarafından 2015 yılın-

da özel sektörle sınırlı biçimde yürütülmüş. Araştırmayla amaçlanan, Türkiye’de özel sektörde çalışan LGBTİ+’ların işe alım süreçlerinde ve işyerinde karşılaştıkları ayrımcılık biçimleri ve çalışma koşullarına ilişkin deneyimlerinin saptanması olmuş. 2017’de özel sektöre ilişkin araştırmaya paralel olarak kamu sektöründe çalışan LGBTİ+’ların katılımına açık ikinci bir araştırmaya da başlanmış. Biz Kadir Has Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Araştırma Merkezi olarak bu sürece 2018 yılında dahil olduk. Projeyi geliştiren ilk ekibin içinde değildim, dolayısıyla araştırmaların yürütülmesinin ardındaki motivasyon ve ilk yıllarda karşılaşılan güçlüklerle ilişkin soruları benim cevaplamam mümkün değil. Ancak hem Kaos GL hem de Merkez için aktivizm ve akademinin deneyim ve uzmanlığını birleştirerek yürüttüğü insan haklarına ilişkin her çalışmanın son derece önemli olduğunu söyleyebilirim. İkinci olarak, istihdam alanı LGBTİ+ hakları açısından dünyada ve Türkiye’de yeterince üzerinde çalışılmış bir alan değil. Oysa ki ikinci kuşak haklar olarak adlandırılan ekonomik, sosyal ve kültürel haklarla birinci kuşak hakların, yani medeni ve siyasi hakların birbiriyle çok sıkı bir ilişki içinde olduğu bugün insan hakları literatüründe genel olarak kabul görmüş durumda. Bu nedenle çalışma hayatı herhangi bir ülkede LGBTİ+’lara yönelik ayrımcılığa bütüncül bir bakışla bakabilmek için mutlaka hakkında veri toplanması gereken bir alan. Kaos GL’nin bu araştırmalara başlarken Türkiye’de önemli bir boşluğu doldurma motivasyonu ile hareket ettiğini düşünüyorum. Yıllara yayılan böyle bir araştırmanın sağlayacağı veri havuzunun savunuculuk ve hak mücadelesi çerçevesinde oluşturulacak politikalara sunabileceği olanaklara katkıda bulunmak Merkez olarak sürece dahil olmamızın ardındaki en büyük motivasyondur.

2019 yılı raporlarının yayınlanmasıyla birlikte özel sektör araştırması beşinci, kamu araştırması da üçüncü yılını doldurdu. Uzun soluklu olması istenen her araştırmada bir önceki yıla ilişkin değerlendirmelerin raporlanması, karşılaşılan teknik, akademik ve politik güçlüklerin saptanması, bunları bir sonraki yıl aşmayı sağlayacak çözümlerin üretilmesi, yani bir sonraki yılın hazırlık aşaması elbette araştırmanın en önemli evrelerinden biri. Bu çerçevede, bir yandan 5-10 yıllık analizleri mümkün kılabilmek için araştırma yöntem ve sorularına büyük müdahalelerde bulunmadan, ama bir yandan da proje ekibinin değerlendirmeleri ve araştırmaya yönelik aldığımız geri bildirimler uyarınca gerekli değişiklikleri yaparak ilerlemeye çalışıyoruz.

Beş yıllık süreçte öne çıkan değişimlerden söz etmek gerekirse, öncelikle şunu vurgulamak isterim: Örneklemenin genişlemesi, böylece araştırma evrenine daha yakın bir cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği yelpazesi ve istih-

dam alanı çeşitliliği yansıtabilmek her yılın hazırlık aşamasının en önemli amaçlarından biri oldu. Bu amacı, en azından katılımcı sayısı özelinde, büyük ölçüde gerçekleştirdiğimiz söylenebilir. Özel sektör araştırmasının yıllık katılımcı sayısı beş yılda 151'den 772'ye yükseldi. Kamuya yönelik araştırmanın katılımcı sayısı ise üç yılda 80'den 228'e çıktı. Diğer yandan, araştırma sorularımızın çevrimiçi bir anket platformu üzerinden cevaplanması nedeniyle, örneklemin yaş aralığı, sosyo-ekonomik durum ve eğitim düzeyi gibi aktif internet kullanıcısı olup olmamayı etkileyecek nitelikler açısından analize açık biçimde oluştuğunu görüyoruz.

Bu yılki araştırma hedeflerimizden biri, özel sektörde beş yıllık, kamuya yönelik üç yıllık araştırma bulgularını karşılaştırmalı olarak inceleyerek analiz etmek. Bir araştırmanın böyle bir analizi mümkün kılacak kadar uzun sürmüş olması bizim için çok sevindirici bir gelişme. Bu araştırmalara önümüzdeki yıllarda da devam edebilmeyi umuyoruz.

■ **Çalışma hayatı değerlendirilirken işe alım, işe başlama, çalışma, ayrılma/ kovulma gibi süreçlerin tamamı tek tek ele alınıp incelenmesi gereken konular aslında. Siz de raporda öyle yapıyorsunuz. LGBTİ+'lara dönük ayrımcılığın yoğunlaştığı adımlar var mı? Bu durumu nasıl yorumluyorsun?**

Kesinlikle; iş arama, işe alım, çalışma ve iş ilişkisinin sona ermesi süreçleri mutlaka ayrı ayrı ve karşılaştırmalı olarak incelenmesi gereken süreçler. İnsan hakları hukuku perspektifinden baktığımızda, böyle bir yöntem devletlerin LGBTİ+'ların çalışma hakkı ve çalışma hayatına ilişkin hakları bağlamındaki yükümlülüklerini saptamak açısından da kolaylaştırıcı bir işlev görebilir. Örneğin, devletlerin çalışma ilişkisinin çeşitli evrelerinde ortaya çıkabilecek ayrımcılığı yasaklamak kadar toplumdaki ayrımcılık nedeniyle dezavantajlı grupların çalışma hayatına erişiminin önündeki engelleri ortadan kaldırmak yönünde de bir yükümlülüğü vardır. Özellikle de ayrımcılığın ve ayrımcılığa neden olan toplumsal yapı ve kültür öğelerinin çoğu zaman ilk bakışta saptanabilir olmadığı düşünüldüğünde, ayrımcılığın haritasını çıkarmak oldukça güç hale gelebilir. İstihdam ne yazık ki LGBTİ+'lara yönelik ayrımcılığın tespiti en zor olduğu alanların başında geliyor. Avrupa İnsan Hakları Komiseri 2011 tarihli, çeşitli ülkelerde yürütülen araştırmalara dayanan raporunda çarpıcı bir saptamada bulunuyor: LGBTİ+ çalışanlar taciz ve ayrımcılıkla karşılaşma riski karşısında zorunlu bir kapalılık stratejisi geliştiriyorlar. Bu strateji, taciz ve ayrımcılık karşısında başvuru mekanizmalarının işletildiği vaka sayısının düşüklüğü ile birlikte, istihdamda homofobi, transfobi ve ayrımcılığın

gerçek boyutlarının tespitini güçleştiriyor. Araştırmamızın Türkiye'ye ilişkin bulgularının bu tespitle uyumlu olduğunu görüyoruz.

Örneğin, 2019 özel sektör araştırmasının verilerine baktığımızda, her yıl olduğu gibi, ilk bakışta işe alım süreçlerinde ve işyerinde ayrımcı tutum, söylem veya uygulama ile karşılaştığını beyan eden katılımcıların örneklemdeki oranı oldukça düşük görünüyor. Ancak gerçek durumu saptayabilmek için bu oranları bir dizi başka veriyle birlikte ele almak gerekiyor. Örneğin işe alım süreçlerinde ve işyerinde ayrımcılıkla karşılaştığını söyleyen katılımcılar ile bu süreçlerde ayrımcılıkla karşılaşmadığını beyan eden ancak bunu cinsel yönelim, cinsiyet kimliği ya da interseks durumunu gizlemesine ya da bunların belli olmamasına bağlayan katılımcıların oranı birlikte düşünüldüğünde, özel sektörde çalışan her iki LGBTİ+'dan birinin işe alım süreçlerinde ve/veya çalıştığı işyerinde ya ayrımcılığa maruz kaldığı ya da çevresindeki kişiler tarafından natrans ve heteroseksüel olarak atandığı için doğrudan ayrımcılığa maruz kalmadığı ortaya çıkıyor. Bu çok yüksek bir oran. Diğer yandan, herhangi bir neden göstermeksizin ayrımcılıkla karşılaşmadığını belirten katılımcıların oranının (%44,4) da katılımcılar arasındaki açık olma oranlarıyla birlikte ele alınması gerekiyor. Örneğin katılımcıların yalnızca %15,9'u işe alım sürecinde ve yine sadece %17,4'ü çalıştığı işyerinde tamamen açık olduğunu beyan etmiş. Araştırmamızın genel olarak verileri şu sonuca ulaşmamıza neden oluyor: Türkiye'de LGBTİ+ çalışanlar, ayrımcılık ve tacizle karşılaşma riskini olabildiğince azaltmak için, iş arama süreçlerinden başlayarak zorunlu bir kapalılık stratejisi izliyorlar. Bulgular, bu stratejiden vazgeçildiği ya da bu stratejinin işlemediği durumlarda, çekinilen risklerin gerçekleştiğini ortaya koyuyor. Karşılaşılan ayrımcılığa karşı herhangi bir başvuru mekanizmasının işletildiğine ise çok ender olarak rastlıyoruz. İstihdamda, özellikle de özel sektörde LGBTİ+'lara yönelik ayrımcılığı tespit eden emsal mahkeme kararı sayısının azlığının nedenlerinden birinin bu olduğu düşünülebilir.

Ayrımcılığın tespitindeki bütün güçlüklerle rağmen, yine de katılımcıların bazı aşamalarda bu riski daha yüksek gördüklerini söylemek mümkün. Örneğin, işyerinde tamamen ve kısmen açık olma oranları, işe alım süreçlerindeki ilgili oranlardan görece yüksek; tamamen kapalı olma oranı da işe alımdan sonra düşüyor. Tüm bu veriler, çalışılan işyerindeki koşullar ile üstlerin ve diğer çalışanların tutumlarına bağlı olarak bir güven ortamı oluşması halinde, LGBTİ+ çalışanların kimlikleri konusunda daha açık davranabildiklerini gösteriyor. Katılımcıların açık uçlu sorular çerçevesindeki paylaşımları da bu yönde. Ancak ayrımcılığa uğrama riski, dolayısıyla da kapalılık stratejisinin yoğunlaşma derecesine ilişkin asıl belirgin fark özel sektör ile kamu arasın-

da ortaya çıkıyor. 2019 yılı kamu araştırması katılımcıları arasında işe alım süreçlerinde ve işyerinde tamamen açık olma oranları özel sektördekinden çok daha düşük.

LGBTİ+ çalışanları kapalılık stratejisini çalışma hayatı boyunca sürdürmeye iten koşulları daha iyi anlayabilmek için geçen yıl ilk defa anket sorularına nefret söylemine ilişkin bir soru ekledik. Bu soru çerçevesinde özel sektör araştırmasında %34 oranında katılımcı çalıştığı işyerinde LGBTİ+'lara yönelik nefret söylemiyle karşılaştığını beyan etti. Bu bulgunun, LGBTİ+ çalışanları özel sektörde kapalılık stratejisini sürdürmeye zorlayan koşulları teyit eder nitelikte olduğunu düşünüyoruz. İlgili oran kamu çalışanları açısından iki katına çıkıyor. Bu da kamu çalışanı LGBTİ+'lar arasındaki açık olma oranının özel sektördekinden çok daha düşük olmasını açıklayabilecek nedenlerden biri.

■ **Raporu incelediğimde de röportajları yaptığım süreçte de ayrımcılığın her zaman doğrudan olmadığını, hatta sıklıkla örtülü bir şekilde ilerlediğini gözlemledim. Örneğin “prezantabl” tanımı bile birçok LGBTİ+ için dışlayıcı bir yerde durabiliyor veya askerlik konusu da aynı şekilde... Raporlama sürecinde örtülü ayrımcılığı tespit etmekte zorlandınız mı? Katılımcıların bu tür ayrımcılıkları yeterince kavrayabildiğini düşünüyor musun?**

Katılımcıların ayrımcılıkla ilgili algılarına ilişkin soruyla başlamak isterim. Bu çok önemli bir nokta aslında ve araştırma sorularını yapılandırırken nasıl bir yaklaşımla hareket ettiğimizi açıklamayı gerektiriyor. Anketi oluştururken terimlere ilişkin herhangi bir açıklama ya da tanım yapmamayı özellikle tercih ettik. Çevrimiçi ve anonim olarak yürütülen bir anket çalışmasında, her aşamada katılımcıların beyanını esas almaya ve bu beyanı yönlendirebilecek müdahalelerden kaçınmaya özen gösterdik. Ayrımcılık hukuki bir kavram ve hukuki bağlamda da dinamik bir tanımı var; insan haklarına ilişkin her kavram için bu saptamanın geçerli olduğu söylenebilir. Örneğin yürürlükteki hukuk uyarınca istihdam alanındaki bir uygulama ayrımcılık teşkil edebilir ancak bu ilgili kişi tarafından ayrımcılık olarak görülmebilir. Ya da ilgili kişinin ayrımcılık olduğunu düşündüğü bir tavır, tutum ya da uygulama yürürlükteki hukuk tarafından ayrımcılık olarak nitelenmeyebilir veya ilgili tavır, tutum ya da uygulamanın ayrımcılık yasağının ihlali olduğu hak savunucuları tarafından ileri sürülmektedir ancak hukuk mücadelesinde henüz bu yönde bir kazanım (emsal bir mahkeme kararı vs.) elde edilmemiştir. Diğer yandan ayrımcılığın adını koyabilmek, meseleye insan hakları perspektifinden yaklaşmayı gerektirir ve hak perspektifi toplumlarda ayrımcılığa maruz ka-

lan grupların üyelerinin kendiliğinden sahip olduğu bir perspektif değildir. Öyle olsaydı, hak savunuculuğunun en önemli amaçlarından biri bireylerde hak öznesi olduklarına ilişkin bilinci güçlendirmek olmazdı. Öte yandan, hak mücadelesinin birçok insan için çeşitli nedenlerle erişilebilir ya da öznel koşulları itibarıyla tercih edilebilir bir hayatta kalma stratejisi ve modeli olarak görülmediğini de göz önünde bulundurmak gerekiyor. Dolayısıyla biz araştırma sorularıyla LGBTİ+ çalışanların beyanlarını esas alarak konuya ilişkin algılarının ve deneyimlerinin ne yönde olduğuna bakmaya çalıştık. Belki kısaca şöyle bir çıkarımda bulunabilirim: Çalışma hayatına erişim ve istihdamın her aşamasında yürütülmek zorunda kalınan kapalılık stratejisinin kendisi, LGBTİ+'ların çalışma hakkı ve çalışma hayatına ilişkin haklardan tam ve eşit biçimde yararlanamadıklarının en büyük göstergesi. LGBTİ+'lara yönelik nefret söylemi de Türkiye'de çalışma hayatında çok sık karşılaşılan bir olgu. Ancak bu durum her zaman doğrudan LGBTİ+ çalışanlar tarafından ayrımcılık ya da insan haklarıyla ilişkilendirilmiyor.

Doğrudan ayrımcılık örneklerinin sayısının az oluşunun da ilgili kapalılık stratejisiyle bağlantılı olduğunu düşünüyorum. Özellikle açık uçlu sorular etrafında katılımcıların paylaşımları, LGBTİ+ çalışanların cinsel yönelim, cinsiyet kimliği veya cinsiyet özellikleri konusunda açık olmaları halinde olumsuz sonuçlarla karşılaşacaklarına neredeyse kesin gözüyle baktıklarını gösteriyor. Katılımcıların büyük bir oranının doğrudan cinsel yönelimi ya da cinsel kimliği nedeniyle işten çıkarılma ya da farklı muameleye tabi tutulma deneyimi yok çünkü işverenleri ve çalışma arkadaşları tarafından natrans ve heteroseksüel olarak atanmış durumdalar. Dolayısıyla senin de tespit ettiğin gibi, istihdam alanında daha ziyade örtülü ayrımcılık biçimleri ile karşılaşyoruz. Bu tarz ayrımcılık biçimlerini tespit edebilmek için de katılımcılara ayrımcılığa uğrayıp uğramadıklarını sormakla yetinmemek, daha geniş bir çerçevede deneyimlerini aktarabilecekleri sorular sormak, açık uçlu sorulara verilen cevapları çeşitli yöntemler kullanarak analize tabi tutmak gerekiyor.

■ **Raporlarda özel sektör ve kamuyu karşılaştırınca belirgin farklar/ belirgin benzerlikler görebildiğimiz başlıklar oluyor mu? Oluyorsa bunlardan bahsedebilir misin?**

Özel sektör ve kamu çalışanlarına yönelik araştırmalara ilişkin bulgular büyük ölçüde paralel bir nitelik gösteriyor. Bu nedenle, aralarındaki belirgin farklardan söz etmek daha anlamlı olabilir. Daha önceki sorulardan birini cevaplarırken bazılarına işaret etmiştim aslında. Hem işe alım süreçlerinde hem de çalışma hayatı boyunca tamamen açık olma oranları kamu çalışanları ara-

sında özel sektördeki oranlardan anlamlı ölçüde düşük. Nefret söylemiyle karşılaşma oranı da kamuda özel sektöre kıyasla iki katına çıkıyor. Dolayısıyla, LGBTİ+'lara yönelik ayrımcılık ve nefret söyleminin yeniden üretilmesine neden olan koşulların kamuda özel sektöre nazaran çok daha ağır bir tablo oluşturduğunu söyleyebiliriz. Farklı sorulara verilen cevaplar çapraz analize tabi tutulduğunda şöyle bir sonuç ortaya çıkıyor: Koşullar ayrımcılığa uğrama riskini önemli ölçüde azaltmadığı sürece kamu çalışanı LGBTİ+'lar kapalılık stratejisinden vazgeçmiyorlar. İkili cinsiyet sistemine dayalı heteronormatif ve cisnormatif toplumsal cinsiyet algısının çok güçlü olduğu çalışma ortamlarında ise kapalılık stratejisi her zaman işe yaramıyor; toplumsal cinsiyet rolleriyle uyumlu olmayan en ufak bir söz, davranış ya da tutum açık olmamasına rağmen kişinin ayrımcı bir uygulamayla karşılaşmasına neden olabiliyor.

Kamu çalışanları açısından en sorunlu konulardan biri de özellikle devlet memurluğunu düzenleyen mevzuatta yer alan bazı kavramların heteronormatif ve cisnormatif yorumlanması. Bu durum, özel sektördekinden farklı ayrımcılık biçimlerinin ortaya çıkmasına neden oluyor.

■ **Hem röportaj için görüştüğüm insanlarda hem de çevremde şahit olduğum deneyimlerde açıldıktan sonra kişiler ayrımcılığa maruz kalmadıysa verimlerinin arttığını gözlemledim veya kişiler bu yönde bir gelişme olduğunu dillendirdiler. Raporda bu durumu yorumlayabileceğimiz veya doğrulayabileceğimiz veriler var mı?**

Kesinlikle var. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 2016 tarihli Onur Projesi'nin bulgularına ilişkin bilgi notunda, konuya ilişkin saha çalışmalarının işyerinde açık olan LGBTİ+'ların çok daha az olasılıkla anksiyete, depresyon ve tükenmişlik sendromu belirtileri gösterdiklerine işaret ediliyor. Araştırmalarımızın bulguları da bu saptamalarla paralel nitelikte. Katılımcıların paylaşımlarından, ayrımcılığa uğramanın, nefret söylemiyle karşılaşmanın ya da ayrımcılık ve nefret söylemiyle karşılaşma riskinin ve sürdürmek zorunda kaldıkları kapalılık stratejisinin, çalışma arkadaşlarıyla yakın ve gerçek ilişkiler kurmalarına, çalıştıkları kuruma aidiyet hissetmelerine engel olduğu; umutsuzluk, mutsuzluk, kaygı, endişe, öfke gibi duyguları yoğun olarak yaşamalarına, performans ve motivasyon düşüklüğüne, depresyon, stres ve gerginliğe, psikolojik ve fiziksel olarak aşırı zorlanmadan kaynaklanan tükenmişlik sendromuna neden olduğu anlaşıyor. Bunun da işyerindeki verimliliği ve iş doyumunu düşürdüğü sonucu ortaya çıkıyor. Destekleyici ve kapsayıcı politikaları olan az sayıdaki işyerinde çalışan katılımcılar ise verimlilik ve mesleki doyum anlamında olumlu sonuçlardan söz etmişler.

- **Benim görüşme yaptığım kişilerin neredeyse hiçbiri bir meslek örgütüne veya sendikaya üye değildi. Raporda da benzer yönde bilgiler var. LGBTİ+ kişiler hem buralara üye olmuyorlar hem de ayrımcılık durumunda başvurulacak bir merci olarak görmüyorlar. Ülkenin genelindeki sendikalaşma/ örgütlenme durumuyla karşılaştırınca LGBTİ+'lar için bu konuda özel bir durum olduğunu söyleyebilir miyiz?**

LGBTİ+ çalışanları istihdama erişim ve çalışma hayatında güçlendirici mekanizmalar denildiğinde ilk akla gelecek alanlardan biri kuşkusuz sendikalar ve meslek örgütleri. Özel sektöre baktığımız zaman, Türkiye genelinde işçiler arasındaki sendikalaşma oranının zaten çok düşük olduğunu görüyoruz. Bu, ekonomik ve sosyal haklar mücadelesi açısından başlı başına bir sorun. DİSK-AR'ın Şubat 2019'da yayınlanan *Sendikalaşma Araştırması Raporu*'na göre, Türkiye'de sendika üyesi işçi oranı %11. Ancak araştırmamız özel sektör çalışanı LGBTİ+'lar açısından bu oranının daha da düşük olduğunu gösteriyor. 2019 özel sektör araştırmamızın katılımcıları arasında sendika üyesi olduğunu belirtenlerin oranı yalnızca %5,6. Özel sektörde çalışan LGBTİ+'lar arasında meslek örgütü üyesi olma oranlarının (%11,3) da düşük olduğunu görüyoruz.

Araştırmamızın bulguları Türkiye'de kamu çalışanı LGBTİ+'lar arasında da bu oranların yüksek olmadığını gösteriyor. Üye olanların ise sendika ve meslek örgütlerini LGBTİ+'lara yönelik ayrımcılığa karşı mücadele alanları olarak gördüklerini söylemek oldukça güç. 2019 kamu araştırmasının katılımcıları arasında sendika üyesi olduğunu belirtenlerin oranı %33,8. Bu oran Türkiye genelindeki sendika üyesi kamu personelinin kamu çalışanları arasındaki oranının oldukça altında. Diğer yandan, katılımcıların yalnızca %10'u meslek örgütü üyesi olduğunu beyan etmiş. Üye olunan sendika ya da meslek örgütünde tamamen açık olma oranı çalışılan kurumda açık olma oranından daha yüksek olmakla birlikte, yine de bu oran %12'yi aşmıyor. Çalıştığı kurumda ayrımcılığa uğradığını beyan eden katılımcılardan sadece biri üyesi olduğu sendikaya konu hakkında bildirimde bulunmuş ve yine sadece biri üyesi olduğu meslek örgütüne başvurmuş. Benzer şekilde özel sektör araştırmamızın verilerine göre, çalıştığı işyerinde ayrımcılığa uğradığını beyan eden 59 katılımcıdan 7'si bir sendikaya ve/veya bir meslek örgütüne üye ve hiçbiri üyesi olduğu sendikaya veya meslek örgütüne durumu bildirmemiş.

Anketimizde yer alan LGBTİ+'lara yönelik ayrımcılığa karşı alınması gereken başlıca üç önlemin ne olduğuna ilişkin soruya, "örgütlü mücadele ve dayanışma ağları" seçeneğini işaretleyerek cevap verenlerin oranı da hem kamu- da hem özel sektörde %20'lerde kalmış. Tüm bu bulgulardan yola çıkarak,

Türkiye’de çoğu sendika ve meslek örgütünün LGBTİ+ çalışanların güçlendirilmesi ve istihdamda LGBTİ+’lara yönelik ayrımcılığın önlenmesi konusunda etkili politikalar üretmeyi önceliklerinden biri haline getirmemiş olduğu sonucuna ulaşabiliriz. Ancak bunun Türkiye’ye özgü bir durum olduğunu söylemek de güç. Uluslararası Çalışma Örgütü’nün LGBTİ+’ların ekonomik ve sosyal haklarının sendikalar açısından öncelikli bir konu olmadığına ilişkin saptaması genel bir soruna işaret ediyor.

■ **Raporda değinilen bir diğer mesele de yasal mevzuatlar konusu. Yasalar LGBTİ+’ları ayrımcılığa karşı koruyor mu? -Özel sektörde yasaların korumadığı yerde şirket içi düzenlemeler anlamlı, yeterli oluyor mu?**

Hukuken Türkiye’de cinsel yönelim, cinsiyet kimliği ve cinsiyet özelliklerine dayalı ayrımcılığın yasaklanmamış olduğunu söylemek mümkün değil; Anayasa ve ilgili yasalar hangi temelde ayrımcılık yapılamayacağını düzenlerken bu temelleri tüketici olarak saymıyorlar. Ancak bunun kağıt üzerinde böyle olması, Türkiye’de mevzuatın LGBTİ+ çalışanları ayrımcılığa karşı koruyabildiği anlamına gelmiyor. Hukuk uygulamada sürekli yeniden inşa edilen bir alan. Çoğu zaman hukuk uygulayıcılarının hukuk kurallarını herkesin haklardan eşit biçimde yararlanabileceği biçimde yorumlamasını sağlayabilmek için özellikli önlemler alınması gerekiyor. Örneğin Anayasa’nın eşitlik ilkesini düzenleyen 10. maddesinde ya da İş Kanunu’nun eşit davranma ilkesini düzenleyen 5. maddesinde cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve cinsiyet özellikleri kavramlarının açıkça yer alması yasakoyucunun bu yöndeki iradesini hukuk uygulayıcıları açısından tartışmasız biçimde ortaya koyardı. Türkiye’de bu anlamda bir yasakoyucu irade olmadığı hepimizin malumu.

Ancak çalışma hayatı açısından bu durumun yine Türkiye’ye özgü olduğunu söylemek de güç. BM İnsan Hakları Yüksek Komiserliği’nin 2015 tarihli raporunda, devletlerin çoğunda ulusal mevzuatın, istihdamda cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğine dayalı ayrımcılığa karşı yeterli ve etkili koruma mekanizmaları içermediği, konuya ilişkin yasal düzenlemelerin bulunduğu bazı ülkelerde de ilgi normların etkili şekilde uygulanmadığı tespitinde bulunulmuş. Bu tespit karşısında elbette devletlerin yükümlülükleri devreye giriyor. Örneğin, Birleşmiş Milletler’in 2016 tarihli bir yayınında, çalışma hakkı bağlamında cinsel yönelim, cinsiyet kimliği, cinsiyet algısı ve cinsiyet özelliklerine dayalı ayrımcılığın yasal düzlemde açık bir şekilde yasaklanması gerektiği ortaya koyulmuş. Ancak istihdamda ayrımcılığın önlenmesi konusunda sadece yasal düzenlemelerin yeterli olmayacağının, bunların yanında toplumsal farkındalığın artı-

rılması, hesap sorulabilirliğin sağlanması ve ayrımcılığın nedenleri ve etkilerini ortadan kaldıracak önlemler başta olmak üzere etkili bir politika yürütülmesi gerektiğinin de altı çizilmiş. Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi'nin 2010 tarihli tavsiye kararında da benzer saptamalar var. Dolayısıyla, Türkiye dahil olmak üzere bu uluslararası mekanizmalara üye olan devletler açısından konuya ilişkin yükümlülükler net bir şekilde kendini gösteriyor: Cinsel yönelim, cinsiyet kimliği ve cinsiyet özelliklerine dayalı ayrımcılığın ulusal mevzuatta açıkça yasaklanması ve bu yasağın hayata geçmesi için gerekli tüm önlemlerin alınması, bu yönde etkili bir politika yürütülmesi. Bu anlamda Türkiye'de mevzuatın da hukuk uygulamasının da ne denli eksik olduğunu biliyoruz.

Diğer yandan, özel sektör araştırmamızın bulguları yasakoyucunun gerekli politikaları üretmediği durumlarda dahi işverenlerin inisiyatif olarak yapabilecekleri çok fazla şey olduğunu gösteriyor.

Son araştırmamızın verilerine göre, çalıştığı kurumda cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve cinsiyet özelliğine dayalı ayrımcılığı önlemeye yönelik mekanizmalar, LGBTİ+ çalışanların içerilmesine yönelik veya ihtiyaçlarına duyarlı uygulamalar olduğunu beyan eden katılımcıların oranı %10'larda kalıyor. Bu ne yazık ki çok düşük bir oran ancak bu oranın yükselmesinin yaratabileceği olumlu etkileri de yine araştırma verilerinden yola çıkarak saptamak mümkün. Bu tarz mekanizmaların olduğu ve etkili biçimde uygulandığı işyerlerinde LGBTİ+ çalışanlar arasındaki açık olma oranının anlamlı derecede arttığını görüyoruz. Bu niteliklere sahip işyerlerinde çalışan katılımcıların tamamen açık olma oranları %50'nin üzerinde seyrediyor. Hatırlatmak gerekirse, örneklem genelinde bu oran %17,4'tü. Ayrıca katılımcıların paylaşımları, resmi olarak bu tarz kural ya da kurullar veya uygulamalar bulunmasa da yazılı olmayan bir mutabakatın, LGBTİ+ haklarına duyarlı bir kurum kültürünün varlığının olumlu sonuçlar doğurabildiğini gösteriyor. Görüldüğü gibi, LGBTİ+ çalışanları güçlendirici mekanizmaların bulunduğu ve etkili biçimde işletildiği işyerlerine Türkiye'de özel sektörde nadiren rastlanıyor. Ancak araştırmamızın bulguları, bu mekanizmaların istihdamda cinsiyet kimliği ve cinsel yönelime dayalı ayrımcılık ile mücadele ve LGBTİ+ çalışanların güçlendirilmesinde temel önemde olduğunu net bir şekilde ortaya koyuyor.

