

T.C.
KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

ÇALIŞMA HAYATINDA AYRIMCILIKLA
MÜCADELEDE SENDİKALARIN KONUMU:
KAPSAYICILIK TARTIŞMALARI BAĞLAMINDA
SENDİKAL STRATEJİLER

DİREN KAPLANSEREN ÇEVİK

MAYIS- 2025

T.C.
KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

ÇALIŞMA HAYATINDA AYRIMCILIKLA MÜCADELEDE
SENDİKALARIN KONUMU: KAPSAYICILIK
TARTIŞMALARI BAĞLAMINDA SENDİKAL STRATEJİLER

DİREN KAPLANSEREN ÇEVİK

Tez Danışmanı

Doç. Dr. Hüseyin SEVGİ

ETİK BEYANI

Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez ve Dönem Projesi Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmasında; tez içinde sunduğum bilgileri, verileri ve dokümanları, değişik sonuç verebilecek şekilde araştırma araç gereçleri kullanmadan, işlem veya kayıt sonuçlarını değiştirmeden bilimsel ve etik kurallar çerçevesinde bizzat elde ettiğimi, bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, tez çalışmasında yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

Diren Kaplanseren Çevik

20.05.2025

ÜRETKEN YAPAY ZEKA (ÜYZ) ETİK BEYANI

Tezde Üretken Yapay Zeka (ÜYZ) araçlarını araştırma yöntemi, örneklem büyüklüğü tespiti/güç analizi yapılması, veri analizi, veri toplama, veri depolama ve paylaşımı (federatif veri paylaşım/kullanım sistemleri dahil), literatür taraması, kaynakların düzenlenmesi, dil bilgisi ve yazım kontrolü, çeviri gibi işlerde kullandığımı; bu süreçlerde yaptırılan işleri dikkat ve özenle gözden geçirerek maddi hataları ve taraflı ya da yazılımsal/algoritmik ya da olgusal/yorumsal hataları tespit ederek düzelttiğimi, bağlamsal tutarlılığı sağladığımı ve ortaya çıkan ürünün (metin, resim, ses, görüntü, kod, karar, sonuç) yasal ve etik açıdan doğabilecek tüm sorumluluğunu üstlendiğimi beyan ederim.

Diren Kaplanseren Çevik

20.05.2025

T.C
KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı öğrencisi Diren Kaplanseren Çevik ‘‘Çalışma Hayatında Ayrımcılıkla Mücadelede Sendikaların Konumu: Kapsayıcılık Tartışmaları Bağlamında Sendikal Stratejiler’’ başlıklı tezi 20/05/2025 tarihinde, aşağıdaki jüri tarafından Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca değerlendirilerek, Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu’nun/20.. tarih ve ../.. sayılı karar ile kabul edilmiştir.

Doç. Dr. İskender GÜMÜŞ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

Bu tezi okuyarak içerik ve nitelik açısından incelediğimi ve Yüksek Lisans/Doktora derecesi almak için yeterli olduğunu onaylıyorum.

Doç.Dr. Hüseyin SEVGİ
Tez Danışmanı

Bu tezi okuyarak içerik ve nitelik açısından incelediğimizi ve Yüksek Lisans derecesi almak için yeterli olduğunu onaylıyoruz.

Jüri Üyeleri

Unvan ve İsim	Bağlı Olduğu Kurum
1.Doç. Dr. Hüseyin SEVGİ	Kırklareli Üniversitesi
2.Doç. Dr. Ceyhun GÜLER	Dokuz Eylül Üniversitesi
3. Doç. Dr. Umut YERTÜM	Kırklareli Üniversitesi

ÖZ

ÇALIŞMA HAYATINDA AYRIMCILIĞA KARŞI MÜCADELEDE SENDİKALARIN DURUMU: KAPSAYICILIK TARTIŞMALARI BAĞLAMINDA SENDİKA STRATEJİLERİ

KAPLANSEREN ÇEVİK, Diren

Yüksek Lisans, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

Tez Yöneticisi: Doç. Dr. Hüseyin Sevgi

Mayıs 2025

Ayrımcılık gerek çalışma hayatında gerekse toplumsal düzlemde birlikte yaşamayı zorlaştıran ve toplumsal harmoniyi temelinden sarsan hayati bir problemdir. Ayrımcılık kavramsal olarak farklı tür ve kategorilere ayrılabilmeyle beraber özünde bütün olmayı reddeden ve öteki olarak nitelendirilen bir yapıya sahiptir. Dolayısıyla insani varoluşsal kimlikleri, benlikleri, duyguları, görüşler ve inançları top yekûn bir arada barınmasına izin vermeyen bir kavramdır.

Temel insan hakları arasında yer alan örgütlenme hakkından faydalanabilme noktasında da ayrımcılık birçok şekilde ortaya çıkabilmektedir. Bunlardan en önemlileri arasında farklı cinsel yönelimlerinden kaynaklı ayrımcılığa uğrayan bireyler yer almaktadır. Çalışma hayatında birçok ayrımcılıkla karşılaşan cinsel yönelimi farklı bireyler sendikalara ulaşmakta ve sendikal faaliyetlere dahil olma konusunda engellerle karşılaşabilmektedir.

Sendikalar sınıf temelli yaklaşımlarıyla dezavantajlı durumda olan bu bireylerin korunmasında ve ayrımcılıkla mücadelelerinde temel rol oynamaktadır. Bu bağlamda çalışmada öncelikle ayrımcılık kavramı detaylı incelenerek boyutları, düzeyleri ve çalışma hayatındaki yansımaları ele alınmıştır. Daha sonra özel bir alan olarak sendikal haklara ulaşmada cinsel

yönelim ayrımcılığı açıklanarak, sendikaları bu konudaki tutumları örneklerle açıklanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Ayrımcılık, Çalışma Hayatında Ayrımcılık, Cinsel Yönelim Ayrımcılığı, Sendikal Haklar

ABSTRACT

THE STATUS OF UNIONS IN THE STRUGGLE AGAINST
DISCRIMINATION IN WORK LIFE: UNION STRATEGIES IN THE
CONTEXT OF INCLUSIVITY DISCUSSIONS KAPLANSEREN ÇEVİK,

Diren

Master's Degree, Labor Economics and Industrial Relations

Thesis Supervisor: Doç. Dr. Hüseyin Sevgi

Discrimination is a vital problem that makes it difficult to live together both in business life and in society and shakes the social harmony to its core. Discrimination can be conceptually divided into different types and categories, but in essence it has a structure that refuses to be whole and is described as the other. Therefore, it is a concept that does not allow human existential identities, selves, emotions, views and beliefs to coexist as a whole.

Discrimination can also occur in many ways in terms of benefiting from the right to organize, which is among the basic human rights. The most important of these are individuals who are discriminated against due to their different sexual orientations. Individuals with different sexual orientations, who face many discriminations in their working lives, may face obstacles in reaching unions and participating in union activities.

With their class-based approach, unions play a fundamental role in protecting these disadvantaged individuals and combating discrimination. In this context, the concept of discrimination is first examined in detail in the study, and its dimensions, levels and reflections in working life are discussed.

Then, sexual orientation discrimination is explained as a special area in accessing union rights, and the attitudes of unions on this issue are explained with examples.

Keywords: Discrimination, Discrimination in Working Life, Sexual Orientation Discrimination, Union Rights

ÖNSÖZ

Bu çalışma cinsiyet kimliğinden kaynaklı hedef olan bireylerin çalışma hayatında ve toplum içerisinde yaşadığı ayrımcı muamelenin yapı taşlarını gözler önüne sermek için yazılmıştır. Çalışma hayatına giriş esnasında, çalışırken ve dahi işten ayrılma aşamalarında yaşanan ayrımcı tutum, dışlanma ve ötekileştirme konularının kaleme alındığı bununla birlikte uluslararası belgelerde bu davranışsal tutumun en aza indirme çabalarından bahsedilmiştir.

Avrupa komisyonu, Birleşmiş Milletler, Uluslararası Çalışma Örgütü ve dahi birçok örgüt ve üst kuruluş cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği ayrımcılığının çalışma hayatında meydana getirdiği sorunların farkında ve çözüm üretme çabası içerisinde. Bu çabaların ne denli etkili olduğu ve sorunları hangi bağlamda nihayete ulaştırdığı detaylıca incelenmiştir.

Uzun bir serüven olan bu araştırmamın sonuna başarı ile ulaşmamı sağlayan en az benim kadar emeği olan annem Dilek KAPLANSEREN'e babam Resul KAPLANSEREN'e ve en aşılmaz dediğim noktalar da eleştirileri ve önerileriyle bana ışık tutan sevgili eşim Emre ÇEVİK'e sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Çalışmamın her safhasında yanımda olan, engin tecrübe ve bilgi birikimiyle beni aydınlatan, tüm çalışmayı özverili bir şekilde her noktasına kadar benimle birlikte inceleyen değerli hocam danışmanım Sayın Doç.Dr. Hüseyin SEVGİ 'ye ne kadar teşekkür etsem az kalacaktır.

İÇİNDEKİLER

GİRİŞ.....	1
BİRİNCİ BÖLÜM.....	3
AYRIMCILIK KAVRAMI.....	3
1.1.Genel Olarak Ayrımcılık.....	3
1.2.Ayrımcılığı Açıklamaya Yönelik Kuramlar.....	4
1.2.1.Otoriter Kişilik Kuramı	4
1.2.2.Sosyal Kimlik Kuramı.....	5
1.2.3. Önyargılı Kişilik Kuramı.....	5
1.3.Ayrımcılığı Uygulanma Biçimleri	6
1.3.1.Doğrudan ayrımcılık.....	6
1.3.2.Dolaylı ayrımcılık.....	6
1.3.3.Dolayısıyla ayrımcılık	8
1.3.4.Taciz ve cinsel taciz.....	8
1.3.5.Çoklu temelde ayrımcılık	9
1.3.6.Ayrımcılık Talimatı.....	9
1.3.7. Makul Uyumlaştırma.....	10
1.3.8. Mağdurlaştırma.....	10
1.3.9. Eşitlik Adalet Özgürlük İlişkisi	11
1.4. Toplumsal Cinsiyet	13
1.5.Çalışma Hayatında Ayrımcılık ve Uluslararası Belgelerde Ayrımcılık Yasağı	15
1.5.1. Çalışma Hayatında Ortaya Çıkan Ayrımcılık Türleri	16
1.5.1.1. Yaşa Dayalı Ayrımcılık	16
1.5.1.2. Engellilere Yönelik Ayrımcılık.....	17
1.5.1.3. Irk, Etnik Köken ve Azınlıklara Yönelik Ayrımcılık.....	17
1.5.1.4. Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık	17
1.5.1.5. Cinsel Yönelim Ayrımcılığı	20
1.5.1.6. İstatistiksel Ayrımcılık.....	20
1.5.1.7. Terfi Ayrımcılığı	21
1.5.1.8. Tercih Ayrımcılığı.....	21

1.5.2. Uluslararası Belgelerde Ayrımcılık Yasağı	22
1.5.2.1. Birleşmiş Milletler Belgelerinde Çalışma Hayatında Ayrımcılık	22
1.5.2.1.1. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi	22
1.5.2.2. Uluslararası Çalışma Örgütü Belgelerinde Çalışma Hayatında Ayrımcılık	22
1.5.2.2.1. ILO Anayasası-Philadelphia Bildirgesi	22
1.5.2.2.2. 190 No’lu Şiddet ve Taciz Sözleşmesi	23
1.5.2.2.3. 100 No’lu Eşit Ücret Sözleşmesi	25
1.5.2.2.4. 111 No’lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi	26
1.5.2.2.5. Ayrımcılıkla Doğrudan İlgili Diğer Sözleşmeler	26
118’Nolu Sözleşme	26
1.5.3. Küresel Çerçeve Sözleşmeleri	27
1.5.4. Yogyakarta İlkeleri	28
1.5.5. Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi’nin Üye Devletlere Yönelik CM/REC (2010)5 Sayılı Tavsiye Kararı	30
1.5.6. Herkes Özgür ve Eşit Doğar	31
1.5.7. Avrupa Konseyi Belgelerinde Çalışma Hayatında Ayrımcılık	33
1.5.7.1. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi	33
1.5.7.2. İstanbul Sözleşmesi	34
1.5.8. Direktifler	35
1.5.8.1. İstihdam ve Meslek Konularında Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele ve Fırsat Eşitliği Direktifi	35
1.5.8.2. İş ve Mesleki Alanda Eşit Muamelenin Gerçekleştirilmesine Yönelik Direktif	36
1.5.8.3. Cinsel Yönelime Dayalı Ayrımcılıkla Mücadele İlgili Uluslararası Düzenlemeler	37
1.5.8.4. Avrupa Komisyo’nun Cinsel Yönelim ve Cinsiyet Kimliği Ayrımcılığına Karşı Yaptığı Çalışmalar	37
İKİNCİ BÖLÜM	39
ÇALIŞMA HAYATINDA AYRIMCILIK VE CİNSEL YÖNELİM	39
2.1. Cinselliğin Tarihi	39
2.2. Cinsiyet	40
2.2.1. Biyolojik Cinsiyet	41

2.2.2.Cinsel Kimlik.....	41
2.2.3.Cinsel Yönelim	41
2.3. Queer Kavramı	42
2.4. Homofobi Kavramı.....	44
2.5. Çalışma Hayatında Cinsel Yönelim Ayrımcılığı Sorunu.....	46
2.5.1. Çalışma Hayatında Cinsel Yönelim Ayrımcılığıyla Mücadelede Bireysel Çabalar	47
2.6. Sendikaların Ataerkil Yapısı	52
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM.....	56
ULUSLARARASI SENDİKAL BELGELERDE CİNSEL YÖNELİM AYRIMCILIĞINA KARŞI TUTUMLAR.....	56
3. Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu (ITUC)	56
3.1. ITUC Tarihsel Gelişimi	56
3.1.2. Cinsel Yönelim Ayrımcılığına Karşı Çalışmaları	56
3.2. Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC)	58
3.2.1. ETUC Tarihsel Gelişimi	58
3.2.2. Cinsel Yönelim Ayrımcılığına Karşı Çalışmaları	59
3.2.2.1. ETUC'un Cinsel Yönelim Eşitliği için 2020-2025 AB Stratejisi Hakkındaki Konumu	61
3.2.2.2. ETUC'un İşçilerin Cinsel Yönelimlerine Dair Eşitlik Talebi Faaliyetleri	63
3.2.2.3. Sevilla Manifestosu ve ETUC 'Eşitliği Genişletme' Projesi.....	64
3.3. Küresel Sendikalar Konseyi (CGU)	65
3.3.1.CGU Tarihsel Gelişimi	65
3.3.2. Cinsel Yönelim Ayrımcılığına Karşı Çalışmaları	65
3.4. Ulusal Düzeyde Sendikal Belgelerde Cinsel Yönelim Ayrımcılığına Karşı Çalışmalar.....	69
3.4.1. Hollanda Sendikalar Konfederasyonu (FNV)	69
3.4.1.1.Pembe Ağ'ın Kuruluşu	71
3.4.1.2.Gökkuşluğu Kontrol Listesi Topluluk İçin İş Sözleşmeleri.....	71
3.4.1.3. Regenboog FNV Ağı'nın Gelişimi	73
3.4.2. İşçi Sendikaları Kongresi (TUC).....	73
3.4.2.1. Homofobi, Bifobi ve Transfobi İngiltere İşyerlerindeki Sorunlar TUC Raporu.....	74

3.4.2.2. Cinsel Yönelim Ayrımcılığına Karşı TUC Anketi.....	75
3.4.3. Amerikan Emek Federasyonu ve Endüstriyel Örgütler Kongresi (AFL-CIO)	76
3.4.3.1. İstihdam Ayrımcılığı Karşıtı Yasanın Geçirilmesi: Amerika'nın Çalışanlarının Korunması	76
3.4.4. Türkiye'de Cinsel Yönelim Ayrımcılığı ile Başa Çıkmak İçin Mevzuat İncelemesi	77
3.4.4.1. Türkiye’de Sendikaların Tüzüklerinin Cinsel Yönelim Ayrımcılığı Bağlamından İncelenmesi.....	83
3.5. Türkiye’deki Sendikaların Cinsel Yönelim Ayrımcılığı Çalışmaları	85
3.5.1.Eğitim-Sen Sendikası	85
3.5.2.Sosyal-İş Sendikası.....	86
3.5.3. Türkiye Gazeteciler Sendikası.....	88
SONUÇ.....	90
KAYNAKÇA.....	96

GİRİŞ

Modern emek piyasalarının temeli sanayi devrimi koşullarında oluşan çalışma ilişkileriyle birlikte atılmıştır. Sanayi devrimi sonrasında kuralsızlığın adeta bir kural haline geldiği emek piyasalarında emek ile sermaye arasındaki mücadele kaçınılmaz olarak başlamış ve günümüze kadar gelmiştir. 19. Yüzyılın sonlarına doğru örgütlü mücadeleyi güçlendirmeyi başaran işçiler kendi öz örgütleri olan sendikaları kurmuşlardır. Kurulan ilk sendikalar çalışma hayatına dair tüm sorunlarla mücadele etmiş ve günümüz modern sendikacılığın da ana hatları ortaya çıkmaya başlamıştır.

Çalışma hayatının en önemli sorunlarından biri olan ayrımcılığın tüm boyutlarıyla mücadele etmek zamanla sendikaların temel fonksiyonlarından bir haline gelmiştir. Bu bağlamda çalışma hayatında nedeni ne olursa olsun ortaya çıkan herhangi bir ayrımcı tutum veya davranış doğrudan sendikal hareketin hedefi haline gelmektedir.

Çalışma hayatından ayrımcılık, en genel tanımıyla kişinin işe alım esnasında başlayarak emek piyasasından ayrılana kadar devam eden bir süreci ifade etmektedir. Ayrımcılık bireyin kendini tanımladığı veya özü saydığı her duygu, durum ve olgu sebebiyle ortaya çıkabilmektedir. Bu nedenle bireyin özellikle emek piyasalarında ayrımcılığın birçok türüyle karşılaşma ihtimali oldukça yüksektir. Böyle bir durumda sendikaların nasıl bir tavır sergilemesi gerektiğine dair uluslararası birçok örgüt çalışmalar yürütmektedir. ITUC, ETUC, CGU, ILO, BM, AB ayrımcılığı tüm biçimlerine karşı mücadele etmek ve ayrımcı uygulamaları en aza indirerek “öteki” olana güç kazandırmak için çaba harcamaktadır. Bu bağlamda tez bir bütün olarak ayrımcılık ve ayrımcılıkla mücadelede sendikaların yerini ve daha da özelde farklı cinsel yönelime sahip bireylerin sendikalar haklar ekseninde durumunu irdelemektedir.

Tezin birinci bölümünde ayrımcılık kavramı, türleri, biçimleri ve ayrımcılığa neden olan uygulamalar kapsamlı bir biçimde incelenmiştir. Tezin ikinci bölümünde, çalışma hayatında ayrımcılığın çerçevesi cinsel

yönelimi farklı bireyler ekseninde ele alınmaktadır. Bu bağlamda farklı cinsel yönelime sahip bireylerin teorik olarak sınıflandırılması yapılarak, ayrımcılığı oluşturan temeller incelenmiştir.