■ Çalışma için yeni dönem planlarınız neler?

Geçtiğimiz 10 Aralık İnsan Hakları Günü'nde yaptığımız bir etkinlikte araştırma raporlarımızı tanıttıktan hemen sonra 2020 yılı araştırmasının hazırlıklarına başladık ve Nisan ortasında 2020 yılı anketimizi erişime açtık. Anketimize Kaos GL ve Merkezimiz web sayfalarından erişmek mümkün.

Daha önce de belirttiğim gibi, bu yıl ayrıca özel sektör araştırmalarının beş yıllık verilerini, kamu sektörü araştırmalarının da üç yıllık verilerini karşılaştırmalı olarak analiz eden yayınlar yapmak da planlarımız arasında.

■ **Son olarak, günlük yaşamda da çalışırken de birçok farklı ayrımcılık biçimiyle karşılaşabiliyoruz. Veya karşılaşmasak bile ikincil travma dediğimiz, dolaylı olarak bize gelen/ şahit olduğumuz ayrımcılık deneyimleri bizi etkileyebiliyor. İşinin bir parçası olarak yaptığın bu raporlama sürecinde seni bu açıdan zorlayan anlar var mı? Varsa, böyle anlar sonrası sana iyi gelen yöntemler neler oldu veya böyle yöntemler var mı?**

Hak savunuculuğu için etkili politikalar üretilirken en çok ihtiyaç duyulan şeylerin başında bir durum analizini mümkün kılacak veri ve bilgi kaynakları geliyor. Bu kaynakların oluşturulmasının sivil toplum örgütleri kadar akademinin de sorumluluğu olduğunu düşünüyorum. Bu sorumluluk kapsamında katkı verebildiğim her çalışma benim için sözünü ettiğin deneyimlerin etkilerine karşı en önemli mücadele aracı. Güçlendirme mekanizmaları oluşturulmasına katkı verebilmenin kendisinin çok güçlendirici olduğunu düşünüyorum. Birimizin özgürlüğü, hepimizin özgürlüğü çünkü.

■ **Ekleme istediğin bir şey var mı?**

Araştırmamız katılımcılarının paylaşımları Türkiye’de LGBTİ+ çalışanların öncelikli talebinin özgürlük ve görünürlük olduğunu ortaya koyuyor. Bunun özellikle altını çizmek istiyorum. Bu talebin yerine getirilebilmesinin koşullarından biri olarak hem genel hem de istihdam özelinde hukuksal güvenceye kavuşmak elbette dile getiriliyor. Ancak LGBTİ+ çalışanlar arasında toplumsal dönüşümün sadece hukuk eliyle sağlanmasının mümkün olmadığına ilişkin yaygın bir algının varlığından söz etmek mümkün. Bu çerçevede, LGBTİ+ çalışanların resmi makamlardan ve siyasi partilerden olduğu kadar işverenlerden, üniversitelerden, meslek örgütlerinden, sendikalardan, sivil toplum örgütlerinden de talepleri bulunduğu anlaşıyor. Araştırma raporlarımızın bu talebin daha duyulur hale gelmesine katkı sağlayacağını umuyorum.

Diğer yandan araştırmamızın bulguları LGBTİ+ çalışanların türdeş bir grup oluşturmadığını, koşulları ve ihtiyaçları çerçevesinde özellikle toplumsal cinsiyet ve cinsiyet kimliğinden kaynaklanan farklılıkların ilgili politikaların belirlenmesinde hesaba katılması gerektiğini gösteriyor. Konunun bu yönünün de altını çizmek isterim. Örneğin 2019 özel sektör araştırmasında trans kadın

katılımcılar arasındaki lisans, ön lisans ve lisansüstü mezunu oranının, örneklem genelindeki oran olan %82,4'ten %53'e düştüğünü görüyoruz. Diğer yandan trans kadın katılımcılar arasındaki işe alım süreçlerinde ve işyerinde açık olma oranları örneklem genelindeki oranlardan çok daha düşük. Buna rağmen, ayrımcı tutum veya uygulamayla karşılaşma oranları örneklem genelindeki oranların çok üstüne çıkıyor. Bu veriler, trans kadınlar açısından kapalılık stratejisinin daha zor işlediğini, bunun da ayrımcılık riskini artırdığını düşündürüyor.

Beki son olarak, yürüttüğümüz araştırmaların, daha ziyade halihazırda kayıtlı işgücüne katılmış LGBTİ+ çalışanların istihdamdaki durumuna ilişkin bir analizi mümkün kıldığı için altını çizmeliyim. Özellikle çeşitli nedenlerle kapalılık stratejisinin daha güç işlediği durumlarda, çalışma hayatına hatta nitelıklı bir çalışma hayatına giden yolu hazırlayacak eğitime erişimin kendisinin başlı başına ayrı bir mücadele alanı haline geldiğini belirtmek lazım. Örneğin, cinsiyet geçiş sürecinde ve cinsiyet kimliğinin hukuken tanınmasından sonra translar çalışma hayatında büyük engeller ve güçlüklerle karşılaşılıyorlar. Özellikle Türkiye gibi, trans hakları konusunda güçlendirici politikaların bulunmadığı ülkelerde, translar arasında işsizlik oranlarının daha yüksek olduğuna işaret ediliyor. Bu olgu, yine özellikle trans kadınlar açısından, kayıt dışı ve sosyal güvencesiz çalışma, tercihe bağlı olmayan seks işçiliği gibi, ayrımcılık bakımından ayrıca araştırılması gereken sonuçlara neden oluyor. Dolayısıyla son olarak, araştırmamızın bulgularının çalışma hayatı ve LGBTİ+'lara yönelik ayrımcılık konusunda çok katmanlı bir resmin ancak küçük bir parçasına ışık tutabileceğini, konunun farklı yönlerine ilişkin araştırmaların ve yayınların sayısının artmasının hak savunuculuğu açısından büyük önemde olduğunu belirtmek isterim.

“Müvekkil olmasına alıştıkları kişi artık bir avukat”

Evrin Demirtaş

“Lavanta Tavan” dosyamızda iş hayatından LGBTİ+’lar konuşacak. Lavanta tavan kavramı cam tavana benzer şekilde LGBTİ+’ların çalışma yaşamında üst düzey olarak addedilen karar alıcı ya da temsil edici nitelikteki görevlere gelebilmelerine yönelik engelleri ifade ediyor. Bütün tavanların yıkılması dileğiyle biz de kitabımıza başlıyoruz.

Kaos GL’nin Kadir Has Üniversitesi ile yürüttüğü özel sektör ve kamuda LG-BTİ+’lerin durumu araştırma sonuçlarına göre, özel sektörde de kamuda da LGBTİ+’lar gizlenmeye zorlanıyor, ayrımcılık işe alımdan başlıyor ve özellikle kamuda işyerinde nefret söylemi yaygın.

Peki LGBTİ+’lar iş hayatında neler yaşıyor? Sektöre göre farklılıklar var mı? Ayrımcılık çalışma hakkını nasıl etkiliyor? Bir yanda işsizlik diğer tarafta sömürü... Bu cendereden çıkış yolları neler? Tüm bunları ve daha fazlasını farklı sektörlerden LGBTİ+’larla ve uzmanlarla konuştuk.

Bir ay boyunca her Salı ve Cuma günleri yayınlanacak dosyada ilk konuğumuz Avukat Evrim Demirtaş. Mesleğe yeni başlayan genç Avukat Evrim Demirtaş’la, ruhsatını aldıktan birkaç gün sonra trans kadın bir avukat olmayı ve avukatların uğradıkları çalışma hakkı ihlallerini konuştuk. Bir baroda stajı reddedilen ve İzmir Barosu’nda stajını tamamlamak zorunda kalan Evrim, hem kendi yaşadığı ayrımcılığı hem de avukatlık mesleğinin ahvalini anlattı.

■ **Evrin selam. Öncelikle teşekkür ederim röportaj teklifimi kabul ettiğin için. Biraz kendinden bahseder misin?**

Evrin ben. 2018’de mezun oldum Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi’nden. İlk başta başka bir baroda stajım onaylanmamıştı, kötü süreçler geçirdim, ayrımcılığa uğradım. Sonra bazı bağlantılarla İzmir’e yerleştim, İzmir Baro-

su'nda staja başladım. Trans kadını aynı zamanda. İstedığım mesleği yapabildiğim için çok mutluyum.

■ **Avukat olmanın özel bir sebebi var mı?**

Çok klasik bir cevap olacak ama hukuk alanında çalışmanın insanı güçlü kılaçağına inanarak büyüdüm. Hem kendime hem de LGBTİ+'lara ve diğer dezavantajlı gruplara daha faydalı olabileceğime inandım. Ben avukat olmak için hukuk okudum, hakim veya savcı olmak için değil.

Avukatlığın güçlü bir meslek olduğuna inanıyorum. Bir avukat işini gerçekten çok iyi yaparsa birçok insanın birçok konuda hak kaybına uğramasının önüne geçebilir. Bu meslekte yaşadığım ve yaşayabileceğim insani tatminler beni çok mutlu ediyor. En basiti, bir trans kadın geliyor Kabahatler Kanunu'ndan haksız yere para cezası yazılmış. Hem bununla nasıl baş edebileceğini bilmiyor hem de bunu yapacak vakti de yok. Ben bunu biliyorum, onun haklarını koruyabilirim.

■ **Mesleğe yeni başlayan genç bir avukatsın. Stajın da yeni bitti ama genel olarak hem okuduğun sürede hem de staj döneminde alana dair izlenimlerin olmuştur. Bunları paylaşmak ister misin?**

Şu an birçok avukat bağlı çalışıyor, işçi avukat olarak çalışıyor. Avukat olmayan bir işçiye göre çok daha fazla bir iş yükü altındalar, çok büyük bir emek sömürüsü var ve aldıkları maaş yeni başlayan avukatlar için genelde asgari ücret. Şu an zaten pandemiden dolayı birçoğu işlerini kaybetmek üzereler. Çünkü zaten işveren avukat da idame ettirecek durumda değil.

Evet, avukata her zaman ihtiyaç var ama ne yazık ki Türkiye'de avukatın yapabileceği işler çok kısıtlı. Avukatın yapabileceği işler artmadan, hukuk fakültesi mezunları o kadar fazla ki... Mezun çok ve avukatın pasta dilimi hep aynı. Bu pasta sabit kalırken bundan faydalanan avukat sayısı hep artıyor. Böyle olunca da birileri birilerinin sırtına çıkıyor, emek sömürüsü başlıyor.

Bu pasta genişlese, ki Avrupa'da Amerika'da sistemlerde bu pasta çok daha büyük, durum daha farklı olur. Bu pasta genişlese avukat sayısı aslında şu an bile az. Gerçekten çok az. Türkiye'de Avukatlık Kanunu çok eski. Bu kanun ne zaman yazıldıysa avukatların yapacağı işler de hala o dönemki gibi. Kanun asla şu anki çağa hizmet etmiyor. Dolayısıyla avukatlar çok cüzi miktarlarda köle gibi çalıştırılıyorlar.

■ Pastanın artmasından kastın ne? Ne değiştirilebilir bu noktada?

Şu an aklıma pek bir şey gelmedi ama, Adalet Bakanlığı bununla ilgili çalışmalar yapabilir. Arabuluculuk, uzlaştırmacılık gibi şeyler dahil oldu son zamanda sektöre. Bunlarla ilgili çalışmalar yapılabilir. CMK ücretleri çok az, adli yardım ücretleri çok az bunlar arttırılabilir. Bunların kapsamı genişletilebilir.

Herkes için hak diyoruz, herkes için avukat, savunmaya özgürlük diyoruz ya; e parası yok cebinde. Adli yardımdan faydalanamıyor insanlar, çünkü adli yardımın şartları çok kısıtlayıcı.

■ Aynı zamanda avukatlar üstünde politik baskı da çok fazla artmış durumda.

5 Nisan Avukatlar Günü'ydü. Ama bunu biraz tartışmak gerekiyor. Mesleklerini yaptığı için tutuklanan avukat meslektaşlarımız var bizim şu an ne yazık ki. Genelgelerle kanunlar değiştiriliyor.

Bir avukatın müvekkiliyle olan ilişkisi savunmanın özgürlüğü kapsamı içerisindedir. Adil yargılanma hakkının vazgeçilmez bir parçası. Ama Türkiye'de avukatlar ne yazık ki mesleklerini yaparken bu tarz korkulara kapılabiliyorlar. Bazı müvekkilleri geri çevirmek zorunda kalıyorlar. Aslında orada yapacağımız şey çok basit, müvekkilin o konuyla ilgili haklarını savunuyoruz. Benim müvekkilin haklarını savunmam onunla aynı düşüncede olduğum ya da olmadığım anlamına gelmiyor, gelemes. Ama ne yazık ki Türkiye'de böyle bir algı var. Avukatları baskılayarak adaleti güçlendireceklerine inanıyorlar ama hayır, bu onların ütopyası fakat Türkiye'nin distopyası olacak.

Hukuk herkes için, azınlıklar için de. Azınlıktan başlar hukuk ve hak ihlali. Piramidin en altında azınlıklar vardır ama yukarıya doğru çıktıkça fark ederler hukuk sistemindeki sorunları. O zaman da "bu hukuk ne oldu, savunmanın özgürlüğü ne oldu, adil yargılanma hakkı ne oldu" derler.

■ Sence hukuk alanı LGBTİ+ dostu mu? Bunu değerlendirirken ayrıca şu gözle de bakmanı istiyorum, bazen bazı yerler örneğin gey dostu olur ama trans dostu olmaz ya, buradan da yorumlarsan sevinirim.

Hukuk sistemi ne yazık ki çok erkek ve eril bir sistem. Hukuk fakülteleri de zaten öyle. LGBTİ+'ları dahil etmesek, örneğin en basit kadın-erkek denkleminde bile kadınları dahi dışlayan bir meslek. Dolayısıyla bir trans kadının

veya trans erkeğin o adliyede, mahkeme salonlarında, icra dairelerinde, karakollarda olmalarını algılayamıyorlar.

İnanılmaz büyük bir ön yargı var. Sanki transların ve LGBTİ+ öznelerin beyni daha farklı çalışıyormuş ve bu beyin yapısı avukatlığa uygun değilmiş gibi davranıyorlar. Dolayısıyla bununla ilgili çok büyük ayrımcılık yaşıyor. İş ararken çok fazla ayrımcılık yaşadım. Stajımı yaptığım yeri çok kolay buldum ama para kazanmak için bir yer ararken inanılmaz korkunç şeyler yaşadım. Asla senin bu işi yapabileceğine inanmıyorlar.

Cis- hetero biri 1 çalışıyorsa, senin kendini ispat etmen için 10 çalışan gerekiyor. Çok daha fazla emek vermek, çok daha fazla esas bilmen gerek. Kendini bu şekilde ispatlaman gerek. İnsanlar sana karşı ön yargılı oluyorlar trans olunca.

Bilmiyorlar, tanımıyorlar ve bu da onların ön yargıları olmasına sebep oluyor. Kafalarındaki trans algısı ve LGBTİ+ algısı komik, eğlenceli falan. Bir sürü şey yapabilirler; insanları güldürebilirler, seks işçiliği yapabilirler, kulüplerde çalışabilirler ama avukatlık yapamazlar algısı var. Konu avukatlığa gelince, “avukatlık sert bir meslek, kadınlar bile çok fazla zorlanabiliyor müvekkil ilişkilerinde, bu nasıl yapacak?” gibi şeyler konuşuluyor. LGBTİ+ özneleri çok fazla yaktıramıyorlar bu mesleğe.

Mesleğin kesinlikle LGBTİ+ dostu olduğunu düşünmüyorum. En çağdaş avukatın kafasında bile “bir LGBTİ+ bunu yapabilir mi, bir trans bunu yapabilir mi?” gibi soru işaretleri var.

Transları eşcinsel ve bi+’larla kıyaslayacak olursak evet translar daha fazla zorlanıyorlar. Translar elbette daha fazla ayrımcılığa uğruyorlar ama geyler, lezbiyenler, biseksüeller çok rahatlar da diyemez kimse. Açık kimlikli bir sürü arkadaşım var neler yaşadıklarını ben çok iyi biliyorum. İnsanlar bunu ifşalanacak bir durummuş gibi düşünüyorlar. Meslek o kadar korkunç bir durumda ki, seni karşındaki avukat bir anda eşcinsel olmanla vurabilir. Seni üzebilir, kırabilir.

Zaten meslekte de ne yazık ki translar yeterince görünür değiller. Elbette bilemem kimin trans olup olmadığını, kişi kendisi bilir. Ama görünürlük açısından, sektör kesinlikle bilmiyor. Buna alışık değil insanlar şaşırıyorlar.

İcra Mahkemesi’nde ben duruşmaya girdiğim zaman hâkim şok geçirdi. Görüntümden alıkmadı, kimlikteki adım da değişmemiştii, konuşmaya başlayınca durdu ve kimliğinize bakabilir miyim dedi. Verdim kimliği, “nasıl yani?” dedi. Kadın çok şaşırdı.

Karakollarda da aynısı oluyor. Sektör alışık değil. Sektör bunu bilmiyor. İnsanlar LGBTİ+ özneleri mağdur olarak görmeye alışmış. Müvekkil olmasına alıştıkları kişinin orada hak savunan, müvekkilin hakkını arayan kişi olduğunu görmek çok şaşırtıyor onları.

Türkiye’de varolan hukuk sistemine baktığımız zaman insan hakları idealinin yeterince gerçekleştirildiğini söyleyemeyiz. Gel gelelim cinsiyet kimliği ve cinsel yönelimle ilgili düzenlemeler de mevcut değil. Örneğin siz uyum sürecinin başında olan bir kadınsanız ve uyum süreciniz resmi olarak bitmemişse, ruhsat fotoğrafınızı kravatlı bir şekilde çekirtmek zorundasınız. Benim ruhsat fotoğrafım kravatlı çünkü beden uyum sürecimi tamamlayacak ekonomik güçte olmadığım için henüz resmi olarak sonuçlandıramadım, kimliğimi almadım. Kimlikte devlet beni erkek atadığı için kravatla fotoğraf çekirtmek zorunda kaldım. Bu durum beni çok üzdü. Aynı durum trans erkekler için de geçerli. Hiçbir insan mesleğini yapabilmesi için herhangi bir operasyon geçirmek zorunda olmamalı. Bu kişinin kendi tercihi, hayata bakışdır diye düşünülmeli. Kişiler imkanları ve istekleri çerçevesinde ameliyat olup olmamaya karar vermeli ancak cinsiyet kimliği alanında bir düzenleme yapılmadığı için trans avukatlar bu noktada çok yoğun ayrımcılığa maruz kalıyorlar.

■ **Trans kadın olduğun için işsiz kalmaktan, kendi büronu açabilsen bile müvekkil bulamamaktan veya istediğin alanlarda çalışamamaktan kaygılı mısın?**

İş bulamamaktan çok korkuyorum tabii ki. İzmir’de iş bulamadığım için korkunç geçen 2 ayım oldu. Ama trans kadın olduğum için müvekkilim olmaya-
cağından hiç korkmuyorum. Yine de ben şu an işçi avukat olmak istiyorum çünkü bir büronun giderlerini döndüremem kaynağım olmadığı için.

Bunun yanında ne yazık ki ben çok fazla LGBTİ+ müvekkil bulabileceğime inanmıyorum. Özellikle biraz daha orta yaşlı olan kuşak kendine inanmıyor ve dolayısıyla bana da inanmıyor. Bunu bazen hissettiriyorlar bazen de açıkça söylüyorlar. Bugün mesela bir diyalog yaşadım. Bir trans kadın arkadaşım genelevde çalışan trans kadınların maruz bırakıldıkları bir ayrımcılık üstüne beni aradı. Ararken de önyargılıymış. İhtiyacı olan bilgileri verdim, verdikten sonra da şaşırdı bayağı. Ben üzülüyorum bu şaşkınlıklarına. Bunun alana zarar verdiğine inanıyorum. Kendimizin inandığı bir şeyi biz başkalarına inandıramayız. Ben bugün buna inanmasam İzmir’e gitmezdim.

Biz özneler kendimize inanmak, birbirimize inanmak zorundayız.

■ **Az önce bahsettiğin stajının bir baro tarafından reddedilmesi meselesiyle bağlantılı olarak şunu sormak istiyorum, baroların veya Türkiye Barolar Birliği'nin yapması gerekenleri yaptığını düşünüyor musun? Meslek örgütleriniz yeterli durumda?**

Barolar Birliği'nin yapması gerekeni yaptığını düşünmüyorum. Düşünmekten de öte görüyoruz zaten yaptıkları şeyleri. LGBTİ+ avukatları, engelli avukatları falan geçtim çoğunluk durumunda olan avukatlara bile bir faydası yok. Avukatının arkasında durduğunu düşünmüyorum ben.

Özel olarak baroları incelediğimiz zaman da, çağdaş barolar gerçekten avukatını ayırmıyor. Avukatı ister Cumhuriyetçi ister muhafazakâr ister sağcı olsun ayırmıyor. Ben İzmir Barosu'nda bu örneği yaşadım. İzmir Barosu en azınlık avukatının da hakkını koruyor, tabi madileyebileceğim yerleri var ama, en çoğunluk grubunda olan avukatının da haklarını koruyabiliyor. Bunu görüyorum ben.

Bu tabi benim gözlemim. Belki başka bir arkadaş başka bir şey görür ve onu anlatır ama benim deneyimim bu. Ben açık kimlikli bir trans kadındım ve pozitif ayrımcılık dahi görmedim. Bu benim çok hoşuma gitti.

■ **Stajının reddedilmesi süreci nasıl oldu?**

Stajımın reddedildiği baro stajımı reddederken hiçbir hukuki gerekçe sunmadı. Azınlığa karşı duyulan bir öfkeydi. Açık kimlikli LGBTİ+ özne olduğum için duyulan bir öfkeydi. Bana bu yazılı bir belge olarak gelmedi. 3 tane ret oyu olduğunu biliyorum sadece.

Ben zaten bu baroda stajıma başlamak istemiyordum. Burada sıkıntı yaşayabileceğimi biliyordum. Birkaç arkadaşım sorun yaşamazsın, barolar çağdaştır deyince yaşadığım şehirde başvurdum. Hemen çalışmaya da başlamıştım bir büroda. Bekliyorum bekliyorum onay yazım gelmiyor. Onay yazım TB-B'ye gitmiyor, kimlik için süreç yürütmüyorum falan. Ve bana 3 tane ret oyu olduğunu, TBB'ye gideceğini ve oradan onay gelince staja başlayacağımı da söylemiyor kimse. Bir türlü askıya çıkmayınca orada bir madilik olduğunu anladım çünkü avukatlık kanununda verilen süre de geçmişti. Sonradan öğrendim ki ret yemişim.

Gerekçe benim cinsiyet kimliğimdi, trans kadın olmamdı. Bunu hatırladıkça çok üzülüyorum, yıkılıyorum. Okulda ayrımcılık yaşamışımdır, hocalarımdan ayrımcılık yaşamışımdır, sağcı gruplardan kaynaklı ayrımcılık yaşadım ama

hiçbiri beni bu kadar etkilemedi. Hayalimdeki mesleği yapamayacağım sandım. O yaşadığım ayrımcılığın inanılmaz psikolojik sonuçları oldu bende, yeni yeni atlatıyorum.

■ **Ben hala neden TBB'ye gittiğini, gerekçesinin ne olduğunu anlayamadım.**

Gerekçe kısmı boştu.

■ **TBB'ye giderken nasıl gidecekti peki? Nasıl değerlendirecekti TBB bunu?**

Onu bilmiyorum ben de gerçekten. Benim danıştığım meslektaşlarım stajımın yanması gibi bir durum olmadığını, sadece evraklarımı TBB'nin inceleyeceğini söylediler bana. O kadar mantıksız ki...

■ **Gerçekten şaşırtıcı bir durum. Normalde hangi durumlarda TBB'ye yolluyorlar?**

Avukatlık Kanunu'nda staja kabul ve avukatlığa kabul şartları mevcut. Çok istisnai durumlarda bu şartları taşımadığınız takdirde ya da kanunda belirtilen suçları işlemişsiniz staja kabul edilmeyebilirsiniz. Belli bir yılın üstünde hüküm almış olmak gibi durumlar var. Bunların hiçbiri bende yoktu. Staj sonrasında ruhsatım gelene kadar da bir sürü paranoya yaşadım bu yüzden.

O süreçte kişiler kendi nefretleriyle aldılar bu kararı, ayrımcılıklarını işlerine yansıttılar.

■ **Sonra ne oldu peki?**

Sonra ben İzmir'e gittim. Yani zaten burada kalmak istemiyordum ama ekonomik açıdan şehir değiştirmem mümkün değildi. Kiralar falan da çok yüksekti. Burada normal bir paraya iyi bir yerde oturabilecekken İzmir çok daha pahalıydı buraya göre. Yaşadığım şehirden çıktım, stajyerken zaten çok az para alacağım gibi durumlar vardı, zorlandım bayağı.

Planım normalde 5-6 ay yaşadığım şehirde stajımı yapıp, kenara biraz para koyup aynı zamanda biraz da diğer şehirlerde çevre oluşturduktan sonra taşınmaktı. Ama bu şekilde olunca çok hızlı bir değişiklik yapmam gerekti çünkü burada TBB'den kararın gelmesini beklesem şu an hala stajyerdim. Vakit kaybı bayağı...

Aldım çantamı elime, gittim İzmir'e.

■ **Geçmiş olsun tekrar. İzmir Barosu'nda LGBTİ+ Hakları Komisyonu'nda yer alıyordun. Komisyonun kurulma süreci de yaptığı çalışmalar da herkesi heyecanlandırdı. Biraz da oradan bahsetmek ister misin?**

Ben komisyon kurulduktan sonra dahil oldum. Şu an Ekin'le birlikte koordinatörüyüm. Barolardaki komisyonlar gönüllülük esasıyla çalışıyorlar. Biz de bu sebeple vaka özelinde çalışma fırsatı çok fazla bulamıyoruz. Amacımız, avukatların ve baroların LGBTİ+'ları tanınması ve desteklemesi. Bundan sonraki amacımız da tabiki kişi LGBTİ+ olmasından kaynaklı bir ayrımcılığa maruz kalıyorsa bu konularda yardımcı olabilmek. Ama derneklerin yaptığı işe çok girmiyoruz. Giremiyoruz da zaten, bunun için henüz yeterli donanımımız yok.

■ **Hukuk alanına baktığımızda hukukun kendisinin çok eril olduğunu görüyorum. Ve aslında yaptığın, yaptığınız şey de bu eril döngü içinde bir nefes alma alanı bulmaya çalışmak. Bu mümkün mü?**

Nefes almak gerçekten çok zor. Ben bu mesleği gerçekten çok yapmak istemesem 6 ay önce bırakır giderdim. Adliyeler o kadar eril ki nefes almak çok zor, aradan sıyrılabilmek çok zor. Erkeksen sözün geçiyor. Eğer sen kadınsan, LGBTİ+ özneyse çok fazla ciddiye alınmıyorsun ve bunun için de ayrıca bir mücadele vermen gerekiyor.

İlk haftamda polisle kavga ettim mesela. Kimliğim gelmemişti ama belgem var. Beni almıyorlar avukat girişinden! Stajyerler normalde bu belgeyle geçiyorlar. "Ne malum bu belgeyi kendin doldurmadığın?" gibi bir yanıt verdi bana. Benim işim gücüm yok oturup adliye girmek için resmî belgede sahtecilik yapacağım. Devlet ne kadar erile, adliyeler de o kadar eril.

Ben kendime gerçekten çok güveniyorum. Hukuki bilgime, çalışkanlığıma çok güveniyorum. Bunu söyleyince de yine aynı eril döngüde yadırganıyorsunuz.

■ **Bu eril döngüde nasıl iyi kalıyorsun?**

Motivasyonum yüksek ve hayal ediyorum. Mesleki başarılarıma dair hayallerimi kafamda canlandırıyorum. Ben kendimi 5 yıl sonra nerede görmek istiyorum? Bu soruya yazılı olarak kendi kendime cevap veriyorum. Planlarımı yazıyorum, yaşama ihtimalim olan iyi ve kötü şeyleri yazıyorum. Bunların beni bezdirmeyeceğine ve yıldırmayacağına dair inancımı tazeliyorum.

Geçen yıl bu zamanlar kendimi 1 yıl sonra avukat olarak görmek istiyordum. Motivasyonum buydu, buna kilitlenmişim. 1 yıl boyunca sadece bunun için yaşadım İzmir’de. O motivasyon bana çok iyi geliyor.

Evet bazen çok ciddi bir ayrımcılık yaşıyorum. Mesela bir gün icra mahkemesinde duruşmaya girdiğimde erkek bir hâkim beni gerçekten çok kötü bir şekilde aşağılayarak bana “sen bu işi yapabileceğine inanıyor musun?” dedi. Hiçbir şey olmadan bunu söyledi. Ben de “evet, neye dayanıyorsunuz bunu söylerken? Davayla ilişkisi ne bunun?” dedim. O da ben yapabileceğine inanmıyorum ben bile zorlanıyorum dedi. Erkek ya, o bile...

O gün ben eve geldim, ağlıyorum. Galiba yapamayacağım, bu ayrımcılığa maruz kalmak istemiyorum diye ağlıyorum. Zaten kazandığım bir para yok, sürekli de ağlıyorum. 1 yılda 5 yıl falan yaşlandım. Sonra, bir kişinin yaptığı bu ayrımcılığın beni etkilememesi için motive oldum tekrar. Kendime 3 saat depresyon zamanı tanıma kararı aldım, böyle anlar yaşayınca.