Tezin üçüncü ve son bölümünde ise bir karşılaştırma amacı güdülmüştür. Dünyanın birçok bölgesinde ulusal ve uluslararası sendikaların cinsel yönelimi farklı bireylerin çalışma hayatında karşılaştığı ayrımcılığa karşı nasıl önlem almaya çalıştığı belgeler üzerinden karşılaştırmalı olarak değerlendirilmiştir. Birbirinden farklı ülke ve örgütlerin kabul ettikleri belgeler, yayınladıkları bildiriler vb. birçok belge taranarak cinsel yönelimi farklı bireylerin çalışma hayatında yaşadıkları sorunlar ve bunların çözümü için öneriler incelenmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

AYRIMCILIK KAVRAMI

1.1.Genel Olarak Ayrımcılık

Ayrımcılık, en temel haliyle, bir bireyin veya grubun başka bir kimseyi veya grubu benimsediği kimlik, mensubumu olduğu grup, aidiyet hissettiği olgularından ötürü önyargıların sonucunda farklı olarak nitelendirerek muamelelerde bulunması halidir (Düzen, 2015:121). Parker'e göre, ayrımcılık; kalıp yargıların kuvvetli duygularla bir araya gelerek önyargıların temelini oluşturup davranışa dönüştürme sürecidir. Kalıp yargı, önyargının bilişsel bir kısmını oluşturmaktadır bununla birlikte toplumun genel geçer inançlarını da içermektedir. İçerisinde bulunduğumuz çağ da en yaygın önyargı kalıpları; milliyetçilik, ırkçılık, cinsiyetçilik ve homofobidir (Paker, 2012:42-43). Kalıp yargıların ve önyargıların birleşip davranışa aktarılması ise ayrımcılığı meydana getirmektedir.

Ayrımcılık, kişinin sahip olduğu hakların ve fayda sağlayacağı durumlarda mensup olduğu grup ve kimlik nedeniyle önyargılarla karşılaşp faydalanamama durumudur. TDK'ya göre ayrımcılık kavramı “*ayrımcı olma durumu*” şeklinde tanımlanmaktadır (TDK). Doğrul bu tanımı daha da kapsamlı bir biçimde değerlendirmiştir. “*Kişileri ötekileştirerek ya da örgüt içerisinde aşağılayıcı şekilde davranarak dışlama hareketi olarak ifade etmektedir. Bireyin özelliklerini hedefe alarak ayrımcı tutum sergileme girişimi olarak da söylemektedir*” (Doğrul, 2007:15).

Ayrımcılığın ortaya çıkışındaki temel bileşenler ise dil, din, cinsiyet, cinsel yönelim, etnik köken ve siyasi görüş gibi birçok durumda bireyin kendi seçmediği doğuştan olan özelliklerdir. Bazı durumlarda ise sonradan edinilebilmektedir. Bu nedenle yalnızca inançları veya yaşam tarzlarıyla dezavantajlı olarak nitelendirilmektedirler (Özdemir, 2022: 19). Bireylere kişisel yetenekleri dışındaki ölçütlere bağlı olarak negatif tutum sağlamak ve ötekileştirmek ayrımcılığı ortaya çıkarmaktadır. Bununla birlikte ayrımcılık

ideolojik, kültürel ve ekonomik olarak birçok şekilde meydana geldiği ifade edilmektedir (Birik, 2004:5).

Toplum içerisinde yer edinmiş önyargılar ve basmakalıp düşüncelerden ötürü ayrımcılığa maruz kalan kimselerin yaşam standartlarının, haklarının ve fayda sağlanabilecek her türlü imkandan uzak kalıp yaşamlarının daha da kötü şekillenmesine neden olmaktadır.

1.2.Ayrımcılığı Açıklamaya Yönelik Kuramlar

1.2.1.Otoriter Kişilik Kuramı

Toplum içerisinde üstün olma duygusuyla otorite kullanan, otoriteye boyun eğen ya da otoritenin kalıplaştırdığı kuralların dışına çıkanlara düşmanca yaklaşımları ele almaktadır. Bu tarz kişiliklere sahip olan bireylerin ortak özellikleri, boş inanç, otoriter saldırganlık, kalıplaşmış düşünce, otoriteye boyun eğme, hoşgörüsüzlük gibi sıralanabilir (Demir & Derelioğlu, 2010:100).

Kuruma göre, geleneksel yaşam tarzını benimseyen kişilerin, temel özellikleri içinde “*otoriter saldırganlık*” gibi tanımlar gelenekselciliğin ön koşulunu oluşturmaktadır. (Özdemir, 2022:21). Geleneksellik toplumun genel geçer kuralları ile otoritenin yaratmış olduğu düzene ayak uydurma olarak tanımlanırken, var olan kurallara uyum sağlamak “*otoriter boyun eğme*” şeklinde ifade edilmektedir. Bununla birlikte “*otorite saldırganlık*” toplumun benimsediği tüm kurallara karşı çıkarak saldırıyı meşrulaştırmaktadır. Toplumun ayrılmaz bir parçası olmak isteyen kişiler bu kuramı benimseyerek kendileri için bir koruma mekanizması oluşturmak ve kendilerini güvence altına almak için otoriteyi temsil eden güçlü grupların içerisinde var olmak istemektedir. Bununla birlikte sorgulama gereksinimi duymadan ayrımcı tutumda hareket ettikleri söylenmektedir. (Özdemir, 2022:21).

1.2.2.Sosyal Kimlik Kuramı

Ayrımcılığın ortaya çıkması ve uygulanmasının nedenlerini daha da detaylandırmak için başvurduğumuz kuramlar arasında sosyal kimlik kuramı, bireyin içerisinde bulunduğu grubu daha üstün olarak nitelendirme arzusundan meydana gelmektedir. İnsanların öz değerlendirme ile grup arasındaki ilişki bağlarının daha da kuvvetli bir biçimde oluşmasını sağlamaktadır. Tam da bu nokta da sosyal kimlik kuramı devreye girer bununla birlikte “etkileşim, iş birliği, tutum ve bağımlılıklarının” farklı olduğu bireyler ile ayrışması sonucunda sosyal gruplar ortaya çıkmaktadır (Demirtaş, 2003:122). Sosyal kimik Kurama göre sosyal kimlik bilincine sahip kişilerin grup dışındaki bireylere karşı tutucu ve ayrımcı davranış uyguladıkları görülmektedir.

1.2.3. Önyargılı Kişilik Kuramı

Gordon Allport ayrımcılığı tanımlamak için “*Önyargılı Kişilik Kuramını*” ileriye sürmüştür. Bu kuramı detaylı incelemek için önyargının ortaya çıkış aşamalarını beş farklı biçimde tanımlamıştır:

1. Yabancı karşıtlığı: İnsan tanımadığı kişilere önyargıyla yaklaşırken diğer taraftan “yabancılar” olan olumsuz düşüncelerini de rahatlıkla yakınlarına açıklarlar.
2. Kendini geri çekme: Önyargı ve olumsuz düşünce nedeniyle kişi yabancıya karşı mesafeli ve uzak davranması şeklinde ifade edilmektedir.
3. Ayrımcı muamele: Önyargı kalıplarıyla hareket edip karşısındakini zarara uğratma ve mağdur etme şeklinde tanımlanmaktadır.
4. Fiziksel müdahale: Kişinin önyargı tutumu ile güçsüz olarak nitelendirilen kişilere karşı fiziksel saldırıda bulunmaktadır.
5. İmha: Önyargı tutumuyla bireyin karşısındakini öldürme eylemini gerçekleştirecek kadar yok etme duygusuyla davranması olarak ifade edilmektedir (Allport, 2000: 25-26 aktaran: Akdemir, 2015:24-25).

1.3.Ayrımcılığı Uygulanma Biçimleri

1.3.1.Doğrudan ayrımcılık

Doğrudan ayrımcılık; kişinin içerisinde olduğu grubu hedef alarak doğrudan eylem ve davranışlarla ayrımcı muamele görme hali olarak nitelendirilmektedir (Otru, 2019:20). Başka bir deyişle doğrudan ayrımcılık, benzer konumdaki kişilerin hak ve özgürlüklerini doğrudan engellemeye yönelik eylemler bütünüdür (Korkut, 2009:46). Salman’a göre, *“doğrudan ayrımcılık; kişilerin ya da grupların dil, din, yaş, cinsiyet vb. nitelikleri nedeniyle fiziki ve psikolojik zarar verici davranışlara maruz kalmaları şeklinde karşımıza çıkmaktadır* (Salman, 2007: 10). Aynı statüdeki kişilere uygulanan farklı muameleler sonucunda “doğrudan ayrımcılık” meydana gelmektedir.

Doğrudan ayrımcılıkta, davranışlar ile kişinin mensubu olduğu grup veya özelliklerinin arasında doğrusal bir ilişki bulunmaktadır. Bireyin cinsel tercihleri nedeniyle işe alınmaması, kişinin Müslüman olması gerekçesiyle farklı bir dine mensup kişinin sahip olduğu bir işletme içerisinde kendisine hizmet verilmemesi, bireyin etnik köken nedeniyle iş başvurusunda çok iyi başka bir dil bilse dahi ya da iş arama kriterlerini karşılıyor olsa bile görüşmeye çağrılmaması, sırf Yahudi ismi taşıdığı için kişiye otel rezervasyonu yapılmaması, belirli süreli sözleşme ile çalışan bireyin belirsiz süreli çalışanlara verilen haklardan yararlanamaması, sırf sendikaya üye olduğu gerekçesi ile şirketin çalışanlara tanıdığı sosyal haklardan yararlanamaması veyahut eğitim, sosyal aktivite gibi imkanlarda sendikaya üye olmama şartı aranması vb. uygulamalar doğrudan ayrımcılık şeklinde karşımıza çıkmaktadır (Yıldız, 2008: 54). İşe alım beyanlarında iş ile alakalı olmasa dahi başvuru şartlarında yalnızca erkek adayların alınacağı bildirilmesi gibi birçok örnek verilebilmektedir (Karan, 2017:204).

1.3.2.Dolaylı ayrımcılık

Dolaylı ayrımcılık, bir kararın veya eylemin görünüşte tarafsız gibi algılandığında uygulanmaya koyulduğunda bazı kişi ve grupları olumsuz etkileme durumudur. Bu duruma örnek olarak ise bir işyerinde kılık kıyafet

zorunluluğu bu zorunluluğu maddi sebeplerden yerine getiremeyecek olan kişi için dolaylı ayrımcılık olarak nitelendirilmektedir (Orhan, 2009:54). Baybor'a dolaylı ayrımcılığı şöyle ifade ediyor, aslında tarafsız görenen bazı uygulamaların belli bir grubu açık ve net bir şekilde etkileyen kurallar bütünüdür (Baybora, 2010:37).

(Arslan, 2006:43) ise eşit şartlarla objektif olarak uygulanmaya konulan kuralların sonucunda bazı kişi veya grupları dezavantajlı duruma getirmesi olarak ifade etmektedir. Dolaylı ayrımcılık çoğu zaman iş sözleşmelerinde ve ve toplu iş sözleşmelerinde karşımıza çıkmaktadır. Dolaylı ayrımcılıktan bahsedebilmek için aşağıdaki bazı unsurların gerçekleşmiş olması gerekmektedir (Turpçu, 2004:8);

— *“Herhangi bir şart veya gereklilik olmamasına rağmen sadece belirli bir grubun o işi yapabileceği şekilde tanımlanması,”*

— *“Belirtilen niteliklerden dolayı bir grubun diğer gruplardan daha fazla zarar görmesi,”*

— *“Talep edilen işin gereklerinin haklı görülebilecek bir tarafının olmamasıdır.”*

Dolaylı ayrımcılık uygulamalarına bakıldığında çoğu zaman ayrımcı nitelikteki uygulamayı gizli bir şekilde gerçekleştirdiği söylenebilmektedir. Bu tür ayrımcılığı dolaylı yollarla gerçekleşmesi ayrımcı davranışların ortaya çıkarılmasında engeller oluşturmaktadır. Dolaylı olarak nitelendirilmesinde buradan gelmektedir (Altan, 1997).

Kamusal alanlarda yapılan çevre düzenlemelerinde engellilerin dikkate alınmaması, halk otobüslerinin bazılarında tekerlekli sandalye ile binip inebilmek için rampaların konulmaması veyahut görme engelliler için sarı şeritlerin işlek caddelerde daha az olması, iş ilanlarında gece vardiyasına yalnızca erkek personelin çağırılması sırf kadın diye güvenlik sebebiyle kadın çalışanların gece çalıştırılmaması gibi birçok örnek dolaylı ayrımcılığı açıklamaktadır (Gündüz, 2007).

1.3.3.Dolayısıyla ayrımcılık

Dolayısıyla ayrımcılık aslında dolaylı ayrımcılık ve doğrudan ayrımcılık türlerinden pek de farklı olmayan bir ayrımcılık türüdür. Aslında kişinin birebir kendi ile ilişkili olmayan durumlarda da ayrımcılığa maruz kalması olarak ifade edilmektedir. Daha öncede belirtildiği gibi dolayısıyla ayrımcılık doğrudan ve dolaylı ayrımcılıkla benzerliğinden kaynaklı doğrudan/dolaylı şekillerde de ortaya çıkabilmektedir (Gül & Karan, 2011: 16-17).

Cinsel yönelimlerinden dolayı ayrımcılığa maruz kalan bireyin, aile fertlerinde bu durumda ayrımcılığa maruz bırakılması durumu dolayısıyla ayrımcılığa örnek verilebilir. Eşcinseller bireylerin evlenmeleri hukuki anlamda mümkün olmadığı için eşini kaybeden bir homoseksüelin eşi için ölüm izni gibi izinlerden faydalanamaması dolayısıyla ayrımcılığa örnek teşkil etmektedir (Kaçan, 2019:35).

1.3.4.Taciz ve cinsel taciz

Taciz, ırk veya etnik köken, din veya inanç, yaş, engellilik ve cinsel yönelim gibi sebeplere dayanarak bireyin kişilik haklarına yapılan fiziksel ve sözlü şekilde meydana gelen eylemler bütünü olarak ifade edilmektedir. Bu eylemler küçük düşürücü, onur kırıcı ve düşmanca tutumlarla sergilenmektedir (Gül & Karan, 2011: 18).

Taciz ve cinsel tacizde ayrımcılık türleri içerisinde bulunmaktadır. Taciz bilinçli veya bilinçsiz bir şekilde, kişinin onurunu, gururunu veya haysiyetini zedeleyecek şekilde davranılması veya diğer insanların önünde yıldıracı, aşağılayıcı hakaretler ve eylemlerde bulunulmasıdır. Tacizin anlaşılması için doğrudan veya dolaylı ayrımcılıkta gerçekleştiği gibi bir kıyaslama gerekmemektedir (Korkut, 2009:47).

Cinsel taciz ise yine tacizle benzer özellikler taşıyan, insan onurunu çiğnemeyi hedefleyen, düşmanca, kırıcı ve incitici hakaretvari davranışlarla sözlü veya sözlü olmayan fiziksel her türlü cinsel içerikli davranışlardır (Lokmanoğlu, 2017:382).

Halka açık alanlarda kişinin cinsel yöneliminden dolayı veya cinsiyet kimliklerini hedef alarak dalga geçmek, hakaretlerde bulunmak psikolojik ve

sözlü tacize örnek verilebilir. Cinsel taciz ise homofobi ile daha net karşımıza çıkmaktadır. “*Homofobik bireylerin homoseksüel bireylere karşı uygulanan ayrımcılık pratiğidir*” (Özdemir, 2022:28).

1.3.5.Çoklu temelde ayrımcılık

Kişinin birçok nedenden ötürü ayrımcılığa maruz kalmasına verilen ayrımcılık türüdür. “kesişen ayrımcılık” veyahut “çoklu ayrımcılık” olarakta nitelendirilmekte olan bu ayrımcılık türü kişinin birden fazla temelde ayrımcılığa maruz kalarak farklı muamale görmesine denmektedir. Çoklu temelde ayrımcılık, bireyin tek bir olayla birden çok ayrımcılığa maruz kalabileceği gibi farklı nedenlerden dolayı farklı temellerden de ayrımcılığa maruz kalabilmektedir. Örneğin hem eşcinsel hem de kürt olduğu gerekçesi ile işe alınmıyorsa çoklu temelde ayrımcılığa maruz kaldığı söylenebilmektedir (Gül & Karan, 2011:21).

1.3.6.Ayrımcılık Talimatı

Ayrımcılık talimatı, kişinin ayrımcı davranışta bulunmak için başkasına talimat vererek, bizzat kendi yapmak yerine başkası aracılığıyla ayrımcı davranışlarda bulunmasına denmektedir (Tuncay, 2011:750). Ayrımcılık talimatı, ayrımcı davranışı uygulayacak kişi hukuki anlamda üstüne bağlı olmadığı durumlarda talimatı yerine getirmeyecektir. Fakat bu durum ayrımcı muameleyi görecektir olan kişi için yeterli bir koruma alanı yaratmamaktadır. Buna dayanarak talimatı veren ve alan arasındaki ilişki hukuki bir hiyerarşiye dayandığını, talimatı alan kişinin verene karşı duramayacağı zamanlarda gerçek bir “ayrımcılık talimatı” gerçekleşebileceği ifade edilmektedir.

Örneğin, öğrencilerin öğretmenler üzerinde bir hiyerarşik üstünlüğü bulunmamaktadır. Fakat bir öğrencinin, öğretmene sınıf içerisindeki siyahi öğrencilerin okutulmaması konusundaki uyarıları, öğrencilerin sınıf içerisinde var olmasına karşın beyaz renkli olan öğrencilerin bu sınıfta devam etmeyeceğini belirtmesi halinde ayrımcılık talimatıdır. Öğrenci- öğretmen ilişkisi bağlamında, ayrımcılık talimatının, ast-üst ilişkisi olsun olmasın talimatı alanın ve verenin mağdur edeceği kişi üzerindeki sorumluluğun kime ait olacağı tartışma konusudur (Karan, 2017:279-316).

1.3.7. Makul Uyumlaştırma

Çalışma yaşamında veya sosyal yaşamda bireyin dezavantajından dolayı yaşadığı sorunlara karşın tedbirlerin alınması ve düzenlemelerin yapılması olarak tanımlanmaktadır. Makul uyumlaştırma, işverenden ya da herhangi bir kişi veya kuruluştan kaynaklanan bir düzenlemenin engellilerin hayatlarını kolaylaştıracak önlemlerin alınması olarak da ifade edilmektedir. Literatür de makul uyumlaştırma pozitif ayrımcılıkla karıştırılsa da birbirinden farklı iki kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Erikli, 2020:44).

Birçok hukuk mevzuatında yeni olan bu kavram engellilere yönelik düzenlenmiştir. Bir işyerinde engelli bir birey ile engelli olmayan diğer bireyin çalışma saatlerinin ya da çalışma koşullarının farklı olması bu duruma örnek teşkil etmektedir. Örneğin, Yargıtay 2005 yılında vermiş olduğu bir kararda engelli kontenjanında çalışan kişinin masa başı işlerde çalıştırılması gerekmesine rağmen 8 saat ayakta kalacak şekilde çalıştırılmasının ve performansı ve düşük verim nedeniyle işten çıkarılmasının haksız olduğuna ve çalışanın engellilik durumuna göre performans değerlendirilmesi yapılması gerektiğine hükmetmiştir (Erikli, 2020:45).

1.3.8. Mağdurlaştırma

Mağdurlaştırma, ayrımcı muameleye maruz kalan kişinin yargı yollarına başvurma girişiminin engellenmesi veya önlenmesi halinde ayrımcı tutum sergileyen kişinin cezalandırılmaması veyahut şikâyetinde bulunan kişinin yargı sürecinde şikâyetinin değerlendirilmemesi olarak ifade edilebilir. Mağdurlaştırma, doğrudan ya da dolaylı ayrımcılık türlerinden farklıdır. Yapılan ayrımcılığı gizlemek veyahut uygulanan ayrımcılığın göz ardı edilmesi olarak da karşımıza çıkmaktadır (Korkut, 2009:47).

Ayrımcı davranış sergilenen ile mağdur arasında çoğu zaman bir güç eşitsizliğinden bahsedilmektedir. Bununla birlikte ayrımcılık davranışının gerçekleştiği zamanlarda mağdur kimsenin yalnız bırakılması bu güç eşitsizliğinin olduğunun daha net ispatlarındandır. Böyle durumlar da mağdur kişinin şikâyetinin olumsuz karşılanması ve daha ağır muamele görmesi de mümkündür. Bu gibi durumlarda mağdur kişinin başvurusunun uygulanmaya

koyulması ve ayrımcılık yasakları içerisinde değerlendirilmesi gerekmektedir. “*Aksi durum mağdurlaştırılma halidir*” (Otru, 2019:25).

1.3.9. Eşitlik Adalet Özgürlük İlişkisi

Eşitlik, adalet ve özgürlük ilişkisinin kurulması çalışma kapsamında ele alınması gereken önemli ilişkiler içerisinde yer almaktadır. Eşitlik kavramı zaman zaman aynı/özdeş olma gibi kavramlarla aynı anlamda kullanılsa da toplumsal normlar içerisinde adalet temelli bir eşitlik anlayışının tartışmaları sürmektedir (Güler, 2017:17).

Adil temelli bir toplum için gerekli olan temel taşlar; toplumu oluşturan bireylerin yalnızca insan olmalarından kaynaklı başka bir nedene dayanmaksızın, insan onur ve haysiyetine uygun bir biçimde ve eşit işlem ve haklara sahip olmaları gerekmektedir. Bununla birlikte eşitlik algısı ve hak edilene ulaşma sorunlarının ortadan kaldırılmasıyla eşitlik ve adalet olgusu doğrusal bir ilişki içerisinde var olabilecektir (Kaya, 2014). Adalet, her bir birey için herhangi bir ayrım olmaksızın toplumsal yaşam içinde eşit fırsatlara erişebilme imkanını ifade etmektedir. Eşitlik kavramının adalet olgusu ile birlikte aynı çerçevede algılanması, aynı/özdeş kavramlarıyla dar bir tanım olarak ifade edilmek yerine adalet düşüncesiyle güçlü bir zeminde değerlendirilmesi her bireye hak temelli fırsatların sunulması için gerekli şart ve koşulları sağlayacaktır. Bu bakış açısıyla farklılıkların ve çeşitliliklerinde bir arada bulunabileceğine dair önemli bir etken olarak ifade edilebilmektedir.

Eşitlik ile adaletin iç içe geçip bir zeminde bulunabilmesi için öncelikli olarak temel özgürlüklerin sağlanması için gerekli adımların atılması önem teşkil edilmektedir. Özgürlük ile eşitlik birbirini tamamlayan iki farklı olgu olarak ifade edilmektedir. Belirtmek gerekir ki hak arama özgürlüğü ve ifade özgürlüğünün yok sayılması eşitlik anlayışının zedeleneyeceğini göstermektedir. Dolayısıyla özgürlüğün oluşması için eşitlik anlayışının zemini oluşturulmalıdır. Bu iki kavram bir bütün olarak değerlendirmek adil toplumun anahtarı olarak karşımıza çıkmaktadır. Esasen bu iki kavramın zıt kutuplanmışçasına algılanması birinin sağlanırken diğerinin yok sayılması daha açık bir ifade ile eşitlik isteminde bulunurken özgürlüklerin kısıtlanması veya özgürlük arayışındayken eşitliklerin kısıtlanıp yok sayılması

ayrımcılık olgusunun temelini oluşturduğu ifade edilmektedir. Bu bağlamda ayrımcı eylemler bireyin genel olarak özgürlüğünü, eşitliğini ve hakkını hedef alarak mağduriyet yaratan eylemler bütünü olarak karşımıza çıkmaktadır (Urhan, 2016:109-111).

Uluslararası insan hakları belgelerinde ifade edildiği gibi ayrımcı eylem; kişi ya da grupların cinsiyet, ırk, renk, dil, din, etnisite, siyasi düşünce, felsefi görüş, bir ulusal azınlığa mensubiyet, analık, genetik özellik, yaşlılık, engellilik, cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği nedeniyle benzer durumda olan diğer kişi ve gruplara göre hak mahrum edici bir muamele veya birden fazla muameleyle maruz bırakılmasıdır.” Bu ifadeden yola çıkarak eşitlik olgusu, toplumda herhangi bir hakka ulaşma hususunda, dezavantajlı konumda değerlendirilen bireylerin özgürlük ve adalete eşit şekilde erişebilmelerini sağlamak ayrımcı eylemlere karşı alınabilecek tedbirler arasında yer almaktadır. Buna dayanarak nedeni ve amacı ne olursa olsun her türlü ayrımcı tutumla mücadele etmek, hak ve adalet temelli bir toplumun inşası için önem taşımaktadır (Güler, 2017:18).

Cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayrımcılık konusunu ele alırken, LGBTIQ bireylerin gerek sosyal yaşamlarında gerekse iş yaşamlarında birçok ayrımcı muameleyle maruz kaldıkları bilinmektedir. Bu sorunun asıl ve önemli nedenleri arasında hak ve adalet temelli eşitlik anlayışının ters orantılı meydana gelmesiyle karşımıza çıkmaktadır. Adaletten ve eşitlikten bahsedemediğimizde özgürlüklerin sınırlandırılması ve ayrımcılığın ortaya çıkması görülmektedir. Bu nedenle iş yaşamında cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayrımcılıkla mücadele edebilmek için, adalet temelli eşitlik arayışı büyük önem taşımaktadır. Bu bağlamda araştırmamızın da konusu olan sendikalar büyük rol almaktadır. Eşitlik arayışının önemli bir tarafı olan sendikalar politikalar faaliyetler ve kampanyalar yürüterek eşitlik arayışı içerisinde yer almaktadırlar. *“Cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayrımcılık her şeyin ötesinde çalışma hakkını zedeleyen bir yapıdadır”* Bu noktada daha önce bahsettiğimiz üzere karşımıza bireyin çalışma hakkı çıkmaktadır. Çalışma hakkı, bireyin yaşamını idame ettirebilmesi için tercih ettiği işlerde özgürce ve tüm hak ve

çıkarlarından faydalanarak emek piyasasında var olmasıdır. Fakat iş yaşamında ayrımcılığa maruz kalan bireylerin bu haklara erişiminde yaşadığı sorunlar yeniden karşımıza eşitlik adalet ve özgürlük ilişkisinin ne denli önemli olduğu hatırlatmaktadır. Adil bir toplum anlayışının yaratılması için bu ilişkinin sağlam temeller üzerine kurulması elzemdir (Güler, 2017:19).

1.4. Toplumsal Cinsiyet

Toplumsal cinsiyet kavramı, Robert Stoller tarafından 1968 yılında biyolojik cinsiyetin toplumsal cinsiyetten farklı olduğunu belirtmek amacıyla ortaya atılmıştır. Toplumsal cinsiyet, erkek ve kadının biyolojik özelliklerinin gerektirdiği roller dışında sosyo kültürel anlamda eşitsiz bir biçimde rollere bürünme olarak tanımlanmaktadır. Bu kavram toplumun bireye yüklediği roller bütünü olarak karşımıza çıkmaktadır. Toplumsal cinsiyetin tanımlanmasında en önemli etkenin kültürel değerler olduğu bilinmektedir. Bununla beraber aslında kadın ve erkeğin cinsiyetlerinin getirmiş olduğu özelliklerden ziyade toplumsal normlar ve kültürel çerçevenin özelliklerinin geçerli olduğu söylenmektedir. *“Diğer bir ifadeyle; kadın ve erkeğin toplumsal yaşam içerisindeki davranış ve tutumları biyolojik bir alt yapının aksine kültürel bir işleve sahiptir”* (Atay, 2017:19).

Dünyaya gelen bir bireyin doğuştan getirmiş olduğu biyolojik cinsiyeti olmasına rağmen toplumsal cinsiyet sonradan oluşmaktadır. Kişi gelişim sağladıkça biyolojik cinsiyetine uygun davranış ve tutumlar sergilemeye başlar. Bu roller, aile içerisinde, okulda, diğer sosyal çevreler de ve medya gibi çeşitli çevrelerle şekillenmektedir. Bireyin içinde bulunduğu toplumun kültürel değerleriyle şekil alan cinsiyet yapısı toplumsal cinsiyet kimliğini öne çıkarmaktadır (Ersöz, 2016:21).

Toplumsal cinsiyet ve biyolojik cinsiyetin temel farkına bakıldığında ise, biyolojik cinsiyetin kadın ve erkek arasındaki fizyolojik farklılıkların önemli olduğu vurgusu yapılırken toplumsal cinsiyette ise kişinin kadınsı ve erkeksi rol ve tutumları göz önüne alınmaktadır (Dökmen, 2009:20).

Toplumsal cinsiyet rolü, bireylerin toplum içerisindeki kategorize edilmiş rolleri olarak değerlendirilmektedir. Bu roller; toplumsal cinsiyet kalıplarının parçasıdır ve kişinin benliğini tanımlayan davranış ve

tutumlarından oluşmaktadır. Bu davranışlar ise ekonomik, politik, ailesel, sosyal ve hukuki alanlarda kendini göstermektedir. Diğer bir deyişle toplumsal cinsiyet rolü, toplum içerisinde benimsenmiş ve biyolojik cinsiyetin getirmiş olduğu beklenen davranışlardır (Aslan, 2020:6).

Toplumun en küçük yapı taşı olan bireyler, kadın ve erkek olarak doğar ve cinsel organına bakılarak ayrılırlar. Fakat toplum içerisindeki kültürel değerler her toplumda farklılaşmaktadır bununla birlikte kadına ve erkeğe yüklenen cinsel roller de farklılaştığı söylenmektedir.

Bireyin biyolojik cinsiyetinden dolayı erkek veya kadın olma durumu herhangi bir eşitsiz durum oluşturmazken toplumun kadına ve erkeğe biçtiği roller farklı alanlarda eşitsizlikleri ortaya çıkarmaktadır. Bunun temeline bakıldığında ise ataerkil toplum yapısından kaynaklandığı ifade edilmektedir (Kaos GL, 2017:10).

Biyolojik cinsiyet, toplumsal farklılaşmayı da beraberinde getirirken toplum içerisindeki diğer bireylere karşı tutum ve davranışların da nasıl olacağını belirlemektedir. Bu perspektiften bakıldığında cinsiyet eşitsizliği, sosyal yaşam, maddi güç ve prestij gibi noktalarda kadın erkek arasındaki hiyerarşik düzeni daha doğru bir ifade ile düzensizliği yaratmaktadır. Toplumsal cinsiyet kalıpları her kültürden kültüre değişkenlik göstermektedir. Beraberinde yaratmış olduğu cinsiyet eşitsizliği de bu yargılara göre değişmektedir. Ortadoğu da erkek bireylerin “erkekçe” tutumlar takınarak “erkekçe” yaşaması beklenmektedir. Kadınlar içinse bekaretini korumalı, namusuna sahip olmalı gibi yargılardan oluşmaktadır. Kadının cinselliği bastırılırken erkeğinki yüceltilmelidir. Ataerkil düzende kadına uygulanan şiddet istismar “erkekçe” yaşayan toplumlarda normalleştirilerek kabul edilmiştir. Bahsetmiş olduğumuz toplum içerisinde kadın bir eşya olarak görülmektedir.

Kadının toplum içerisinde bir değeri olmadığından, siyaset perdesine çıkamaması, çalışma hayatına girişinin engellenmesi, temel hak ve hizmetlerden yararlanamaması, erkek bireylerle aynı koşulları sağlasa dahi tüm bu sayılan hakların mahrum bırakılması cinsiyet ayrımcılığının temelini oluşturmaktadır. Kadınlar çalışma hayatında ucuz iş gücü olarak

nitelendirilmektedir. Eşit koşulları ve yeterlilikleri sağlasalar dahi erkek çalışanlara kıyasla daha kısa süreli ve daha az ücretlerle ve çoğu zaman sosyal güvenceleri olmadan çalıştırılmaktadırlar. Ataerkil toplumlar da “eve ekmek getiren baba” figürü olduğundan işten çıkarma esnasında ilk önce kadın çalışanlar tercih edilmektedir. Bu durum cinsiyet ayrımcılığının bir başka kolunu ifade etmektedir (Tatar & Güzel, 2023:186-196).

“Kadın ve erkeklerin eşit haklara sahip olabileceği düşüncesini yaygınlaştırmak için uluslararası örgütler çalışmalar yürütmüştür. Birleşmiş Milletler bu eşitliği vurgulamak için siyasal anlamda girişimler de bulunmuştur. Kadınlara yönelik her türlü ayrımcılığın önlenmesi sözleşmesi 1979 yılında kabul edilmiştir” (BM, 1979).

Toplumsal cinsiyetin yaratmış olduğu bu eşitsizliği ortadan kaldırmak adına kadınlara ayrıcalıklı olumlu yönde ayrımcılık sağlayacak politikalar ve stratejiler Avrupa Birliği tarafından benimsenmiş ve üye ülkeler için hukuki bir ayak oluşturulmaya çalışılmaktadır. Uygulanmaya çalışılan bu politikalarla kadınların siyasi parti kurmaları, sendika yönetimlerinde söz sahibi olabilmeleri, çalışma hayatında üst merciler de bulunabilmeleri amaçlanmaktadır. Bununla birlikte kadınların eğitimde varlıklarının artırılması birincil hedef olarak nitelendirilmektedir. Kadın eğitim olanaklarından yararlandıkça toplumsal cinsiyet kalıplarının ortaya çıkarmış olduğu rollerden ve bakış açılarından bağımsız yaşama hakkına erişebileceği düşünülmektedir (Üşür, 2003:182).

1.5.Çalışma Hayatında Ayrımcılık ve Uluslararası Belgelerde Ayrımcılık Yasağı

Çalışma hayatı, bireyin yaşamını sürdürebilmek, sosyal aktivitelerde bulunmak için tam zamanlı veya yarı zamanlı şekilde devamlı olarak etkileşimde bulunduğu ortak bir alandır (Özdemir, 2022:41). Çalışma hayatında ayrımcılık, işyerinde aynı ölçüde verim alınan çalışanlardan birini diğerine kıyasla ayrımcı tutum sergileme biçimi olarak ifade etmiştir (Orhan, 2009:45).

Çalışma hayatında ayrımcılık; işverenlerin, işçilere veya işe yeni başlayacak olan adaylara din, dil, ırk, etnik köken, cinsiyet, fiziksel özellik,

yaş gibi özelliklerinden ötürü ayrımcı tutum sergileyerek farklı muamelelerde bulunması halidir. Çalışma hayatında ayrımcılığı dolaylı ve dolaysız olarakta görebilmekteyiz. Dolaysız ayrımcılık; cinsiyet, din, dil, ırk, yaş, etnik köken gibi nedenlerle bir çalışanı diğer çalışanlara karşı kayırması veya ayırması olarak nitelendirilmesidir. Dolaylı ayrımcılık ise görünür bir biçimde karşımıza çıkmamaktadır. Direkt olarak kişiyi muhattap alarak değil, kişinin mensubu olduğu grubu hedef alarak mağduriyet yaratmak olarak ifade edilebilmektedir (Birik, 2004:6)..

Çalışma hayatındaki ayrımcılığın uygulanış biçimlerini değerlendirdiğimizde mülakata çağırma, kıdem/ihbar tazminatlarını ödememe veya eksik ödeme, düşük performans notu verme, terfi ve kariyer imkanlarını engelleme, görev ve pozisyon değişikliği şekillerle görülmektedir (Öner, 2015: 237).

1.5.1. Çalışma Hayatında Ortaya Çıkan Ayrımcılık Türleri

Çalışma hayatında ayrımcılık türlerinin temeli incelendiğinde karşımıza *“yaşa dayalı ayrımcılık, engellilere yönelik ayrımcılık, etnik köken ,azınlıklara karşı ayrımcılık , istatistiksel ayrımcılık, terfi ayrımcılığı ve tercih ayrımcılığı ve cinsiyete dayalı ayrımcılık ve cinsel yönelim ayrımcılığı”* gibi birçok ayrımcılık türü karşımıza çıkmaktadır. Bir sonraki başlıkta bu ayrımcılık türleri detaylı bir şekilde incelenecektir (Uğurlu, 2016:28).

1.5.1.1. Yaşa Dayalı Ayrımcılık

Bireyin çalışma hayatına girerken ya da halihazırda çalışma hayatının içinde bulunurken yaşından dolayı ayrımcılığa maruz kalması şeklinde açıklanmaktadır. Bu ayrımcılık türünü özellikle işe alım esnasında görülmektedir (Baybora, 2010:34).

İleri yaşta olan çalışanların üretim esnasında verim düşük olacağı ve teknolojik gelişmelere kapalı olacakları düşünülürken, genç yaşta çalışma hayatına girenlere olan bakış açısı ise, deneyimsiz, tecrübesiz ve yetersiz kalacakları düşünülmektedir. Örgüt kültrüne alışmada ve uyum sağlama da problem yaşayacakları göz önünde alınmaktadır (Demir M. , 2011:760).

1.5.1.2. Engellilere Yönelik Ayrımcılık

Yürürlükte bulunan iş kanununa bakıldığında engellilere yönelik ayrımcılık yapılmaması maddesi yer almasına nazaran işe alım ve çalışma hayatlarında ayrımcı muamelelere maruz kaldıkları bilinmektedir (Demirel, 2011:67).