Fakat şunu da söylemeliyim, çok olumlu yaklaşımlar da oluyor. Bazen öyle polislerle karşılaşıyorum ki mesela, bana “helal olsun” diyor. Bir duruşmada mesela karşı taraf çıktığı zaman salondan “sen çok iyi yerlere gelirsın umarım, helal olsun” diyenler oluyor. Bunlar da beni motive ediyor. Yalnız olmadığımı hatırlıyorum ve bu da beni mutlu ediyor.

■ “Sen aslında bayağı prekarya oluyorsun” /Aside

Gece hayatında DJ’liğin yanı sıra garsonluk ve barmenlik gibi işlerde de çalışan Aside ile müzik sektöründe LGBTİ+ olmayı, gece hayatında çalışmayı, güvencesizliği ve görünmeyen emeği konuştuk.

■ Merhaba. Röportaj teklifimi kabul ettiğin için çok teşekkür ederim. Biraz kendinden bahseder misin? Neler yapıyorsun hayatta?

2 yıl öncesine kadar İTÜ’de mühendislik okuyordum. Ondan önce de katlanamayıp Anadolu lisesine geçiş yaptığım bir fen lisesi geçmişim var. Hep mühendis olsun, doktor olsun, bir şey olsun diye ailem tarafından bu tarz bir eğitime “maruz bırakıldım” aslında. Sonrasında, üç yıl önce mühendislik okumayı bıraktım ve elektronik müzikle ilgilenmeye başladım, ne kadar istediğimi fark ettiklerinde ailem de desteklemeye başladı sonrasında. Müzikle hep ilgiliydim ama bilgisayarımdan müzik yapabileceğimi bilmiyordum mesela. Ardından biraz perküsyon, müzik teorisi, solfej dersleri aldım. Bir şekilde kendimi eğitmeye çalıştım. Müzik üretiyorum ve DJ’lik yapıyorum. Bir yandan da garsonluk yapıyorum.

■ **Ne kadar zamandır DJ'lik yapıyorsun ve neden DJ'lik yapmayı, müzikle uğraşmayı tercih ettin?**

Bir buçuk yıldır DJ'lik yapıyorum. Neden yaptığıma gelince, çünkü sevdiğim şarkılardan bir bütün oluşturmayı, bir atmosfer yaratıp bunu insanlara sunmayı, onları dans ettirmeyi seviyorum. Müzik ise en büyük tutkum diye bilirim.

■ **Mesleğini yaparken açık kimlikli misin? Tüm işverenlerin veya çalıştığın yerde dinleyicilerin bir lubunya DJ olduğunu biliyorlar mı?**

Açık kimlikliyim ve gizlendiğim süreçler olmuyor. Açık kimliğimle bir alanda bulunmak bana rahat hissettiriyor. Bu sebeple yaptığım işleri açık kimliğimle yapmak istiyorum, bu benim için önemli ve bunu yapabiliyorum.

Şu ana kadar lubunya olduğum için başka bir sanatçıdan daha az paraya, daha farklı koşullarda çalıştığım olmadı.

Lakin müzik sektöründe zaman zaman LGBTİ+ olduğum için veya beyaz olmadığım için ciddiye alınmadığımı hissediyorum.

■ **Nasıl bir ciddiye alınmama durumu bu? Nasıl hissettiriyorlar?**

Direkt iletişim kurmayarak hissettirebiliyorlar mesela. Aslında her mekanda olmasa da bazı mekanlarda da hissettiğimi söyleyebilirim bunu. Direkt LGBTİ+'sın ve seni ciddiye almıyoruz demiyorlar ama neden ciddiye almadıklarını düşündüğümde başka bir sebep göremiyorum. Çünkü birlikte çalıştığım sanatçılara daha fazla alan açılırken bana açılmayan alanlar olduğunu gözlemleyebiliyorum.

Bir mekanın müzik direktörüyle böyle bir şey yaşadım mesela. Bu mekanda çalmak istediğimi söylemiştim ve tarzımı öğrenmek için set atmamı istemişti. Ben de paylaştığım setlerden ikisini ona da gönderdim. Bana geri dönüş yapacağını söylemesine rağmen üzerinden 3 ay geçtikten sonra hâlâ geri dönüş yapmamıştı. Ben o mekana gittiğimde tekrar konuştum o kişiyle ve bana tekrar "sen ne çalışıyordun" gibi şeyler sordu. Ben ona aslında zaten setlerimi yollamıştım. Çoğunlukla house, breaks ve tekno çalıştığımı ama genre spesifik bir çalışma olmadığını; tek bir genre'a bağlı kalmadan eklektik setler oluşturmaya çalıştığımı söyledim. O da mekanında çok fazla house çalınmadığını söyledi. Ama ben o mekanda house çalıştığımı biliyorum. O mekanda house çalan kişilerin özelliklerine baktığımda da o kişilerle benim aramdaki

farkın onların beyaz heteroseksüel erkekler olması olduğunu görüyorum. Benden daha yetenekliler mi bu tartışmaya açık ama bana neden şans verilmiyor diye düşündüğümde bu tarz sebepler geliyor aklıma.

■ **Gece hayatında çalışan insanlar için sigorta, güvenceli çalışma, iş güvenliği gibi meseleler çok gündem olmuyor. Buraya dair söylemek istediğin bir şeyler var mı?**

Gece hayatında sadece DJ'lik yapmadım. Garsonluk, barmenlik gibi çeşitli işlerde de çalıştım. O yüzden bu alanın parça parça bir kısmını deneyimledim. Garson ve barmen olarak çalıştığım mekanların çoğunda insanların güvencesiz şekilde, günlük yevmiyeyle çalıştığını biliyorum. Sen aslında bayağı prekarya oluyorsun. O iş devam ettiğinde geleceğini görmediğin, kariyer planı yapamadığın, aynı yerde sayıkladığın, güvencesiz olduğun, esnek çalışma saatlerinde çalıştığın bir hale dönüşüyor.

Mesela ben barboyluk yaparken bira fıçısı da taşıyordum. Bira fıçısı taşırken belim sakatlandı ve o mekan da bana sağlık sigortası yapmamıştı. Ne oldu? Benim belim sakatlanmış oldu, o işte çalışmaya devam edemedim. O iş yerinde günlük 70 lirayla çalışıyordum, belimin sakatlandığıyla kaldım.

Her mekanda da bu böyle değil tabi. Mesela şu an çalıştığım yerde hem garsonum hem de DJ'im. Bu mekan daha açılmadı, tam açılacağı sırada pandemi süreci başlamış oldu, biz de ücretsiz izne çıktık ama burada ben sigortalı çalışıyordum.

■ **Şu an başladığın yerde hem garsonluk hem DJ'lik yapıyorsun. Daha önce de garsonluk deneyimin olmuş. İşin bu kısmından biraz daha bahseder misin?**

Mekandan mekana çok değişiyor. Ben üniversiteye başladığım zaman kendi harçlığımı çıkarmak için çalışmaya başlamıştım. İlk başlarda deneyimsizdim ve deneyimsizken hem iş bulman daha zorlaşıyor hem de daha kötü koşullarda çalışıyorsun. Beşiktaş'ta bir barda işe başlamıştım, günde 10-11 saat çalışıp 50 TL alıyordum. Mekan da çok yoğun bir mekandı ve eve döndüğümde o kadar yorgun oluyordum ki gider gitmez uyuyakalıyordum. Ertesi gün uyanıp yine işe gidiyordum ve yine işi bitirip eve döner dönmez uyuyakalıyordum.

Sonrasında çalış çalış deneyim elde ediyorsun ve 50 liraya çalışmak zorunda olmuyorsun. Yine sigortasız çalışıyorsun ama biraz daha iyi bir paraya çalışıyorsun. Deneyim elde ettikçe daha rahat işlerde de çalışabildim. Öyle bir süreç oldu benim için.

- **Hem gece hayatı hem de müzik sektörü lubunyaların yoğun olduğu bir sektör gibi duruyor. Ama aslında çok büyük bir alandan bahsediyoruz hem gece hayatında hem de müzik sektöründe. Bu büyük alanda yeterince yer bulabiliyor mu LGBTİ+'lar? Sektörün sence lubunyalar için avantaj veya dezavantajları var mı?**

Lubunyalar olarak zaten gece hayatında örgütleniyoruz ve sosyalleşiyoruz. Artık mekanlarımız var ve gece hayatında varız. Lubunya DJ de çok fazla var, lubunya mekan sahipleri var. Buna bir avantaj diyemem, bu olması gereken. Sadece diğer iş alanlarına kıyasla daha güvende hissettiğim bir alan gece hayatı.

Ben bir buçuk, iki yıldır DJ'lik yapıyorum ve bu sektörün bütününe deneyimlemedim açıkçası. Ne kadar bir kısmını deneyimlediğimden de emin değilim. Ama mekanlara gidip etrafına bakındığında orada ne kadar lubunya olduğunu az çok anlayabiliyorsun. Veya bir gecenin line-up'ına baktığında kaç kadın çaldığını görebiliyorsun. Ortaya çıkan tabloda cis- hetero erkeklerin çok daha fazla yer aldığı çok net bir şekilde ortada oluyor. Bu mekanların LGBTİ+ görünürlüğünü çok fazla hesaba kattığını düşünmüyorum.

- **LGBTİ+'ları destekleyen mekanların veya organizasyonların bunu vitrin meselesi haline getirdiği oluyor mu sence? Çalacağın yeri veya beraber çalacağın insanları seçerken oranın politik duruşuna dair soru işaretlerin, kaygıların oluyor mu?**

Bu vitrin olma meselesini bazen hissediyorum açıkçası. Sadece mekanlarda değil etkinlik düzenleyen insanların veya oluşumların da bunu yaptığını düşünüyorum. Buna dahil olduğun zaman yine kendini madi bir şeyin içinde bulabiliyorsun. Yaptığın şey kuir sanatçılar için, kuir gece hayatı için değerli ve önemli olabiliyor ama sonradan geriye dönüp baktığında "ben o etkinlikte çalmakla ne kadar doğru bir yerde konumlandım?" diye düşünmemek elde değil.

Birlikte çalacağım kişilere veya çalacağım mekanlara dair politik kaygılarım oluyor aslında ama bu bir iş olduğu için, mekanların politik duruşunu ne kadar önemsesen de para kazanmak zorundasın hayatını idame ettirebilmek için. Bazı şeyleri görmezden gelmek zorunda kalabiliyorsun.

Bundan iki yıl önce konuşsaydık, bir bira markasının sponsor olduğu etkinlikte yer almayı asla desteklemeyeceğimi, bu markanın kapitalist bir şirket olduğunu, insanların emeklerini sömürdüğünü söyledim. Ama cebimde para olmadığından tamam ben burada çalışacağım ve kiramı ödeyeceğim diyebiliyorsun.

Veya çok havalı bir kulüp var, şehrin en fiyakalı yerinde ve fiyatları da yüksek. Buranın kitlesinin ne benim içinde bulunduğum sosyal grupla ne de ekonomik sınıfla uzaktan yakından ilgisi yok. Ama ben burada çalınca kiramı ödeyebiliyorum, istediğim müziği de çalabiliyorum. Bazen düşündüğüm şeylerden ödün verip şirketlerin, mekanların, organizasyonların tavırlarını veya politik duruşlarını önemsemeden çalabiliyorum oralarda.

■ **Lubunya mekanlarda veya lubunya partilerde çalmakla, diğer yerlerde çalmak arasında bir fark oluyor mu senin için?**

Seçtiğim müzik çok net farklı oluyor. Lubunya partilerinde kendimi daha özgür hissediyorum, istediğim şeyi çalışıyorum. Ama bunu her lubunya mekan için söyleyemem, lubunya partiler için söyleyebilirim. Mesela kuir bir mekan var Beyoğlu'nda, ben orada istediğim müziği çalamıyorum her zaman. Orası istediğim müziği çaldığımda mekanın işletmecisi tarafından müdahale edilen bir mekan.

Ben paraya ihtiyacım olduğu için burada çalmaya devam ettim bir süre ama artık bunu yapmak istemediğim bilincindeyim. Ben ne çaldığıma karışılmasını istemiyorum. Bunu para kazanmam gerektiği için söyleyemiyordum bir süre öncesine kadar ama artık kafam daha net.

Yine de lubunya partilerde genellikle daha özgür hissediyorum. İstedikim şeyi çalabiliyorum.

■ **Gece hayatında bir lubunya olarak hem iş üreten, müzik yapan hem de bazen hizmet alan konumunda olduğun da oluyor. Gece hayatında var olmanın her iki tarafında da duruyorsun. İkinin de muhtemelen zorlukları ve keyifli tarafları vardır. Senin için bu yanları neler?**

Gece hayatında beni asıl zorlayan şey, uyku düzenimi ayarlamakla ilgili oluyor. Yoğun çaldığım ya da partilediğim dönemlerde sabahları uyuyorum ve uyku düzenim yüzünden depresif bir ruh haline bürünebiliyorum. Aynı zamanda alkol kullanımı vs. gibi şeyler zorlayabiliyor.

Bir de insanlar tabii. Hayatımın büyük bir çoğunluğunu bir ucube gibi geçirdiğim için üniversite dönemine kadar çok sosyal bir insan değildim. Gece hayatında beni zorlayan bir diğer şey de sürekli olarak insanlarla sosyalleşmek. Kendimi çok rahat hissetmeyebiliyorum bu sosyal halden. Bazen sadece gidip, çalıp, dönmek istiyorum. Ama bazen zorlarsa da seviyorum genel olarak.

- **DJ'liğin bir de görünmeyen emek verdiğiniz bir kısmı var. Sadece oraya çıkıp kaldığınız süre değil, hazırlık aşamaları da var. Öncesi ve sonrası olan bir süreçten bahsediyoruz aslında. Senin için bu hazırlık kısmı, görünmeyen emek kısmı nasıl gelişiyor?**

Sürekli olarak müzik dinlemen gerekiyor. Bu benim aslında zaten yaptığım bir şeydi ama bu bir iş haline gelince gereklilik durumunu alıyor. Müzik dinlemem lazım, iyi şarkılar bulmam lazım ve bunları setlerimde efektif şekilde kullanmam lazım bakış açısıyla dinlemeye başlıyorum.

Aynı zamanda başka bir işte çalışıyorsan zorlayan farklı yanları da oluyor. Etkinlikler genelde Cuma ve Cumartesi günleri gece saatlerinde gerçekleşiyor. Eğer ertesi gün erken kalkman gerekiyorsa ya hiç uyumadan işe gidebiliyorsun veya sadece birkaç saat uyuyarak çalışman gerekebiliyor

Bir de sosyal medya kısmı var. Benim şu ana kadar gözlemlediğim kadarıyla, DJ olman için sanırım sosyal medyada da popüler olman, sosyal medyayı iyi yönetmen ve kendini daha görünür kılmam gerekiyor. Ben bunu çok iyi yönetebildiğimi düşünmüyorum. Ve yapmak istiyor muyum bunu da bilmiyorum. Kendimi olmadığım biri gibi göstermek istemiyorum. Sürekli olarak sosyal medyada paylaşım yapan bir insan haline dönüşmek istemiyorum çünkü bana iyi gelmiyor.

- **Bunu yapmadığında üzerinde bir kaygı hissediyor musun başarılı olamamaya dair?**

Üzerimde net olarak popüler çocuklarla iyi geçinme baskısını hissediyorum mesela ama yapamıyorum. O kişi değilim, hiçbir zaman olmadım. Okulun popüler çocuklarıyla iyi geçinen, onlardan onay alarak popülerleşen biri olmadım hiçbir zaman öyle bir dinamiğin içinde bulunamıyorum.

Çünkü zaten popüler olmak için sağlam tüketmen gerekiyor mesela. Gerek giydiğin kıyafetler, tarzın ve gittiğin mekanlar olsun gerekse arkadaşlık kurduğun kişilerin birbiriyle bağlantılı olduğu bir dinamik var ve ben bunu hayatımın hiçbir döneminde gerçekleştiremedim. O yüzden biraz daha outsider olarak tanımlıyorum kendimi. Popüler çocuklarla çok iyi geçinemiyorum ve onların koyduğu kurallara çok uyamadığım için de biraz dışlanmış hissediyorum açıkçası.

■ **Bahsettiğin sence sektörün genel sorunu mu yoksa sadece senin yaşadığın bir problem mi?**

Bence sektörün genelinde olan bir sorun bu. Ben net bir şekilde deneyimledim.

■ **Geleceğe dair kafanda nasıl hedefler var? Umutlu musun?**

Ben umutluyum açıkçası. En azından kendimle ilgili ve kuir gece hayatıyla ilgili olarak umutlu hissediyorum. Güzel şeyler oluyor. DJ'liğin yanında müzik prodüksiyonuyla da ilgileniyorum. İki ayrı proje üzerinde çalışıyorum bir süredir ve önümüzdeki yıl iki ayrı EP yayınlamayı düşünüyorum.

“Ders verirken homofobiye de unutuluyorum başka derter de”

ABB

Konuğumuz ABB Afrodith. İstanbul gece hayatından da tanıdığımız ABB ile, mesleği olan İngilizce Öğretmenliği hakkında konuştuk.

■ Önce biraz kendinden bahseder misin? Neler yapıyorsun?

Çok gencim aslında, 31 yaşımdayım. Hatay doğumluyum. Aslen İngilizce öğretmeniyim ama mesleğimin son 5 yılında aslında öğretmenlikten ziyade eğitim tasarımcılığı, eğitim yöneticiliği işleriyle uğraştım.

Son 2 yıldır da bir vakıf okulunda bölüm başkanlığı ve direktörlük yaptım. Bunun yanı sıra bir yandan da “dünya öğrencisi, dünya çocuğu yetiştirme” politikasını kendime görev belirlediğim için doktora devam ediyorum. Doktora programım içerisinde de IB (Uluslararası Bakalorya) dersleri alıyorum. Bu ders içinde çalıştığımız çeşitli başlıklar sayesinde lubunyalığı dersin içine taşıyabiliyorum. Veya ders içinde topluma yararlı hizmet üretirken lubunya sanatını da dahil edebildiğim alanlar açıyorum.

Yani aslında baktığımda hayatımın son 1 yılını şekillendirirken, ki bu sizlerle tanışmamla birlikte oldu, lubunyalığı eğitim hayatına nasıl katabilirim araştırmalarıyla geçti ve IB’de bunu çok sorunsuz yapabileceğimi fark ettim.

Bunun dışında 28. İstanbul LGBTİ+ Onur Haftası Komitesi’nde gönüllüyüm. Parti, etkinlik ve dış lobi komisyonlarındayım. BÜ LGBTİ’nin fahri gönüllüsüyüm. Pembe Hayat’ta gönüllüyüm. Şişli Kent Konseyi LGBTİ+ Meclisi Eğitim Komisyonu’nda görev alıyorum.

■ **Daha önce hiç devlet okulunda çalıştın mı? Çalışma hayatının aşamaları nasıl gelişti paylaşabilir misin?**

Bir üniversitede çalıştım o dönemde hatta Sırnak'a İngilizce öğretmeni olarak atandım, gittim, 1 gün kaldım geri geldim. Hatta o yüzden cezaya da düştüm 2 yıl KPSS'ye giremedim. Üniversitede çalıştığım süreç çok güzeldi çünkü dış ilişkiler ofisinde çalışıyordum. Orada profesyonel olarak çalışmadığım süreçte de gönüllü olarak da çalışıyordum. Dolayısıyla tanıdığım ekip-ti, insanlar beni biliyorlardı. Profesyonel olarak çalışmaya başlamadan önce kimliğimi açıklamamıştım ama herkes neyin ne olduğunu anlıyordu. Hafif kırığımsıyım.

Profesyonel olarak çalışmaya başladıktan sonra bir güven geldi bana ve açık kimlikle çalışmaya başladım üniversitede. Bölüm başkanım da, departmandaki sorumlu olduğum kişi de biliyorlardı. Ama bunu tüm üniversite çapında asla yaşamadım. O zaman şehirde bir de bir LGBTİ+ derneği kurulmuştu. Gezi sonrası, dernek kurulmuş, işler çok iyi gidiyor falan onun özgüveniyle açılmıştım ama çalıştığım ortam zaten çok onu kabul edebilecek bir ortamdı. Herkes aşırı beyaz, farklı farklı bölümlerden hocalardı. O yüzden hiç sıkıntı yaşamadım.

Avantajını gördüm mü evet gördüm. Biz bu pozisyona 3 kişi başvurmştuk ve çeşitli sebeplerle diğer ikisine kıyasla lubunya olmanın faydalarını gördüğümü düşünüyorum.

■ **Şu an çalıştığın yerde açık mısın?**

Ben aslında hiçbir zaman gizlemedim. Kimse bana bunu sormaya cesaret edemedi çünkü o şekilde dizayn ediyorum bütün ilişkilerimi. Sorduğunda doğru cevabı vermekten çekinmeyeceğim kişilerin sormasına müsaade ediyorum ve onlara açıgım. Ama sorduğunda doğru cevabı vermem halinde sıkıntı yaşayacağımı düşündüğüm kişilerin sormasına müsaade etmiyorum.

■ **Hem açık kimlikli çalıştığın bir dönem olmuş hem de şu an tam olarak herkese açılmadığın bir dönem yaşıyorsun. Bu iki süreç arasında nasıl farklar var senin için veya fark var mı?**

Mutlaka oluyor. Üniversitede çalışırken daha yaratıcı ve daha büyük düşünabiliyordum ama şu an öyle düşünemiyorum. Mesela materyal hazırlarken koyduğum içerikte yalnız bir anne var ve iş yerindeki bir kadından hoşlanı-

yor, bunu koymak istediğimde kendimi çok sorguluyorum. Ama üniversitede çalıştığım dönemde çok daha rahattım.

Biraz şununla da alakalı, şu an çalıştığım işte sadece çalıştığım kişilerle bir iş yapmıyorum. Aslında çocuklarla bir iş yapıyorum ve Milli Eğitim Bakanlığı'nın bu konudaki sınırları çok net. Öğretmenlik mesleğine uygun olmayan davranış olarak nitelendirilip diplomamın elimden gitmesine dahi sebep olabiliyor. Belki de bu yüzden aslında öğretmenlikten tamamen uzaklaşıp eğitim tasarımcılığı ya da insan kaynakları sektöründeki İK eğitim departmanlarına yöneldim ve kendimi o yönde geliştiriyorum.

■ Nefes almaya ihtiyaç duyduğun galiba?

Kesinlikle.

■ Peki ayrımcılığa maruz kaldığını hissediyor musun? Böyle anlarda başa çıkma yöntemlerin neler oluyor?

İşe alım süreçlerinde sanırım biraz alıktırdığım için sorunlar yaşıyorum. Bir de biraz daha bakımlı gidince görüşmeye daha fazla dikkat çekebiliyor. Bu sebeple kaçırdığım işler oldu. Örneğin bir vakıf okuluna başvurduğumda tüm mülakatlarını verdim, bölüm başkanlarıyla yapılan görüşmeler de çok iyi geçti. Sonrasında İK müdürü teftişi sırasında referans listemden daha önce çalıştığım kurumdaki müdürümü arıyor. "Biraz feminen ama sanki, bu konuyla ilgili ne düşünürsünüz?" diye bir soru yöneltiyor eski müdürüme. Bu diyaloglar sonucu ben bu işe alınmadım. Benden kıdem yılı olarak 2 yıl daha az olan birisi alındı aynı pozisyona.

Ama onun dışında diğer yerlerde ben branşımın kaymağını yedim aslında biraz. Nitelikli öğretmenin az bulunduğu bir branş. Bir de ben 2014 yılından beri genelde öğretmenlik pozisyonlarına başvurmadım. Başvurduğum pozisyonlarda da işverenler yüksek lisansı olsun, yayınlamış makalesi olsun gibi şeylere bakıyor. Orada zaten skala daralıyor, onun avantajını yaşadım.

İşe alım sürecinde bir diğer yaşadığım sorun da eğitimden ayrı bir sektör ama Türk Hava Yolları'nda oldu. İngilizce sınavdan 5 üstünden 5, psikolojik değerlendirme sınavından da 5 üstünden 4.8 aldım. Evraklarımı götürdüm, mülakata girecektim ama mülakata alınmadım çünkü askerlikten muaf belgem vardı. Onlar askerlikten muaf olanların kabin memurluğu da yapamayacağını söyledi. Orada itiraz etsem de kabul edilmedi ve ben mülakata alınmadım.

İşe alım sürecinde bu iki olayda yaşadım, diğerlerinde de haberim olmadan olmuşsa olabilir bilmiyorum.

Tabii ben çok kurum değiştiren biri olmadım. 2 üniversitede ve 2 okulda çalıştım. Dolayısıyla çok yer değiştirmedim için çok fazla sorun da yaşamadım ama şu an çalıştığım kurumda inanılmaz homofobik bir direktörle çalışıyorum, onun sıkıntısını çok yaşadım. Benim gibi İngilizce öğretmeni olan ama daha açık kimlikli olan kardeşim bu direktör yüzünden işe alınmadı aynı vakıf tarafından.

Nasıl baş ediyorsun dersin de bunun için çok büyük planlar yapıp entrikalar çevirmem gerekiyor. O kişinin oradan gitmesi için etkili olabilecek kişilerle saçma sapan ilişkiler kovalıyorum. Mesela İK işe alım uzmanımıza ücretsiz İngilizce dersi falan verip aramı iyi tutmaya çalışıyorum. Bu entrika süreçlerinin sonunda da bu bahsettiğim direktörle ilgili resmi bir soruşturma başladı. Yani anlayacağın kin tutuyorum, savaşıyorum.

■ **Yani aslında çok belirgin bir ayrımcılık suçu var ve onunla baş edebilmek için çok fazla uğraşman gerekiyor. Bu süreç aslında senin için yorucu da olabilir. Motivasyonunu etkiliyor mu?**

Ben savaşmayı seviyorum. İşin özüne baktığında ekstra mesai veriyorum, ekstra kafamı yoruyorum. O İK'daki kişiye bedava verdiğim dersleri toptan bir yurt dışı tatili çıkarırdım yani.

■ **Biraz da sektörden bahsedelim istiyorum. Eğitim sektörünün bir lubunya için avantajları veya dezavantajları var mı?**

Çocuklarla ve gençlerle çalışıyoruz. “Lubunya” çocuklar tarafından seviliyor. Lubunya olduğunu bildiğim tüm öğretmenler çok seviyorlar. Sevildiğin yerde bilgi aktarımın da çok iyi geçiyor zaten. Dolayısıyla işini daha iyi yapmış oluyorsun.

Yani bir de lubunyalar genelde iş arkadaşları tarafından da sevilirler ve kurumun kültürünü etkileyebilirler. Bizim vakfa bağlı 8 kampüsümüz var yarısında lubunya var, yarısında yok. Lubunyaların olduğu yerlerde enerjinin daha yüksek olduğunu hissediyorum. Diğer yerlerde sürekli bir şikayet, mutsuzluk var. Ben hep onların ihtiyacı olanın bir lubunya olduğunu söylüyorum.

Eğitim sektöründe de özellikle yabancı diller alanında çok fazla lubunya var. Hem öğrenciler arasında hem de çalışanlarda.

■ Peki sence bu bir kaçış alanı mı?

Dil çalışmak benim için çok daha güzel. Ben sayısalda okusaydım daha fazla zorlanırdım, çok heteronormatif geliyor o alanlar bana. Burada binlerce farklı şey okuyorsun ve onlarla ilgili dil sorularını çözüyorsun ve üstüne düşünürken, çalışırken aslında sınırlandırılmıyorsun. Dil çok özgür bir alan çalışmak için.

■ Özel okullarla alakalı bu aralar çok fazla olumsuz haber duyuyoruz, öğretmenlerin maaşlarını alamaması hakkında. Devlette çalışan öğretmenler de mezun olduktan sonra çok da hazır olmadığı koşullarda genelde köy okullarında görevlendiriliyorlar. Sektör sence nasıl bir sektör?

Bok gibi. Çünkü ülkede tıp tercihi yapabilme başarı tabanı 50 bin, öğretmenlik 300 bin. Yani doktor olabilmen için ilk 50 binde olman lazım ama o doktoru yetiştirecek kişi olman için 300 binin içinde olsan yetiyor ki geçen seneye kadar sınır da yoktu öğretmenlikte. Şu an Türkiye'deki çoğu üniversitede eğitim fakültesi var. Eğitim fakültesi olmayanlar da formasyonla öğretmen yetiştiriyor. Zaten ihtiyaçtan daha fazla mezun olan bir alan, eğitim kalitesi çok kötü. Bir de bu kişileri koşulları iyi olmayan okullara atayınca iyice her şey mahvoluyor.

Ben avantajlı olan gruptayım çünkü liseyi zaten öğretmen lisesinde okudum. Daha o zamandan buna uygun bir eğitim aldım. Öğretmen liseleri de kapandı...

Yani eğitim çok kötü bir durumda ama bunun sebebi de YÖK'ün önce bir yapılandırmaya gitmesi gerekiyor nitelik ve nicelik bakımından.

■ Şimdi tekrar sana dönmek istiyorum. Materyal ürettiğinden bahsettin. Sence ürettiğin materyaller ve lubunya kimliğin arasında bir ilişki var mı?

Özellikle son iki yıldır çıkardığım ürünlere baktığımda inanılmaz güzel şeyler çıktığını görüyorum. Örneğin geçen hafta 5. sınıflarda yazdığım bir metinde erkek çocuğu evde oyuncaklarıyla oynuyor. Ardından annesi ve ablası dışarıdan geliyor. Ablası sokakta futbol oynuyor ve annesi de işten gelmiş. Babası da erken geldiği için yemek yapıyor. Böyle basit dokunuşlarla çocuğa başka bir bakış açısı da katabiliyoruz. Çocuk küçük yaşta bunları gördüğünde bunlara çok daha hazır oluyor. Örneğin ben aynı metni lise grubuna

koyduğumda o yaşa gelene kadar böyle bir aileyi görmediği için çocuğa garip geliyor “bu nasıl aile ya?” gibi tepkiler veriyor ama ortaokul grubunda hiç bunu yaşamıyorum.