“Birleşmiş Milletler, engellilere yönelik ayrımcılığı açıklarken, kişinin yalnızca engellinden dolayı temel hak özgürlüklerine ulaşamaması diğerleri için yaratılan uygun koşulların engelliler için çıkmazlarla dolması gibi unsurlarını altını çizmektedir. Sağlıklı bir birey ekonomik, kültürel ve siyasal anlamda ulaşabildiği hak ve özgürlüklerine engelli bireylerin sırf engelli olduğu için kısıtlanması şeklinde tanımlamaktadır. Engelliliğe dayalı ayrımcılık makul düzenlemelerin gerçekleştirilmemesi dâhil her türlü ayrımcılığı kapsar” (Birleşmiş Milletler, 2006)

1.5.1.3. Irk, Etnik Köken ve Azınlıklara Yönelik Ayrımcılık

Irk ayrımcılığının önlenmesi ve en aza indirilmesi ile ilgili çalışmalar içerisinde Birleşmiş Milletler 1965 yılında ayrımcılığın önlenmesine ilişkin yayınlamış olduğu bildiride; toplumsal düzen içerisinde, sosyal ve siyasal anlamda, kültürel ve ekonomik olarak adil bir yaşam standartına sahip olma hakkı kişinin ırkı veya rengi nedeniyle engellenmemesine yönelik açıkça beyanlarda bulunmaktadır. Bu bildiriye ek olarak Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve birçok sözleşmede ırk ve etnik köken nedeniyle ayrımcılığa maruz kalan kişileri korumaya yönelik birçok uygulama bulunmaktadır.

Türkiye’de ise ayrımcılığı engellemek için bu durumlar yasalarla çerçevelendirilmiştir. İşe alım ve iş ilişkisi sırasında ırk, mezhep, memlekete vb. kelimelerin çalışan için bir fayda veya zarar yaratması ayrımcılık olarak değerlendirilmektedir. Bu durum iş ilişkisinin tamamı için geçerlidir (Demir M. , 2011:784).

1.5.1.4. Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık

Cinsiyet ayrımcılığı, bireyin sahip olduğu yetenek ve yetkinliklerini dikkate almadan sadece cinsiyetine bakılarak farklı muamelelere maruz kalmasıdır. Bu ayrımcılık türünün en önemli noktası ise insan onuruna, kadın

veya erkek fark etmeksizin hukuki eşitliğin geçerliliğine dayanmaktadır. Cinsiyete dayalı ayrımcılığın kök nedenine indiğimizde karşımıza toplumsal cinsiyet olgusu çıkmaktadır. Toplumsal cinsiyet, kişinin biyolojik cinsiyetinden ziyade toplum içerisinde bedenine yüklenen toplumsal rolleri ifade etmektedir (Konuk, 2022:1509). Tam da bu nokta da bireyler kendilerini geliştirme aşamasında ön kabuller veya genellemelerle hareket edip toplumsal cinsiyet kalıplarının içerisinde yer edinmeye başlamaktadırlar. Bununla birlikte çalışma hayatında özellikle kadınların bu yargı ve kabullenmelere dayanarak ayrımcılığa maruz bırakılmaktadırlar. Bu ayrımcılık şekilleri, ucuz işgücü, sosyal güvenceden mahrum bırakılma, terfi alamama vb. şekillerde gerçekleşmektedir. Bu durumu önlemek ve gelecek nesillere aktarmamak için toplumun bakış açısının değiştirilmesi elzemdir. Bunun sağlanması için yapılması gerekenler listesinin başında eğitimin geldiğini belirtmek yerinde olacaktır. Eğitim ile gelecek nesilleri toplumsal cinsiyet kalıplarının ayırabilir ve bakış açılarını genişletebiliriz (Terzioğlu & Aksöz, 2022: 273). Cinsiyete dayalı ayrımcılığın türlerinden biri olan cinsel yönelim nedeniyle ayrımcılık ise, kişinin cinsel hayatı nedeniyle çalışma hayatında ve diğer toplumsal her alanda ayrımcı muameleye maruz kalmasıdır diye ifade edilmektedir. *“AİHS (Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi) m.14’te düzenlenen ayrımcılık yasağında, cinsel yönelim sebebiyle ayrımcılığa doğrudan yer verilmemiş olsa da AİHM (Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi) kararlarında korunan hukuki menfaatler arasında ele alındığı görülmektedir.”* (Avrupa Ayrımcılık Yasağı Hukuku El Kitabı, 2010:97). Çalışma hayatında ayrımcılık yasağının ortaya çıkış noktasında, dünya savaşlarından sonra meydana gelen sosyal ve ekonomik sorunların çözümü için alternatif yolların aranması bulunmaktadır. Buna dayanarak insanın, insan olduğu ve ırk, din, dil, cinsiyet, renk gibi özelliklerin dikkate alınmadan insan onuruna yakışacak şekilde eşit oldukları düşüncesi oluşmaya başlamıştır. Bununla birlikte işverenlerin de çalışanlar arasında keyfi bir ayrımcılık uygulamasının önüne geçebilmek için hukuki zemin olması gerekliliği ortaya çıkmıştır (Kaya, 2020:47).

Tarihsel sürece bakıldığında özellikle cinsiyet temelli ayrımcılığa maruz kalan kısım genellikle kadınlar olmuştur. Çalışma hayatının en arka

bahçesinde bırakılan ve haklarının olmadığı düşüncesiyle ayrımcı muameleler genellikle kadınları hedef almıştır. Zaman içerisinde ekonomik düzlemle çalışan kadınların sayısının artması ülke ekonomisinin artırması sebebiyle önem kazanmaya başlamışlardır (Karadeniz & Yılmaz, 2007:21). Kadın çalışanların annelik ve toplumsal cinsiyet kalıpları nedeniyle çalışma hayatında her zaman dezavantajlı grupların içerisinde yer almaları uluslararası düzeyde dikkat çekmeye başlamış ve yasal bir zemin hazırlama aşamasına kavuşmuştur. Uluslararası düzenlemeler de kadınların çalışma hayatında yaşadığı ayrımcılıkla birlikte cinsel yönelime dayalı yaşanan ayrımcılığında önem verildiği görülmektedir. Bahsi geçen bu düzenlemeleri; Birleşmiş Milletler, Uluslararası Çalışma Örgütü, Avrupa Konseyi ve Avrupa Birliği gibi kuruluşların sözleşmelerinden bahsedilecektir (Gökçeoğlu, 2017:1263).

Cinsiyet ayrımcılığı toplumsal roller içerisinde şekillenmiş ve toplumsal normlara dayanarak yapılan her türlü ayırım olarak ifade edilmektedir (Brown, 2010:100). Esasen bu ayrımcılık türü temelinde kadınlara yönelik ayrımcılık muamelemler ortaya çıkmış ve içerisinde hem kadınları hem de LGBT bireyleri barındıran, “*siyasal, ekonomik, kültürel veya diğer alanlarda sahip oldukları haklardan yararlanmalarını engelleme*” çabasıyla yapılan ayrımcılık türü olarak literatürdeki yerini almıştır. Cinsiyet ayrımcılığı ikiye ayrılmaktadır. Bunlar: açık ayrımcılık ve örtülü ayrımcılık olarak karşımıza çıkmaktadır. Açık ayrımcılık: emek piyasasında kadın/erkek aynı yetenek ve yetkinliklere sahip olsalar dahi erkeklere ayrıcalıklı davranılması olarak ifade edilmektedir. Örneğin iş başvurularında yalnızca “erkek” adaylar değerlendirilecektir ibaresi açık ayrımcılığı göstermektedir. Açık ayrımcılığı birçok şekilde çalışma hayatında görmekteyiz; hamile kaldığı için ya da doğum iznine ayrılma durumunun ortaya çıktığı zamanlar da işten çıkarılma, kadınlara herhangi bir gerekçe göstermeksizin sırf kadın olduğu için daha ücretle çalıştırma, terfi yolunun kapatılması bunlarla beraber kamu sektöründe personel teminin de kadınlar için bir kontenjan belirlenmesi bu duruma en açık örneklerden; “*1990 yılında hukuk öğrenimi gören kız öğrenci oranı %36,4 olduğu halde yargıcılık mesleğine alınacaklara %5’lik bir kota uygulanmıştır*” Örtülü ayrımcılık: Çalışma yaşamında örtülü ayrımcılığı

açığa çıkarmak hukuki düzlemde hak mücadelesi verebilmek için çok daha fazla kanıt gereksinim duyulduğu ayrımcılık türüdür. Örtülü ayrımcılık; işe alımlar da küçük çocukları olanların tercih edilmeme, kadınların gece vardiyasında çalıştırılmaması vb. örnekler örtülü ayrımcılığa örnek olarak verilmektedir (Dalkıranoglu, 2006:42-43).

1.5.1.5. Cinsel Yönelim Ayrımcılığı

Cinsel yönelim ayrımcılığı, işyerinde lezbiyen, gey, biseksüel ve transseksüel bireylerin işe alınsa dahi ilk işten çıkarılma da LGBTIQ bireylerinden başlanması, işyerinde tacize uğramaları, aşağılanmaları gibi birçok ayrımcı muamele ile istifaya zorlanmalarını açıklayan ayrımcılık türü olarak karşımıza çıkmaktadır. Cinsel yönelim ayrımcılığına maruz kalmamak için çoğu zaman LGBTIQ bireylerinin kendilerini gizledikleri de bilinmektedir (Demirdize, Çınar, & Kesici, 2012:311-330). Sosyal hayatın içerisinde, iş yerinde, okulda, hastane de vb. LGBTIQ bireylerin toplumsal normlar içerisinde yer aldığı her yerde büyük bir baskı ve dışlanmayla karşılaşmaktadırlar. Kendilerini ifade edebilmeleri, çalışabilmeleri, eğitim alabilmeleri toplumun diğer kesimleri tarafından engellenmektedir. Oysa bireyin cinsel yönelimi, cinsel tercih yalnızca bireye ait olduğu göz ardı edilmemelidir. Türkiye dahil gelişmekte olan birçok ülkede cinsel yönelim ayrımcılığını engellemek için yasal mevzuat henüz oluşturulmamıştır (Weichselbaumer , 2003:629).

1.5.1.6. İstatistiksel Ayrımcılık

İstatistiksel ayrımcılık, işe alım sürecinde adaylara yönelik istatistiksel verileri dikkate alarak önyargılı şekilde davranıp ayrımcı muamelede bulunması olarak tanımlanmaktadır. İstatistiksel ayrımcılık kuramına göre çalışanların hangilerinin işyerine aidiyet veya işten ayrılma düşüncesinde olduğunu önyargı kalıplarıyla çalışanları ayırtmaktadır. Kuram kadınları ve azınlıklara yönelik tüm önyargıları içerisinde bulunmaktadır (Yoğun, 2008:16).

1.5.1.7. Terfi Ayrımcılığı

Terfi ayrımcılığı adından da anlaşılacağı üzere çalışma hayatında iş yerinde yükselme ya da atamalar da “*cinsiyet, etnik köken, ırk, yaş, cinsel eğilim, yaşadığı bölge gibi özellikler nedeniyle istenmeyen değerlendirmelere ve ayrımcılığa maruz kalmalarıdır*” Kamuda terfi ayrımcılığının daha sık yaşandığı ifade edilirken özel sektör de ise durum tamamen farklıdır. Özel sektör de çoğunlukla; fesih aşamasında ayrımcılığın daha sık görüldüğü söylenmektedir. Örneğin ABD’de işverenin fesih işlemini gerçekleştirirken beyaz erkeklerden ziyade siyah erkekleri tercih ettiği söylenmektedir (Byron, 2010:435).

1.5.1.8. Tercih Ayrımcılığı

Tercih ayrımcılığı teorisi, yöneticilerin kadın adayları işe alma sürecinde gruplandırarak tercihte bulunması ve bu tercihlerin önyargı ile oluşturulmasını ifade etmektedir (Flabbi, 2010:190). Esasen tercih ayrımcılığının daha iyi ifade edebilmek adına üçe ayrıldığından bahsetmek elzemdir; işveren ayrımcılığı, işçilerin ayrımcılığı ve müşteri ayrımcılığı olarak ifade edilmektedir. Kısaca bunlar; (Doğrul H. G., 2007:19-23).

İşveren ayrımcılığı: kadınların mevcut piyasadaki ücretlerin daha altında çalışmayı kabul edebilecekleri yargısıyla işe alım esnasında kadınları tercih ettiklerini açıklamaktadır.

İşçilerin ayrımcılığı: emek piyasasında yalnızca işverenler değil işçiler de kendi aralarında tercih ayrımcılığı yapmaktadırlar. Erkek çalışanların kadın çalışanlar ile aynı ortamda çalışmak istememesi olarak örnek verilebilmektedir.

Müşteri ayrımcılığı: piyasada var olan talebin kadın satıcı sunduğunda geri çevrilmesi yani müşteri taleplerinin düşmesi olarak ifade edilirken bu durumun ana kaynağında işverenler müşterilerine erkek satıcı ile talebi arttırabilecek düşüncesi yatar. Müşteriler kadınlardan bir mal veya hizmet alma noktasında önyargılı davrandıkları söylenmektedir.

1.5.2. Uluslararası Belgelerde Ayrımcılık Yasağı

1.5.2.1. Birleşmiş Milletler Belgelerinde Çalışma Hayatında Ayrımcılık

1.5.2.1.1. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi

İnsan haklarına dair uluslararası belgenin başlangıcı olarak bilinen insan hakları evrensel beyannamesinin 2. Maddesinde, *“herkesin ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal veya başka bir görüş, ulusal veya sosyal köken, mülkiyet, doğuş veya herhangi başka bir ayırım gözetmeksizin, Bildirge ile ilan olunan bütün haklardan ve bütün özgürlüklerden yararlanabileceği düzenlenmiştir”* (İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi , 1948)

Beyannamenin 23.maddesine bakıldığında ise çalışma hayatını kapsayan düzenlemeler ve hükümler içerdiği görülmektedir. *“Her bireyin çalışma hakkına , çalışacağı işi özgürce seçme hakkına, insan onuruna yakışan işlerde ve elverişli koşullarda çalışma hakkına, işsizlik riskinin önlenmesi konusunda güvence hakkına, her ne sebepten ötürü olursa olsun ayrımcı muameleye maruz kalmama hakkına, eşit işe eşit ücret ideolojisine uygun bir biçimde çalışmasına, işyerinde yaşanabilecek tüm olumsuzluklar karşısında sendika kurma ve sendikaya dahil olma hakkı olduğu şeklinde düzenlenmiştir”* Madde dikkatle incelendiğinde direkt olarak cinsiyet ayrımcılığına veya cinsel yönelim nedeniyle ayrımcılığa maruz kalan homoseksüel bireylerden bahsetmese de herkesi içine alan kapsayıcı bir hüküm olduğunu ifade etmek mümkündür (Konuk, 2022: 1557).

1.5.2.2. Uluslararası Çalışma Örgütü Belgelerinde Çalışma Hayatında Ayrımcılık

1.5.2.2.1. ILO Anayasası-Philadelphia Bildirgesi

“ILO’nun Amaç ve Hedeflerine İlişkin Philadelphia Bildirgesi’nde etnik kökenleri, dini inançları ve cinsiyetleri ne olursa olsun herkesin, maddi ve manevi anlamda gelişmesi ve ilerlemesi hususunda kişiye baskı uygulanamaz ayrımcı tutum sergilenemez ve hayat şartları insan onuruna yakışmayacak bir halde yaşamasına izin verilemez tüm bu hususlar güvence altına alınmalı ve

koruma yöntemleri geliştirilmelidir şeklinde belirtilmiştir. Bildirge’de ayrıca, tam istihdamın sağlanması ve hayat seviyesinin yükseltilmesi için bazı yükümlülöklere yer verilmiştir.” Ülkemiz tarafından da onaylanan bu sözleşmeye bakıldığında temelinde diğör sözleşmelerde olduğu gibi insana insanca yaklaş düşüncesi yattığı görölmektedir. Ayrımcılığın her türlüşüne karşı çıktığını da belirtmek yanlış olmayacaktır. “İrk, renk, cinsiyet, din, siyasal inanç, ulusal veya sosyal menşee bakımından yapılan iş veya meslek edinmede veya edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan her türlü ayrılık, ayrı tutma veya üstün tutmayı ifade ettiğı belirtilmiştir.” 111 nolu ayrımcılık sözleşmesini kabul eden tüm devletler için, her anlamda ayrımcılığı ortadan kaldırmak amacıyla çalışma hayatında meslek edinme huşularında işe giriş veya ayrılmalarda karşılaşılabacak ayrımcı muameleyi kabul etmeyecek hükümlerle eşitliği geliştirmek ve ilerletebilmek için ulusal bir politikanın gerçekleştirileceğini taahhüt ettikleri söylenmektedir. (İLO, 2022:1522).

1.5.2.2.2. 190 No’lu Şiddet ve Taciz Sözleşmesi

Uluslararası Çalışma Örgütü (İLO) yayınlamış olduğu 190 sayılı sözleşmeye göre, iş yaşamı içerisinde şiddet ve taciz kavramları; psikolojik, fiziksel, ekonomik ya da cinsel düzeyde zarar vermeyi hedefleyen ya da zarara uğratan veya zarar verme ihtimaline imkân tanıyan, bir defa veya tekrarlanan kabul edilemez davranış ve eylemleri içeren kapsamlı bir sözleşme olarak ifade edilmektedir. Buna bağılı olarak toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve tacizi de kapsadığı da söylenmektedir (Demirkaya & Güler, 2021:2759).

Uluslararası Çalışma Konferansı, İLO’nun Çalışma Yaşamının Geleceğine İlişkin Yüzüncü Yıl Deklarasyonunu 2019 yılında kabul etmiştir. Bununla birlikte şiddet ve tacizden arınmış bir iş yaşamı inşası için faaliyetler de bulanacağını ifade etmiştir. 190 sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesi iş yaşamında şiddet ve tacize doğrudan hedef alan ilk özgün metin olarak büyük önem arz etmektedir. Ayrıca 190 sayılı sözleşme ile 206 sayılı Tavsiyesi de aynı konferansta kabul edildiğı ifade edilmektedir. “25 Haziran 2021

tarihinde uluslararası hukuk alanında yürürlüğe girecek olan, 8 bölüm ve 20 maddeden oluşmaktadır” (Ağtaş, 2020:136).