Bir de şimdi IB girdi dünyama. Bu alanda konuştuğumuz şeyler dil ve cinsiyet ilişkisine dair düşünmeye sevk ediyor beni. Gençlerle de bunlara dair konuşma şansımız oluyor bu sayede.

Renkleri anlatırken toplum normlarının dışına çıkıp erkeğe pembe kıza mavi giydirince bile değişim olduğunu gözlemleyebiliyorum. Veya terminolojide cinsiyetsiz olan kelimeleri kullanıyorum.

They pronoununu kullanamıyorum henüz. Birkaç kez kullandım ancak geri döndü.

Yani kendime alanlar açıyorum bu konuda içerik geliştirirken ama yer yer sansürlendiği de oluyor.

■ **Cevabını ikimizin de bildiği bir soru ama sormak istiyorum: Sence bu tarz uygulamalar veya lubunya öğretmenler çocukların eşcinsel olmasına sebep oluyor mu?**

Bu tarz uygulamalar çocukların eşcinsel olmasına sebep olmaz ama eşcinseller bundan utanmamaları gerektiğini onlara gösterir, daha güvende ve mutlu olmalarını sağlar. Onları güçlendirir, açılmalarını sağlar.

Geçen sene mezun ettiğimiz öğrencimiz açık kimlikli bir trans kadındı ve bizle temas etmeden önce zorlanan da biriydi bu konuda. Eğer biz o öğrenciye dokunup ona uygun yönlendirmeler yapmasaydık hayatı daha farklı olabilirdi, intihar girişimleri olmuştu öncesinde. Ama şimdi mezun oldu ve yurt dışında eğitimine devam ediyor.

■ **Biraz da sendikalaşmaya dair konuşalım istiyorum. Sen sendikalı mısın? Çalıştığın yerlerde buna dair baskı var mı?**

Sendikalar özel okul öğretmenlerini kabul etmiyorlar, kamu personeli değiliz. Özel okul sahiplerinin ve yöneticilerinin paralarıyla ayakta duran Türkiye Özel Okullar Birliği Derneği var. Yani buranın bizlerin haklarını savunması imkansız çünkü kaynağın geldiği yer belli.

Ama böyle bir sendikaya kesinlikle ihtiyaç var. Bunun en büyük örneğini Doğa Koleji’nde arkadaşlar yaşadılar. Gidebilecekleri, başvurabilecekleri

veya ortak hareket edebilecekleri bir sendika yoktu o yüzden hepsi farklı farklı yollardan gidip mücadele etmeye çalıştılar. Bir şekilde çoğu hakkını alabildi ama süreçleri uzadı, enerjileri boşa gitti, motivasyonları kırıldı.

■ **Çok teşekkür ederim cevapların için. Benim sorularım bu kadar, senin eklemek istediğin bir şey var mı?**

Ben gerçekten şuna inanıyorum: Bana ortaokuldayken ne olacaksın dediklerinde İngilizce öğretmenini olacağım diyordum. Sonra üniversiteye geçtiğimde şunu fark ettim, ben İngilizce öğretmenini olmak istiyorum ama neden istiyorum? Bende biraz dışarısı tarafından beğenilme arzusu var. Bunu sadece kendim için değil, mesleğim için, çalıştığım kurum için, kurumun bağlı olduğu vakıf için, sektörüm için istiyorum. Bu yola çıkarken de o niyetle çıktım.

Öğrencilerin gönüllülerine dokununca, samimiyetime inanırlarsa beni ve kimliğimi de kabul etmiş oluyorlar. Ben bu etkinin önemli olduğuna inanıyorum. İşimi çok seviyorum. Ama artık öğretmeyi sevmiyorum. Öğretmem hep sınırlanıyor. O yüzden de öğretmen olmayayım, içerik üreteyim pozisyonuna geçtim şu an.

■ **Şimdi konuşurken aklıma şu soru geldi: Peki engellemesen yine içerik mi üretmek isterdin yoksa ders vermek mi?**

Ders vermek isterdim. Çünkü ben sınıfı çok seviyorum, orası benim sahnem. Çok güzel orası benim için. Haftada 12 saat derse giriyorum ve o günlerim çok yoğun geçiyor ama gerçekten her şeyi unutuyorum o zamanlarda. Direktörün yaptığı homofobiyi de unutuyorum başka dertleri de. Eğleniyorum orada. Orası öyle eğlenceli ve dinamik ki... Ve her yıl kendimi daha fazla geliştirmem gerekiyor. Bu sebeple mükemmel bir yer.

Ben 2011'den beri öğretmenlik yapıyorum. 9 yıldır aynı işi yapıyorum yani ve konular da aynı aslında. Bu yüzden artık kanıksadığım bir işi daha sanatsal yapmaya başlıyorum. Orayı çok seviyorum yani...

“Lubunya olarak kendini bir alanda var etmek başlı başına mesele”

Aria Na

Konuğumuz performans sanatçısı Aria Na. Aria Na ile çocukken 23 Nisan gösterilerinden sahnelere sanatını, gece hayatında çalışmayı ve karantinede performans sanatçısı olmayı konuştuk.

■ Aria Na merhaba. Röportaj teklifimi kabul ettiğin için çok teşekkür ederim. Başlamadan önce kendinden bahseder misin?

Ben Aria Na, 22 yaşındayım. Bilgi Üniversitesi'nde Sahne ve Gösteri Sanatları Yönetimi okuyorum. Aynı zamanda performans sanatçısıyım. Performans sanatçılarıyla birlikte oluşturduğumuz bir grupta performans yapıyorum. Bunun yanında, O Perf Türkiye adında arkadaşlarımla beraber başladığımız bir projemiz de var.

■ Performans sanatıyla ne zamandır ilgileniyorsun? Nasıl başladın?

Çok küçükken başladım aslında performansa. İlkokulda 23 Nisan gösterilerine bir şey hazırlamakla başladı. Senaryosunu yazdığım, yönettiğim, arkadaşlarımı bir araya getirip oynadığım tiyatro oyunları oldu. Yine 23 Nisan'da bir dans gösterisi hazırlamıştık arkadaşlarımla... Çocukken başladı aslında bu süreç benim için.

İlerleyen zamanlarda İstanbul'a taşındım ve başka sorumluluklarım oldu. Sanattan, performanstan uzaklaşmış oldum ama Dudakların Cengi'yle beraber tekrar o dönemim canlandı gözümde. 2 sene önce Dudakların Cengi daha bu kadar büyük kitlelere ulaşmamışken, izlemeye gittiğimde sahneye çıkmak gibi bir planım yoktu. Ama oraya gidip o sahnenin, alkışın etkisine girince ben de ismini yazdırdım sahneye çıkmak için.

Uzun yıllardır sahneye çıkmadığım için çok heyecanlıydım. Yıllardan sonra tekrar temas etmiş oldum sahneye ve arkasından da devamı geldi. 2 yıldır yapıyorum aralıksız.

■ Performans yapmayı neden seçtin peki?

Bence biz lubunyalılar performans için doğuyoruz. Kendi adıma konuşuyorum, hayatta yapmayı sevdiğim şeyleri gerçekleştirmek istedim hep. Alkış almak, takdir edilmek gibi duygular hoşuma gidiyor. Aynı zamanda yeteneğimin de olduğunu düşünüyorum. Sahneye yakıştırıyorum kendimi.

Eser ortaya koymayı, sahnede olmayı seviyorum. Çocukken de o vardı bende. Bir şey yazmak, o şeyi kafamda canlandırmak, bunu sahnede arkadaşlarımla birlikte sergilerken aynı zamanda yönetmenlik yapmak... Kendi şovlarımda da hep kalabalık çıkmayı tercih ediyorum bu sebeple.

■ Sahne ve Gösteri Sanatları Yönetimi okuduğunu söyledin. Okul sürecini anlatır mısın? Nasıl ilerledi?

Okula bu sene başladım. Geçen sene üniversite sınavlarına hazırlanırken bölümü biliyordum ama hayalim bu değildi. Daha önceden fen lisesinde okudum ve bu alana dair bir şey yapmak istiyordum. Ama bir yandan da performans yapmaya başlamıştım, hayatımın önemli bir kısmındaydı performans.

Bir gün kafası geldi ve hayatımı laboratuvarımda harcamak istemiyordum dedim. Aynı zamanda o dönem performansta en zirve yaptığım dönemdi. Önemli yerlerde sahne almıştım ve yola bunun eğitimi görerek devam etmem gerektiğine karar verdim. Hayatıma sevdiğim bir işi yaparak devam etmek bana daha iyi gelecekti. Bu düşüncelerin hemen ardından hızlıca karar vererek yetenek sınavına hazırlandım ve ardından da sınavı kazanarak okula girdim.

■ Gece hayatında sıkça sahne alıyorsun. Sahne aldığın zamanlarda ayrımcılığa maruz kaldığın veya zorlandığın oluyor mu?

Kendi adıma güvenli alanımı oluşturduğumu düşünüyorum. Bu yüzden herhangi bir ayrımcılığa maruz kaldığım da olmadı. Ama bu da benim daha kapalı bir çevrede olmamla alakalı. Kendi çevrem dışına çıkmayı çok tercih etmedim, sadece güvendiğim işlere evet dedim. Bir sürü yazan oluyor ama cis-het mekanlara gitmeyi çok göze alamadığım için reddettiğim mekanlar oldu. Kendi sınırimi hep kendim belirledim. Çünkü güvende olmadığım yer-

de yaşayacağım bir olay benim için travmaya dönüşebilir. Yaptığım sanat orada anlaşılabilir. O mekanlardakilerin sanatımı sadece para karşılığı aldıkları bir hizmet olarak görmelerini istemiyorum. Bu da rahatsız eder beni. O yüzden de o sınırları hep kendim belirledim ve çalışmak istediğim alanları kendim yarattım.

Ben bir sanat yapıyorum ve evet yaptığım sanat üstünden de para kazanıyorum. İkisinin tek taraflı olmasını ister miyim bilmiyorum. Sadece sanat yapmak veya sadece para kazanmak istemem sanırım. Günümüz şartlarında hayatımızı devam ettirebilmek için veya yeni üretimler düşünebilmek için bir şekilde maddi bir güce ihtiyaç duyuyoruz ve kendi bütçemiz ne yazık ki bunu desteklemiyor. Dolayısıyla kendi kaynağımı da kendim yaratıyorum, yaptığım sanat karşılığı para alıyorum. İkisini bir arada götürmek beni hem rahatlatıyor hem de motive ediyor. Bir sonraki işe hazırlanmamı da sağlıyor. Ama yaptığım işi sadece para için veya sadece sanat için yapıyorum dersem yalan olur.

■ Gece hayatında çalışmanın LGBTİ+'lar için avantaj ve dezavantajları neler sence?

Bence lubunyalar dünya üzerinde bu "entertainment" dediğimiz ağı en güzel yöneten, en iyi şekilde organize eden grup. Gördüğüm bütün örnekler bu fikrimi destekledi. Çünkü çok geniş düşünebiliyoruz. Hayatın bize verdiği o şey her neyse, bu sayede bir meseleyi her tarafıyla ele alabiliyoruz.

Bir kere, politik bir şekilde doğuyoruz bu hayata. Gece hayatında en önemli şey güvenlik. Biz bu güvenliği nasıl sağlayacağımızı, insanların sınırları olduğunu ve bu sınırların aşılmaması gerektiğini çok iyi biliyoruz. Bunu sağladığımız zaman, karşı tarafa bu güveni verdiğimiz zaman da bir sıfır önde başlıyoruz. Lubunyaların tüm bu süreci iyi yönetebilmesi avantajımız yani.

Dezavantajlarına gelirse, gece hayatı dediğimiz şey bizi geceye hapsediyormuş gibi geliyor. Entertainment ağıımız gündüzleri devam etmiyor. Bu bence önemli bir dezavantaj. Gece yaşamak, gece hayatında var olmak lubunyalığın doğasında varmış gibi bir algı var yani... Gece hayatı dışında sosyalleşebileceğimiz, çalışabileceğimiz alanlar yaratamıyor olabiliriz dışarıdaki etkenlerden dolayı.

Gündüz festivalleri gibi etkinlikler oluyor ve oraya daha cis-het bir dünyanın hakim olduğunu düşünüyorum.

■ **Sahnedeyken sergilediğin performans senin hikayenle ne kadar bağlantılı?**

Her performansta kendi hikayemi anlatıyorum dersem yalan olur. Hayal gücü geniş biriyim. Dinlediğim bir şarkıdan, izlediğim bir filmde, yürürken yolda gördüğüm bir şeyden etkilenip onu bir performansa dönüştürebiliyorum. Çoğu performans böyle oluyor.

Ama tabii ki farkında olarak ya da olmadan kendi hayatımdan da bir şeyler koyuyorum. Yaptığım sanata hayatımdan detaylar eklemek, kendi tarzımı yaratmam ve özgün olmam için önemli bir nokta.

Yani, performanslarımda kendimden parçalar yok diyemem ama kendi hayatımın ötesine de geçiyorum.

■ **Şu an aynı zamanda yaptığın işin okulunu da okuyorsun. Gelecek planlarından bahseder misin? Ne yapmak istiyorsun ileride?**

Kendimle alakalı o kadar çok planım var ki... Arkadaşlarım Q-Bra ve Krutzog'la birlikte O Perf Türkiye diye bir proje başlattık. Aslında Türkiye kanallarında yayınlanan bir yarışmanın parodisi, isminden de anlayacağınız gibi. Bu televizyon programlarına karşı çeşitli duygularım var. Sanki lubunya olmanın dolayı buralardan dışlanmışız ve bunu yaşayamamışız gibi geliyor. Hep hayalimdi katılmak, yarışmak, dramalar yaşamak falan. Ama bunu açık açık yaşayamadığımızı görüyorum. Açık kimliğiyle lubunya sanatçıların yarıştığı bir televizyon programı hatırlamıyorum.

O Perf Türkiye de buradan çıktı. Evin 5 metrekairelik salonunda canımız sıkkıldı ve oynamaya başladık. Evde bunu yaparken çok eğlendik. O ufakık salonda inanılmaz güzel anlar yaşadık. Bu dönemde de bir mekan benden etkinlik düzenlememi istiyordu ve bunu yapmaya karar verdim. Hemen Q-bra ve Krutzog'a gittim jüri olmaları için. Onlar da okey verdiler, çok sevindiler. Ardından yarışmacılar seçildi, şarkılar seçildi, provalar alındı ve çok güzel bir gecemiz oldu. Yine yapacaktık ama pandemi süreci başladı. Yakın tarihteki hedefim bu geceyi tekrar düzenlemek.

Aynı zamanda okulumu bitirmek istiyorum. Yolun daha çok başındayım. İşin yolunu yordamını öğrenmek istiyorum. Akademide kalmak gibi bir planım da var. Ortalamamı yüksek tutup, yurt dışında alanımla bağlantılı bir okulda master yapmak istiyorum. Geleceğin iyi bir prodüktörü neden olmayayım diye düşünüyorum...

Gecelere hapsolma kısmının dışına çıkmak istiyorum. Bununla ilgili elimden geleni de yapacağım. Geceyle birleşen, gündüzü de içine alan bir festival geliyor mesela aklıma...

■ **Dudakların Cengi, O Perf Türkiye gibi sanatçı girişimleri aslında Türkiye’de kuir gece hayatının başka bir yöne kaymasını da sağladı. Önceden bazı mekanlarda çıkan drag queenler vardı ve bunlar genellikle lubunyalardan oluşuyorlardı ama şu an yaptığınız bambaşka bir şey ve gerçekten rüzgar estiriyorsunuz gece hayatında. Bunun politikayla da çok iç içe geçmiş bir hali var. Sen nasıl hissediyorsun buraya dair?**

Dediğim gibi, benim de performansla tekrar temas etmem Dudakların Cengi’yle başladı. Dudakların Cengi’nin bence kendine has muhteşem bir dinamiği var. Herkesin ortaya kendinden bir şeyler koyduğu ve muhteşem işler çıkarttığımız bir süreç. Farklı farklı kişiliklere sahip bir sürü kişi bir araya gelip büyülmüş bir şey çıkartıyoruz oraya.

Bunun yanında söylediğin gibi, yaptığımız işin politik bir tarafı da var. Drag ve drag queenlik peruk takmak, iyi makyaj yapmak, kıllarını almak gibi şeyler üstünden değerlendirilirdi. Biz bu alışılmış drag kalıbının dışına çıkıyoruz. Ben sakallı da çıkabilirim sahneye, başka biri kıllarını almadan veya makyaj yapmadan da performans yapabilir. Biz bunu göstermiş olduk. Bu noktada çok güzel bir politik duruşumuz var. Hepimiz bir noktada politik insanlarız aslında ve birbirimizle olan güven ilişkimiz de buradan gelen bağa dayanıyor.

Alışılmışın dışına çıkıp yeni bir şey yapınca o politik alana doğal olarak geçmiş oluyorsun ve biz de bunu yapıyoruz. Bizi diğer drag kültüründen ayıran durum bu oluyor.

■ **Başlarda ben de dahil birçok insan için bu mesele “geyler drag yapıyor” seviyesindeydi. Ama bunun böyle olmadığını, kadınların ve kuirlerin de bu alanda olduğunu çok net biçimde ortaya koydunuz. Ben de tekrar özeleştiri vermiş olayım bu vesileyle. Hem verilen emeğe dair bir haksızlık yapıldığını hem de kuir kimliğe dair ayrımcı yaklaşımları ortaya serdiniz bu süreçte. Kuir politikanın da yönünü değiştirdiniz aslında. Buna dair söylemek istediğin bir şey var mı?**

Bu tespiti çok katılıyorum. Türkiye’nin her yerinden gelen insanlarla çalışıyoruz ve çok farklı hayatlar, çok farklı kişilikler var. Durduğumuz yerle

alakalı çok çeşitli kimlikler var içimizde. Bu kadar farklı kuir insanın bir araya gelmesi bile başlı başına politik bir sembol.

Hepimiz kendimizle alakalı bir şeyler yapıyoruz. İnsanların algılarını yok ediyoruz, onlarla oynuyoruz. Sakalın üstüne far sürerek veya abartılı makyaj yaparak toplumun dayattığı kadın profilini, erkek profilini yerle bir ediyoruz. Bu çok özel bir iş. Politikayı birilerinin gözüne sokmanın çok önemli bir yolu.

Ben Dudakların Cengi yapılırken mekan önüne gelmiş hetero çiftler görüyorum mesela. O insanlarla temas edemediğimiz noktalar var hepimizin. Sen haber yaparsın, sosyal medya eylemi yaparsın bu insanların haberi bile olmaz. Ama oraya makyaj yapıp gidince ve o insanlarla sohbet edince onların dikkatini çekip bir şeyler öğretebilirsin. Bu bile çok önemli bir adım aktivizm için. Çok değerli buluyorum yaptığımız işi bu anlamda.

Performans her zaman aktivizm değildir ama benim yaptığım performansın aktivizm olduğunu düşünüyorum. Herkes kendi hayatından, politik duruşundan bir şeyler koyabiliyor. Sahnede çocuk gelinlerden bahseden de olabiliyor, trans cinayetlerine de dikkat çekebiliyorlar. O gece etkinliğe gelen ve bu konuyla ilgili hiçbir fikri olmayan insana da bunu aktarmış oluyorsun bir noktada. Bu da yine bir anlamda aktivizm.

■ **Yaptığınız işin beyaz olduğuna dair yorumlar yapılıyor. Sence “beyaz” bir iş mi yapıyorsunuz?**

İstesek de beyaz olamayız bence bu işi yapıyorsak. Lubunya olarak kendini bir alanda var etmek başlı başına bir mesele zaten... Bu beyazlık kriterini anlamıyorum. En azından kendi adıma beyaz olamayacağımı biliyorum.

Yaptığımız sanatın beyaz olarak tanımlanmasını da haksızlık olarak görüyorum. Eleştirinin ötesinde biraz daha dışlamak niyetiyle yapılıyor gibi geliyor. Bu eleştiriyi yaparlarken sanatçıyı tanımıyorlar, işi tanımıyorlar, sanatçıyla işe dair bir kere bile konuşmamışlar... Dışarıdan yapılan beyaz yorumlarını bu sebeple haklı bulamıyorum.

■ **Gelecek kaygın var mı peki? Umutlu hissediyor musun?**

Benim de herkes gibi gelecek kaygım var... Üzgünüm ama kendimi bu ülkede gelecek kaygısı olmadan yaşayabilecek gibi hissetmiyorum. Yaşamın ve içinde bulunduğu koşullar düşünülmeden bir anda yapayalnız kalabiliyorsun. Devlet gelip de benim ihtiyacım olduğumda kiramı ödemiyecek mesela.

Ben de isterdim bu kaygının olmamasını, sorumlu kişiler tarafından desteklenmeyi... Bu sebeplerle kaygım var tabii ki.

Bu ülkede bir şey yapmak istiyor muyum, evet istiyorum. Ama bu ülkede bu şartlarda kalabilir miyim emin de değilim. Belki yurt dışında bir şeyleri garantiledikten sonra buraya dönüp bir şeyler yapabilirim. Fakat benim de, birçok kişi gibi, planlarım hep yurt dışı üstünden.

Yaptığım işte de hak ettiğim değeri görür müyüm bilmiyorum. Hepimiz biliyoruz ki bu ülkede sanatçıların çok bir değeri yok. Örneğin 3 tane matematik çözebiliyorsan daha kıymetlisin ve bu da bana kötü hissettiriyor.

■ Zorlandığın anlarda ne yaparak tekrar motive oluyorsun?

Evet, hepimiz gerçekten hayatlarımızda çeşitli zorluklar yaşıyoruz. Ama bu durumlarla üzülerken veya kendimizi yıpratarak devam ettiremeyiz bu süreci. O yüzden ben kendimi yaptığım sanata vererek, üretim yaparak, işime kafa patlatarak aşıyorum böyle anları.

Bunun dışında, sahnedeyken yaptığım işten dolayı alkış alınca mutlu olurum. Bir şey başardığımı bilmek beni mutlu ediyor.

■ Karantina süreci nasıl geçiyor performans sanatçıları için?

İnanılmaz zor bir dönemden geçiyoruz. Yakın çevremde gördüğüm herkes afalladı, zor duruma düştü. Desteklendiğimiz, güvence altına alındığımız hiçbir alan yok. Bu işten geçinen, hayatını idame ettiren bir sürü insan vardı. Hepimiz kendimizi anlayamadığımız bir sürecin içinde bulduk. Bunun nasıl ilerleyeceğine dair hiçbir fikrimiz yok.

Çeşitli kampanyalar başlattık. Cengaver Dayanışma Fonu'nu başlattık. Queerwaves de başlattı bir fon. Bu tarz yollara başvurmak zorunda kaldık çünkü hayatımızı devam ettirebilmek için paraya ihtiyacımız var. Herkesten de bu konuda desteklerini bekliyoruz.

Aynı zamanda üretim açısından da bu süreçte ne yapabileceğimizi planlamaya başladık. Bu süreçte insanları nasıl motive ederiz, yaptığımız işi nasıl devam ettirebiliriz gibi yolları konuşuyoruz. İşlerimizi dijital bir yere taşımak istiyoruz. Ama tabii bu sürecin ne kadar devam edeceğini de bilmediğimiz için nasıl adımlar atacağımızı da kestiremiyoruz.

■ **Çok teşekkür ederim zaman ayırdığın için. Benim sorularım bu kadar. Senin eklemek istediğin bir şey var mı?**

Bence çok kıymetli bir iş yapıyoruz. Bu karantina sürecinde de sonrasında da desteklenmeye ihtiyacımız var. İlla ki maddi bir destek olmak zorunda değil bu. Güzel bir mesaj bile güçlendirici olabiliyor. Hepimiz zor süreçlerden geçiyoruz ve maddi- manevi desteğe ihtiyacımız var.

“Hep yarım ağız konuştular”

Zahter

24 yaşında özel sektör çalışanı Zahter’le Covid-19 sebebiyle ücretsiz izne ayrılmak zorunda kaldığı günlerde, özel sektörün durumunu ve transların özel sektördeki yerini konuştuk.

■ Zahter merhaba. Röportaj teklifimi kabul ettiğin için teşekkür ederim. Biraz kendinden bahsedir misin?

Ben Zahter. 24 yaşındayım. Halk Bilimi mezunuyum aslında ama kendi mesleğim Türkiye’de çok değersiz görüldüğü için yapamamaktayım. Bunun yanı sıra özel sektörde çalışıyorum. Bir şirkette sekreterlik yapıyorum. İzmir’de yaşıyorum. 2014 yılında geldim buraya. Öncesinde Doğu illerinde ve Suriye’deydim.

■ Daha önce ne işler yaptın? İlk iş yerin mi burası?

Hiçbir zaman kendi mesleğimi yapamadım. Kitapevlerinde, ikinci el kitapçılarda çalıştım. Bir meslek odasında sekreterlik yaptım. Bir de çağrı merkezi deneyimim oldu. Yani genelde özel sektörde, hizmet sektöründe yer aldım. Aynı zamanda özel bir hastanede de çalıştım.

■ İşe giriş sürecini anlatabilir misin? Nasıl ilerledi?

Şu an çalıştığım şirkette teyzelerim çalışıyor. Anne tarafımdan bir sürü akrabam da orada. Bu şirket bayağı köklü bir şirket. Petrol sanayi, gıda gibi birçok alanda aktif bir şirket. Ben gıda bölümünde çalışıyorum. Diyabetimden kaynaklı engelli raporum var, bu şirkette de 4 tane engelli raporlu çalışan bulundurmak zorundalarmış. Teyzem 4 ay önce beni aradı ve çalıştığı şirkette işe girmek ister miyim diye sordu. Ben de o dönem zaten iş arıyordum. Kabul ettim. Ama kriterlerimi de anlattım, bu şartlarla kabul ettim. Sorun olmadığını söylediler.

Sekterliğini yaptığım müdürüm çok duyarlı bir kadın. Asla kimlikteki yazan isimle hitap ettirmiyor kimseye, hanım dedirtiyor. Genç de bir kadın, muhtemelen onun da verdiği bir duyarlılık var. Ofis içinde de yemekhane gibi yerlerde de LGBTİ+ fobiye elinden geldiğince azaltmaya, ortadan kaldırmaya çalışıyor. Tabi herkese müdahale edemiyor ama en azından şanslı bir kadroya sahibim. Trans olduğumu büyük patronlar da biliyor. Şimdiye kadar herhangi bir transfobik bir tavırla karşılaşmadım umarım karşılaşmam da.

■ Kimliğin açık olmasaydı sence verimin etkilenir miydi?

Asla çalışamazdım. Verimli olabilmem için orada mutlu olmam lazım, pozitif olmam lazım. Ama kendi kimliğimi saklarsam ve baskılırsam bununla psikolojik anlamda baş edemem. Bu beni çok demoralize eder. Agresifleşirim ve çalışmak istemem muhtemelen. Açık kimlikli olarak çalışmam ve iş yerimin bunu kabul etmesi benim için çok kıymetli ve heyecan verici.

■ Buraya girerken sorun yaşamaman çok sevindirici. Daha önce iş arama süreçlerinde sorun yaşadığın oldu mu?

Çok sorun yaşadım iş ararken. Başvurduğum her yere açık kimlikli gittim ve direkt söyledim kim olduğumu. Hep yarım ağız konuştular. Standart biz sizi ararız tavırları ya da direkt rest çekip biz sizinle çalışamayız gibi tavırlar sergilendi bana karşı. Belli bir noktada üzücü ama yılmadım. Şimdi çok iyi bir işe sahibim, çok mutluyum.

İnsanlar biraz bilgisizlikten kaynaklı bir fobi üretiyorlar kendi kendilerine. Ama onlar da farkında değiller çok yaptıkları şeyin ve etkilerinin. Şirkette de bazen bunu konuşuyorum, anlatıyorum ve birçok insanın bakış açısı değişti LGBTİ+'lara karşı. İnsanlara biraz dokunmak gerek. Gerçekten LGBTİ+'ların hayatın her alanında özgürce yaşamaları gerekiyor. Bir şekilde her yerde var olduğumuzu açık açık belli etmemiz gerek edebildiğimiz kadar.

■ Özel sektöre dair çokça deneyimin olmuş. Senin deneyimlerine göre, sence sektör işçi dostu mu?

Özel sektörün neredeyse tamamı işçi hakları konusunda çok kötü durumda. Hatta Covid-19 sürecinde kendi deneyimimde de şunu tekrar gördüm: Özel sektör öldürür. İşçinin hakkını çok fazla sömüren, haklarını gözetmeyen bir alan. İnsani değerler açısından oldukça kötü deneyimler oluyor özel sektörde.

■ **Trans olarak özel sektörde çalışmayı deneyimliyorsun. Sence özel sektörün koşulları transların yaşamlarını idame ettirebilmesi için uygun mu?**

Özellikle muhatap olduğumuz kurumun idari yapısının zihniyeti çok çok önemli. Eğer o idari yapı gerçekten dostane yaklaşır ve seni öz kimliğinle benimserse insan daha fazla motive oluyor. Şahsen benim idari kadrom beni böyle karşılamasaydı ben böyle çalışmak istemezdim. Buranın özel sektör mü olduğu veya devlet kurumu mu olduğu fark etmiyor. İdari yapının ne düşündüğü çok önemli.

Her kurumdaki idarecilerin devlet, yerel yönetimler ve sivil toplum tarafından bir eğitime tabi tutulması gerektiğini düşünüyorum. Bir farkındalık eğitiminden geçmeleri gerekiyor. Benim bulunduğum yerde imalathane de var ve 300 kişi çalışıyoruz. Elbette bir sürü farklı insan tipi var. Benim sayemde belki kendi aralarında açılmış insanlar da olabilir ve ben bunu hissediyorum. Benimle sohbetleri hep bu konuda oluyor.

■ **Yöneticilerle aran iyi anladığın kadarıyla. Peki karşılaştığın müşteriler ve diğer çalışanlarla diyalogun nasıl oluyor?**

Ben müşterilerle çok karşılaşmıyorum. En fazla müşterilerin bölge sorumluları geldiğinde karşılaşıyorum. Onlar da bazen hitap konusunda arada kalıyorlar ama asla bir transfobik tavırla karşılamıyorlar. İnsanları arada bırakmak da aslında çok hoşuma gidiyor. Onları düşündürmek, arada bırakmak bayağı iyi geliyor.

Çalışanlar yönünden de hiçbir sıkıntım yok. Yemeklerimizi ayrı yerlerde yiyoruz ama bazen yemekten sonra oraya gidip sohbet etmeye çalışıyorum. Genelde kadın çalışanlarla daha fazla olumlu diyalog yaşıyorum. Erkeklerle ve şoförlerle çok fazla diyalog kurmuyorum biraz dengesizler. Sağları solları belli olmuyor. Bir gerginlik çıksın istemiyorum ben de. Bir tek onlarla aramda mesafe var. Diğer çalışanlarla, idarecilerle falan aram gayet iyi nazar da değmesin.

■ **Herhangi bir sendika veya meslek örgütünde örgütlü müsün veya buna dair bir planın var mı?**

Örgütlü değilim. DİSK'e üye olmak için görüştüm geçenlerde. İşyeriyle alakalı gerekli koşulları anlattılar bana, 10 kişiyle beraber gelmem gerekiyormuş. Çalıştığım yerdeki insanlar genelde sağda konumlanan kişiler. Pek sen-

dikal çalışmalarda bulunmak istemiyorlar doğal olarak. şu an sendikasızım ama umarım ilerleyen dönemlerde sendikalı olurum.

Ama Türkiye’de sendikalı olsan da olmasan da hiçbir şey değişmiyor gerçekten. Türkiye’deki sendikal harekete dair de eleştirilerim var.

■ **Nasıl eleştirilerin var biraz açar mısın?**

Sendikada cis-kadın olmak bile çok zorken trans kadın olarak var olmak... Olabilene ne mutlu ne güzel ne umut verici bir şey. Ama gerçekten ben bu enerjimi LGBTİ+ harekete harcamak isterim, sendikal harekete harcamak istemem ki değmez de zaten.

Ben Türkiye’deki sendikal hareketin kendi topyasında yaşadığını düşünüyorum.

■ **Hem politik evrende hem de sosyal medyada sağlıkla alakalı konularda da görüş bildirdiğin, aktivizm yaptığın oluyor. alıştığın sektör, çeşitli sağlık veya beden durumlarına açık bir sektör m sence?**

Benim alışma ortamımdaki arkadaşlarım gerçekten sağlık durumlarına çok duyarlılar. Ama zihniyetlerini ölçebilmek için bazen sohbet ediyorum ve mesela HIV konusunda bu kadar da açık olmadıklarını görüyorum. HIV fobikler. HIV’le yaşıyor olsaydım iş yerimde açık açık söyleyemezdim muhtemelen. Alışılagelmiş diyabet gibi durumlar dışındaki sağlık durumlarına çok açık olduğunu düşünmüyorum sektörün.

Ama diyabetim ve kemoterapi sürecinde oldukça hassaslardı. Yine de bu Covid-19 sürecinde ücretli izne çıkamadım, ücretsiz izin verdiler bu konuda biraz canım sıkkın. Ücretsiz izne çıktığım için kredi başvurusu yapmam gerekti. Neden kredi başvurusu yapayım ki?

Veya çeşitli beslenme alışkanlarına da açık değiller. Vegan beslenmek istememe rağmen her gün etli yemekler geliyor. Sürekli dilekçe yazıyorum, başka etsiz yemek isteyenler de var ama hiçbir iyileştirme olmuyor.

■ **Mezun olduğun işi yapamadığını söyledin. Hayalin neydi, gelecek planların varsa paylaşır mısın? şu an olduğun noktadan memnun musun?**

Edebiyat alanında tanınmayı çok istiyorum. Bu alanda bir şeyler üretilip buradan para kazanmayı her şeyden çok istiyorum.

Gelecek hayalim daha farklı olsa da şu an olduğum noktadan memnunum. Tam olarak yapmak istediğim iş olmasa da kendimi bundan dolayı şanslı hissediyorum, mutluluk duyuyorum.

Ama umarım hayallerimi de gerçekleştiririm ve daha daha mutlu olurum.

■ **Söylediğin aslında birçok gencin yaşadığı bir durum. İş bulduğumuz için şükreder bir durumda çoğu genç insan. Türkiye’de yaşayan emekçi genç bir trans olarak umutlu musun?**

Ben kendimi bildiğimden beri hep umutluyum. Umudumu hiçbir zaman kaybetmeyeceğim. Ben şu zamana kadar bunları başardıysam ilerisi daha güzeldir diye düşünmekteyim.

■ **Reddedildiğin başvurular da olduğundan ve bunların da trans olduğun için yaşandığından bahsettin. Tekrar nasıl enerji bulup iş aramaya koyuldun? Motivasyonun ne oldu? Yola tekrar çıkarken sana iyi gelenler ne oldu?**

Dediğim gibi, içimde hep umut vardı. Çok az miktarda da olsa her şey için hep umut ettim. Şunu yapıyorum ilk olarak, gece yatarken mutlu uyursam sabah da mutlu uyanıyorum. Güne güzel bir müzikle başlıyorum, güzel bir kahvaltıyla başlayarak hem kendimi motive etmeye hem de fiziksel olarak iyi kalmaya çalışıyorum. Fiziksel sağlığım iyi olunca ruh sağlığım da iyi oluyor. Bunlar birbirini ite kaka belli bir noktaya getiriyor beni. Bu noktaya ulaştıktan sonra bence mutlu da olabilirsin, umutlu da olabilirsin. Hiçbir şey seni engelleyemez o noktadan sonra. İşin de kötü olsa, iş yerindekilerle sorunun da olsa bunlara kulak asmamak çok önemli.

Transların önemli bir kısmı zaten ailelerini karşılarına alarak başlıyorlar yaşama. Bence mücadelenin en zorlu olduğu grup ailedir. Dışarıdaki insanlara kulak asmamak o yüzden çok daha kolay geliyor. Aileyle mücadele etmek aynı zamanda toplumsal normlarla mücadele etmeyi de öğretiyor. Mücadele etmekten de kaçmamak gerekiyor. Yöntem bazen yanlış, bazen doğru olur ama direnerek mücadele etmek gerekir.

“Sivil toplumda ‘patron diye bir şey yok’ illüzyonu yaratılıyor”

Efruz Kaya

Efruz Kaya ile hem sivil toplumdaki iş deneyimlerinde yaşadıklarını hem de sivil toplumun sivil toplum çalışanları açısından ne durumda olduğunu konuştuk.

■ Öncelikle biraz kendinden bahseder misin?

Ben Efruz Kaya. İstanbul'da yaşıyordum daha önce ve göçmen- mülteci hakları üzerine çalışan bir dernekte çalışıyordum. Şu an Pembe Hayat'ta trans çalışmaları yürütüyorum. Farklı kurumlarda uzun zamandır LGBTİ+ aktivizmi yapıyorum. Hukukçuyum.

Birçok sektörde çalıştım. İnsan hakları alanında profesyonel olarak çalışmadığım dönemlerde temizliğe de gittim, gazete de sattım. 25 yaşındayım.

■ Sivil toplum alanında ne zamandan beri varsın? Sektördeki geçmişinden biraz bahseder misin?

İnsan hakları alanına dahil olmam LGBTİ+ hareketinden de önce devrimci hareketle oldu. Öğrenci hareketi içinde bir şeyler yapıyordum okulda. Üniversitede eğitime başladığım zaman öğrenci kulüplerine dahil oldum. Kulüpte toplumsal davaların analizlerini yapıyorduk. Okulda yemekhane ücretlerine zam gelmişti ve ben de Anadolu kentinden gelmiş bir öğrenciydim. Hem ailemin durumu çok iyi değildi hem de trans olduğum için ekonomik kaynaklardan fazlasıyla uzaktaydım. Birçok insan için küçük gelebilecek bir zam benim hayatımda çok önemli bir yere sahipti ve bundan çok etkilenmeye başladım. Bu süreç beni politikleştirdi ve insan hakları mücadelesinin içine dahil oldum.

Ardından kendi kimliğime dair bir şeyler yapmak istedim, açılma sürecim başladı. 7 sene önce ilk olarak bir LGBTİ+ derneğine gidip, hukuk toplantılarına katılmışım. Ardından Gezi yaşandı, Gezi’de LGBTİ+ Blok vardı. Orada iyice politize olmuş oldum. İlk katıldığım Pride 2014 Onur Yürüyüşü’ydü ve aşırı güzeldi, çok etkilenmişim. Geç kalınmış bir yürüyüşü benim için. O zaman herkes gerçekten bu anı yaşamalı diye düşündüm. Ben de bu anı tekrar yaşamak istedim. Bu yüzden İstanbul Onur Haftası Komitesi’nde örgütlenmeye başladım. Ama zaten biliyorsun sonrasında 2015 yılından itibaren yasaklandık, bir daha olmadı.

Kendimi hep Ortadoğulu birisi olarak tanımladım. Ortadoğu’nun geçmişi savaşlarla dolu ve hala savaşlar da devam ediyor. Savaş demek göç demek, mültecilik demek ve aslında ben de bir noktada göçmenim. Malatya’da doğdum büyüdüm ve ardından İstanbul’a gelerek hayatıma burada devam etmeye başladım ama benim için orası benim için arada gidip geldiğim bir yer değil. Malatya’dan çıktıktan sonra açıldım ve senelerdir Malatya’ya gidemiyorum. Aslında bir şekilde zorunlu gurbet yaşıyorum. Bu yüzden özellikle göç ve mültecilik meselesini de çok değerli buluyorum. Bunun üzerine eğilmek istedim.

■ **Alandaki açılma hikayene giriş yapmışken biraz buradan devam edelim istiyorum. Zaten şu an çalıştığın yer bir trans derneği ancak bundan önce çalıştığın, örgütlendiğin, gönüllü olduğun yerlerde açık kimlikli miydin? Kapalı kimlikle var olmak zorunda olduğun zamanlar oldu mu bu alanda? Açık veya kapalı kimlikli olmak nasıl etkiledi seni?**

Sivil toplum alanında hep açık kimlikliydim ama diğer çalıştığım sektörlerde sürecimi başlatmadan önce daha gizli olduğum dönemler vardı. Ama çok uzun süredir açığım. Zaten sürecimi başlatmadan önce de biraz alıktıran biri olduğum için çok gizli olmak hayatımda hiçbir zaman söz konusu olmadı.

Beni nasıl etkiledi kısmına gelince, açık kimlikli olunca zaten çok zor iş buluyorsun ve birçok yerden açık kimlikli olduğum için geri çevrildim. Onun dışında açık kimliğimle kendimi var ettiğim alanlarda oldu. İnsan hakları alanında çok büyük madilikler yaşamadım açıkçası. Sadece bu dünyanın kendisi doğrudan çok cis ve heteronormatif olduğu için senin hayatının gerçeklerine çok uzak oluyorlar ve anlamıyorlar. Senin için çok büyük olan bir gerçeklik onların daha önce aklına bile gelmemiş olabiliyor. O yüzden bütün o çalışma alanının kendisi bu yapıya göre dizayn edilmiş oluyor ve insanlar buna göre sosyalleşiyorlar. Sen de ister istemez “neredeyim ben?” karmaşası yaşıyorsun, dışarıda kalıyorsun. Daha çok böyle madilikler yaşadım. Anlatsan da anlamıyorlar zaten.

■ **İşe alım süreçlerinde veya işini yaparken ayrımcılığa maruz bırakıldığını hissettiğin oldu mu? Bunu hem iş verenlerin ve iş arkadaşların hem de hizmet verdiğin insanlar üstünden soruyorum.**

Tabii ki ayrımcılığa uğradığın anlar oluyor. En temelinde az önce bahsettiğim gibi senin hayatının gerçeklerini görmüyorlar ve o yüzden anlaşılmakta problem yaşıyorsun.

Hizmet verdiğim insanlar açısından bahsedecek olursam, sivil toplumdan bahsediyorum, özellikle göç ve mülteci alanında kadınlarla ve LGBTİ+'larla çalışıyordum ama aynı zamanda bu kadınların çocuklarıyla da veya eşleriyle de muhatap oluyordum ve inan hiç kötü bir şey yaşamadım. O kadar güzeldi ki... Kadın buluşmaları düzenliyorduk, dayanışma etkinliklerimiz oluyordu ve göçmen- mülteci kadınlar benim yanımda çok rahattı, bana farklı veya kötü hissettirmiyorlardı.

TERF'lerin çevirdiği aptalca bir muhabbet vardı ya, mülteci kadının bir trans kadına ağda yapmasıyla ilgili, ben bu muhabbeti çok iki yüzlü buluyorum. Bunları deneyimlediğim için TERF'lerin bu argümanının kendi transfobilerinden kaynaklandığını bir kez daha görebiliyorum. Çünkü ben bir sürü kadınla çalıştım bir buçuk sene boyunca, aynı zamanda onların eşleriyle de bir gün olsun transfobik diyebileceğim tutumları olmadı. Yanımda saçlarını da açtılar, oynadılar da. Çünkü neysen olsun ve onlar seni bu halinle kabul ediyorlar.

Onun dışında zaten LGBTİ+ alanında çalışıyordum sivil toplumda da şu anda da trans hakları üstüne çalışıyorum o yüzden bu sahada da kimliğimle alakalı bir madilik yaşamadım.

■ **Sivil alanda çok fazla lubunya görünürlüğü var gibi. Peki sence bu alan gerçekten iyi bir alan mı LGBTİ+'lar için?**

Problem bence şu: Lubunyalara alan tanınıyor evet ama translara alan tanınmıyor. Bu çok önemli bir detay bence. İnsan hakları alanında, özellikle göç- mülteci alanında, çalışan bir sürü cis eşcinsel ve biseksüel var. Bu insanlarla toplantılarda falan denk gelebiliyorsun ama açık kimlikli trans yok. Bu da tamamen iş verenin ve sektörün transfobikliği. Bahaneleri de “senin bir görünürlüğün var, çalışacağın kitle seni anlamaz” oluyor ve sana alan açmıyor. Ve aslında seni o insanlarla da buluşturmuyor ve dolayısıyla senin ilerlemenin de önünü kapatmış oluyor. Her alanda olduğu gibi bu alanda da trans görünürlüğü çok az.

Zaten eğitime katılımda da en büyük dezavantajı yaşayan grup translar. Yine görünürlük meselesi yüzünden eğitim hayatına devam edebilen trans sayısı çok az. Bir şekilde o eğitimi tamamlasa dahi eşit şartlarda yarışmıyosun. Cis- hetero birini düşünüyorum, onun çok daha fazla kaynağı ve imkânı olmuş çok bir problem yaşamamış. Ben çarka çıkarken o dil kursuna gitmiş, ofis programlarını öğrenmiş falan. Yani aslında sen de onunla benzer bir yerdesin ama işverenler bunu asla görmüyorlar. Senden sürekli eşit imkanlara sahip olmadığın kişilerle aynı performans ve başarıyı göstermen bekleniyor.

Bir de şöyle bir madilik yaşadım: Ben bir kurumla birlikte çalışıyordum. Bana kuralları esnetmeye çalıştığım, sorunlar karşısında kaynak yaratmaya çalıştığım için bir keresinde “biraz daha profesyonel olman lazım” demişlerdi. Çok fazla empati kurduğumu, çok fazla duygusal bağ kurduğumu ve bunu yapmamamı söylemişlerdi. Bunları duyunca o kadar öfkelen dim ki gerçekten... Ben de “bence siz profesyonelliğin anlamını bilmiyorsunuz çünkü profesyonellik böyle bir şey değil.” demiştim. Ayrıca karşımda bana benim hikayemi anlatan birisi var, sen ne bekliyorsun ki yani? Sen imtiyaz sahibisin.

Zaten genel olarak sivil alandaki insanların çoğu çok beyazlar, çok imtiyazlılar, çok okuma imkanları olmuş ve kafaları çalışıyor falan o yüzden yardım etme niyetiyle yola çıkılmış ve bu şekilde bakılıyor. Gerçekten ezilen kesimin içinden gelip de bu alan giren çok az. Lubunyalardan da oranı yine az diyebiliriz. O yüzden sana kalkıp da bu aklı verebiliyor. O yüzden lubunyalara da ben tavsiye ediyorum, kesinlikle bu alanda daha fazla olmalıyız daha fazla örgütlenmeliyiz. Çünkü mesela bir toplantıda o yalnızlığı hissediyorsun, “böyle olmaz” diyorsun. Ama tek sessin, hadi bir kere itiraz edip o şeyi erteliyorsun ama ikincisinde üçüncüsünde itiraz edince kılıçkılık yapan deli kadın oluyorsun. Ama senin yanında bir iki lubunya daha olsa seni tek başına marjinalize edemeyecekler.

■ **Katılıyorum ben de sana. Anlattığın kadarıyla sivil toplumda hem gönüllü hem de profesyonel deneyimin var. Mesela benim kendi pratiğimde gözlemlediğim, profesyonel emek ve gönüllü emek bazen çok iç içe giriyor ve emek sömürsü yaşanabiliyor. Bunu hem kişi kendine yapabiliyor hem de bazen bazı kurumlar yapabiliyor. İnsan hakları çalışan kurumlarda, insan haklarına uygun olmayan koşullar, ücretler olabiliyor. Bu konuda ne düşünüyorsun?**

Sektör çok korkunç durumda. Sömürü düzeni almış yürümüş. Her yerde inanılmaz esnek çalışıyorsun çünkü “ben yapamam” diye bir şey yok. Mesela gecenin bir saati madilik yaşayan LGBTİ+ mülteci seni aradığında “ben şu

an mesai saatleri dışındayım” diyemiyorsun çünkü o sırada başına bir şey gelmiş. Kalkıp gidiyorsun veya en iyi ihtimalle telefonda danışmanlık veriyorsun. Ben kaç defa sabaha karşı telefonumun çalmasıyla uyandım... Ve mesela bunların hiçbirinin karşılığını almıyorsun.

Bunu geçiyorum, bir de bence bu alanda çalışan kişilerin süpervizyon desteği alması gerekiyor. İnsan hakları alanındaki en büyük eksiklik bu. Neredeyse hiçbir kurumda böyle bir destek yok ve görüştüğüm herkes aynı şeyden şikayetçi. İkincil travma diye bir şey var, bu bir gerçek ve biz buna çok yoğun şekilde maruz kalıyoruz. Bir noktadan sonra baş edemiyorsun, bir destek olması lazım bunun için. Ve şunu da biliyorum ki birçok projede bunun için bütçe var. Ama bu bütçe kalemi kullanılmıyor. Başka şekillerde harcanıyor. Bir bütçe kalemini başka şeylerin yerine harcayamazsın ama küründen bir etkinlik yapılıyor ona süpervizyon deniliyor. Bu gerçekten çalışanın devam edebilmesi ve faydalanıcının daha iyi verim alabilmesi için en temel ihtiyaçlardan biri.

Trans olduğunu, başka bir yerde kolay kolay iş bulamayacağını çok iyi biliyorlar ve o kozu kullanıyorlar. Lütfetmiş gibi, parmak sallayan bir yerde oluyorlar. Bu noktada gerçekten çıldırdığım, çok öfkelendiğim anlar olmuştu. “Gider götümü siktirim bu üç kuruşa çalışmam ben burada. Sizin verdiğiniz üç kuruşla mı hayatta kalıyorum ben?” deyince şok olmuşlardı.

Bir de şunu yaşadım: Vitrin olma meselesi. Seni gerçekten orada istihdam etmesinin sebebi faydalanıcılara bir şey sağlamak olmuyor. “Bakin biz ne kadar ileri bir kurumuz, ne kadar mükemmeliz ki trans bile çalıştırıyoruz” oluyor tavırları ve bunu da sana hissettiriyorlar. Bu korkunç bir şey. Benim işime geliyordu, ben de kullanıyordum. Maaşıma bakıyorum, işime bakıyorum umurumda olmadı çok fazla ama bir noktada da sadece vitrin için kullanılıyor olmak okey bir şey olmamalı yani.

■ Aslında anlattıklarının hepsi özel sektör hissi veriyor sanki...

Sivil toplum özel sektörün birebir kopyası. Kafa çok öyle çalışıyor. İnsanlara sayı olarak bakıyorlar ve sana sürekli profesyonel olup işini yapmanı hatırlatıyorlar. Bunu sadece iş olarak görüyorlar ama bu yaptığımız şey sadece iş değil. Yapan kişinin buna gönül de vermiş olması gerekiyor, yaptığı şeyin değerini anlaması gerekiyor. Çünkü biz sokak süpürmüyoruz, bankacılık yapmıyoruz insanların hayatına dokunuyoruz ve bu hayata nasıl dokunduğun çok önemli. Oflaya puflaya dokunmaman gerekiyor.

■ **LGBTİ+'lar zaten kendi günlük yaşamlarında birçok travma yaşıyabiliyorlar bir de senin bahsettiğin ikincil travma durumu var. Bir sürü hikâye geliyor ve onlar danışan karşından gidince silinmiyor, bir iz bırakıyor kişide. Senin bunlarla baş etme yöntemin var mı? Nasıl iyi kalıyorsun, iyi kalıyor musun ya da?**

Yani iyi miyim emin de değilim. Biraz kötüyüm galiba. İngiltere'ye gitmiştim kısa dönem çünkü artık baş edemiyordum, yapamıyordum. Zaten kendi yaşadığım bir sürü şey var bir de üstüne başkalarının yaşadıkları da ekleniyor... Bir de danışmanlık vermek hikâyeyi dinleyip tamam deyip yollamak değil. O derdi faydalanıcı seninle paylaştığı anda o dert senin derdin oluyor ve birlikte çözüm bulmak zorundasınız. Böyle böyle birikince binlerce derdin oluyor.

Kendime yarattığım bir fanus var. Uzun süredir bu fanusun içinde yaşıyorum ve bu fanusla hayatta kalıyorum. Kim var bu fanusta? Çok sevdiğim, yakın olduğum, beni anladığını düşündüğüm insanlar var. Ben de bazen derdimi onlara döküyorum, gullüm alıyorum. Bence hayatta kalmanın yolu güllüm. Gullümsüz hayatta kalamazdım mümkün değil! Gerçekten gullüme muhtacım, bağımlıyım. Gullüm çok başka bir şey. İngiltere'ye gittiğimde orada da güldüm falan, komik tatlı insanlar ama gullüm yok! Koskoca ülkede güllüm yok. Çünkü gullüm dertten doğan bir şey, acıdan doğan bir şey.

Biliyoruz ki yani nezarethanede işkence görürken zorla alıkoyulan ablalarımızın akıl sağlıklarını koruyabilmek için yaptıkları bir şey. Bizim için de öyle. Benim o fanus dediğim alan çok güvenli bir alan ve gerçekten belki de her şeyle dalga geçiyorum orada. Başımıza gelen o kadar korkunç şeylerle dalga geçip gülüyoruz ki bir başkası duysa görse nutku tutulur. Birkaç kere yanlışlıkla çok da aramızdan olmayan birilerinin yanında yapmış olduk bu gullümü ve ağlayıp çıktılar. Yani benim hayatta kalma yöntemim gullüm ve o fanus diyebilirim.

■ **Biraz örgütlülük meselesini de konuşalım istiyorum. Bir süredir profesyonel olarak çalışıyorsun. Peki sendikalı mısın?**

Değilim çünkü sendikalarda kendimi var edebileceğimi düşünmüyorum. Sendikaların çok bir şey yapmadığını aksine bir sürü sıkıntıya sebep olabildiğini, yolsuzluklarının olduğunu görüyorum. Eskiden beri sol hareket içindeyim ve kendime devrimci olarak tanımlıyorum. Dolayısıyla sendikalara dair de bir sürü korkunç şey geliyor kulağımıza. Çetecilik, patronlaşma, ihbar... Ve bunlar çok yakın tarihlerde dahi olmuş şeyler.

rinleşmesi ve Türkiye’de yaşayan bir genç ve bir kadın olarak utanıyorum. Çok utanıyorum. Kendimi çok suçlu hissediyorum ve bu utançla ömrümün sonuna kadar nasıl giderim diye düşünüyorum. Hiç yaşanmaması gereken birçok şey yaşandı, hiç görmememiz gereken birçok şey gördük ve bu ayıp gerçekten hepimizin. Bize de ayıp hiçbir şey yapamadık. Mültecilerin botlara binip gidişini izledik ve benim gözlerim doluyor aklıma geldikçe hala...

Böyle karanlık bir tablo çizdim ama umutluyum. Çok umutluyum ve bunun için mücadele etmeye devam ediyorum çünkü böyle devam etmeyeceğine eminim. Böyle gidemez, mümkün değil. Ben yaşadığım müddetçe umut etmeye ve bunun için bir şeyler yapmaya devam edeceğim. Çünkü şunu biliyorum, hiçbir şey yapmazsam hiçbir şey değişmez. Ama bir şeyler yaparsam belki değişir belki değişmez, ben bu değişme ihtimaline tutunuyorum.

■ **Cevabın çok iyi geldi bana, teşekkür ederim. Benim sorularım bu kadar senin eklemek istediğin bir şey var mı?**

İnsanlara yaşadıkları hayatın değerini bilmelerini, tadını çıkarmalarını ama kendi canlarını düşündüklerinin yarısı kadar başka canlıları ve evreni de düşünmeleri gerektiğini söylemek istiyorum. Şunu hiç unutmamak gerekiyor, “benim meselem değil” diye bir şey yok. Bütün meseleler bir noktada bizim meselemiz çünkü biz ağaç kovuğunda yaşamıyoruz ve çevremizdeki birileri mutlaka bu sorunu yaşıyordur. Bunların hepsinin ucu bir noktada mutlaka bize dokunur çünkü her yangın bir kıvılcımla başlar. İleride bir kıvılcım bütün ormanı sarar.

Ve sizi çok seviyorum.

“Hissettirilen bir “sen farklısın” hali oluyor”

Nazlı Özersoy

LGBTİ+’ların iş hayatında neler yaşadığını konuştuğumuz Lavanta Tavan dizisinde son konuğumuz Nazlı Özersoy. Yaklaşık 4 yıldır reklamcılık sektöründe ve ajanslarda çalışan Nazlı’yla, sektördeki genel durumu ve LGBTİ+’ların avantaj ve dezavantajlarını konuştuk.

■ Nazlı merhaba. Kendinden bahseder misin?

Ben Nazlı Özersoy. 93 doğumluyum, 27 yaşımdayım. Yaklaşık 3 buçuk 4 senedir reklam ve tasarım sektörünün içindeyim. Hayatımın bunun dışında kalan zamanlarında doğru bir şekilde aktivizm yapmaya çalışıyorum. Aynı zamanda queer gece hayatı ve queer sanat ile ilgilenmeye çalışıyorum.

■ Biraz iş ortamında bahsedelim istiyorum. İş yerinde açık mısın?

İş ortamımda açığım. Bilmeyen, yeni gelen birileri olduğunda da onlara ekstra bildiriyorum hetero olmadığımı, herhangi bir cinsel yönelim ataması yapmasınlar diye. İş ortamındaki ben biraz gelişen ve bugüne gelen bir ben benim için. Açılmam çalışma hayatımın ortasına denk geldi. Hali hazırda bir reklam ajansında 2 buçuk senedir çalışıyordum bunun üstüne denk gelmişti ve insanlar beni tanıyorlardı orada. Fakat şöyle garip bir detay var orada, ben daha kendime dahi açılmadan önce yani bir cinsel yönelim beyanım olmamasına rağmen çalıştığım iş yerimdeki patronum bana bir öğlen yemeği sırasında “Ee sende var mı kız arkadaş?” dediği bir gün var, ben çok net hatırlıyorum bu günü.

Reklam ajanslarında biraz sansasyonu, uçları seviyorlar. Genel kanıyı bozma fikrini seviyorlar ve buradan dolayı da fikren onlara değişik ve ilgi çekici gelebiliyor LGBTİ+ olmanız ama bunların hiçbirisi “destekledikleri” anlamına gelmiyor.

İş yerinde açılmadan önceki kaygım işlerimin içerik üzerinden değil kimliğim üzerinden değerlendirilmesiydi. Hali hazırda zaten karşında daha ayrıcalıklı insanlar var ve bu insanların yaslandıkları bir rahatlık alanı var, kendi konfor alanı var. Bu konfor alanının dışındaki insanlara bakarken de bu alandan çıkıp bakmıyorlar. Bu alan, konfor alanı genelde cis-erkek, eril insanlar tarafından domine edilen bir alan. Doğrudan LGBTİ+ kimliğim üzerinden değil ama kadın kimliğim üzerinden eleştirildiğim, mobbinge uğradığım oldu. Bir gün şöyle bir olayla karşılaştım mesela: Happy Hour vardı. Bu vakitlerde genel biraz daha maskeler düşer ve gerçek yüzler ortaya çıkar. LGBTİ+ olduğumu bilmeyen biriyle konuşuyorduk ve konu bir şekilde feminizme geldi ve “feminist kadınlar çirkin oldukları için feminist oluyorlar çünkü kendilerini genel güzellik yargısının içinde göremiyorlar ve dışlandıkları için böyle sert ve düşmanca bir tavır takınıyorlar.”

Ajanslarda hissettiğim şu: Benim kişisel olarak geldiğim bir nokta var ama insanlara bunu nasıl aktarabilirim? O zevzekçe yorumu konfor alanının farkında olmadan yaptığı o kadar belli ki... Bunu yüzüne direkt söylemeden anlatmanın yolu yok gibi geliyor. Bu oradaki ortamın kompleksliğiyle alakalı.

İş yerinde açık olmak da -hem LGBTİ+ kimlikle hem de yaptığın herhangi bir aktivizmle- beraberinde şunları getiriyor: Herhangi bir noktada mobbinge uğrayabilirsin. Bunun da bana yansması şu: Yıllar içinde zar zor oluşturduğum “ben”in, bu kimliğin zarar görmesi. Benim iş ortamımı yaratıcılıkla ilgili. Fikirlerimi rahat şekilde dile getiremediğim zaman yaratıcılığım etkileniyor.