Sözleşmenin metni incelendiğinde; çalışma hayatında ortaya çıkan veya çıkma ihtimali olan her türlü şiddet ve tacizle mücadele etme hususunda evrensel boyutta geçerli standartları, hükümetlerin ve işverenlerin çalışma yaşamı içerisindeki tüm aktörlerin alması gereken önemleri ve şiddete ve tacize uğrayan herkesin haklarını gözetten bir içeriğe sahip olduğu bilinmektedir (Bakırcı, 2020:56). 190 sayılı sözleşmenin bir diğer önemli niteliği ise herhangi bir cinsiyet veya cinsel yönelim ayrımı yapmadan herkesi içerisinde barındıran bir yapıya sahip olmasıdır. Bu nedenle küresel çapta bu denli eksiklerin giderilmesini hedeflemektedir. *Bu anlamda Sözleşme, Uluslararası Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesinden ve Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesinden daha ayrıntılı ve özel hükümler içeren bir sözleşme olması bakımından da son derece önemlidir (Alpagut, 2020:21).*

Sözleşmenin esasları ele alındığında, yalnızca çalışma yaşamını değil hane içerisindeki yaşanabilecek her türlü şiddeti ve tacizi de engelleyici maddelerin yer alması dikkat çekmektedir. Bireyin insan onura yakışır çalışma koşullarında çalışabilmesi, barışçıl bir iş yaşamı inşasının oluşturulması; işçinin ve yakınlarının psikolojik, fiziksel ve cinsel sağlıklarının koşulsuz bir biçimde eşitlik ilkesine dayanılarak gözetilmesi ve bununla ilgili mücadeleye önem verilmesinin altı çizilmiştir (Demirkaya & Güler, 2021:2778). Ayrıca şiddetin yalnızca psikolojik veya fiziksel değil ekonomik zararı da kapsayacağı ifade edilmektedir. Buna dayanarak maddelerin içeriğinde, ilgili maddenin ilk fıkrasında şiddet ve taciz kavramı psikolojik, ekonomik ve cinsel şiddeti konu edinirken, ikinci fıkrada cinsiyet temelli şiddet ve taciz kavramına bununla birlikte ayrımcılık olgusuna dikkat çekmektedir (Alpagut, 2020: 20-26).

Sözleşmenin kapsamı özel ya da kamu çalışanları, stajyer, çırak, engelli vb. tüm çalışanların haklarını fark gözetmeksizin kapsam içerisine almaktadır. Esasen sözleşme genel anlamda çalışma süresi boyunca oluşabilecek iş ve işle ilgili veya yapılan işten kaynaklanabilecek iş yaşamı

içerisindeki şiddet ve taciz durumlarında uygulanması önem teşkil etmektedir. İlgili maddelerin birkaçı ise şu şekildedir: (ILO, 190 s. Söz.,m. 2/1, 2021).

- *İşyerlerinin özel veya kamusal alanlarında,*
- *Çalışanların ücretlerinin ödendiği yerlerde, dinlenme alanlarında, yemekhanelerde, yıkanma ve giyinme alanları ile tuvaletlerde,*
- *İşle ilgili seyahatlerde, gezilerde, eğitimlerde, etkinlik ve sosyal faaliyetlerde,*
- *Bilgi iletişim teknolojileri tarafından sağlananlar da dâhil olmak üzere işle ilgili tüm haberleşme kanalları aracılığıyla,*
- *İşveren tarafından sağlanan konaklama yerlerinde ve*
- *İşe gidiş geliş sırasında yaşanan/mevdana gelen tüm şiddet ve taciz hallerini kapsamaktadır (ILO, 190 s. Söz.,m. 3 2021).*

Bu doğrultu da 190 sayılı sözleşmenin geniş kapsamlı bir sözleşme olduğu ifade edilmektedir. Bu kapsam dikkate alınarak konu ulusal mevzuat dahilinde değerlendirildiğinde, sözleşmeye konu olan korumanın kapsamı yalnızca iş kanununa tabii olan çalışanlarla sınırlı kalmamakla birlikte geniş bir ölçekte tüm bireyler için eylem planı olduğu ifade edilmektedir. İstihdam ilişkisi içinde olan, istihdamın içerisine henüz girmemiş ya da girecek tüm bireyler için bir koruma alanı yaratılmaktadır. Ayrıca sözleşmenin kabulü ile birlikte hane halkı içerisinde yaşanacak şiddet ve tacizin işyerinde yansımalarının olabileceği noktasındaki durumlar içinde hükümler içerdiğini de ifade edilmektedir (Demirkaya & Güler, 2021:2779).

1.5.2.2.3. 100 No’lu Eşit Ücret Sözleşmesi

ILO 100’nolu sözleşmesinde kadın erkek veya cinsel yönelimi farklı olan tüm cinsiyet kalıplarını içinde barındırarak kapsayıcı bir biçimde tüm kişi ve grupları ücret konusunda eşit görmektedir. Ücret ile ilgili tüm konular da aynı ve nakdi ödemeleri işveren tarafından işçiyi güvence altına almaktadır. 100’nolu sözleşmenin birinci maddesinde eşit ücret konusunun altını önemle çizmektedir. İkinci madde birinci maddeyi destekleyici şekilde

oluşturulmuştur. Bu sözleşmenin ikinci maddesin de ise toplu iş sözleşmeleri veya bireysel sözleşmelerin geçerliğine bağlı olarak işçiye tam koruma sağlandığını söylenmektedir (ILO, Uluslararası Çalışma Örgütü, 1967).

1.5.2.2.4. 111 No’lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi

Ayrımcılık ile doğrudan ilgilenen sözleşmeler bakımından 111’nolu İş ve Meslek sözleşmesinden, çalışmamızın büyük bir bölümünde bahsedildiği gibi, ırk, renk, cinsiyet, din, siyasal görüş gibi birçok nedenle bağlı olarak yapılan ayrımcılığa karşı bir duruş sergilediğini ifade edilmektedir. İşe alım esnasında ya da iş ilişkisi süresince yapılan her türlü ayrımın tespit edilip önlenmesi için çalışmalar yapılması gerektiğini savunmaktadır. Bu sözleşmelerin uygulanması ve takip edilmesi ayrımcı muameleyle maruz kalan kişi veya grupları koruma altına alan önemler bütünü olarak ifade edilmektedir (ILO, 1967).

1.5.2.2.5. Ayrımcılıkla Doğrudan İlgili Diğer Sözleşmeler

118’Nolu Sözleşme

Ayrımcılıkla doğrudan ilgilenen diğer sözleşmelere bakıldığında 118’nolu sözleşme gereğince üye devletlerin kendi halkına tanıdığı tüm hak ve imtiyazlardan diğer ülke vatandaşlarının da yararlanabilmesini sağlamaktır. Kişi içinde olduğu ülkenin veya başka ülkenin vatandaşı olsun devletin her türlü imkanında eşit şekilde yararlanabilme hakkına sahip olduğunu güvence altına alındığı vurgulanmaktadır. ILO sözleşmelerinin temelinde tüm üye devletlerin insana insanca bir yaşam sürdürebilmeleri için verilmesi gereken haklardan oluştuğunu ifade etmek doğru olacaktır (ILO, 1974).

122 ‘Nolu Sözleşme

Ülkelerin kalkınmalarını sağlamak ve tüketimi arttırabilmek için üretimde verimliliği sağlamak gerekmektedir. İstihdam koşullarını herkesin ulaşabileceği ve katkı sağlayabileceği şekilde olması adına, serbest piyasa içerisinde dini ırkı siyasi görüşü ne olursa olsun kişinin iş bulabilmesi ve istihdama katılması için sayılan tüm niteliklerin göz önünde bulundurularak

ayrımcı muameleye maruz kalmadan emek piyasasına girişı kolaylaştırılmıştır (ILO, 1977).

142’ Nolu Sözleşme

Ayrımcılıkla doğrudan ilgilenen bir diğer sözleşme ise 142 nolu sözleşmedir. Bu sözleşme gereğince kamu kurum ve kuruluşlarının istihdam hizmetleri aracılığıyla mesleki eğitim ve organizasyonel gelişime destek sağlayarak politikalar geliştirmektedir. Bu sözleşme ile istihdam düzeyini artırarak, bireylere fırsat yaratmak, bireylerin çıkarlarına ve beklentilerini karşılayacak biçimde eşitlik esasına uygun politikalar geliştirilmesi nihai hedef olarak belirlenmiştir.

1.5.3. Küresel Çerçeve Sözleşmeleri

Küreselleşme ile birlikte ortaya çıkan olumsuz koşullarla mücadele eden sendikalar, politikaların ve yürüttükleri faaliyetlerin yetersiz kalmasıyla yeni yollar aramaya başlamıştır. Bu nokta da küresel çerçeve anlaşmaları önemli bir öncülük akımını başlatmıştır. Neo liberal politikaların emek piyasasındaki esnek uygulamaları, kural tanımamaları güvencesiz çalışma koşullarını beraberinde getirmiştir. Dolayısıyla birçok çalışan bu olumsuzluklardan etkilendiği ifade edilmektedir. Küreselleşme ile beraber iş yaşamındaki güç dengesinin bozulması, sendikaların alternatif yollar tercih etmeye itmiştir. Bununla birlikte sendikalar 1990’lı yıllardan itibaren sosyal hüküm adı altında ILO çalışma standartlarını benimseyerek çaba sarf etmeye başlamışlardır. Fakat bu çabalarında yetersiz kaldığı görülmüştür (Çelik, 2022:13). Bu doğrultuda sendikalar tüm bu sorunlarla başa çıkabilmek için bazı davranış kodlarını benimsemiştir. Davranış kodları, *“kurumların faaliyetleri sırasında uymayı tahaattüt ettikleri gönüllü etik kurallardır. Bu kodlar; insan ve çalışma hakları, sağlık ve güvenlik, çevre gibi sosyal konuları içinde barındıran temel standart ve ilkelerdir. Davranış kodlarının düzenleyici bir boyutta olduğu vurgulanmaktadır”* (İçmez, 2017:147-148). Fakat bahsedilen davranış kodları çok uluslu şirketlerin üst düzey yöneticilerinin düzenlediği, tek taraflı ve sendikaların dışarıda bırakıldığı bir uygulamadır. Dolayısıyla tek taraflı olan bu sistemde sendikaların

barınmadığı ve müzakerelerde uzak bırakıldıkları bir uygulama olarak şekillendirilmiştir.

Çok uluslu şirketlere karşı sendikalar tarafından stratejik bir araç seti olarak uygulamaya konulamamıştır. Davranış kodlarının uygulama aşamalarında GUF'ların aktif rol almamaları iş yaşamı içerisindeki ilişkilerde güç dengesini ters çevirmektedir. Bu durum yeni ve farklı stratejilerin doğmasına neden olduğu söylenmektedir. Ulusal alanda faaliyet gösteren sendikaların çok uluslu şirketler karşısında zayıf konumda değerlendirilmesine neden olmaktadır. Küreselleşme sürecinin başlangıcıyla esnekleşmenin ve kural tanımamanın yaygınlaşması sendikalara güç kaybı yaşattığı ifade edilmektedir. Bu nedenle GUF'lar ulusal sendikaların sendikal örgütlenme ve toplu pazarlıklar da çok uluslu şirketler tarafından tanınabilmesi için küresel çerçeve sözleşmelerinin gerekliliği ortaya çıkmaktadır. *“Uluslararası düzeyde toplu pazarlık sürecinin bir örneği olan KÇS’ler, ÇUŞ’lar ve GUF’lar arasında imzalanan belgelerdir. Bu sözleşmelerin temelinde ILO çalışma standartları yatmaktadır”* (Fichter, Helfen, & Sydow, 2011:74-75).

Küresel çerçeve sözleşmeleri, çok uluslu şirketlerin ILO’nun çalışma koşullarını benimsemeleri ve uygulamaları amacıyla ILO temel çalışma standartlarını içerik olarak kullanmaktadır. *“Bununla birlikte KÇS’ler farklı uluslararası kaynaklardan da yararlanmaktadır. Bunlar; OECD, Çok Uluslu İşletmeler Rehberi, Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi ve ILO Çok Uluslu İşletmeler ve Sosyal Politika İlkeleri gibi belgelerdir.”* Sosyal diyalog ile benimsenen ilkelerin çok uluslu şirketler tarafından uygulamaya konulması hususunda çalışmalar yürütülmektedir. Buna ek olarak küresel çerçeve sözleşmeleri ILO’nun çalışma prensip ve normlarını önemli bir araç olarak kullandığının da göstergesidir (Çelik, 2022:41).

1.5.4.Yogyakarta İlkeleri

Yogyakarta İlkeleri, insan haklarını ihlal eden cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği ayrımcılığı karşısında duran ve bu durumu devletlerinde uyması gereken hukuki zemini yaratmak amacıyla, *“6-9 Kasım 2006 tarihinde Endonezya’nın Yogyakarta şehrinde ortak fikre varmış insan hakları*

savunucuları” hazırladığı ilkelerdir. Yogyakarta İlkeleri olarak bilinen bu metnin tam adı “Cinsel Yönelim ve Cinsiyet Kimliğiyle İlişkili Olarak Uluslararası İnsan Hakları Hukukunun Uygulanmasına Dair Yogyakarta İlkeleri” dir (Akı, Yogyakarta İlkeleri, 2022).

Yogyakarta İlkelerinin temel amacı, cinsel yönelimi ve cinsel kimliğine dayanarak hiç kimsenin ayrımcı muameleye maruz bırakılmamasıdır. Cinsel yönelimi ve cinsel kimliği ne olursa olsun her birey eşit ve adil bir biçimde insan haklarının tamamında yararlanması gerekliliğine vurgu yapmaktadır. Bununla birlikte herhangi bir cinsel yönelim ve cinsel kimliğin bir diğerinden üstün olmadığının altını çizmektedir. İlkeler insan hakları mekanizmasının yalnızca heteroseksüeller için geçerli olmadığını tüm bireylere eşit bir şekilde uygulanması gerektiğini vurgulamaktadır. Bu nedenle adalete erişim aşamasında kişilerin cinsel yönelim ve cinsiyet kimlikleri açısından ayrımcı muameleler ve eşitsizlikler göz önünde bulundurularak yeniden düzenlenmelidir. Ayrıca devletlerin LGBTQ bireylere karşı herhangi bir cerrahi operasyona veya tıbbi tedaviye zorlanmaksızın cinsel yönelimlerini kabul etmeleri elzemdir (Akı, 2024, s. 193-194).

Yogyakarta İlker’inin 7,8,28,29 ve 30. Maddeleri adalete erişim noktasıyla ilgili olduğu bilinmektedir. Bu ilkelerden 7. Madde detaylı olarak, keyfi bir biçimde herhangi bir LGBTQ bireyi özgürlüğünden mahrum bırakamaz ve cinsel yönelimi nedeniyle tutulama ve gözaltı işlemlerine maruz bırakılamamasını içermektedir. Devletler bu ilkeye dayanarak yasal düzenlenmeleri yapmakla yükümlüdürler. Cinsel yönelimi ve cinsel kimliği ne olursa olsun her bireyin eşitlik ilkesi kapsamında tutuklanma gerekçesini öğrenme ve hızlı bir biçimde mahkeme karşısına çıkarılma hakkına sahiptir. *“Bununla birlikte polislere ve askeri personellere cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğine dayalı ayrımcılıkla mücadele etmeleri için gerekli tüm eğitimler verilmesi hususu belirtilmiştir. Tutuklama ya da gözaltı gibi işlemleri sıkı denetimlere tabii tutulması hususunda da düzenlemeler bulunmaktadır”* (Akı, Yogyakarta İlkeleri, İlke 6, 2022).

Bununla birlikte madde 30 ise devlet tarafından korunmayı garanti etmektedir. Cinsel yönelimi ve cinsiyet kimliğine bakılmaksızın herkes

kolluk kuvvetleri ya da sivil vatandaşlar tarafından ayrımcılığa maruz kalma durumunda devletin koruma şemsiyesi altından değerlendirilmelidir. Devletler, yetkililer veya sivil vatandaşlar tarafından gerçekleştirilmiş olan ayrımcı muameleyi, insan haklarına yapılan ihmalleri gözetmeli, soruşturmalı ve kovuşturmalıdır. Bununla birlikte devletler, cinsiyet kimliği ve cinsel yönelimle ilgili her türlü nefret suçlamaları, ayrımcılık ve düşmanlığa neden olacak kişi ve kurumların karşısında yer alacak ve gerekli önemleri alacaklardır. Ayrıca devletler cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğine dair işlenen şiddet uygulamalarının devam ettiren her türlü tutum ve davranışı ve inanç ve değer yargıları ile mücadele ederek gerekli tüm tedbirleri almakla yetkili olup istatistiksel verileri tutmalıdırlar (Akı, Yogyakarta İlkeleri, İlke 7, 2022).

“Taciz ve saldırı suçlarının cinsel yönelime dayalı olduğu durumlarda, şiddete maruz kalan bireyleri desteklemek ve koruma altına almak için gerekli önemler alınacaktır. Bahsi geçen ilkenin hukuki bir geçerliliği bulunmamaktadır. Fakat AIHM’in bazı kararlarında bu ilkelere atıf yapıldığı bilinmektedir. İnsan haklarını koruma altına almak için çaba gösteren başka kuruluşlarda bu ilklerden esinlenmektedir” (O’Faherty, 2016, s. 280).

1.5.5. Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi’nin Üye Devletlere Yönelik CM/REC (2010)5 Sayılı Tavsiye Kararı

31 Mart 2010 tarihli Bakanlar Komitesi’nin CM/Rec (2010)5 Sayılı Tavsiye Kararı üye devletlerin cinsel yönelim ve cinsel kimliğinden ötürü ayrımcı muamelelerle başa çıkma yöntemleri ile ilgili olduğu bilinmektedir. Karar, *“ayrımcılığın en sürekli ve zor biçimlerinden birine özellikle değinen dünyadaki ilk belge”* olması sebebiyle büyük bir öneme sahiptir. Bu karar adalete erişim yollarına dair tavsiyeler de içermektedir. Bahsi geçen tavsiye kararı devlet mekanizmalarının kendi yasal çerçevelerini düzenlemesi ve tedbirleri düzenlemesi bakımından topluma mesaj niteliğinde olduğu söylenmektedir (CM/Rec(2010), 2018, s. 60-63)

Cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğine dayalı suçların engellenmesi ve yasal tedbirlerle caydırıcı önlemler alınması elzemdir. Bu tedbirler toplumsal düzen içerisinde, insan onuruna yakışır biçimde var olmak için önemli bir mesaj niteliği taşıyacaktır. Ayrımcılığa ve şiddete maruz kalmış kişilerin

uğradıkları zararı telafi edecek uygulamalar geliştirilmelidir. Ayrıca böyle uygulamaların işleyecek olması, nefret suçlarını veya diğer nefret saikli vakaları daha görünür kılmaktadır (CM/Rec(2010), 2018, s. 64).

Tavsiye kararı, yalnızca hukuki ve siyasi hamlelerle ilgili olmamakla beraber eğitim, kültür ve değer yargılarını da içine alan kapsayıcı bir nitelik taşımaktadır. Özellikle toplumsal farkındalığı artıracak eylemlerin oluşturulması hususuna dikkat çekmektedir. Esasen tavsiye kararı içeriğinde din kurallarının, egemen kültür anlayışının cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğine dayanarak ayrımcı tutum yaratmayacağını altını çizmektedir. Bu çerçevelerle birlikte şunlar da tavsiye edilmektedir:

0Bu tavsiyelerle birlikte, cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğinden ötürü tacize veya şiddetin her türlüüne maruz kalan kişilerin adalet erişim noktasında bilinçli olmaları için gerekli uygulamaların varlığından haberdar edilmeleri üye devletlerin sorumluluğundadır. Hukukun ve diğer devlet yetkililerinin LGBTQ bireylere karşı adil ve eşitlikçi bir tutum ile yaklaşmaları elzemdir. Bu yaklaşımları sağlamak, zemini oluşturmak yine üye devletlerin sorumlulukları içerisinde yer almaktadır. Tavsiye kararı ayrıca, ceza kanunlarının yeniden düzenlenmesi, ayrımcı uygulamalara sebebiyet verecek ifadelerin düzenlenmesi ya da kaldırılmasını da tavsiye etmektedir (CM/Rec(2010), 2018, s. 69-72).

1.5.6. Herkes Özgür ve Eşit Doğar

2012 yılında Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Yüksek Komiserliği'nin yayınlamış olduğu “Herkes Özgür ve Eşit Doğar, Uluslararası İnsan Hakları Hukukunda Cinsel Yönelim, Cinsiyet Kimliği ve Cinsiyet Özellikleri” isimli metin LGBTQ bireylerin haklarını korumaya yönelik tavsiye kararları olarak karşımıza çıkmaktadır. Yayınlanmış olan bu metinle dikkat çekilen asıl nokta, LGBTQ bireyler için yeni haklar çıkarılmasından ziyade halihazırda var olan uluslararası insan hakları sözleşmelerine dayanarak devletlerin gerekli tüm sorumlulukları yerine getirilmesi hususundadır (Birleşmiş Milletler , 2019)

Bahsi geçen haklar, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, uluslararası insan hakları sözleşmeleri çevresinde belirlenmelidir. Buna göre: Herkesin cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğine bakılmaksızın, “yaşam hakkı, kişi güvenliğinin

ve özel yaşamının korunması hakkı, işkenceye, keyfi tutuklama ve gözaltına maruz bırakılmama hakkı, ayrımcılığa uğramama hakkı, kanun önünde eşit olma hakkı ve ifade, örgütlenme ve barışçıl toplanma özgürlüğü hakkı” vb. haklardan tam bir koruma sağlanması gerekliliği bulunmaktadır (Birleşmiş Milletler , 2019).

Metin, yayınlanmış olduğu yıldan itibaren LGBTQ bireylere yönelik ayrımcı muameleleri denetleyen ve bu denetim ile birlikte sonuç gözlemlerini raporlayan bir mekanizma olarak bilinmektedir. Metnin temel taşı cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğinden ötürü ayrımcılığa maruz kalan kişilere karşı yükümlülükleri ortaya koymak ve bununla birlikte BM insan hakları koruma mekanizmalarının nasıl çalıştığını göstermektir. Metnin içeriğinin önemli noktalarından bir tanesi ise devletlere beş adet dikkat edilmesi gereken hususlar da tavsiye vermesidir (Akı, 2024, s. 200). Bu tavsiyelerin ilki; LGBTQ bireylerin şiddetten korunması hususundadır. Devletler cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayrımcılığa uğrayan nefret söylemleriyle karşı karşıya kalan bireylerin haklarını kendi iç hukuklarında yeniden düzenlemeli ve buna bağlı olarak şiddet eylemi kayıt altına alınarak soruşturmalı ve mağdurların tazmin edilmesi hususunda gerekli tüm çalışmaları yürütmelidir (Birleşmiş Milletler , 2019). İkinci tavsiye, LGBTQ bireylere karşı yapılan işkence ve kötü muamele engellenmelidir. Buna bağlı olarak, *“aşağılayıcı fiziksel muayeneleri, sözde onarım terapileri, interseks çocuklara rızaları olmaksızın yapılan gereksiz tıbbi müdahaleler, transların zorla kısırlaştırılması gibi işkence ve kötü muamele fiilleri yasaklanmalı, ihlaller cezalandırılmalı, mağdurlar tazmin edilmelidir.”* Nezarethane ve hapishanelerin düzenli olarak denetlenmesi ve kolluk kuvvetleri/sağlık personelleri gibi sürecin içinde olacak tüm personelin eğitilmeleri gerekmektedir. Üçüncü olarak, cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğine bakılarak suç sayılan tüm kanunlar yürürlükten kaldırılmalıdır. Eşcinseller arasındaki karşılıklı olan tüm ilişkiler ve özellikle cinsiyet kimliği gibi ifadeler suç olmaktan çıkarılmalıdır. Bireyin sırf LGBTQ sınıfında yer aldığı için tutuklama ve gözaltına alma gerekçeleri ortadan kaldırılmalıdır. Dördüncü olarak, LGBTQ bireylere yapılan tüm ayrımcı tutum ve davranışlar yasaklanmalıdır. Eşcinseller ve onların sahip olduğu çocukları yani aileler

tanınmalıdır. Trans bireylerin cinsiyet kimlikleri hukuki düzlemde tanınmalıdır. Eğitim, barınma, çalışma hakkı, sağlık hizmetlerine erişim gibi tüm konularda düzenlemeler yapılmalı ve bu alanlarda LGBTQ bireylere yönelik ayrımcılığın önüne geçilmelidir. Hatta kamu görevlileri ve haklın bakış açısını değiştirecek programlarla eğitimler verilmelidir (Birleşmiş Milletler , 2019). Beşinci olarak, LGBTQ bireylerin örgütlenme, toplanma ve haklarını savunma olarak yaptıkları tüm eylemler de özgürlükleri korunmalıdır. Bu haklara erişim çabalarında karşısına herhangi bir engel çıkmaması gerekliliği vurgulanmaktadır. *“İnsan hakları savunucuları kamu görevlileri veya vatandaş tarafından uygulanan şiddete karşı korunmalıdır. İnsan hakları savunucularına şiddet uygulayanlar kovuşturulmalı ve cezasız kalmamalıdır.”* Özetle devletlerin bu tavsiye kararları çerçevesinde gerek iç tüzük ve kanunlarında gerekse kamu ve özel personellerin eğitilmesinden ve halkın bakış açısının değiştirilmesine kadar tüm süreci titizlikle ele almalıdır. LGBTQ bireylere yönelik uygulanan, ifade ve toplanma hareketlerini kısıtlayıcı, barınma, iş veyahut sağlık hizmetlerine erişim gibi önemli hususlarda engelleyici ve ayrımcı tutumların ortadan kaldırılması ve bu tarz ayrımcı ve şiddet içeren uygulanmaların cezalandırılması hususunda yükümlülükleri bulunmaktadır (Akı, 2024, s. 201).

1.5.7. Avrupa Konseyi Belgelerinde Çalışma Hayatında Ayrımcılık

1.5.7.1. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi

Avrupa insan hakları sözleşmesinin 14. maddesi de ayrımcılığı yasaklamış ve bahsi geçen diğer sözleşmeler de olduğu gibi cinsiyet, din, dil, ırk, siyasal görüş ya da diğer hususlar da ayrımcılığa karşı çıkmıştır. Ulusal anlamda veya toplumsal hayat içerisinde bir gruba ait olduğundan bir görüşe katılmadığından herhangi bir ayrımcı muamelenin kabul edilemeyeceği vurgusunu yapmaktadır. Sözleşme ve ek protokollerde de geçen haklara ilişkin herhangi bir ihmalin oluşmaması gerektiği de ifade edilmiştir. *“2000 tarihli Sözleşme’ye Ek 12 No’lu Protokol’ün ilk maddesinde de ayrımcılığın her türünün yasaklanması hukuki dayanaklarla güçlendirilmiştir. Ayrımcılık yaratabilecek tüm unsurlar detaylıca incelenmiştir. Bununla birlikte hiç kimsenin, hiçbir gerekçeyle, hiçbir kamu makamı tarafından*

ayrımcılığa maruz bırakılamayacağı düzenlenmiştir. Protokol, Türkiye tarafından henüz onaylanmamıştır.” (Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, 2010:49-53).

1.5.7.2. İstanbul Sözleşmesi

İstanbul Sözleşmesi veya tam adıyla ‘*Kadınlara Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye İlişkin Avrupa Konseyi Sözleşmesi*’ toplumsal cinsiyete yer veren ilk uluslararası sözleşme olarak tarihe geçmiştir. Toplumsal cinsiyet tanımlanmış ve taraf devletlerin, kadınlar ve erkekler için biçilen toplumsal rollere açıkça vurgu da bulunmuştur. Bununla birlikte temel haklar, eşitlik ve ayrımcılık yapılmaması ile ilgili maddesinde sözleşmeyi kabul eden tüm devletlerin kadınların maruz kaldığı her türlü ayrımcılığı alenen yasaklamış ve kadın erkek eşitliği ilkesinin altını çizmiştir (EC, 2002).

“Sözleşme gereğince cinsiyet, toplumsal cinsiyet, ırk, renk, dil, din, siyasi ya da farklı görüş, etnik köken, mülk, doğum, cinsel yönelim, toplumsal cinsiyet kimliği, sağlık durumu, engellilik, medeni hal, göçmen ya da mülteci olma gibi, herhangi bir nedene dayalı olarak ayrımcılık yapılmaması hususunda uygulamalar mevcuttur.” Sözleşme de toplumsal cinsiyet olgusu hassasiyet ile incelenmiş ve toplumsal normların kadınlar ve erkekler üzerinde yarattığı ve yaratabileceği ayrımcılık muamelelerini kesin bir dille yasaklamıştır.

Kadınların toplum içerisinde eşitlik anlamında kuvvetlendirilmesine yönelik politikalara da yer verilmiştir. “İstanbul Sözleşmesini ilk imzalayan ülke Türkiye’dir. TBMM tarafından onaylama süreci ile birlikte sözleşmenin yükümlülüklerini uygulamaya koyabilmek için 6284 sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun hazırlanmıştır. Ancak 20.03.2021 tarihinde Cumhurbaşkanı kararıyla, Türkiye’nin Sözleşme’den çekildiği duyurulmuş ve 01.07.2021 tarihinde ise çekilme kararı yürürlüğe girmiştir” (Bakırcı, 2015:135-136).

1.5.8. Direktifler

1.5.8.1. İstihdam ve Meslek Konularında Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele ve Fırsat Eşitliği Direktifi

Avrupa Belgelerinde eşitlik ve adalete erişim ile ilgili konuların incelenmesiyle karşımıza özellikle kadın erkek eşitliliği ile ilgili birçok direktif çıkmaktadır. Bunlar; 9 Şubat 1976 yılından başlayarak günümüze kadar uzanan belli periyotlarla düzenlenmiş direktiflerdir. Bahsedeceğimiz direktifler: “76/207/AET sayılı Konsey Direktifi, 86/378/AET sayılı Konsey Direktifi ve 75/117/AET sayılı Konsey Direktifi, 97/80/AT sayılı Konsey Direktifi’dir.” Bu yönergelerin hukuki yaptırımları olmasa dahi kabul eden ülkeler için kanun niteliği kadar önem arz etmektedir (AB, 2006).

Mesleki eğitimden çalışma koşullarına, ücretlerden yan haklara kadar eşitlikçi bir çalışma hayatı yaratmayı hedefleyen belgeler bütünü olarak tanımlanmaktadır. Yönergelerde yalnızca ücret ve sosyal haklardan ziyade cinsel yönelim, cinsiyet kimliği gibi tanımlara yer verilmiştir. Eşcinsel bireylerin hak ve özgürlükleri savunulmuştur. Ayrıca zaman akışı içerisinde bu direktifler sürekli güncellenerek kişilerin haklarına uygun politikalar üretmeye devam etmektedir.

Adalet divanı kendi iç tüzüğünde kadın ve erkek arasındaki eşitlik olgusuna ilişkin düzenlenmeler yapmaktadır. Bu düzenlemelerle her ne sebepten olursa olsun kadın ve erkek arasındaki ayrımcılık tutumunu bütünüyle yasaklamaktadır. Cinsiyeti, inancı, görüşü, etnik kökeni gibi unsurlar veyahut başka kıyas unsurlarıyla her türlü ayrımcılık net ifadelerle yasaklanmıştır. Bu düzenlemelerin nihai amaçlarından bir tanesi olan cinsiyet değiştirmiş kişilerin bu sebepten emek piyasasında uzak bırakılması, yalnızlaştırılması gibi durumların önüne geçip bir koruma alanı yaratmak olduğu ifade edilmektedir (AB, 2006).

Eşit işe eşit ücret ilkesi benimsenmiştir. Kadın ve erkek ayrımı gözetilmeksizin eşit fırsatlara ve eşit iş olanaklarına erişim sağlanmalıdır. Bu fırsatlar hukuki temellere dayandırılarak güvence altına alınmıştır. Cinsiyet temelli ücret eşitliği yasaklanmış olup tüm alanlar da ayrımcılığın önüne geçmek hedeflenmektedir.

Cinsiyet temelli taciz kadın ve erkek arasındaki eşitlik ilkesini aykırı olması sebebiyle yasaklanmıştır. Direktifin amaçları doğrultusunda bu ayrımcılık tutumları yalnızca iş yaşamında değil, toplumsal düzen içerisinde fırsatlara ulaşma aşamasında da meydana geldiği söylenmektedir. Bu nedenle yola çıkılarak yasaklanmalı ve önleyici tedbirlerle cezalandırılması gerekliliği hususunda düzenlenmeler yapılmalıdır. Buna bağlı olarak öncelikle işverenler bu ayrımcılığın önüne geçebilmek için mesleki eğitimler ve örgüt kültürü gibi konularla, ayrımcılıkla mücadele edecek bir biçimde konumlanmalıdırlar (AB, 2006).

1.5.8.2. İş ve Mesleki Alanda Eşit Muamelenin Gerçekleştirilmesine Yönelik Direktif

Direktiflerin amaçları doğrultusunda ayrımcı tutum ve davranışların önüne geçebilmek ve bununla mücadele etmek için işverenlere bazı yükümlülükler getirmektedir. Bu yönergenin amacı doğrudan ve dolaylı yoldan meydana gelecek olan ayrımcı davranışları ortadan kaldırmaktır. İşe alınma gününden işten çıkışlara kadar geçen süreç içerisinde kişinin mesleki yeterliliği ve tecrübesi haricinde cinsel yönelimi, ırkı, inancı, cinsiyeti vb. unsurlar gözetilerek iş yaşamının sonlandırılması ya da iş yaşamına dahil edilmemesi hususundaki düzenlenmelere ilişkin konuları ele almaktadır.

Doğrudan ayrımcılık, kişinin herhangi bir sebeple diğer çalışma arkadaşından farklı konumlandırılarak ayrımcı muamele görmesi, görebileceği ihtimali olarak adlandırmaktadır. Dolaylı ayrımcılık, doğrudan ayrımcılık gibi açıkça ortaya çıkmamaktadır. Bu nedenle ispat gerektiren bu ayrımcılık türü olarak karşımıza çıkmaktadır. Dolaylı ayrımcılıktan bahsedebilmemiz için, herkes için eşit alınmış bir karar olarak görünen olgunun aslında öyle olmadığına ortaya çıkmasıyla anlaşılabilir. Dolaylı ayrımcılığın anlaşılır olmasının yollarından bir tanesi kıyaslama yöntemiyle ortaya çıkma hali olarak ifade edilmektedir. İşverenler, doğrudan ve dolaylı yoldan yapılan ayrımcılıkla mücadele etmek için yükümlü kılınmışlardır (AB, 2006).

1.5.8.3. Cinsel Yönelime Dayalı Ayrımcılıkla Mücadele İlgili Uluslararası Düzenlemeler

“Uluslararası alanda Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi BM Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi'nin belirttiği 2. maddenin 2. paragrafında tanınan “Diğer statü”nüin cinsel yönelimi de kapsadığı bilinmektedir. Ayrıca, cinsiyet kimliği de ayrımcılığın yasaklanmış gerekçeleri arasında kabul edilmektedir.” Avrupa Birliği'nde LGBTİ+'ların hakları ilk olarak kanunun yürürlüğe girmesiyle birlikte ortaya çıktığı bilinmektedir. 1997 tarihli Amsterdam Antlaşması, ayrımcılık yasağı maddesine cinsel tacizin gerekçelerinden biri olarak eklenmiştir. AB'de cinsel yönelim pozitif hukukla yasaklanmıştır. Ayrımcılık yasağı maddesi AB Temel Haklar Şartı'nın 21. Maddesinde de cinsel yönelim gibi herhangi bir temele dayalı her türlü ayrımcılık yasaktır. Ayrıca, esas olarak istihdam alanında geçerli olan İstihdamda Eşitlik Direktifi istihdam, diğer gerekçelerin yanı sıra cinsel yönelim temelinde ayrımcılığı yasaklar. Cinsel yönelimleri ve cinsiyet kimlikleri İfadeler farklı olsa da tüm bu hükümlerin aynı sonuca sahip olduğu görülmüştür.’ Tüm bu düzenlemeler ve direktifler tam manasıyla ayrımcılığa engel olamamaktadır. Bu durumun asıl nedenleri arasında ise denetim mekanizmasının yetersizliği ile karşılaşılmaktadır. Her ne kadar BM çalışma hayatında ayrımcılığın her türlü ile mücadele edebilmek için ileri seviyede araçlar sunmuş olsa da düzenli olarak denetlenmediğinden yetersiz kaldığı bilinmektedir (İsufaj, 2023:180).

1.5.8.4. Avrupa Komisyo’nun Cinsel Yönelim ve Cinsiyet Kimliği Ayrımcılığına Karşı Yaptığı Çalışmalar

Avrupa komisyonu 12 Kasım 2020 tarihinde ilk defa AB statejisini yayınlamıştır. Statejiye göre; Avrupa Birliği’nin cinsel yönelim, cinsiyet kimliği ifadesi ve cinsiyet özelliklerine dayalı ayrımcılığın giderek arttığı bir dönemde LGBTIQ bireylerin haklarını korumaya dair uygulamalar geliştirmişlerdir. Buna ek olarak ETUC bazı hedefleri ortaya koymuştur;

- LGBTIQ bireylere yönelik ayrımcılıkla mücadele,
- LGBTIQ bireylerin güvenliğinin sağlanması,

- LGBTIQ bireyleri kabul edecek toplumların inşası ve dünya çapında LGBTIQ eşitliği çağrısına öncülük etmek olarak kayıtlara geçmiştir.

Belgede eşitlik ve ayrımcılık yasağının temel değerler temel haklar olduğu ve AB kurumları ile üye devletlerin “temel hakları korumak ve herkes için eşit muamele ve eşitlik sağlamak” konusundaki ortak sorumluluğun altını çizmektedir. Komisyon AB genelinde LGBTIQ bireylere yönelik ayrımcılığa dair iş dahil hayatın her alanında varlığını ve arttığını kabul etmektedirler. ETUC, Avrupa Komiyonun LGBTIQ bireylerinin eşitliği konusundaki kararlığını güçlü bir şekilde desteklemektedir (Etuc, Syndicat Europeaeen Trade Union, 2020-2025).

Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu (ITUC) bahsetmiş olduğumuz tüm uluslararası kuruluşlar gibi LGBTIQ bireyler için eşitlik ve adalet mücadelesi gösteren kuruluşlardan biridir. 2020 yılında yapmış oldukları bir kampanya ile işyerinde tacize maruz kalan LGBTIQ bireyler için bir kampanya düzenlemiş ve tacizi gözler önüne sermişlerdir. *“Her 2 kadından 1'i ve her 3 LGBTIQ çalışandan 2'si işyerinde cinsel tacize maruz kalıyor.”* Yapılan araştırmalara göre işyerinde cinsel tacize uğrayan bireyler bu durumu üst yönetime aktaramayacağını belirtmişlerdir. Bu duruma karşılık ITUC yapmış olduğu çalışmalar doğrultusunda *“işverenlere çağrısı işçilerin cinsel tacizden korunması için makul adımların atılması”* gerekmektedir (Unions , 2020).