Garip bir ikilem içindeydim burada. Açıldığım zaman işimi kaybedebilirdim, açılmadığım zamanda da verimim etkilendiği için yine işimi kaybedebilirdim. Tüm bu ikilemler sonucu açıldığım için çok mutluyum. Şu anki iş yerimde bana getirdiği inanılmaz bir avantaj yok açıkçası ama ben daha fazla kendimim, daha özgüvenliyim ve kendimi daha çok kucaklayabildiğim bir durum içerisindeyim.

■ **Ayrımcılık konusuna bayağı girdik aslında. Biraz daha bu anlarda nasıl hissettiğinden ve bu durumlarla nasıl baş ettiğinden bahseder misin?**

Ayrımcılığa çok net maruz kaldığım anlar anlatamayacağım ama tabii ki aklımda kalan belli anlar var. İş yerinde de ister istemez görünür hale gelen sosyal yapılanmalar oluyor. Bunların içinde erkekler grubu olabiliyor, bu erkek grubu genelde o konfor alanı dışına çıkmak istemeyen ve benim onlarla aynı olmadığımı zaten anlayıp çemberini benden yana genişletmek istemeyen insanlar. Veya daha genç çalışanların olduğu gruplar oluyor. Bu

gruplar daha açık görüşlü olabiliyorlar ama ilk çalışma ortamımda küçük bir Onur Haftası Komitesi gibi bir ekip oluşturmuştuk. Bu dönemin başlarında herhangi bir beyanım olmamasına rağmen genç erkek grubundan biri “Aman ya Naz’ı boşverin o zaten bizimle ilgilenmez, lezbiyen” falan demişti. Açıkçası gülüp geçmiştim çünkü iş ortamımda sırtımı yaslayabileceğim bir seçilmiş ailem vardı ve bunun rahatlığıyla birlikte biz ayrı bir grubuz, siz ayrı bir grupsunuz birbirimize karışmayalım diyebilmiştik.

Ama iş yapma aşamasında fikirleri konuşurken bir sürü şey oluyor. Dediğim gibi reklam fikir üretmek üzerine ilerliyor.

Bunun yanında birkaç farklı şey oldu tabii ki. Kadın olmak da bu ayrımcılıkların bir parçası oluyor. Geçen 8 Mart’ta gelen yürüyüş fotoğrafları üstüne konuşurken “Her şey iyi güzel kadınlar haklarını arıyorlar da ‘Orospular Vardır’ ne demek ya?” gibi bir sürü argümanla karşı karşıya kaldım ve bunun için cevap vermesi gereken yetkili insanın ben olduğum ön kabulü var. Bu konularda hiçbir zaman fikrimi saklamadım. Kendimi, derdimi anlattım. Bu açıklık kimliğimi oturtmama da yardımcı oldu ama çoğu zaman bunun doğrultusunda gelişecek “Aman Naz çıkıntı, bununla da hiçbir şey konuşulmuyor.” gibi cümleler doğrultusunda ayrımcılığa maruz bırakıldığım deneyimlerim oldu.

Bu anlattıklarım çalışma arkadaşlarımla olan konuşmalardı. Bunun bir de yönetici pozisyonunda olan kişilerle yaşadığım halleri var. Onlara da açtım daha doğrusu özel olarak gizlediğim bir şey yoktu, sormuyorlardı da. Ama ben LGBTİ+ aktivizmi yapmadan önce çeşitli sol örgütlerde örgütlendim. Görüşlerimi falan da biliyorlar. Bir de dövmem var kolumda, Zapatista dövmesi. Yazın hava sıcakken kolumun gözüktüğü bir şey vardı üstümde ve “senin o kolundaki ne, terörist dövmesi mi yaptırdın?” gibi şaka yollu konuşmalar olmuştu.

Bazen de müşterilerle alakalı durumlar olabiliyor. Para müşteriden geldiği için müşterinin fikri neyse senin de çalışma ortamında fikrinin o olması gerekiyormuş gibi bir ortam oluyor. Yani, ilk çalıştığım ajansta hükümete çok yakın olan bir müşterimiz vardı. Bu müşteriyi aldıktan sonra herkesle “Facebook postlarınıza dikkat edin, sosyal medyada dikkat edin, hükümete karşı şeyler paylaşmayın” gibi konuşmalar yapıldı. Bir hizaya çekme durumu oldu. Müşteriler yüzünden hizaya çekilme durumları oluyor. Mesela daha önce alkol konusu sorun olmazken bu müşteriyle çalışmaya başladıktan sonra böyle engellemelerle de karşılaştık.

Bütün bunlar üstünden özetleyecek olursam gücü elinde bulunduran, tahakkümün belli gruplarda toplandığı, erkek egemen tarafların sürekli kimliğini sorgulamaya açtığı bir ortam var aslında.

Yine de tüm bunlara rağmen özel olarak dışarıda bırakıldığım, LGBTİ+ olduğum için dışlandığım bir durum hatırlayamıyorum. Daha çok çatışma içine girdiğim ama kendi fikrimi beyan edebildiğim bir kimlik kurmaya çalıştım. Kolay olmadı ama yapabildim.

■ **Sence bu sektörün avantaj ve dezavantajları neler? Uzaktan bakınca yoğun bir lubunya nüfus olduğunu görüyoruz ama gerçekten LGBTİ+'lara alan açan bir sektör mü?**

Başlı başına, sektöre yeni giren bir genç kadın olmanın bile dezavantajları var. Kreatif direktörlerin başında gelen insanın “kadın yazar alınır mı, bir daha düşünün kadın yazar alırken” falan dediğini hatırlıyorum, biliyorum. Ki kendisi özel olarak çok da kadın düşmanı olan biri değildi... Bazen bu konfor alanı yüzünden ağızdan çıkanların çok düşünülmediği bir ortam var. Bu da bazı kimlikleri yıpratabiliyor. Kişi kendini yıpratabiliyor çokça. Hissettirilen bir “sen farklısın” hali oluyor. Yaşça küçük olmak ve sektöre yeni giren bir kadın olmak gibi durumlarla başlayan bir mansplaining durumu çokça var.

Bunun üstüne bir de LGBTİ+ kimliğinin tanınmaması, lezbiyenliğinin tanınmaması gibi durumlar da yaşanıyor.

Ama bunun yanında avantajı da, burası bizim fikirlerimize ihtiyaç duyulan bir ortam. Bütün bu engellerin içinde kendini ispatlayabiliyorsan, ki bu da zor bir süreç, o zaman senin fikirlerine ihtiyaçları olduğunu zaten fark ediyorlar. Çünkü reklamlarda neslin fikirlerine uygun, aynı paralellikte içeriklerle üretiliyor. Bunla bağlantılı olarak başarılı olan, fikirleri başarılı ve çok değerli bulunan LGBTİ+ arkadaşım var.

Anlattığım üzere aşağı yukarı bir tablo çizdim. LGBTİ+ nüfus yoğun ve bençe gizli olan arkadaşlarımız da var, her yerde olduğu gibi ama bu tabii ki benim spekülasyonum. Aynı zamanda kimliğini sadece iş yerinde açmayan, özel hayatında lubunya kimliğini yaşayan insanlar olduğunu biliyorum. Bu kişiler daha çok kadınlar oluyor. Bunun tabii ki toplumsal cinsiyet normlarıyla da alakası var.

Sektörde elbette açık bir şekilde, kimlikle bulunma imkanı var. Nasıl bulunabildiğimizi konuşmak gerekir burada. Toksik insanlarla çalışırsan mobbin-

ge de maruz kalabilirsin, işten de atılabilirsin ama dediğim gibi sektör çok fazla LGBTİ+'nın içinde bulunduğu hatta bazen tek bir iş yerinde örgütlenebilecek, bir araya gelebilecek kadar yoğun olduğu bir sektör aslında.

Dolayısıyla reklamcılık sektörü tüm avantaj ve dezavantajlarıyla LGBTİ+'ları içinde bulunduran bir alan. Aynı zamanda tüm bu erkek egemen, üretmeyen, kapalı düşünce yapısının içinde kuir bakış açısı aranan bir perspektif. Bu da aslında motive edici bir unsur olabilir.

■ **İstanbul Onur Haftası için görsel yapan ekipte de yer aldın daha önce. Şimdi de komitedesin. Lubunyalı için, aktivizm için yaptığın üretimle iş için yaptığın üretimler arasında nasıl farklar oluyor?**

Şu an bir reklam ajansında değilim, biraz daha tasarım odaklı bir yerdeyim. Ama yine de hedef kitlen seninle tamamen paralel bir noktada olmadığı zaman hep o kafadan düşünmen gerekiyor. Tam tersi bir noktadan bir keresinde şöyle bir şey olmuştu, Onur Haftası adına bir festivalde stant kuracaktık ve stantta satacağımız ürünlerin tasarımını yapıyordum ben de. Birkaç tasarım yapmıştım. Bir arkadaşım “bunlar güzel de, hiç lubunya değil gibi geliyor bana” demişti.

Bunu bir sanat ekolü olarak genellemiyorum ama, lubunyanın bir estetik algısı var. Bunun içine girilir, buna bakılır ama bu estetik algı çok özel bir şey. Ben de bunun benim için ne ifade ettiğini ilerledikçe buldum ve çok zevk aldım bunu yapmaktan. Ne zaman işten bir nefes alsam burayla alakalı bir üretim yapmaya çalışıyorum. Yaparken en çok zevk aldığım işlerden oluyor burada yaptıklarım.

■ **Senden sektördeki genel çalışma şartlarından bahsetmeni de isteyeceğim biraz. Çalışma saatleri, sigorta, maaş gibi konularda nasıl bir sektör?**

Çalışma şartları gerçekten çok çetrefilli, çok zorlu. Bu tabii ki hacim olarak ne kadar büyük bir reklam ajansındasın, ne kadar kurumsal bir yerdesin gibi durumlara göre değişkenlik gösteren bir şey. Ama ajanslara girerken zaten genelde 7 gün çalışıyormuşsun gibi maaşını veriyorlar. Dolayısıyla belirlenen çalışma saatleri var ama hiçbir zaman o çıkmam gereken saatte çıkamadığımı söyleyebilirim. Maaşın sanki 7/24 çalıştırılabilirmişsin gibi verilir ve dolayısıyla da hiçbir ekstra mesai ödenmez. Hafta sonları veya mesai dışında eğer çalışmaya kalıyorsan, o zaman yemeğin ve yolun karşılanır.

Psikolojik açıdan çok yıpratıcı. Hiçbir durumda ne zaman mesain olacak kestiremiyorsun. Örneğin bir sunum başarısız geçer ve senin ertesi güne acilen yeni bir sunum hazırlaman gerekir. Sen o zaman ajansta sabahlarsın. Veya Kristal Elma gibi zamanlardan önce kesinlikle hayatından, günlük yaşantından feragat edip sabahlarsın ajanslarda. Bunun gibi çok fazla beklentileri olan, biraz huysuz bir sektör.

Benim en sıkıntımın olduğu konu mesai. O mesai her zaman uzuyor ve bunun karşılığını hiçbir zaman tam olarak alamıyorsun. Bunu yaparken de seni “bu senin kişisel başarın için çok iyi, bunları yaparak diğerlerinin arasından sıyrılabilirsin” gibi argümanlarla kamçılama çalışır işverenin veya yöneticinin. Yani sürekli ilerisi için göz kırparak mesai yapmaya davet eder. Çalışma düzeni genelde böyle.

Kadrolu olmadan önce stajyer olarak çalıştığım 6 aylık bir süre oldu. Ardından freelance süreci başladı benim için. Freelance süreci elden maaş aldığım fakat sigortamın yapılmadığı bir süreçti. Bu sadece benim çalıştığımı yere özel değil birçok ajansta yaşanıyor. Sektörün genelinde olan bir alışkanlık. İnsanları kadroya alınca hem sigorta ödemek zorundalar hem de daha yüksek bir maaş vermeleri gerekir. Bu şekilde çalışarak da yaklaşık 1 senem geçti ve bunun üzerine kadromu aldım. Junior Art Direktör olarak işe başladım.

Tüm bunları değerlendirdiğin zaman, tabii ki emeğimizin karşılığını alamadığımız görebiliriz. Bu sektörde emeğinin karşılığını alabilmen için adını duyurman, çok ünlü olman gerekiyor. Bununla birlikte, evet aldığın maaş fena olmaz diğer iş kollarına göre çünkü büyük paraların aktığı bir sektör. Ama bu parayı sana verirken hiç bonkör değiller, süreyi uzatabiliyorlar. Bunların hepsinin yanında da sürekli stresle baş etmen gerektiği, kendini yetersiz hissettiğin bir sektör.

Yine de kişiler reklamcı olmak istiyorlarsa ve LGBTİ+’larsa, kesinlikle şanslarını denemeliler.

■ İşe alım süreçleri peki?

İşe alım kısmında benim gördüğüm kadarıyla portfolyonun, CV’nin değerlendirildiği bir kısım var. Bu yapılırken de tabii ki CV’deki fotoğrafa bakıyorlar. Burada fotoğraf sebebiyle elemeler olabiliyor. Eğer stajyer olarak alınıyorsan bu ayrımcılık çok çok daha fazla olabiliyor. Deneyimin olmadığı için “güzel mi değil mi” gibi kriterler söz konusu oluyor.

Aynı zamanda işe alınırken evet işlerin üzerinden değerlendiriliyorsun ama şansının çok fazla olmadığı durumlarda daha çok zorlanabiliyorsun. Sektörde tanındıkların olmasının işe girerken çok büyük bir etkisi oluyor.

■ **Kamusal bir üretim yapıyorsun. Bu üretim süreçleri senin kimliğinden etkileniyor mu veya senin kimliğini etkiliyor mu?**

Tabii ki kamusal üretim yapınca, kendini cis-hetero birinin yerine koyup onun gibi düşünmek zorundaymışsın gibi hissedebiliyorsun. Reklam genelde iç görüler üzerinden ilerler. Bir reklam filmi planlanırken genellikle iç görüler üzerinden düşünülür. Yani örneğin, bir erkek çocuğu babasıyla vakit geçirmeyi çok sever ve babasıyla teknolojik ürünlerin olduğu yerde vakit geçirir. Bu tarz bir iç görü kimin için doğru? Herhangi bir LGBTİ+ için doğru mu veya böyle bir genelleme yapmak zorunda mıyız? Reklam böyle genellemelerle ilerlediği için herhangi bir kamusal iş yaparken bu tip durumlarda çok da fazla itiraz etme opsiyonun olmuyor.

Reklam toplu tüketim olduğu için kendi kimliğinden arınıp üretim yapmak zorunda kalıyorsun. Bunun yarattığı bir ikiye bölünmüşlük, bir çelişki var. Çalışma ortamı içerisinde belki de daha kendine yakın, kendin gibi olabilirken ortaya çıkardığın işler kendine bir o kadar uzak olabilir.

SENDİKALAR İÇİN BİR REHBER:

LGBTİ+ Hakları Sendikal Haklardır

Hazırlayan: Kaos GL

LGBTİ+ (lezbiyen, gey, biseksüel, trans, interseks ve bu cinsel yönelim, cinsiyet kimliği ve cinsiyet özelliklerinin dışındaki kimlikleri de kapsayan +) hakları insan haklarıdır. LGBTİ+'lar, cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayrımcılık ideolojilerinin yarattığı toplumsal düzenek içerisinde haklarına erişimde ciddi sorunlarla karşı karşıya. Hak ihlalleri LGBTİ+'ların toplum ve çalışma yaşamı içerisindeki eşitliklerini tahrip eden sistematik bir sorun olarak önümüzde duruyor. Sendika faaliyetlerinin de merkezini oluşturan insan haklarına erişimde bu kadar ciddi sorunların yaşanması, LGBTİ+ hak mücadelesinin sendikal haklar mücadelesi ile nasıl iç içe olduğunu gösteriyor.

Bu broşürde, LGBTİ+ haklarının sağlanması, korunması, uygulanması ve geliştirilmesi konusunda sendikaların atabileceği adımları ve sendikal mücadelede LGBTİ+ haklarını ele almaya gayret ettik. Bu broşür ile, sendikal örgütlenmelerde LGBTİ+ haklarına dair farkındalığı arttırmayı, LGBTİ+ hakları ile sendikal haklar arasındaki bağlantının önemini altını çizmeyi, toplu sözleşme görüşmeleri esnasında ve işyerlerinde LGBTİ+ haklarına dair politika, inisiyatif ve eylemlilik geliştirmelerine yardımcı olmak için sendikalara iyi uygulama örnekleri önermeyi, LGBTİ+ eşitliğine dair önceliklerin sendikaların politikalarına ve teamüllerine entegre edilebilmesi için önerilerde bulunmayı hedefliyoruz.

Temel hak ve özgürlükler sendika faaliyetlerinin merkezini oluşturur. Sendikalar, LGBTİ+ haklarına dair net bir politik duruş sergilemelidir. Mevcut ayrımcılık politikalarının içinde ve özerk LGBTİ+ politikası oluşturmalıdır. Sadece LGBTİ+'lara yönelik cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği ayrımcılığını yasaklamakla yetinmeyip aynı zamanda eşitliği sağlamaya yönelik politik adımlar atmalıdır.

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

yapıyı güçlendirir. Tüm çalışanların ayrımcılıktan korunmaya hakları vardır. İş yerlerinde görünür olamayan ve haklarına erişimi engellenen LGBTİ+ çalışanların sendikalarda örgütlenmesi, sendikaların cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği politikaları geliştirmesine bağlıdır. Örgütlenen çalışan iş yerinde maruz kaldığı ayrımcılığa karşı da direnme gücü bulabilir. Sendika politikalarının olumlu bir iklim oluşturması LGBTİ+ çalışanların sorunlarını görünür kılmasında etkili olur.

Türkiye'deki LGBTİ+ hareketinin 90'ların başında yola çıktığı ilk andan itibaren yüzünün emek hareketine ve sendikalara dönük olduğunu söylemek abartı olmayacaktır. Kaos GL dergisinin ilk sayılarında dahi eşcinsel işçi ve emekçilerin sorunlarını anlattığını, sendikalarla temas kurmaya çalıştıklarını, yüzlerine kapanan kapıları aktardığını görebiliyoruz. LGBTİ+ hareketinin ve Kaos GL'nin kamusal alana ilk çıkışlarından olan eyleminse 1 Mayıs (2001) olması bir rastlantı değil. Öte yandan Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK) 2009 yılında, kamuoyuna sunduğu anayasa önerisinde, 'cinsel yönelim ve cinsel kimlik'i de ayrımcılık yasakları arasına ekledi. Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu (KESK) ise aynı yıl çalışma hayatında cinsel yönelim ayrımcılığına karşı tedbirlerin alınması ve anayasal kural haline getirilmesini 'yeni anayasa için öneriler'ine dâhil etti. Diğer ayrımcılıklarla birlikte cinsel yönelim ayrımcılığının da yasaklanarak yaptırıma tabi tutulması gereği belirtti.

Türkiye'deki sendikal hareketin LGBTİ+ hareketi ile buluştuğu önemli etkinliklerden biri Kaos GL'nin 2014 yılında düzenlediği Uluslararası Ayrımcılık Karşıtı Sempozyum'un üçüncüsü oldu. "LGBT haklarının temel insan hakları olduğunu gelin birlikte savunalım!" çağrısıyla yapılan sempozyuma KESK üyesi Tüm Bel-Sen ev sahipliği yaptı. Sempozyuma Birleşik Krallık, Almanya, Hollanda, İsviçre, İtalya, Belçika, Kuzey Kıbrıs ve Türkiye'den sendikacılar katıldı. Sempozyumda Türkiye'den KESK Merkez ile Tüm Belediye ve Yerel Yönetim Hizmetleri Emekçileri Sendikası (Tüm Bel-Sen), Sağlık ve Sosyal Hizmet Emekçileri Sendikası (SES), Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası (Eğitim-Sen), İzmir Eğitim-Sen 2 No'lu Şube LGBTİ Komisyonu, İstanbul Eğitim-Sen 3 No'lu Şube LGBTİ Komisyonu ile Eskişehir, Malatya, Mersin ve Urfa Eğitim-Sen temsilcileri yer aldı.

24 Haziran-30 Haziran 2019 tarihlerinden gerçekleşen 27. İstanbul LGBTİ+ Onur Haftası'nın teması ise "Ekonomi Ne Ayol?" idi. Bir hafta boyunca yapılan etkinliklerde hem sendikal mücadele tartışıldı hem de LGBTİ+ hareketi ve emek hareketi konuşuldu. Bu etkinliklere de birçok sendikacı katıldı.

Eğitim-Sen'in birçok şubesinde kurulan ve çalışmalarını sürdüren LGB-Tİ+ komisyonları, birçok sendikanın 17 Mayıs Uluslararası Homofobi, Bifobi, Transfobi Karşıtı Gün ve Onur Haftası'nda sosyal medya hesaplarından kutlama mesajları yayınlaması, sendikaların merkezi ve yerel düzeyde LG-BTİ+'ları hedef alan nefret kampanyalarına karşı açıklamalar yayınlamaları olumlu gelişmeler olarak sayılabilir.

Ancak, heteroseksizm ve ikili cinsiyet rejimi ile mücadelede sendikanın yapısından başlayarak kalıcı politikalar üretmek, savunuculuğu düzenli ve kamuoyunun bilgisine açık şekilde sürdürmek, kendi üyelerinden başlayarak toplumsal dönüşümün katalizörlerinden olma iradesi göstermek önem kazanıyor.

Kaos GL Derneği olarak her yıl özel sektör ve kamuda LGBTİ+ çalışanların hangi sorunlarla karşı karşıya kaldıklarını araştırıyoruz. Kadir Has Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Araştırma Merkezi ile birlikte yürüttüğümüz Türkiye'de kamu ve özel sektörde LGBTİ+'ların durumu araştırması 2019 sonuçları LGBTİ+ çalışanların istihdamın her aşamasında ayrımcılık ve gizlenmeye zorlanma ile karşı karşıya olduğunu ortaya koyuyor.

Özel sektör araştırma sonuçlarına göre; işyerinde cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve interseks durumuna ilişkin tamamen açık olabilen kişilerin oranı yüzde 17,36. Katılımcıların yüzde 32,90'ı işyerinde tamamen kapalı olduklarını belirtirken; yüzde 23,32'si ise kısmen açık olduğunu belirtti. İşyerinde kısmen açık olabilenlerin ise büyük çoğunluğu sadece çalışma arkadaşlarına ya da diğer LGBTİ+ çalışanlara açık.

Kamuda çalıştığı kurumda cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve cinsiyet özellikleri yönünden tamamen açık olduğunu beyan eden katılımcıların örneklemdeki oranı yüzde 4,4. Geçen yılki araştırmaların sonuçlarına göre, LGBTİ+ çalışanların işyerinde tamamen açık olma oranı kamuda yüzde 7 idi.

Bu tablo raporda şöyle anlatılıyor:

“Görüldüğü kadarıyla, LGBTİ+'lara yönelik ayrımcılık ve nefret söyleminin yeniden üretilmesine neden olan koşullar kamuda özel sektöre nazaran çok daha vahim bir tablo oluşturmaktadır.”

Kamuda çalışan katılımcıların sadece yüzde 2,1'i işe alım sürecinde tamamen açık: “LGBTİ+ çalışanlar istihdam edilmeme riskini bertaraf etmek için zorunlu bir kapalılık stratejisi izlemektedir. Ayrımcılığa uğrama riski işe alındıktan sonra da devam ettiğinden, aynı strateji LGBTİ+ çalışanların çalışma

hayatlarının tümünü belirlemektedir. Kapalılık, özel sektöre oranla kamuda çok daha kaçınılmaz hale gelmektedir.”

Anket kapsamında katılımcılara bu yıl ilk defa “Çalıştığınız kurumda LG-BTİ+’lara yönelik herhangi bir nefret söylemiyle karşılaştınız mı?” sorusu yöneltildi. Özel sektör araştırması katılımcılarının yüzde 34’ü karşılaştığını belirtti.

LGBTİ+ çalışanlara yönelik nefret söylemi ile karşılaştığını beyan eden katılımcılardan gelen paylaşımlardan bazıları raporda şöyle yer alıyor:

“İbne kavramı genel manada küfür olarak kullanılıyor. Eril söylem çok baskın.” (Kültür/Sanat alanında çalışan gey erkek)

“Birçok kişinin ‘şaka’ yaptığını gördüm gelen müşteriler veya sosyal çevrelerinden kişiler hakkında.” (Gıda sektöründe çalışan heteroseksüel trans erkek)

“Din üzerinden günah ve sapık oldukları hakkında söylemlere şahit oldum. Zaten bahsederken bile ‘ibne’, ‘top’, ‘dönme’ gibi iğrenç benzetmeler yapıyorlar.” (Sağlık sektöründe çalışan lezbiyen kadın)

“Yumuşak mıdır nedir? Erkek gibi kızsın. Bu da bir değişik.” (Sağlık sektöründe çalışan lezbiyen kadın)

“Ben haricinde başka bir personel alımı için alım yapılacakken bir eşcinsel için “Ne üdüğü belirsiz sapıklarla çalışmam” diye bir söylendiğini duydum.” (Eğitim sektöründe çalışan gey erkek)

“Sapıklılık ve sapıklık olduğu söylendi.” (Mağazacılık sektöründe çalışan gey erkek)

“Geymiş lezbiyenmiş bunların hepsi kafir diye başlayıp argo üslupla devam eden çok sayıda nefret cümlesi duydum kendi aralarında konuşurlarken.” (Eğitim sektöründe çalışan biseksüel erkek)

“Onur Yürüyüşü ile ilgili bir çalışma arkadaşım, ‘Şimdi bunlara polis saldıracak, biz de bu ibnelerin hakkını savunmak zorunda kalacağız’ dedi. Yöneticim bir toplantıda ‘Ya geçen de Taksim’e çıktım, travestiden geçilmiyordu, bu travestiler adamın sokakta yürümesini bile engelliyor. Hepsi sürülsün,’ dedi.” (Sivil toplum alanında çalışan gey erkek)

“Eşcinsellik hastalıktır gibi söylemlerle karşılaştım.” (Bilişim sektöründe çalışan lezbiyen kadın)

“Eril dil de nefret söylemidir. Tabii ki de karşılaştım.” (Eğlence sektöründe çalışan panseksüel non-binary)

“Nefret söylemleri her yerde, bilirsiniz işte erkek çalışanlar arasında yapılan ‘gay misin oğlum’ muhabbetleri bile yeterli. Bunları çok kez duydum.” (Bankacılık/Finans sektöründe çalışan lezbien kadın)

“Çalışanların düşünceleri ve yorumları itibarıyla karşılaştım defalarca bu nedenle kendimi gizliyorum.” (Enerji sektöründe çalışan gey erkek)

Kamuda ise katılımcıların yüzde 64’ü nefret söylemiyle karşılaştığını belirtti. Araştırmamanın önsözünde Prof. Dr. Melek Göregenli, nefret söyleminin nasıl etkiler yarattığını şöyle anlatıyor:

“Hem kamu hem de özel sektörü çalışanı katılımcıların sadece ayrımcılık deneyimi yaşamadıkları, aynı zamanda sıklıkla nefret söylemine de maruz kaldıkları, çalışanlar tarafından ifade edilmiştir. Hukuksal anlamda nefret söylemi ile nefret suçları için bir ayırım yapılsa da çalışma hayatında nefret söyleminin yarattığı sonuçlar bakımından aynı zamanda nefret suçu olduğunu söylemek mümkündür. Özel sektörde ve kamuda çalışan LGBTİ+ katılımcıların açık uçlu sorulara verdikleri yanıtlar ve deneyim aktarımları, kendilerine yönelik ayrımcı yaklaşımların çoğunlukla davranışsal boyutu olduğunu da göstermektedir. Nefret söylemi ile nefret suçu arasındaki ilişki, nefret söyleminin doğrudan olumsuz davranışa dönüşmesi ile ilgilidir. Eşcinselliğin genel olarak damgalanan bir kategori haline gelmesi, heteroseksüellik dışındaki cinsel yönelimlerin ayrımcılığa maruz kalması ve zorunlu heteroseksüellik gibi olgular, 20. yüzyılın büyük bir bölümünde gerek akademik çevreler tarafından gerekse hükümetler tarafından toplumsal bir sorun olarak göz ardı edilmiştir. Sonuç olarak, ABD ve Avrupa’da yapılan pek çok çalışmada ortaya çıkan homofobik ideolojiden kaynaklanan ayrımcılığın şiddetle açık ilişkisi nefret suçları kavramıyla tarif edilmiş ve ayrımcılığın bu özel biçimine vurgu yapılmıştır. Ülkemizde LGBTİ+ bireylere yönelik ayrımcı şiddetin varlığı düzey göz önüne alındığında, homofobinin şiddetin özel bir türü olan nefret suçlarıyla ilişkili olarak ele alınması ve anlaşılması gereği ortaya çıkmaktadır. Çalışma hayatında ortaya çıkan ve LGBTİ+ çalışanlar üzerinde doğrudan davranışsal sonuçları olan nefret suçları katılımcılar tarafından da açıkça ifade edilmektedir.

“Cinsel yönelim, cinsiyet kimliği ve cinsiyet özelliklerine yönelik önyargı ve ayrımcılıktan kaynaklanan nefret suçları, diğer grup kimliklerine karşı gerçekleşen nefret suçlarından farklılıklar göstermektedir. Bu konudaki araştırmaların bulguları, LGBTİ+ olmaları nedeniyle farklı biçimlerde saldırıya uğrayan kişilerin neredeyse yaşamları boyunca bu saldırılarla ya da saldırı olasılığıyla yüz yüze kaldıklarını göstermektedir. Saldırıları, di-

ğer gruplara yönelik nefret suçlarında çoğunlukla olduğu gibi, belirli bir olayın arkasından, görece öngörülebilir bir biçimde gerçekleşmemekte, saldırı anıyla sınırlı kalmamakta, öncesi ve sonrasında farklı biçimlerde sürmektedir. Mağdurlar genellikle önceden tehdit ve taciz edilmekte, saldırıların gerçekleştiği sırada pek çok görgü tanığı bulunabilmekte ve görgü tanıklarının yarısından fazlası herhangi bir tepki vermemekte ya da olaya müdahale etmemektedir. Katılımcıların ifadelerinden anlaşıldığı üzere çalışma hayatında ortaya çıkan ayrımcı davranışlar bu gerçeği doğrulamakta, gündelik yaşamda maruz kalınan ayrımcılığın ve nefret suçlarının işyerlerinde de devam ettiğini göstermektedir.”

Kamu çalışanı LGBTİ+’lar raporunun 2019 sonuçlarına göre katılımcıların yüzde 73’ü ya doğrudan bir ayrımcılık deneyimi yaşadı ya da böyle bir deneyim yaşamamak için kimliğini gizledi veya ayrımcılık ile karşılaşmamasını kimliğinin belli olmamasına bağlıyor. Katılımcılara “Çalıştığınız kurumda maruz kaldığınız ayrımcılıkla ilgili herhangi bir bildirimde bulundunuz mu?” sorusu da yöneltildi. Ayrımcılık mağduru olan kişilerden hiçbiri yargıya başvurmadı. Kurum içinde yetkililere yazılı yolla bildirimde bulunulmadı, Kamu Denetçiliği Kurumu ile TİHEK’e başvuru hiçbir vakada tercih edilmedi.

Katılımcıların tanıklıkları, LGBTİ+ çalışanların cinsel yönelim ve cinsiyet kimliklerinin açık olmadığı durumlarda bile sürekli olarak gizli bir ayrımcılık ortamında yaşadıklarını gösteriyor:

“Benim hemcinsimle en ufak yakınlığımı yanlış algılandı ve hemcinslerim benden uzaklaşmaya ve hatta tuvalete girdiğimde garip bakışlara maruz kalmaya başladım.” (Akademik personel olarak çalışan lezbiyen kadın)

“İmalı sözlerle maruz kalıyorum neden saçın kısa neden şöyle, böyle gereksiz sorularla karşı karşıya kalıyorum.” (Öğretmen olarak çalışan heteroseksüel trans erkek)

“Eziliyuuuuuuuzzzz.” (Öğretmen olarak çalışan aktif queer)

“Bir profesör ‘O ne biçim gülmek? Top musun?’ diye bağırıyordu öğrencilerin arasında.” (Akademik personel olarak çalışan gey erkek)

“Şu an disiplin soruşturmam devam ediyor, meslekten atılma durumum var.” (Emniyette çalışan panseksüel kadın)

“Bazı davranışlarım veya olaylara karşı tepkilerim, kendimi kontrol edip dikkat etmeme (ya da etmek zorunda olmama) rağmen, iş arkadaşlarım tarafından feminen bulunup dalga konusu olabiliyor.” (Akademik personel olarak çalışan gey erkek)

“Belki çok kaba olacak fakat ciddi anlamda etik ve ahlaki değerlerden yoksun, dar bir bakış açısına sahip bir erkek öğretmenin bana karşı söylediği ‘Sanki çok fazla kibarsın be hoca sen de’ gibi bir söylemi oldu. Tabii bu söylemin beni övmek amacıyla söylemediğinin farkındaydım. Zira ses tonu, vurgusu bir şey ima ediyordu. Geçmiş zamanda küçük bir uyumsuzluğumuz olmuştu bu erkek hoca ile. Hani nasıl derler, bazı insanlar ile hiç enerjiniz uyuşmaz ya aynen öyle bir durumdu. İçten içe bir rekabete girmişti benimle... İkimiz de aynı branştan olunca elbette bu rekabet kaçınılmazdı. İsimi mümkün mertebe düzgün yaptığım için ona veyahut da idareye herhangi bir poz vermedim. Fakat belirli saatten sonra cinsel kimliğim üzerinden bana mobbing uygulamaya başladı. Küçük ısırtıklar şeklindeydi elbette bunlar. Her daim karşısında sert durabildiğim için bir şekilde o sınırı korumayı başardım neyse ki.” (Öğretmen olarak çalışan gey erkek)

“Tipik Türk zihniyeti. Bugüne kadar çalıştığım bütün yerlerde hetero etkenlerin birbirleri arasında el şakaları ile karşılaşıyorum. Yaş itibari ile hala bekâr ve biraz da entelektüel olunca sizin gay olabileceğinizi ima edip şakaları olabiliyor. Beni etkilediğini söyleyemem her şeyi kafaya takan biri değilimdir “ (Emniyette çalışan gey erkek)

“Görev almıyorum uzun süredir. “ (Eğitmen olarak çalışan gey erkek)

“İş arkadaşım ile tartışma yaşadığımda herkesin duyacağı şekilde ibne kelimesini kullandı.” (Sağlık personeli olarak çalışan gey erkek)

“Her gün bu ayrımcılığı astımdan üstüme yaşıyorum maalesef.” (Sağlık personeli olarak çalışan cinsiyet kimliğini belirlemek istemeyen +)

“Açıldıktan sonra tabii ki karşılaştım ve halen de karşılaşıyorum ama üstesinden geliyorum.” (Sosyal hizmet görevlisi olarak çalışan gey erkek)

“Yanımda hadım esprileri yapılmıştı. Sendikamla görüşüp cevaz alınca sert çıktım o kişiye.” (Mimar/Mühendis olarak çalışan gey erkek)

Özel sektör çalışanı LGBTİ+’lar raporuna göre ayrımcılığa maruz bırakılan LGBTİ+’ların büyük bir çoğunluğu bir bildirimde bulunmadı. LGBTİ+’lar çalıştıkları kurumda ayrımcılığa maruz bırakıldığında ilgili kişi ile çözmeye çalışıyor veya yakınlarıyla paylaşıyor bu durumu. Rapora göre; ayrımcılığa maruz kalan hiçbir katılımcı durumu “yargıya ya da sendika/meslek örgütüne” bildirmedir. Raporda bu durum şöyle açıklanıyor:

“İşyerinde karşılaşılan ayrımcılık konusunda katılımcıların nasıl bir tavır aldıklarına ilişkin ifadeleri genel olarak önceki yıllardaki araştırmaları-

mızın sonuçlarıyla uyumludur. LGBTİ+ çalışanlar ayrımcılık karşısında işlerini kaybetme, daha ağır bedeller ödeme olasılığı, cinsel kimliklerinin kendi kontrolleri dışında açığa çıkmasından çekinme, iş dışındaki hayatlarında karşılaşılabilecekleri zorluklar ve benzeri nedenlerle haklarını arayamamaktadırlar. Önemli bir bulgu da, LGBTİ+ çalışanların ayrımcılığa karşı haklarının korunacağına dair inançsızlıklarıdır. Bunun nedeni, gerek kurumsal gerekse hukuksal yaklaşımın yetersizliği olabilir. LGBTİ+ çalışanlar, ayrımcılıkla mücadele etmelerinin daha ağır ayrımcılık biçimlerine yol açabileceği hatta bu durumun iş hayatı dışına da taşabileceği kaygısı yaşamakta ve sessiz kalmaktadırlar.

“Maruz kalınan ayrımcılığı bildirmede kurumsal ve hukuksal yaklaşımın yetersizliği, sendika ve meslek örgütleri açısından da önemli bir bulgu olarak karşımıza çıkmaktadır. “Herhangi bir sendika veya meslek örgütüne üye misiniz?” sorusuna, 120 katılımcı (%15,54) en az birine üye olduğunu ifade ederek cevap vermiştir. Sendika veya meslek örgütlerinden en azından birine üye olduğunu ve işyerinde cinsiyet kimliği ve cinsel yönelim temelli ayrımcılığa uğradığını beyan eden katılımcı sayısı 7’dir. Bu 7 kişiden 4’ü, karşılaştıkları ayrımcılıkla ilgili hiçbir girişimde bulunmazken, girişimde bulunan 3 kişi ise durumu üye oldukları sendikaya veya meslek örgütüne bildirmemiştir.”

Raporda ayrımcılığa ilişkin katılımcıların ifadeleri de yer alıyor. O ifadelerden bazıları şöyle:

“Çalıştığım yerin eski sahibi ve bir süre müdürüm olan şahıs saçımı çok kısa kestiyimi görünce bir tek ‘şeyin’ eksik şeklinde dalga geçmişti.” (Gıda sektöründe çalışan heteroseksüel trans erkek)

“Sürekli beni izliyorlar veya o gün ne giydiysen bunu bir erkek böyle giymez diyorlar.” (Gıda sektöründe çalışan gey erkek)

“Yükselmem gereken bir durumda mükemmel geçen görüşmem biri veya birileri tarafından engellendi.” (Telekomünikasyon sektöründe çalışan gey erkek)

“Elimi sıkmamalar, göz göze gelmemeler, ilişkiler konusu açılırsa ben konuşmaya başladığımda birbirine bakan insanlar. Genel mobbing durumu.” (Reklam sektöründe çalışan agender erkek)

“Yöneticim tarafından yakın arkadaşına ‘bu kişiyle çok beraber görünme seni de gey zannederler’ gibi arkamdan ötekileştirme/fobi/dışlayıcı konuşmalara maruz kaldım.” (Sağlık sektöründe çalışan gey erkek)

Yukarıda iki araştırmada özetlediğimiz duruma karşı sendikaların mücadelesi önem kazanıyor. Özel sektör araştırmasına göre, araştırmaya katılanların hiçbiri uğradıkları hak ihlalinin üyesi olduğu sendikaya veya meslek örgütüne bildirimde bulunmadı. Kamuda ise sadece bir katılımcı üyesi olduğu sendikaya bildirdi.

LGBTİ+ çalışanları istihdama erişim ve çalışma hayatında güçlendirici mekanizmalar denildiğinde ilk akla gelecek alanlardan biri kuşkusuz sendikalar ve meslek örgütleridir. Ancak araştırmamız özel sektörde çalışan LGBTİ+'lar arasında sendika ya da meslek örgütü üyesi olma oranlarının düşük olduğunu gösteriyor. Üye olanlar ise sendika ve meslek örgütlerini ayrımcılığa karşı başlıca mücadele alanlarından biri olarak görmüyor. Katılımcılarımız arasında sendika üyesi olduğunu belirtenlerin oranı yalnızca %5,6'dır. Bu oran Türkiye genelinde işçiler arasındaki sendikalaşma oranının oldukça altında. DİSK-AR'ın Şubat 2019'da yayınlanan Sendikalaşma Araştırması Raporu'na göre, Türkiye'de sendika üyesi işçi oranı %11'dir. Diğer yandan, katılımcıların yalnızca %11,3'ü meslek örgütü üyesi olduğunu beyan etmiştir.

Araştırmamızın verilerine göre, çalıştığı işyerinde ayrımcılığa uğradığını beyan eden 59 katılımcıdan 7'si bir sendikaya ve/veya bir meslek örgütüne üyedir. Ancak yukarıda da belirtildiği gibi, hiçbiri üyesi olduğu sendikaya veya meslek örgütüne durumu bildirmemiştir. Bunun yanında, anketimizde yer alan LGBTİ+'lara yönelik ayrımcılığa karşı alınması gereken başlıca üç önlemin ne olduğuna ilişkin soruya, "örgütlü mücadele ve dayanışma ağları" seçeneğini de işaretleyerek cevap verenlerin oranı %22'de kalmıştır. Bu bulgular, istihdamda LGBTİ+ çalışanların güçlendirilmesi ve LGBTİ+'lara yönelik ayrımcılığın önlenmesi konusunda sendika ve meslek örgütlerine önemli görevler düştüğünü, sendika ve meslek örgütlerinin bu yönde politikalar üretmeyi önceliklerinden biri haline getirmesi gerektiğini ortaya koymaktadır.

Araştırmamız kamu çalışanı LGBTİ+'lar arasındaki sendika ya da meslek örgütü üyesi olma oranlarının da yüksek olmadığını göstermektedir. Üye olanlar dahi genelde sendika ve meslek örgütlerini LGBTİ+'lara yönelik ayrımcılığa karşı mücadele alanları olarak görmemektedirler.

Katılımcılarımız arasında sendika üyesi olduğunu belirtenlerin oranı %33,8'dir. Bu oran Türkiye genelindeki sendika üyesi kamu personelinin kamu çalışanları arasındaki oranının oldukça altındadır. Diğer yandan, katılımcıların yalnızca %10'u meslek örgütü üyesi olduğunu beyan etmiştir. Üye olunan sendika ya da meslek örgütünde tamamen açık olma oranı çalışılan kurumda açık olma oranından daha yüksek olmakla birlikte, yine de bu oran

%12'yi aşamamaktadır. Yukarıda belirtildiği gibi, çalıştığı kurumda ayrımcılığa uğradığını beyan eden katılımcılardan sadece biri üyesi olduğu sendikaya bildirimde bulunmuş ve yine sadece biri meslek örgütüne başvurmuştur.

İşyerlerinde cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği ayrımcılığı türlü biçimlerde yaşanabilir. LGBTİ+ çalışanlar işe alım ve işten çıkarma süreçlerinde ayrımcılıkla karşılaşabildikleri gibi istihdama erişimde, meslek içi eğitimlerde ve terfilerde de ayrımcılığa maruz bırakılabilirler.

LGBTİ+ çalışanların açık olamaması, açıldıklarında haksızlığa uğrayacakları korkusu da bir ayrımcılıktır. Yanı sıra işyerlerinde çalışanların cinsel yönelim ve cinsiyet kimliklerinin “dedikodu malzemesi” olarak görülmesi de LGBTİ+ karşıtı atmosferi güçlendirerek ayrımcılığa zemin hazırlar.

LGBTİ+ çalışanlar işyerlerinde sıkça zorbalığa ve mobbinge maruz kalırlar. İşyerlerinde eşitlik planlarının eşit saygı ve onura dayalı bir işyeri kültürü garanti etmesi önemlidir.

“Babalık ve doğum izni”, tayin ve lojman kolaylığı, hasta eşe bakım veya ölüm izni, çalışanlar ve aileleri için eğitim desteği, mal ve hizmetlere ücretsiz veya indirimli erişim, sosyal yardımlar, kredi ve avanslar, sağlık sigortaları, hayatta kalan eşe emeklilik planı ve hayat sigortası gibi “heteroseksüel evli çiftlerin faydalandığı ama aynı cinsten çiftlerin mahrum kaldığı avantajlar” yaşatılan ayrımcılıklara birer örnektir.

Bu resmi değiştirmek ve LGBTİ+ eşitliğini sağlamak ise başta sendikacılar olmak üzere emek alanının her kademesinde yer alan hepimizin elinde. Avrupa Sendikalar Konfederasyonu’nun (ETUC) 2017 yılındaki konferansında konuşan dönemin Genel Sekreteri John Monks’un dediği gibi; “Eşitlik, sendika gündeminin merkezinde yer alır. Eşitsizlik durumunda sendika bir bütün olarak zarar görür. Ayrımcılıkla mücadele en az diğer sendika çalışmaları kadar önemlidir. Bir diğerine ikinci sınıfmışçasına muamele eden her sendika zarar görür. Tarihsel olarak evrimleşen her tür ayrımcılıkla toplumsal düzeyde mücadele etmemiz gerekir”.

Heteroseksizm, ikili cinsiyet rejimi ve bunun çalışma hayatına yansımaları, cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği ayrımcılığı, sadece LGBTİ+ sendikacıların meselesi değildir; aynı zamanda sendikaların örgütlenmeye dair politikalarında yer alması gereken bir konudur. Sadece “toplumsal cinsiyet” içerisinde değerlendirilmemesi, insan hakları, ayrımcılık ve genel olarak bir örgütlenme sorunu olarak ele alınması gerekir. LGBTİ+ haklarının sendikal mücadele içinde ele alınmasında feminizmden ve feminist yöntemlerden beslenmelidir.

LGBTİ+'ların haykırdığı eşitlik ve özgürlük talebine sendikalar da sahip çıkmalıdır. Homofobi, bifobi ve transfobi, ırkçılık, etnik ayrımcılık, cinsiyetçilik, militarizm, din ve mezhep ayrımcılığı gibi diğer ayrımcılık ideolojilerinden farklı değildir. Heteroseksizm karşıtı hareket diğer toplumsal mücadelelerle birlikte hareket eder ve özgürleşmenin topyekûn ve birlikte mümkün olabileceğini savunur. Sendikalar, bu ayrımcılık türlerine karşı yürütülen mücadeleyi kendi gündemine dâhil etmelidir.

LGBTİ+ işçiler/üyeler iş yerlerinde olduğu gibi sendikalar içinde de görünür olamamaktadırlar. Sendikaların her türlü mekanizması heteroseksizm karşıtı şekilde yapılandırılmalıdır. Yaratılacak olan heteroseksizm karşıtı ortam LGBTİ+'ların örgütlenmesini teşvik edecek ve kolaylaştıracaktır.

Heteroseksizm karşıtı sendika üyelerinin örgütlenebileceği ortam ve olanaklar yaratılmalıdır. Sendikaların açıkça örgütlenmeye çağırması, LGBTİ+ işçilerin sorunlarını gündemine aldığını ve çözmek için birlikte mücadele etme arzusunu açıkça ve süreğen bir şekilde göstermesi önemlidir. 17 Mayıs Uluslararası Homofobi, Bifobi, Transfobi, İnterfobi Karşıtı Gün veya Onur Haftası gibi zamanlarda kamuya açık açıklamalar yapmak iyi bir başlangıç olabilir. Ancak örgütlenmenin güçlenmesi için belirli günler dışında, senenin her günü LGBTİ+ eşitliğinin sendika gündeminde olduğu bilgisi hem üyeleri hem de kamuoyu ile paylaşılabilir. Sendikalar heteroseksizm karşıtlığını ve cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği ayrımcılığına karşı mücadeleyi sendika içinde görünür kılmalı, merkezi ve yerel düzeyde heteroseksizm karşıtlığını yaygınlaştırmalıdır.

Sendikalarda çeşitliliğin çoğalabilmesi kurduğu ittifaklar ile de mümkün olabilir. Her türlü ayrımcılıkla mücadele eden örgütler ile (çocuk, mülteci, LGBTİ+, kadın vb.) daha fazla diyalog ve iş birliği geliştirilmelidir. Uluslararası işbirliği ve dayanışma her zaman göz önünde bulundurulmalıdır.

Araştırma sonuçlarımızın da ortaya koyduğu üzere LGBTİ+ işçiler, sendikalarda genel nüfusa oranla daha az örgütlenmektedir. Bu tabloyu değiştirmek ise sendikaların LGBTİ+ işçilerin sorunlarına müdahale etmesi, LGBTİ+ işçilerin cinsel yönelim ve cinsiyet kimliklerini tanıdığını gösterecek bir irade ortaya koyması önemlidir.

LGBTİ+ çalışanları sendikalara üye kaydetmek ve örgütlemek sendikaların amaçlarından biri olmalıdır. Bu ayrıca sendikanın tüm düzeylerinde LGBTİ+ üyelerin görünürlüğünü ve katılımını arttırmak anlamına gelir. Sendika içinde bir LGBTİ+ komisyonu, kurulu ya da meclisi kurulması LGBTİ+ üyelerin bir araya gelmesine olanak sağlar.

Sendikadaki LGBTİ+ çalışanların istedikleri taktirde “açılabileceği” bir iklim yaratılmalıdır. Bu, LGBTİ+ çalışanların sendikalara, LGBTİ+ haklarını savunurken, işyerlerinde de destek verebilmeleri için önemli olacaktır. LGBTİ+ meselesinin sadece LGBTİ+'ların değil tüm üyelerin meselesi olduğu benimsenmelidir.

LGBTİ+ eşitliği hakkında, örgütlenmede ve üye yapmada kullanabilecek kampanya materyalleri üretilmelidir. Üyelere danışmanlık verme ve sendikayı temsil etme rolü olan kişilere eğitim ve bilgilendirme sağlanmalıdır. LGBTİ+ üyeleri desteklemek üzere sorumlu kişiler belirlenmeli ve buna uygun kaynak yaratılmalıdır

Sendikanın LGBTİ+ eşitliğinde nasıl bir yol izleyeceği tanımlanmalıdır. Bir LGBTİ+ ağı geliştirerek ya da kendiliğinden örgütlenmiş bir yapıyla, eğitim ve öğretim programları yoluyla, pozitif ayrımcılık programlarıyla ve sendika çapında farkındalık artırılmalıdır. Eşitlik ve etik politikalarının, cinsiyet uyum düzenlemeleriyle uyumlarının tanıtımı uygun şekilde yapılmalıdır. Tüm üyeler, cinsiyet kimliği temelli ayrımcılığa sendikanın herhangi bir kademesinde tolerans gösterilmeyeceğini bilmelidir. Trans üyelerin cinsiyet uyum süreçlerinde onlara destek olacak şekilde düzenlemeler yapılmalıdır. Kişilerin atanmış isimleri yeri kendi kullandıkları isimlerini kullanmak iyi bir başlangıç olabilir. Resmî belgelerde değişmemiş olsa dahi, sendika trans üyelerinin atanmış isimleri yerine kendi isimlerini kayda geçirecek düzenleme ve formler geliştirmelidir. Sendika kayıtları güncellenmeli, eski kayıtlar yok edilmeli ve kişisel verilere en yüksek düzey güvenlik ve mahremiyet garantiye alınmalıdır. Eşitlik politikalarında trans çalışanları kapsayacak adımlar atılmalıdır. Trans kişilere karşı ayrımcılığa tolerans gösterilmeyeceğini açıkça beyan eden işe alım politikaları ve prosedürleri müzakere edilmelidir. Örneğin iş ilanlarında trans kişiler başvurmaya davet edilebilir. Transların kişisel güvenlik, gizlilik ve mahremiyet hakları, örneğin personel kayıtlarında, tam güvence altına alınmalıdır. Toplu sözleşme görüşmelerinde, cinsiyet uyum sürecinin belli basamaklarının izinli sayılması müzakere edilebilir. Sendikalar trans hakları ve özellikle işyerinde taciz ile ayrımcılık hakkında üyelerine ve çalışanlarına eğitim sağlayabilir. Trans eşitliğini sağlamak için özel politikalar geliştirmek gerekmektedir. Trans üyeler, destek grupları ve sendikanın kendi örgütleri hakkında bilgilendirilmelidir.

Heteroseksizm karşıtı politikalar sendikaların aslî politikaları içerisinde yer bulmalıdır. Sendika içerisinde bu politikaların tartışılması ve konuşulması taraflar arasında güvence altına alınmalıdır. Bu politikalar sendikanın yayın ve programlarında etkin biçimde görünür kılınmalıdır.

LGBTİ+ eşitliğinin tüm örgüt düzeylerinde ele alınacağı, sendikanın “LGBTİ+ eşitliğini sendikal mesele kabul ettiği” açıkça beyan edilmelidir.

Sendika; kongrelerinde, kurultaylarında, konferanslarında ve benzeri etkinliklerinde tartışılacak ve benimsenecek kararlarla LGBTİ+ eşitliği politikalarının gündeme alınmasını sağlamalıdır.

Yerel, bölgesel ve ulusal düzeydeki sendika yapılarında ayrımcılığı önleyecek politikalar benimsenmeli ve uygulanmalıdır.

LGBTİ+ hakları işverenlerin ve sendikaların sosyal gündemi içine yerleştirilebilir. Eşitlik, çeşitlilik, dayanışma ve sosyal sorumluluk alanları hedeflenebilir.

Sendika içi belgelerde heteroseksist norm ve algı bertaraf edilmelidir. Geçmiş belge ve metinler yeniden gözden geçirilmelidir. Sendika içi disiplin yönetmeliklerinde homofobi ve transfobi net şekilde tanımlanmalı ve yasaklanmalıdır.

Cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğinin ayrımcılık yapılamayacak temeller olduğu sendika içinde duyurulmalıdır. Bu ilke, işyerinin genel eşitlik politikası, mevzuatı ve kılavuzlarında açıkça ifade edilmelidir. LGBTİ+ çalışanların hakları sendikal haklar olarak tanınmalı ve korunmalıdır.

LGBTİ+ sendikacıların sorunları raporlaştırılmalı, farkındalık çalışmaları planlanmalı ve uygulanmalıdır. LGBTİ+ çalışmasının sendika içine yansımaları düzenli olarak izlenmeli ve değerlendirilmelidir.

Sendika temsilcilerinin ve yöneticilerinin LGBTİ+ meselesi üzerine eğitim almaları sağlanmalıdır. Ayrımcılık ve önyargılara karşı eğitimler ve farkındalık artırma programları geliştirilmelidir. Bu programlara cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği ayrımcılığı dâhil edilmelidir.

LGBTİ+ hakları sendikanın bütün çalışmalarında dikkate alınmalı; karar alma süreçlerinde ve toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde LGBTİ+ hakları gündeme getirilmelidir.

Sendikanın LGBTİ+ eşitliğine dair farkındalığını güçlendirmek ve tutumunu görünür kılmak için bülten, dergi, internet sitesi gibi ortamlara kaynak yaratmak gereklidir.

Sendika LGBTİ+ üyelerinin haklarının ve eşitliğinin toplu sözleşme görüşmelerinde hangi maddelerle güvenceye alınacağını düzenlemelidir.

Eğer sendikanın eşitlik kurulu/meclisi, örgütlenme sekreterliği ya da kadın kurulu/meclisi varsa LGBTİ+ üyelerin bunlarda temsili sağlanmalıdır. Bu kurulların LGBTİ+ eşitliğini çalışma gündemlerinde tutmaları talep edilmelidir.

Sendikaların aynı zamanda kendi çalışanları söz konusu olduğunda işveren konumunda olduğu ve LGBTİ+ işçilerin eşitliğini sağlayacak adımları atmada öncelikle sendikaların sorumlu olduğu unutulmamalıdır. Trans çalışanları için cinsiyet uyum sürecinin belirlenen basamaklarında izin uygulamak, evlilikten doğan sosyal hakları evlilik hakkı bulunmayan çalışanlarını da kapsayacak şekilde genişletmek, regl olan çalışanları için (unutulmamalıdır ki sadece kadınlar regl olmaz, regl olan trans, trans erkek ya da non-binary kişiler olduğu gibi regl olmayan kadınlar da vardır) aylık regl izni uygulaması, lojman hakkında evlilik hakkı bulunmayan çalışanlarına eşitsiz bir uygulamadan kaçınılması, yıllık izin düzenlemelerinde de benzer şekilde bir eşitsizlikten kaçınmak, sendika sosyal tesislerinden LGBTİ+ üyelerin partnerleriyle birlikte faydalanabilmesi önündeki engellerin kaldırılması önemli başlangıçlar olabilir. Unutulmamalıdır ki, heteroseksizm ve ikili cinsiyet rejimi bütün bir toplumu olduğu gibi sendikaların yapısını da şekillendirmiştir. Haliyle, sendikanın bütün yapısını sorgulamak, heteroseksizm ve ikili cinsiyet rejiminin eşitsiz ayrımcı uygulamalarından arındırmak aktif bir çalışmayı ve sendikanın her uygulamasını gözden geçirmeyi gerektirmektedir.

Sendikalar sessizliği bozmak ve LGBTİ+'ların eşitlik taahhüdünü paylaşmakta büyük rol oynarlar. Bu, yakın gelecekte sendikaların politik görünürlük planları için önemli olacaktır. Devletler, istihdam politikalarında, mesleki eğitime erişimde, işe alım süreçlerinde, terfilerde, işten çıkarmalarda, çalışma koşullarında ve ücretlerde cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayrımcılığı ortadan kaldıracak tedbirleri yürürlüğe sokmalıdır. Sendikalar devletin bu politikaları hayata geçirmesi için takip yapmak zorundadır.

LGBTİ+ kişilere karşı işyerinde ayrımcılık, toplum genelindeki ayrımcılık ile bağlantılıdır. Sendikalar ayrıca eğitim, sağlık ve barınma hakkı, nefret suçlarına karşı koruma gibi kamusal haklara daha iyi erişimin de savunusunu geliştirmelidirler.

Çalışma hayatında cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği ayrımcılığına karşı sendikalar birincil muhatap olmalıdır. Ayrımcılığa maruz kalan LGBTİ+ çalışanlar için sendikal koruma ve yasal destek sunmalıdır.

Sendikaların LGBTİ+'ların işyerinde eşitliğini iş çevreleriyle açıkça tartışmaya açması gerekir. İşe alınmalar, çalışanların iş güvenliği, çalışanların aidiyet duygusu ve üretkenliği gibi hususlar özellikle tarif edilmelidir.

LGBTİ+'ların işyerinde eşitliği için özel politikalar geliştirilmelidir. Bu düzenlemelerin işyerinin genel eşitlik politikasında açıkça kapsanır ve görünür olmasını sağlanmalı; işyerinde zorbalık, mobbing ve tacizi ele alacak özel düzenlemeler muhakkak yapılmalıdır.

LGBTİ+ çalışanların eşitlik meselesi işverenlerle ve iş çevreleriyle müzakere edilmelidir. LGBTİ+ kişileri çalışma hayatında ayrımcılık ve tacize karşı korumak, işverenler ile birlikte çalışarak mümkündür.

Heteroseksüel aileleri temel alan ve bunun dışındaki ilişki biçimlerini görmezden gelen politikalar üretmek yerine kişiler arasında resmi ilişki durumuna bakılmaksızın beyan esas alınarak birey ve çiftlerin düzenleme ve kolaylaştırıcı uygulamalardan yararlanabilmesi talep edilmelidir.

Yalnızca görünür LGBTİ+'ların olduğu iş yerlerinde değil her türlü TİS sürecinde maddeler LGBTİ çalışanların da ihtiyaçlarına göre belirlenmeli.

Ayrımcılıkla mücadele mevzuatının mevcut olduğu durumlarda, sendikalar, yasaların tam anlamıyla uygulanması, işverenlerinin mevzuattan haberdar olması ve ayrımcılığın bertaraf edilmesi için politikalar başlatmalıdır.