Uluslararası Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Trans ve İnterseks Derneği (ILGA), dünya kamuoyunda tüm LGBTIQ bireylerin haklarını korumak için, *“1978 yılında Birleşik Krallık, Kuzey İrlanda, İrlanda, Avustralya, Amerika Birleşik Devletleri ve diğer ülkelerden aktivistler tarafından kurulmuştur.”* Kuruldukları dönemler de eşcinselliğin suç sayılmaması için çaba göstermişlerdir. İLGA ilk başlarda bir dernek statüsü ile kurulmuştur fakat zamanla büyümüş ve uluslararası kuruluşların içerisinde yer bulmuştur. Günümüzde İLGA tüm eşcinsellerin haklarını kendi görev alanının bir parçası haline getirerek varlığını devam ettirmektedir (ILGA, 2023).

İKİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞMA HAYATINDA AYRIMCILIK VE CİNSEL YÖNELİM

2.1. Cinselliğin Tarihi

Modern toplumların temel taşıını oluşturan kurallar, fayda sağlayan, iyi olan ve sağlıklı olanlar gibi tanımlar yaratmıştır. Bu tanımların içerisinde LGBTIQ bireyler yer almamaktadır. Çünkü sistemin eksiksiz ve hatasız ilerleyebilmesi için heteroseksüellik tek kriter olarak benimsenmiştir. Modernizm ile planlanan cinsiyetler “*biyolojik üretim fabrikası*” olarak görülmüştür. Buna dayanarak kapitalist sisteme işçi teminini sağlayan bir düzenek oluşturulmuştur. Bu durumun gerçekleştirilebilir olması başta da söylediğimiz gibi yalnızca tek bir birleşmenin doğru olduğu düşüncesidir. Kadın ile erkeğin birleşmesi ile meydana gelen sınırsız bir işçi gücünün oluşturulması. Bu normların oluşturulmasını sağlamlaştırma adına toplum içerisinde, tıp dünyasında ve psikologlar tarafından onaylatılmıştır. Piyasalar için işçi üretmeyen, üretime katkı da bulunmayan bireyler ötekileştirilerek psikolojik rahatsızlar kategorisinde değerlendirilmişlerdir. Bununla birlikte şehvetin ve bedenin kontrol edilebileceği hetero ilişkiler kabul ettirilmeye çalışılmıştır. Bunu sağlamak için kullanılan yollardan en etkili olan ise dindir. Dinin de kadın erkek ilişkisini onayladığı ve kabul ettiği bilinmektedir. “*Kutsal kitaplarda geçtiği ifade edilen, insanların çift yaratılması Adem’in yalnız olması iyi değildir, kendisine uygun bir ‘yardımcı’ olmalı anlayışından çıkışla tek bir cinsin tek başına varlığının mümkün olamayacağının yorumlanmıştır. İlk günah, yasak meyve ile ise Âdem ile Havva arasındaki cinsel ilişkinin tasvir edildiği düşünülmüş bu da cinselliğin sınırlandırılması gerektiği algısının zeminini oluşturmuştur*” (Baysal, 2019:19).

Tarihsel anlamda, cinsiyet ve cinselliğe dair birçok kaynağın tahrip edilmesi nedeniyle bu alanda inceleme yapmanın zorlaştığı bilinmektedir. Bahsettiğimiz modernizmin ve dinin onaylattığı ikili cinsiyet kalıplarını İslam dini de olmak üzere “*diğer dinlerin de geçmiş tarihlerinde eşcinsel ve transgender kimliklerin var olduğu ve hatta kutsal olarak da ifade edilmiş olduklarını kanıtlayan örneklerle rastlanmaktadır.*” Tarihsel süreç tahrip

edilmeden günümüze kadar aktarılabileseydi toplumun dışında tutulan LGBTIQ bireyleri daha detaylı inceleme imkânımız yaratılabilirdi. Fakat tarih sahnesine bakıldığında 1868 öncesinde hiç heteroseksüelimizin varlığından söz edilmemektedir. Bunun sebebi ise insanlar karşı cinslerinden etkilenebilecekleri deneyimlere sahip değildiler. Bununla birlikte heteroseksüel kelimesi güncel bir kelime olarak ifade edilebilmektedir. *“Heteroseksüel kelimesi "farklı" anlamına gelen Yunanca heteros ve "cinsiyet" anlamına gelen Latince sex sözcüklerinden gelmektedir”* (Foucault, 2007:13).

2.2.Cinsiyet

Sex ve gender kelimeleri İngilizce’de cinsiyeti ve toplumsal cinsiyeti tanımlamak için kullanılmaktadır (Dökmen,2010:17). Tam karşılığıyla sex cinsiyeti, gender ise toplumsal cinsiyeti ifade etmektedir. Türkçe de ise bu terimlerin yerine cins ve cinsiyet kelimeleri kullanılmaktadır. Cins biyolojik anlamda erkek ve kadını ifade ederken, cinsiyet ise kişinin sosyal kimliğini tanımlamaktadır. Fakat dilimizde bu iki ayrı terimi kullanmak yerine zaman zaman aynı anlama gelen tek bir tanım gibi kullanıldığı bilinmektedir (Türköne, 1995:8). Esasen bu durum algıdan kaynaklanmaktadır. Ülkemizde cinsiyet kelimesi biyolojik cinsiyet ile toplumsal cinsiyeti içerecek şekilde telaffuz edilmektedir. Toplum içerisindeki bireylerin algısı da bu şekilde oluşmaktadır (Dökmen, 2010:19). Toplumsal cinsiyet ile cinsiyet terimlerini birbirinden ayrılmasının en önemli dayanağı anlamsal bütünlükleridir. Biyolojik yapıyı cinsiyet terimi ile bütünleştirmek bu iki kavram arasındaki durumun üzerine farklı görüşler ortaya çıkarmaktadır.

Kimi yazarlar biyolojik ve fizyolojik yapıdan dolayı kaynaklanan duruma cinsiyet, toplumsal normlardan etkilenme durumuna göre ise toplumsal cinsiyet şeklinde tanımlamaktadır. Bunların yanı sıra bu iki terimi birbirinden ayırmayan görüşlerde bulunmaktadır. Hem biyolojik açıdan hem de görev ve davranışlar bakımından farklılık olduğunu savunanlar da bulunmaktadır. Bu durum esasında ayrı olan bu kavramları bir bütün olarak algılanmasına neden olmaktadır (Aslan, 2020:4).

2.2.1. Biyolojik Cinsiyet

Biyolojik cinsiyet; kişinin biyolojik, fizyolojik ve genetik özelliklerinin bir bütünü olarak adlandırılmaktadır. Bu özelliklerin bütünü değerlendirildiğinde bireyin doğuştan sahip olduğu cinsel organı biyolojik cinsiyetini belirlemektedir (Dökmen, 2009:10).

Toplum içerisinde her birey farklıdır. Öncelikle biyolojik yapıya bağlı olarak farklılıklar ortaya çıkmaktadır. Kadın-erkek arasında var olan biyolojik etmenler “cinsiyet farklılıkları” olarak değerlendirilmektedir. Kadın ve erkeklerin doğuştan sahip oldukları kromozom farkları nedeniyle meydana gelen cinsiyet organlarındaki hormonal üreme yapıları birincil cinsiyet ayrımını göstermektedir. Vücut yapısı, tüyler, göğüs yapısı, ses gibi diğer özellikler ise ikincil cinsiyet özelliklerini temsil etmektedir. Esasen tüm bu özellikler kadın ile erkeğin görünürde farklı olduğunu temsil etmektedir (Elgün & Pira, 2004:24).

2.2.2.Cinsel Kimlik

Her birey kadın ve erkek cinsel organıyla dünyaya gelir fakat kişinin kendini ait hissettiği cinsiyeti cinsel kimlik olarak tanımlanmaktadır. Bireyin kendini nasıl algıladığı ve topluma benliklerini nasıl sundukları tanımlayan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Aslan, 2020:6).

2.2.3.Cinsel Yönelim

Bireyin duygusal ve fiziksel olarak ilgi duyduğu cinsiyete cinsel yönelim olarak tanımlanmaktadır (Giddens, 2008:497). Esasen bu kavram kişinin biyolojik cinsiyetine olan ait duygusundan ziyade hangi cinsiyete duygusal ve cinsel çekim hissettiği ile ilgili olduğunu ifade etmektedir. Buna olguya dayanarak cinsel yönelimi üç farklı türü bulunmaktadır. Bunlar kısaca; heteroseksüellik karşı cinse ilgi uyma olarak ifade edilirken, homoseksüellik hemsine ilgi duyma olarak tanımlanır biseksüellik ise her iki cinse aynı anda ilgi duyma ya da birden fazla cinse yakınlık hissetme olarak ifade edilmektedir (Şah, 2011:90).

Farklı cinsel yönelime sahip bireyler birçok farklı kavram ve tanımlamaya göre kendilerini ifade etmektedir. Bu bağlamda en çok kullanılan ve bir yönüyle çatı kavram denilen LGBTIQ kısaltması kullanılmaktadır. Lezbiyen, gey, biseksüel, transgender ve interseks topluluğunun kısaltması olarak kullanılan LGBTIQ zaman zaman farklılaşabilmektedir. Örneğin; LGBTIQ olduğunda içerisine interseks, quer veya “A” ek harfi ile aseksüelliği de almaktadır. Aynı cinsten iki erkeğin birbirinden hoşlanmasını temsil eden (G). İki kadının birbirlerine cinsel arzu duymaları (L). Hem erkek cinsinden hem de kadın cinsinden etkilenme (B). Cinsiyet kimliği ile biyolojik kimliği farklı olan bireyler, cerrahi müdahaleler ve takviyelerle kendini biyolojik olarak ait olmadığı cins gibi hisseden kişiler için (T) kısaltması kullanılmaktadır. Cinsel yönelim ile cinsel kimlik birbirlerinden farklıdır. Cinsel kimlik bireyin cinsel duygularını ifade etmektedir. Oysa cinsel yönelim yalnızca duygu veya davranışlarla sınırlı değildir. Bazı bireyler herhangi bir cinsel birliktelik yaşamadan da kendilerini lezbiyen, gey ya da biseksüel olarak ifade edebilirler. Cinsel kimlik ile fiili cinsel ilişkinin bu anlamda farklı olduğu söylenmektedir (Isufaj, 2023:172-173).

2.3. Queer Kavramı

Queer kavramı, dilimizde garip, tuhaf ve yamuk anlamlarına karşılık gelmektedir. “*Queer kuramının merkezinde acayip, tuhaf, yamuk, anormal, iğrenç, aşağılılık olana; normatif alanın dışında kalana, bu alanın dışında bırakılana; normu ihlal edene bir gönderme ve bu “kötüyü”, “anormali” yeniden tanımlama imkânı yatmaktadır* (Güçlü, 2013:17).

Queer kelimesinin tanımının değişmekle birlikte, kültürel anlamda marjinalleşen cinsel kimlikleri kapsayan bir şemsiye görünümü taşıdığından bahsedilmektedir. Tüm bu olumsuz tanımlamalara rağmen queer kuramının farklılığının altında yatan asıl neden, bu tanımlara rağmen kendi dilini avantaja çevirme çabasıdır. Queer kuramının tarihine bakıldığında ise öncelerinde cinsellikle, cinsel yönelimle tanımlanırken “*Judith Butler'ın*” da katkılarıyla zaman içerisinde eşitsizlik ve sömürünün olduğu her konuda queer kuramına başvurulabilecek bir boyuta ulaşmıştır (Sever, 2011:308).

Queer Kavramı, toplumsal cinsiyetin dolduramadığı boşluklardan yola çıkarak sisteme yeni anlayış kazandırmıştır. Tüm cinsel yönelimleri altında barındırmaya başlayarak farklı bir oluşum olarak gün yüzüne çıkmıştır. Halihazırda bilinen tanımıyla LGBTIQ bireylerle birlikte anılsa da yalnızca onları kapsamadığı söylenmektedir. “Önemi, tüm ayrımcılıkları ve hoşgörüsüzlükleri kavramasından kaynaklanmaktadır. Judith Butler’in da belirttiği gibi “sabitlenmemesi gereken, akışkan ve gezen” bir kavram olan queer’in belli bir tanımlamaya ihtiyacı yoktur.” Queer kavramını bir kavramın içine sıkıştırmak, onun ruhuna ve anlayışına ters düşmek demektir.

Modernizmin yeni dünyasında, “akışkanlığı ve tanımlanamazlığıyla postmodern bir kuram” olarak niteleyebileceğimiz queer, farklı bakış açılarını içermesi açısından benimsediği belli noktalar olduğu söylenmektedir. Esasen önemli olan queer kuramı LGBTIQ’lar tarafından benimsense de bu alandan çok daha büyük bir kitleye hitap ediyor olmasıdır (Butler, 1997:19).

Queer kavramı bahsetmiş olduğu gibi kötü, anormal, aşağılayıcı kavramlar şeklinde kullanılmaktaydı. Fakat tarih sahnesinde bir dönüşüm yaşandı ve artık kötü biçimde anılması durdurulmuştur. Bu durumun gerçekleşmesindeki temel neden ise 1960 yılında Amerika’da meydana gelen bir olay ile meydana geldiği söylenmektedir. Eşcinselliğin bir insan hakkı olduğu ve cinsel yönelimlerin farklı olabileceğine dair farkındalıklar bu yıllarda artmaya başladığı ifade edilmektedir

Bu yıllarda gençler, eşcinseller, aktivistler gibi gruplar hak, özgürlük ve demokrasi için mücadeleler vermeye başlamışlardır. Bu mücadeleler ile birlikte 1969 yılında New York’ta eşcinsellerin olduğu Stonewall Inn barına baskın yapılmış ve birçok olay yaşandığı eşcinsellerin tutuklandığı ve istismara maruz kaldıkları söylenmektedir. Yaşanan bu olayı sinirlenen bir grup insanın barı ateşe verdiği de kayıtlara geçmiştir. Yaşanan bu olayın ardından protestolar başlamıştır. Bu protestolar ise onur yürüyüşünün temel simgesi olmuştur. “Christopher Street boyunca “Onur Yürüyüşü” düzenledi. Bu yürüyüş, ilk Gay Pride ya da Türkiye’deki adıyla ilk Onur Yürüyüşü “olarak tarihe geçti (Şeyda , 2023:12).

2.4. Homofobi Kavramı

Fobi: korku duygu durumu ile açıklanmalıdır. Aristoteles, korkuyu gelecekte oluşabilecek yıkıcı ve acı verici bir kötülük olarak tanımlamaktadır (Çoker, 2014, s. 6). Homofobi, genel tanım olarak, cinsel yönelimleri yani eşcinsellik, biseksüellik, transseksüellik gibi kalıpları içerisinde barındıran insanlara yönelik olumsuz duygu düşünce ve davranışlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Esasen en nitelikli tanım:” *heteroseksüeller açısından eşcinsellerle yakınlaşmaktan ya da yakın çevresinde bulunmaktan korkma ve eşcinseller açısından da kendilerinden nefret etme*” şeklindeki tanımdır” (Nebioğlu, 2015, s. 25). Eşcinseller homofobiyi “kendilerinden nefret etme” olarak da tanımlamaktadır. Bununla birlikte homofobi bir ideoloji olarak da karşımıza çıkmaktadır. Bununla birlikte homofobi bir ideoloji olarak da karşımıza çıkmaktadır. Esasen bireylerin kendi kararlarından çok içinde yaşadıkları toplumun ideolojisini benimseyerek homoseksüel olan bireyleri dışlamalı ve uzak tutmalı çünkü var olan hetero düzenin çarkını bozmakta olduğu düşüncesi yatmaktadır daha doğru bir ifade ile bu düşünce toplum tarafından bireye aşılansmaktadır. Tam da bu durum homofobinin doğmasına ve şekil almasına zemin hazırlamaktadır (Göregenli, 2012, s. 61-73).

Homofobi ideolojisinin kuvvetlenmesi HIV ve AIDS gibi hastalıkların yayılması ile doğru bir orantıya sahip olduğu söylenmektedir. Eşcinsel erkeklerin bahsi geçen hastalıklara yakalanmasıyla toplum tarafından homoseksüellerin “hasta” olarak nitelendirilmesi ve toplumdan dışlanması gerek bir grup olduğu düşüncesi yaygınlaşmıştır (Güney & Kargı, 2004, s. 5).

Tüm tanımlar neticesinde ifade ettiğimiz üzere ayrımcılık; kendinden olmayı hor görme ve dışlama güdüsünü tetikleme olarak söylenmektedir. Türkiye’deki homofobi ideolojisi yalnızca ayrımcılık tutumu olarak değil, heteroseksüel olmayan kişilerin toplumun düzeni bozma gerekçesiyle hizaya sokulması gereken bir grup olarak nitelendirildiği söylenmektedir. Bunun neticesinde nefret siyasetinin temeli oluşmaktadır. Bu durum belirttiğimiz üzere tüm toplumun nasıl yaşaması gerektiğini betimleyen bir unsur haline gelmiştir (Göregenli, 2012, s. 63).

Nefret suçu: tutum ve davranışların doğurmuş olduğu bir suçun nefret motivasyonu ile işlenmesi olarak ifade edilmektedir. Bu suçlar yalnızca bireye yönelik olmamakla birlikte bireyin içinde bulunduğu grubu hedef olarak eşitlik olgusuna zarar verme olarak tanımlanmaktadır. Kısaca bireyin içerisinde yer aldığı gruba önyargı neticesiyle işlenen ayrımcılığın sonucudur (Göregenli, 2012, s. 64).

Toplumsal hiyerarşinin oluşması ve bu düzenin devamı için ayrımcılığın politik bir unsur olduğu da daha öncede ifade edilmiştir. Hiyerarşik düzenin en üst sıralarında yer alan sınıf için ayrımcılık, gücün devamını sağlamak için ihtiyaç duyulan önemli mekanizmalardan bir tanesi olduğu bilinmektedir. *“Her toplumda hâkim sınıf olduğu için ayrımcılığın bunca zamandır bitmemesi ve muhtemelen bitmeyecek olmasını bu politik boyutla açıklayabiliriz. Bir başka deyişle nerede bir egemenlik ilişkisi varsa orada şiddet vardır ve dışlanma- ayrımcılık bu şiddeti gösterme biçimlerinden yalnızca bir tanesidir”* (Selek, 2014, s. 27).