Sendikalar ayrımcılığa ve tacize sıfır tolerans gösteren, herkesi kapsayan bir kültür için ön saflarda yer alabilirler. Bu, cinsel yönelimleri ve cinsiyet kimlikleri ne olursa olsun tüm çalışanların güvenliğini ve onurunu savunmak demektir.

Sendikalar, ülkedeki genel LGBTİ+ gündemini takip etmeli, LGBTİ+'ları hedef alan nefret kampanyalarına karşı bir aktör olarak kamuya açık açıklamalar yapmalı, LGBTİ+'ların haklarını savunduğunu bütün bir kamuoyu ile paylaşmaktan kaçınmamalıdır. LGBTİ+'lara dönük şiddetin yoğunlaştığı dönemlerde sendikaların şiddete karşı kampanyalar yapması hem üyelerini hem de kamuoyunu bilgilendirmesi önem kazanmaktadır.

Unutulmamalıdır ki hak savunuculuğu bir bütün olarak yapılmalıdır. Sendikalar kendi içlerinden başlayarak işyerleri ve bir bütün toplumun LGBTİ+ hakları konusunda farkındalık kazanması ve LGBTİ+ eşitliğinin sağlanması için irade göstermelidir. LGBTİ+ kişileri ayrımcılıktan açık biçimde koruyan yasaların olmadığı Türkiye'de, sendikalar bu yasaların çıkması için kampanya yapabilir ve sivil toplum kuruluşları ile ittifaklar kurarak LGBTİ+'ların çalışma hayatında eşitliği meselesinin önemine dair hareket geliştirebilir.

LGBTİ+ örgütleri ile birlikte çalışmak sendikaların LGBTİ+ sendika üyeleri ile bağ kurmalarını ve farklı şehirlerdeki LGBTİ+ topluluklarına ulaşmalarını

sağlar. Sendikaların anlayışını ve bilgi düzeyini geliştirir; sendikaların sorunlara doğru, uygun şekillerde yanıt verebilmesini mümkün kılar. Sendika profilini yükseltir, yeni üyelerin katılımını cesaretlendirir ve LGBTİ+ topluluğundan mevcut üyelerin rollerini güçlendirir.

Sendikanın LGBTİ+ eşitliğine dair taahhüdünü bir politika beyanı ile gösterilmesiyle birlikte, Onur Haftası ve 17 Mayıs gibi etkinliklerde sendikanın katılımı resmi olarak sağlanmalıdır.

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

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

LGBTİ+ örgütleri ile sendika arasında geçici bir özel çalışma grubu kurulmalıdır. Sendikaya uygun politika, uygulama, prosedür ve yapılar için tavsiyelerin derlenmesi önemlidir.

LGBTİ+ örgütleri ile ortak konferanslar, seminerler ve eğitim etkinlikleri düzenlenmesi önemlidir.

LGBTİ+ örgütleri ile ortaklaşa araştırmalar, anketler düzenleyip veri toplanabilir. Böylece sendikaların işyerindeki sorunlar hakkında daha çok bilgi sahibi olması mümkün kılınabilir.

LGBTİ+ kişileri ayrımcılık ve nefretten koruyacak yasal mevzuatın hazırlanması için LGBTİ+ örgütleriyle işbirliği içinde sendikalar bu yasaların çıkması için kampanya yapabilir ve sivil toplum kuruluşları ile ittifaklar kurarak LGBTİ+'ların çalışma hayatında eşitliği meselesinin önemine dair hareket geliştirebilir.

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

TİS görüşmelerinde cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğinin korunmasını açıkça içeren İşyeri Eşitlik Eylem Planları için pazarlık edilebilir. Bu, İşyerinde Cinsiyet Eşitliği Planları için de benzer şekilde geçerlidir.

Görüşme ekipleri, hangi işyeri politikalarının LGBTİ+ çalışanlara yönelik ayrımcılık yarattığını tanımlayabilir. Örneğin, diğer çalışanların faydalanabildiği

ama LGBTİ+'ların faydalanamadığı kariyer gelişimi destekleri, sigortalar, izin düzenlemeleri, aile destekleri, aynı yardımlar vb.

TİS pazarlıklarının toplumdaki önyargılı tutumların etkisini hesaba katması gerekir. Örneğin, LGBTİ+ çalışanlara dönük daha da belirgin olan daha kötü şartlarda çalıştırılmanın engellenmesi ya da işte aşırı denetimin veya işin haksız dağıtımının önlenmesi gibi.

LGBTİ+ eşitliğinin ve her toplumsal kesimi kapsamanın işyerinin itibarın bir parçası olduğu dile getirilmelidir. Bu, diğer çalışanlar, yöneticiler ve müşterilerden kaynaklanabilecek tacizin, sözlü ve fiziki istismarın üstesinden gelinmesi anlamına gelir.

Sosyal ve ekonomik desteklerde aynı cinsten birlikteliklerin tanınması üzerine müzakere edilebilir. Örneğin hastalık, tatil, taşınma ve seyahat izinlerine, sağlık yardımlarına ve sigortaya vb.

İşyerinde tacizle mücadele etmek üzere tedbirleri de içeren politikalar belirlenmesi ve herkesi kapsayan bir işyeri yaratması için işverenle müzakere edilebilir.

Çalışanların kendi beyan ettikleri cinsiyetlerine göre işyeri kayıtlarına eklenmesi ve imkânlarına yansıtılması, trans çalışanlar için cinsiyet uyum sürecinin belirlenen basamaklarında izin hakkı, evlilikten doğan sosyal hakları evlilik hakkı bulunmayan çalışanlarını da kapsayacak şekilde genişletmek, regl olan çalışanlar için (unutulmamalıdır ki sadece kadınlar regl olmaz, regl olan trans, trans erkek ya da non-binary kişiler olduğu gibi regl olmayan kadınlar da vardır) aylık regl izni uygulaması, yıllık izin düzenlemelerinde LGBTİ+'ların evlilik hakkı gibi haklarından mahrum olmaları dolayısıyla oluşan eşitsizliği önleyecek adımlar atılması, sosyal haklardan eşit olarak faydalanmak TİS görüşmelerindeki talepler olabilir.

"LGBTİ+ Eşitliği Eylem Planı", LGBTİ+ işçilerin sorunlarının TİS görüşmelerinin gündemine nasıl getirilebileceğine dair bir örnek olarak gösterilebilir. Bu plan, daha geniş bir eşitlik planlarının, mesela cinsiyet eşitliği veya etik davranış planlarının bir parçası da olabilir.

Aşağıdaki hususlar işyerinde eşitlik eylem planlarına aktarılabilir:

- Önyargıları ve ayrımcılığı ele alacak tedbirlerde anlaşmak için işverenlerle ortaklık anlayışı geliştirilmesi.
- LGBTİ+ çalışanlara ve hizmet kullanıcılarına danışarak özel gereksinimleri ve ihtiyaç duyulan yeni düzenlemeleri belirlenmesi.

- İşyerlerinin tüm politikaları, prosedürleri ve uygulamalarını gözden geçirerek kasıtsız veya dolaylı ayrımcılıkların altının çizilmesi.
- Politikalara, LGBTİ+'ların eşitliğini güvence altına alacak değişiklik önerileri getirilmesi.
- Meslek ve şirket içi eğitim programlarında LGBTİ+'ların eşitlik meselesinin ele alınmasının tavsiye edilmesi.
- Düzenli takip, raporlama ve durum değerlendirmesi için yöntemler önerilmesi.

İşgücünün izlenmesi söz konusu olduğunda, cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği konularında mahremiyet önemli hale gelir. Pek çok LGBTİ+ çalışan işyerinde açılmaktan korkar. Nefret, ayrımcılık, taciz ve istismarın işyerindeki en ciddi sorunlardan biri olduğu gerçeği düşünüldüğünde, bu sürpriz değildir. Bu yüzden işyerinde açık olmak çok zor olabilir. LGBTİ+ eşitliği meselesi üzerine çalışan sendikalar LGBTİ+ çalışanların mahremiyetinin güvenceye alınmasına ve insanların açılmama hakkına vurgu yaparlar. Bu durum, eğer bir örgüt işgücü izlemesi yapıyorsa özel önem kazanır.

İzlenecek işyerinde uygun bir LGBTİ+ eşitlik politikası ve bu politikanın nasıl uygulandığına dair özel eylem planı mevcut olmalıdır.

Cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğini içeren izlemenin neden yapıldığına ve elde edilecek sonuçlarla ne yapılacağına dair açık olunmalıdır.

Toplanacak tüm verilerin mahremiyeti tam güvence altına alınmalıdır.

fobisini yeryüzünden silmek için harekete geçmelidir” deniliyor.

TEMEL KAVRAMLAR

Cinsel Yönelim: Belli cinsiyet ya da cinsiyetlerdeki kişiye ya da kişilere karşı süregelen duygusal, romantik ve/veya cinsel çekimi ifade eder. Kişiler beyanlarıyla cinsel yönelimlerini ifade edebilecekleri gibi etmeyebilirler veya baskı ve şiddet görme ihtimalinden dolayı edemeyebilirler de. Dışarıdan gözlenerek, birtakım kalıp yargı ve önyargılar üzerinden veya varsayımlarla kişinin cinsel yönelimi anlaşılamaz. Bir kişinin kadınsa erkeklerle, erkeksen kadınlara karşı süregelen duygusal, romantik ve/veya cinsel çekimini ifade eden heteroseksüellik ile LGBTİ+ kısaltmasındaki lezbiyen, gey, biseksüel kimlikleri ve + şemsiye teriminin içerisinde yer alan kimliklerin bir kısmı cinsel yönelimler arasındadır. Cinsel yönelim çeşitliliği, cinselliğe ilişkin çeşitliliğin doğal bir sonucudur. Cinsel yönelimlerin hiçbirinden daha doğal, daha sağlıklı, daha üstün, daha “normal” değildir.

Cinsiyet Kimliği: Kişilerin kendilerini ait hissettikleri ve özdeşim kurdukları cinsiyetlerini ifade eden bir tanımdır. Cinsiyet kimliği dışarıdan gözlenerek, fiziksel ya da fizyolojik özellikler üzerinden birtakım varsayımlar ya da atamalar üzerinden anlaşılamaz. Cinsiyet kimliği, sadece bedenle ilgili olmayıp, psikolojik ve sosyal yönleri de içeren bir süreç ve terimdir. Cinsiyet kimliği bir yandan kişilerin öz-belirlenim haklarını, kendi bedenleri üzerindeki tasarruflarında özgür olabilmelerini, toplumsal yaşama kendilerini eşit ve özgür hissedebilecekleri şekilde katılabilmelerini de ilgilendiren bir kavramdır.

LGBTİ+: Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Trans ve İnterseks kimliklerinin baş harflerinden oluşan kısaltmadır. Lezbiyen, Gey, Biseksüel, cinsel yönelim; Trans, cinsiyet kimliği; İnterseks ise cinsiyet özellikleri/karakteristiğidir. Bu tanımlar dışındaki cinsel yönelim ve cinsiyet kimliklerini kapsama açısından son yıllarda kısaltmanın sonuna “daha fazlası” anlamında + işareti de konulmuştu. + işareti cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği çeşitliliğinin bu kısaltmada yer alan kimliklerden çok daha fazla olduğunu işaret etmektedir.

Eşcinsel: Kendi cinsiyetinden kişilere duygusal, romantik ve cinsel yönelim içinde bulunan kişileri tarifler. Homoseksüel (homosexual) kelimesinin Türkçesidir. Zamanında bir tıp terimi olarak kullanıldığından günümüzde “homoseksüel” ile “homoseksüellik” terimleri kullanılmamaktadır. Eşcin-

sellik, “homosexuality” teriminin birebir çevirisi olduğu halde, “homoseksüellik” terimine yüklenmiş olumsuzluğu taşımadığından Türkiye’deki LGBTİ+ hareket tarafından gerektiğinde kullanımı devam etmektedir. Eşcinsel ifadesi her ne kadar kişinin kendi cinsiyetine dair bir bilgi vermese de; ataerkil sistemin bir sonucu da olarak kalıp yargılar sebebiyle eşcinsel denildiğinde günlük hayatta daha çok erkek eşcinseller akla gelmektedir. Oysaki eşcinsel kelimesi kişinin cinsel yönelimine dair bir ifadedir ve kişinin cinsiyetine dair bir bilgi vermez.

Lezbiyen: Kadın eşcinsel. Duygusal, romantik ve cinsel yönelimleri kendi cinsinden olanlara yönelik kadınları tanımlar. Terim, Yunan kadın şair Sappho’nun M.Ö. 6. yüzyılda yaşadığı Lesbos (günümüzdeki adıyla Midilli) Adası’nın isminden gelir. Daha detaylı bilgi için Kaos GL Derneği’nin “Söylemekten Çekinme: Lezbiyen” broşürünü inceleyebilirsiniz.

Gey: Erkek eşcinsel. 1970’lerin başında Gey Kurtuluş Hareketiyle (Gay Liberation Movement) ortaya çıktı. Bu süreçte, “homoseksüellik”ten politik bir kopuş olarak kullanıldı. “Homoseksüel” kelimesi, tıp tarafından tanımlanmış olduğu halde, “gey” kelimesi, aynı cinsiyetten insanların birbirlerine karşı duygusal, romantik ve cinsel yönelimleriyle yarattıkları hayatlarını tanımlamak için, eşcinseller tarafından tanımlandı. Bu kelimenin Türkçeye, İngilizceden olduğu gibi alınması 1980’lere rastlar. İlk kez, 1999’da “Türkiyeli Eşcinseller Buluşması” sonrasında “gay” sözcüğü, Türkçeleştirilerek “gey” olarak kullanılmaya başlandı. Eylül 2006 tarihinden itibaren de Türk Dil Kurumu elektronik sözlüğünde “gey, erkek eşcinsel” olarak tanımlandı.

Biseksüel: Birden fazla cinsiyete duygusal ve/veya cinsel ilgi duyan kişi. Biseksüellik tarihsel olarak iki cinsiyete de çekim duymak olarak tanımlansa da son yıllarda ikili cinsiyet rejimine dair eleştirilerle birlikte, birden fazla cinsiyete çekim duymak anlamında kullanılmaktadır. Kişinin hem kendi cinsiyetinden insanlara hem de diğer cinsiyetlere ilgi duyması şeklinde de tanımlanır. Biseksüellik, özellikle Avrupa’da şemsiye bir terim olarak kullanılıyor, bu eksende politikası yapılıyor. Daha detaylı bilgi için Kaos GL Derneği’nin “Bi+Seksüeller Burada” broşürünü inceleyebilirsiniz.

Bi+: Birden fazla cinsiyete ilgi duyan, onlarla cinsellik yaşayan kişileri tanımlamak için kullanılan şemsiye terim. Biseksüelleri, panseksüelleri, poliseksüelleri, omniseksüelleri, akışkan, queer vb. içeren bir terim olarak da kullanılabilir. Daha detaylı bilgi için Kaos GL Derneği’nin “Bi+Seksüeller Burada” broşürünü inceleyebilirsiniz.

Trans: Cinsiyeti ve/veya cinsiyet kimliği, doğumda atanan ve varsayılan cinsiyetle uyumlu olmayan kişilerin tümünü ifade eder. Şemsiye bir terim olarak da kullanılır. Kişilere doğumda atanan cinsiyet, bir atama olması ve aslında kişinin kendi iradesini ve hayatını yansıtmaması dolayısıyla birçok durumda doğru olmayabilir. Doğduğunda kendisine “erkek” cinsiyeti atanan ancak kendisi kadın olan kişilere trans kadın, “kadın” cinsiyeti atanan ancak kendisi erkek olan kişilere trans erkek denir. Trans bir cinsiyet kimliğidir ve kişiler kendilerini sadece cinsiyetleri olan ve atanmış cinsiyetle alakası olmayan, beyanlarıyla belirlenen cinsiyet ile tanımlayabilir ve cinsiyet kimliğine ilişkin bir beyanı olmayabilir de. Trans kelimesi herhangi bir cerrahi operasyonu şart kılmaz ancak birçok trans kadın, trans erkek ve trans kişi cinsiyetlerine ilişkin uyum ve/veya geçiş süreci yürütebilir, çeşitli tıbbi ve cerrahi süreçlerden geçmek isteyebilir. Trans terimi cinsiyet kimliği ile ilgili olup, herhangi bir cinsel yönelimi işaret etmez. Trans kişiler heteroseksüel, eşcinsel, biseksüel yönelimlere sahip olabildikleri gibi, bu cinsel yönelimlerin kendilerine yetmediğini veya uyumadığını da düşünebilirler.

Transseksüel: “Trans” sözcüğünün aksine transseksüel şemsiye bir terim değildir, daha çok tıp insanların tercih ettiği eski bir terimdir. Hormon terapisi, beden uyum operasyonu, mastektomi gibi tıbbi müdahalelere başvuran ya da buna niyetli kişileri anlatır.

Cinsiyet Geçiş ve/veya Uyum Süreci: Trans kadınların, trans erkeklerin ve transların cinsiyetlerine ilişkin medikal, psikolojik, toplumsal, ekonomik ve hukuksal olarak, çok geniş bir alana yansıyan, bu alanların birbirleriyle ilişkisinden doğan süreçlerini ifade eden bir kavramdır. Bu süreci tanımlayan kavrama ilişkin tartışmalar sürmeye devam etse de daha önce kullanılan “cinsiyet değiştirme” dışındaki geçiş ve uyum ifadeleri literatürde kullanılmaktadır. “Cinsiyet değiştirme” ifadesi ise trans kadın ve trans erkeklerin cinsiyetlerini “gerçek olmayan” olarak işaret ettiği, atanmış cinsiyeti doğru kabul ederek süreci “değiştirme” olarak tariflediği için doğru bir kavram değildir.

Non-binary: Nan bayırısı olarak okunan bu kavram ikilik dışı, iki şeyden oluşmayan anlamına gelmektedir. Cinsiyet kimliği bağlamında ise; en genel anlamıyla kendisini geleneksel kadın ve erkek kategorilerinin içinde tanımlamayan insanların cinsiyet kimliğini tarif eder. Daha detaylı bilgi için KaosGL.org internet gazetesinde yayınlanan <https://www.kaosgl.org/haber/non-binary-olmak-ne-demektir-1> linkli derlemeyi inceleyebilirsiniz.

Gender non-conforming: Geniş anlamıyla “gender non-conforming,” cinsiyet ifadesi geleneksel cinsiyet normlarına uyum göstermeyen insanları tanımlar. Tıpkı “non-binary” gibi, “gender non-conforming” de çoğunlukla bir şemsiye terim olarak kullanılmakla birlikte, kimileri bu sözcüğü kendisini cis olarak tanımlayan, ancak giyim tarzı ya da başka çeşitli davranışlar yoluyla cinsiyet kalıplarına başkaldıran insanları anlatmak için kullanmaktadır. Daha detaylı bilgi için KaosGL.org internet gazetesinde yayınlanan <https://www.kaosgl.org/haber/non-binary-olmak-ne-demektir-1> linkli derlemeyi inceleyebilirsiniz.

İnterseks: İnterseks terimi cinsiyet özelliği/karakteristiğine işaret eder. Kişilere doğduklarında atanan eril ya da dişi cinsiyet kabulünün dışında, bu kategorilere varsayıldığı şekilde uymayan ya da her iki kategorinin özelliklerini (kromozomlar, genital organlar ve /veya hormonal yapı) de taşıyan kişilerdir. İnterseks insanlar; genital organlar, kromozom yapısı, gonadlar vb. açısından tipik dişi ve erkek özelliklerini tam olarak göstermeyen cinsiyet karakteristiğiyle doğan insanlardır. Doktorlar çoğunlukla ebeveynlere interseks çocuklar üzerinde cerrahi ve başka tıbbi müdahaleler yapılmasını, böylece bedenlerinin görünürde “kadın” ya da “erkek” özelliklerine kavuşturulmasını önerir. Pek çok durumda bu müdahaleler tıbben gereksizdir ve interseks çocuklar büyüdükçe üzerlerinde çok olumsuz etkileri olabilir. Kişilerin beden özerkliklerine müdahale olan bu irade dışı işlemler insan hakları açısından da hak ihlalidir. Daha detaylı bilgi için Kaos GL, Pembe Hayat ve İnterseks Anatolya’nın Türkçeleştirdiği “İnterseks Bireylerin İnsan Haklarını Savunmak” broşürünü inceleyebilirsiniz.

Aseksüel: Genel olarak cinsel çekim ya da bir başkasıyla gerçekleştirilecek cinsel pratiklere yönelik arzu duymayan insanları tarif etmek için kullanılan bir terimdir. Ancak aseksüellik cinsel çekimin değişkenlik göstermesiyle veya böyle bir çekim olmamasıyla tanımlanan geniş bir spektrumdur. Değişen ölçülerde cinsel çekim hisseden ancak bunun için önce duygusal ve romantik bir bağ kurmaya ihtiyaç duyan kişileri tarifleyen demiseksüel, kimi durumlarda ya da zaman zaman cinsel çekim hisseden kişileri tarifleyen gri aseksüel gibi kavramların tamamını içeren bir kavram olarak Ace İngilizce’de kullanılmaktadır. Türkçe literatürde de As olarak kullanılmaya başlamıştır.

Aromantik: Herhangi bir cinsiyete karşı romantik çekim hissetmeyen kişi.

Monoseksüel: Tek bir cinsiyete duygusal ve/veya cinsel ilgi duyan kişi.

Heteroseksüel: Duygusal, romantik ve cinsel olarak kadınsa erkeklere; erkeke kadınlara yönelmiş olan kişi. Heteroseksüelliğin tek “doğal, normal ve makbul” cinsel yönelim olduğu anlatısı ve zorunlu heteroseksüellik sebebiyle çoğu zaman kişiler kendilerini heteroseksüel olarak tanımlamaya bile gerek duymamaktadır.

Cisgender: Siscender şeklinde okunur. Sahip olduğu cinsiyet kimliği doğumda atanan cinsiyetle örtüşen kişilere denir.

Natrans: Cisgender kavramının Türkçesidir. Natrans terimi 2013 yılında kaybettığımız trans aktivist Aligül Arıkan tarafından Türkçe literatüre kazandırılmıştır.

Atanmış Cinsiyet: Doğumda ya da daha öncesinde dış genital özelliklere atanan bazı özellikler ve bunlar üzerinden inşa edilen varsayımlardan yola çıkılarak kişilere atanan cinsiyet. Çoğunlukla ikili bir kız ve oğlan / kadın ve erkek ile sınırlıdır. Sıklıkla “biyolojik cinsiyet” ya da “bedensel cinsiyet” ifadeleri kullanılsa da, kişinin kendi iradesi dışında tıp ve toplumsal ön kabuller tarafından atandığı için “atanmış cinsiyet” kavramını kullanmak daha doğrudur.

Toplumsal Cinsiyet: Gender kelimesinin karşılığı olarak Türkçe literatürde kullanılmaktadır. Farklı kültürlerde, farklı coğrafyalarda ve farklı tarihsel zamanlarda kadınlara ve erkeklere toplumsal olarak yüklenen roller ve sorumluluklar bütününe ifade eder. Toplumsal cinsiyet kavramı; kadın ve erkeğin toplum içindeki farklı rollerini, sosyal konumlarını, ekonomik ve politik güçlerini yansıtır ve aynı zamanda tüm bunları etkiler. Toplumsal cinsiyet kavramına görünürlük kazandıran 1970’lerde kadınlık ve erkekliğin toplumsal anlamlarını tartışan feministler olmuştur. Ayrıca, toplumsal cinsiyet, toplumsal önyargı haline gelmiş iki sabit toplumsal cinsiyet kimliği düşüncesinin ötesine geçerek diğer cinsiyetleri ve cinsiyet kimliklerini de içeren bir kavramsallaştırmadır. Çoğu zaman kamusal ve özel hayatın hemen her alanında görülen toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri varsayımlar üzerinden “biyolojik cinsiyet farklılıkları” ile temellendirilir. Ancak ataerkil sistem eleştirisi, eşitsizliğin toplumsal olarak inşa edildiğini, toplumsal süreçlerle değiştirilebileceğini ve değiştirilmesi gerektiğini vurgular.

Toplumsal Cinsiyet Rolü: Toplumsal cinsiyetlere atanan rollerin bütününe tarif eder. Kişilere yüklenen toplumsal cinsiyet rolleri ve sorumlulukları kişiler arasında çoğu zaman bir eşitsizlik ve ayrımcılığa sebep olur. Bu durum, ataerkil toplumdaki cinsiyetçi yaklaşımlardan kaynaklanır.

Toplumsal Cinsiyet İfadesi/Cinsiyet İfadesi: Bir kişinin giyim, kişisel bakım, tavır, sosyal davranış ve diğer faktörler aracılığıyla cinsiyetini dışarıya göstermesi, ‘cinsiyet sunumu’ olarak da ifade edilir. Cinsiyet kimliği, içsel ve yerleşik bir benlik algısına karşılık gelirken, cinsiyet ifadesi kişinin cinsiyet kimliğini dünyaya nasıl sergilediğiyle, yani dışsal olarak nasıl ifade ettiğiyle ilgilidir.

Heteronormativite: Heteroseksüelliğin tek normal cinsel yönelim olarak görülmesi, toplumsal değerlerin, kuralların ve yaşam biçimlerinin herkes heteroseksüelmiş gibi kabul edilmesidir. İnsanların kadın ve erkek olarak ikiye ayrılmasını; cinsel ilişkilerin/evliliklerin sadece ve sadece kadın ve erkek arasında olabileceğini iddia eden inançlar, düşünceler, normlar bütünüdür. Heteronormativite bu normlar bütünü üzerinden bütün bir toplumsal yapıyı inşa eder.

Heteroseksizm: Heteroseksüelliği bir zorunluluk olarak gören ve tek varoluş biçimi olarak dayatan heteroseksizm bir ayrımcılık ideolojisidir. Cinsiyetçilik ve ikili cinsiyet rejimi ile yakından ilişkilidir. Heteroseksizm doğal, normal, üstün ve kabul edilir olan cinsel yönelimin heteroseksüellik olduğunu öne süren; heteroseksüel olmayan her türlü davranış, kimlik veya ilişkiyi damgalayan, reddeden ve aşağılayan ideolojik sistem anlamına gelir. Cinsiyetlere heteroseksüel cinsel yönelim de atayan heteroseksizm, baskı, eşitsizlik ve şiddet yaratan bir ayrımcılık ideolojisidir.

İkili cinsiyet rejimi: Atanmış cinsiyetler üzerinden sadece iki cinsiyet olduğunu, bunun kadın ve erkektir ibaret olduğunu öne süren ve bunu bir zorunluluk olarak dayatan baskı biçimine verilen isimdir. Cinsiyetin, toplumsal bir sistem aracılığıyla maskülen/erkek ve feminen/kadın şeklinde birbirine karşıt olarak konumlandırılan iki form ile sınıflandırılmasıdır. Bu rejim aynı zamanda cinsiyetlere “biyolojik” bir öz atfeder, bu öz üzerinden toplumsal cinsiyetin inşa edildiğini savunur, toplumsal cinsiyeti birbirine karşıt ve tamamen farklı olduğunu öne sürdüğü iki cinsiyetle sınırlar. Bu model bu ikiliğin dışındaki non-binary gibi kimlikleri yok saymanın yanı sıra, cinsiyetçilik, heteroseksizm ve cisseksizmin sürekli yenden üretilmesine yol açar. Cinsiyeti kişilere atanan cinsiyete indirgeyerek bir yandan trans kadınların, trans erkeklerin ve transların cinsiyetlerini de kendi beyan ve iradeleri dışında tanımlar ve bu tanımlar üzerinden eşitsizlik yaratır. İkili cinsiyet rejimi bir yandan da tek tip bir “kadınlık” ve “erkeklik” tanımı yaparak bu tanımlara roller de atar.

Homofobi: Bu terim, eşcinsellere yönelik önyargı ve nefreti anlatır. Eşcinselleri ve eşcinselliği aşağılayan, hakaret ya da komedi unsuru olarak gören söylem ve eylemlerin tümünü içerir. Nefret söylemi ve nefret suçları ile yakından ilişkilidir. Bireysel ve psikolojik bir korkudan ziyade, toplumsal hiyerarşilerden güç alan, o hiyerarşileri sürekli olarak yeniden üreten bir toplumsal olgudur. Homofobi adil ve özgür bir yaşamı savunan herkesin sorunudur. Homofobi kavramı bir süre özellikle sosyal psikolojide tüm LGBTİ+'lara karşı nefret ve önyargıyı tanımlayan bir kavram olarak görülse de, homofobi, bifobi ve transfobi birbiri ile ilişkili ancak ayrı kavramlardır.

Bifobi: Bu terim, biseksüellere ve bi+ şemsiyesi altındaki kimliklere yönelik önyargı ve nefreti anlatır. Biseksüelleri ve biseksüel olmayı aşağılayan, hakaret ya da komedi unsuru olarak gören söylem ve eylemlerin tümünü içerir. Nefret söylemi ve nefret suçları ile yakından ilişkilidir. Bireysel ve psikolojik bir korkudan ziyade, toplumsal hiyerarşilerden güç alan, o hiyerarşileri sürekli olarak yeniden üreten bir toplumsal olgudur. Bifobi adil ve özgür bir yaşamı savunan herkesin sorunudur.

Transfobi: Bu terim, trans kadınlara, trans erkeklere ve trans şemsiyesi altındaki kimliklere yönelik önyargı ve nefreti anlatır. Transları ve trans olmayı aşağılayan, hakaret ya da komedi unsuru olarak gören söylem ve eylemlerin tümünü içerir. Nefret söylemi ve nefret suçları ile yakından ilişkilidir. Bireysel ve psikolojik bir korkudan ziyade, toplumsal hiyerarşilerden güç alan, o hiyerarşileri sürekli olarak yeniden üreten bir toplumsal olgudur. Transfobi adil ve özgür bir yaşamı savunan herkesin sorunudur.