Ayrımcılığın engellenmesi için öncelikle ayrımcı tutumların meşru olmadığı kabulü tüm toplum tarafından benimsenmelidir (Göregenli, 2012, s. 65). Toplum bilinci tarafından bu davranışından ötürü başına gelenleri “hak etti” düşüncesi bu meşru tutumların devamını getirmektedir. Bu düşünce ve davranışlar yalnız LGBTQ bireyleri etkilememektedir. Bireylerin anne ve babaları da hedef içerisinde yer aldığını söylemek mümkündür. *“Ne biçim anne baba” şeklinde yaftalanmakta ve toplumdaki herkes bireylerin ebeveynlik vasıflarını eleştirme hakkını kendinde bulmaktadır.* LGBTQ bireyler yaşamları boyunca her alanda ayrımcılıkla karşı karşıya kalmakta ve yok sayılmaktadırlar (Nebioğlu, 2015, s. 27). Eğitim hayatının en başından sağlık hizmetlerine erişime kadar hayatın tamamını kapsayan bir yok sayılma olgusu bulunmaktadır. Okullarda dahi yalnızca heteroseksüel ailelerden bahsedilmektedir. Eğitimin en temel seviyeler de LGBTQ bireylere yönelik bahis ve tanımlamanın yer almaması yok sayılma örnekleri arasındadır. Sağlık hizmetleri kısmında ise homoseksüellik hastalık kategorisinden çıkarak 40 yıl geçmiş olsa dahi günümüzde sağlık çalışanlarının LGBTQ bireylere

yönelik tutum ve davranışlarının önyargılı olduğu açıkça görülmektedir (Çabuk, 2010, s. 18).

2.5. Çalışma Hayatında Cinsel Yönelim Ayrımcılığı Sorunu

Genel anlamda seksist ve heteroseksist bir toplum içerisinde olduğumuzu ifade etmek doğru olacaktır. Kadınları bir meta olarak gören, zaman içerisinde kadını dönüştürüp yeniden biçimlendirmeye çalışan kapitalist sömürünün içerisinde var olmaya çalıştığımız sistem yalnızca erkek egemen değil heteroseksist yapının korunması için şekillendirilmektedir. Toplum içerisinde bazı dönemler eşcinsellik bazı dönemler ise lezbiyenlik modaya ayak uydurma gibi hareketlilik görülsede tüm bu süreçlerin heteroseksist ve toplumsal diktatörlüğün sürekliliğini korumak için yapılmadığı görülmektedir. Kadınlar sırf cinsiyetleri nedeniyle ötekileştiriliyor ve kadınlık olgusundan dolayı sömürüye maruz kalıyorlar bununla birlikte eşcinsel erkekler sırf Gay oldukları için sömürülmektedirler bu zihniyet heteroseksist egemenliğinden kaynaklanmaktadır (Tar, 2023: 5-10).” *İnsan insan olarak kalmayı başarabilirse kişi kendi cinsini sevmeye devam edecektir.*” “*Trans’ın bacakları arasında bir vajina ya da penis olmuş hiç fark etmez. Onun kafası erkek egemen ideoloji tarafından esir alındığında heteroseksist erkek egemen diktatörlük açısından sorun yaratmaz.*” (Öner, 2015: 560-562).

1974 yılına kadar eşcinsellik küfür niteliği taşımaktaydı. Bu yıllardan sonra gerçek anlamında telaffuz edilmeye başlandığı söylenmektedir. O dönemler bir derginin çevresinde birleşen eşcinsellerin çıkış manifestosunda “*heteroseksist diktatörlüğün politik ve toplumsal olarak bütünüyle naşlamasını*” hedeflediklerini belirtmişlerdir. Bununla kalmayıp Kaos GL dergisinin çıkması ve çıktığı günden itibaren sisteme baş kaldırıp ses yükseltmesiyle bir var oluş savaşının başlamasına ön ayak oldukları ifade edilmektedir. Bu baş kaldırı ile birlikte o dönemdeki muhalif yapıların, sol örgütlenmelerin, sendikaların da desteğini almaları faydalı olduğu belirtilmektedir. Hetero olmayan kişi ve gruplara yapılan saldırılar, maruz kaldıkları şiddet ve ayrımcı tüm muamelelere görünürlük kazandırmakla birlikte “*heteroseksist ideolojinin görünen yüzü homofobi ve transfobi*”

sistem eleştirisine tabi tutan, deyim yerindeyse buzdağının görünen kısmı” ortaya çıkmıştır (Erol, 2005:7).

Çalışma hayatında cinsel yöneliminden dolayı ayrımcı muameleye maruz kalanların sayısı gün geçtikte artmaktadır. Tüm dünyanın temel sorunları arasında yer almaktadır. Avrupa ülkelerine bakıldığında kişiyi bu muamelelerden korumaya yönelik birçok yasa ile karşılaşmaktayız. Fakat bu yasaların çoğu LBGTIQ bireylerin haklarını savunmada yetersiz kaldığı bilinmektedir. Ülkemizde ise çalışma hayatında bazı meslekler ve kurumlar da eşcinsellerin varlığından söz edebiliriz. Ama geneli incelediğimizde heteroseksist yapı ve homofobiyle karşılaşmaktadır. Bu nedenle eşcinsel bireyler iş yerlerinde ayrımcılığa maruz kalmakta ve bu ayrımcı muameleyi işin ilk evresi olan işe alım sürecinde yaşamaktadırlar (Öner, 2015: 560-562).

Görünür oldukları her meslek ve işler de işten çıkarılma, ötekileştirilme, taciz ve mobbing gibi uygulamaları maruz kaldıkları bilinmektedir. Homofobik zihniyet yapısı eşcinsellere olumsuz çalışma koşulları yaratmakta ve bunun sonucunda psikolojik etkiler ve ileri seviyeler de intihar gibi sonuçlara neden olmaktadır (Doğan, 2015:57).

Yaşanılan tüm bu olaylar nedeniyle eşcinsel bireyler görünmez olmayı tercih etmektedirler daha doğru bir ifade ile görünmez olmaya zorlanmaktadır. Bunu sağlayabilmek için yalanlarla dolu bir çalışma hayatının içine sürüklenmektedirler. Çalışmamızın büyük bir kısmında bahsedildiği gibi “görünmez” olmamaları için yapılan yasalar imzalanan sözleşmeler bulunmaktadır. Fakat bunların hiçbiri tam anlamıyla koruyucu bir nitelik taşımamaktadır. Birçok hareketle, eylemle, dergilerle seslerini duyurmaya var olmaya devam etmektedirler. Hak ettikleri değeri elde edineceğe dek.

2.5.1. Çalışma Hayatında Cinsel Yönelim Ayrımcılığıyla Mücadelede Bireysel Çabalar

LGBTQ bireyler çalışma hayatında maruz kaldıkları ayrımcılıkla mücadele edebilmek için belli stratejiler geliştirmişlerdir. İş yaşamında ayrımcılık mücadelesine öncelikle kariyer seçimi ile başlamaktadırlar. Bazı

bilim insanlarının öne sürdükleri kariyer seçimi esnasında ayrımcılıkla başa çıkabilmek için belli başlı modeller bulunmaktadır. Bu modellerin başında kendi işini kurma gelmektedir. Böylelikle birey işten çıkarılma, iş yerinde ayrımcı muamele görme dışlanma ve ötekileştirilme risklerini önemli ölçüde azaltarak rahat ve özgür bir ortamda çalışması mümkün olacaktır. İkinci stratejisi ise çalışma hayatına başlayacakları işyerlerinde LGBTQ bireylerin var olduğu ve bu bireylere saygı duyan sağ duyulu olan ortamlarda çalışmaktır. Bununla birlikte bireyler kendilerini gizlemeden ve samimi bir çalışma ortamı içerisinde rahatça var olabileceklerdir (Folkman, ve diğerleri, 1986, s. 993).

Esasen birçok uluslararası şirket LGBTQ bireylerle çalışmaya duyarlıdır ve LGBTQ bireylerini korumaya yönelik politikalara sahiptir. “Örneğin, 400'den fazla Fortune 500 şirketi LGBTQ+ çalışanları istihdam eder ve ayrımcılığa karşı koruma sağlar.” Bahsettiğimiz iki stratejinin de uygulanmadığı noktalar da çalışanlar üçüncü bir yol olarak risk alıp herhangi bir işe başvururlar (Gates & Mitchell, 2013, s. 168).

İşe başlamanın ardından kendilerini korumak için yapılan ilk hamlenin başında kimliğini gizli tutma sıklıkla kullanılan bir başa çıkma stratejisi olduğu söylenmektedir. LGBTQ çalışanlar, kimliklerini ifşa etme konusunda genellikle endişelidirler. Hangi çalışma arkadaşına ne zaman kimliğini açıklama konusunda çekinceli davranmakta oldukları bilinmektedir. Zaman içerisinde kimliğini açığa çıkarma durumu çalışma ortamındaki eğitim, kültür ve bakış açılarını ölçme önemli bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Tam aksi bir ortamda çalışma hayatını sürdürmeye devam eden birey öyle olmasa dahi kendi kimliğini ifşa edemediği için asosyal veya içe dönük şeklinde algılandığı bilinmektedir (Öner, 2015,s.79).

Düşük profilli bir yaşam tarzını benimsemek yerine, LGBTQ bireyler içinde bulundukları heteroseksüel düzenin bir parçasıymışçasına işyerlerinde kendi kimliklerinden uzak ve farklı bir biçimde hareket etmeye meyilli olabilir ve böylece kendini koruma altına aldığına inanabilmektedir (Demirdizen, Çınar, & Kesici, 2012, s. 327). Bununla birlikte daha fazla işgücü sarf ederek ve yardımsever ve olumlu bir imaj çizerek

karşılaşabileceği birçok sözlü veya fiziksel tacizden korunacaktır. Bu durum birey için içinden çıkılmaz bir döngüye hapseder (Öner, 2015, s. 78). LGBTQ bireyler bu döngüden kurtulmak isteseler de bu döngünün devam etmesi çalışma hayatlarına devam edebilmeleri için elzemdır (Demirdize, Çınar, & Kesici, 2012, s. 327-328).

İş yaşamı içerisinde karşılaşılan ayrımcı muamelelerin önüne geçebilmek için ortaya atılan dört farklı yöntem bulunmaktadır. Bunlar: *istifa etme, sessiz kalma, sosyal destek arama ve yüzleşme* olarak karşımıza çıkmaktadır. Uzun süre nefret söylemine maruz kalan birey, sözlü ve fizik tacizden kurtulabilmek için istifa yöntemini tercih etmesi mümkündür. Fakat her birey işi bırakma lüksüne sahip değildir. Yaşamı idame ettirebilmek için çalışmak zorunda kalan birey sessiz kalmayı tercih etmesi elzem olacaktır. Bu durum karşımıza tepki eksiliği olarak çıkmaktadır ve bu gibi durumlar da birey içe dönük karakter tarzını benimseyerek üretkenliğini de azaltacak bir yolu tercih etmiş olmaktadır. Esasen bu durumunda üstesinden gelmek için sosyal destek arayabilir, aile ve yakın çevresine danışarak korunmayı bekleyebilir. Son mücadele türü ise yüzleşme, birey maruz kaldığı ayrımcılığın karşısında ses yükseltebilir ve hak arama yollarına başvurabilmektedir (Chung, 2001, s. 33).

LGBTQ bireylerin çalışma ortamında yönelimlerini ve kimliklerini açıkça ifade etmemesi sessizlik olarak tanımlanmaktadır. Bu sessizlik ifadesini üç farklı biçimi bulunmaktadır. Bunlar: Savunmacı sessizlik, LGBTQ çalışanın örgüt içerisinde damgalanma ve ötekileştirilme endişesine dayanarak sessiz kalma zorunluluğu hissetmesi olarak karşımıza çıkmaktadır. Bir diğeri ise boyun eğici sessizliktir, çalışma sahasında kimliğini açık etmesi halinde barınamayacağını, iş arkadaşlarının ve işyerinin kuralları ya da bakış açıları değişmeyeceğinden başvurulmuş bir diğeri sessiz kalma biçimi olarak karşımıza çıkmaktadır. Üçüncüsü ve son olanı ise pro-sosyal sessizliktir, örgüte fayda sağlayacak ve verimliliği artıracak düşünce ve fikirleri beyan etmeme durumu olarak bilinmektedir. Birey bulunduğu ortamda o kadar uzaklaşmış ve içine gömülmüştür ki örgüt için faydalı olabilecek düşünceleri dahi saklama gereksinimi duymaktadır. Fakat detaylıca ele alındığı genellikle

savunmacı ve boyun eğici sessizliğin tercih edildiği söylenmektedir (Özeren, Uçar, & Duygulu, 2016, s. 223-229).

Bahsetmiş olduğumu strateji ve korunma şekillerini eşcinseller ve biseksüeller sıklıkla kullansa da trans bireyler tarafından tercih edilen veya tercih edilse dahi beklenen korumayı sağlamadıkları görülmektedir (Özdemir, 2022, s. 48). Bunun nedeni ise trans bireyler, eşcinsel ya da biseksüellere nazaran görünüm açısından farklıdır bu nedenle saklamaları da aynı ölçüde zor olmaktadır. Bahsi geçen mücadele yöntemleri ayrımcılığı durdurmaz ya da tamamen engellemez fakat hafifletebilir ve geciktirebilmektedir (Köylü & Güzel, 2022, s. 50). LGBTQ bireylerin kendi mücadeleleri dışında maruz kaldıkları ayrımcı tutumların önüne geçilebilmesi için, yasal mevzuatta değişikliklerin yapılması, var olan eksik düzenlenmelerin tamamlanması, hükümetin sorumluluk alması, çalışma ortamında ayrımcılık yasağının geliştirilmesi ve uygulanması ve bu yönde eğitimler verilerek farklı bakış açıları kazandırma girişimlerinde bulunmak LGBTQ bireyler için daha özgür bir yaşam alanı oluşturacaktır (Strachan, Burgess, & Sullivan, 2004, s. 199).

Uluslararası birçok sözleşmede cinsel kimlik ve cinsel yönelim üzerinden yapılan ayrımcılık ve ayrımcılığın her türlü yasaklanmış olmasına rağmen LGBTQ bireylere yönelik ayrımcı tutum, söylem ve eylemleri görmekteyiz. LGBTQ bireylere yönelik; heteroseksizm, heteronormativite, homofobi ve cinsiyetçilik gibi akımların varlığını hala sürdürmektedir. Esasen bu kalıpların dışında yer alan her kesim ayrımcılık tutumlarının hedefinde olduğunu belirtmek gerekmektedir (Açıkgöz & Özdemir, 2024, s. 580).

Çalışma yaşamında maruz kalınan ayrımcı davranışları ele aldığımız da LGBTQ bireylere yönelik uygulanan ayrımcılık bireyin kimliğini açıkça yaşama veya gizlemesine bağlı şeklinde iki farklı koldan kendini göstermektedir. Gerçekleşen ayrımcılık daha öncede bahsettiğimiz üzere kişinin kimliğini açık etmesiyle birlikte karşılaştığı ve deneyimlediği ayrımcılık türünü ortaya çıkarmaktadır. Bu ayrımcılık türü, formel ve informal şekilde tanımlanmaktadır. Ayrımcılık türlerini açıkladığımız başlıklar da olduğu gibi LGBTQ bireylerin işe alınmaması, terfi alamaması, sosyal hak ve imkanlardan yararlanamaması gibi uygulamalar formel

ayrımcılığın örneklerindendir. İnförmel ayrımcılığa bakıldığında ise sözlü veya fiziksel taciz, düşmanca davranışlar, şiddet uygulama ve kasten zarara uğratma şeklinde görölmektedir (Açıkgöz & Özdemir, 2024, s. 581-582).

Gerçekleşen ayrımcılıktan farklı olarak beklenen ayrımcılık, kişinin işyerinde kimliğini gizli tutmasına rağmen tutum ve davranışlarını yorumlayarak ayrımcılığa maruz kalması durumu olarak ifade edilmektedir. Beklenen ayrımcılık kişinin ayrımcılığı nasıl yorumladığına göre farklılık gösterebilmektedir. Bunlarla başa çıkabilmek ve mücadele edebilmek için kimi zaman LGBTQ bireyler hukuksal yollarla kendini savunmaya çalışsa da çoğu zaman bu durumun tam tersi yaşanmaktadır (Açıkgöz & Özdemir, 2024, s. 583-584).

Pratikte bireylerin başlıca stratejisi, bireyin kimliğini saklama/gizleme eğilimi göstermektedir. Bununla birlikte çalışma ortamında daha fazla efor sarf etme, yardımsever ve iyi bir çalışan profili oluşturarak ya da hazır cevap olarak her türlü tacizi ve söylemin karşısında sert bir tavır sergileyerek ayrımcılığın önünde dik bir duruş sergilemekten geçtiği söylenmektedir. Yolun en başında meslek seçimi ile ayrımcılığa maruz kalmadan yaşayabilmek için genellikle serbest meslek seçiminde bulunmaktadırlar. Bununla birlikte özgür bir çalışma ortamı yaratabilecek LGBTQ bireylere tolerans gösteren işyerlerini tercih ettikleri söylenmektedir. İş yaşamında karşılaşılan ve maruz kalınan ayrımcılığın karşısında sergilenen tutumlar genellikle, sessiz kalma, yüzleşme, sosyal destek alma ya da işi bırakma şeklinde kendini göstermektedir. Fakat bu stratejiler uygulama da genellikle yetersiz kalmaktadır. Buna bağılı olarak ayrımcılığı ancak belli bir süre durdurabilmektedir. Ayrımcılığı önlemek ve en aza indirebilmek için daha fazla hukuki dayanağa ihtiyaç olduğu vurgusu yeniden gündeme getirilmedi. Bununla birlikte bu hukuki kararlarla ile sosyal politikalar desteklenmeli ve yasal düzlemdeki tüm boşluklar itinayla doldurulmalıdır (Baird, 2004, s. 17).

2.6. Sendikaların Ataerkil Yapısı

Sendikaların yapısı incelendiğinde erkek egemen bir yapı da oldukları buna bağlı olarak da eril zihniyet ile yürütüldükleri söylenmektedir. Buna bağlı olarak zaman içerisinde kadınların çalışma yaşamına geç dahil olmaları, dahil olduktan sonra sendikal faaliyetlerde aktif rol almamaları, kadınların ev ve aileye ait sorumlulukları bu doğrultuda eril zihniyetin gelişmesi için önemli bir alan yaratmıştır. Tüm bunların asıl nedeni ise toplumsal cinsiyet ayrımcılığı olarak karşımıza çıkmaktadır (Keleş, 2020:255).

Kadınların toplumsal yaşam içerisindeki doğan rollerinde ve yüklenen sorumluluklarından kaynaklı dezavantajlı grup içerisinde değerlendirilmektedirler buna bağlı olarak eşitsizliklerin gerekçesi olarak toplumsal cinsiyet kalıpları karşımıza çıkmaktadır. Bu eşitsizliklerin karşımıza çıktığı etkin noktalardan biri ise genellikle yönetim kademeleridir. Kadınlar yöneticilik pozisyonlarına uygun bulunmamakta ve arka plana itilmektedirler. Dolayısıyla sendikal faaliyet içerisinde karar alma organlarında temsiliyet alanlarının sınırlı olduğu söylemek yerinde olacaktır (Steinbeck, Kleiner, & Skagg, 2015:4).

Toplumsal cinsiyet yargıları, kadın ile erkek arasında olan farklardan yola çıkarak toplum içerisinde düzenin yeniden şekillendirmektedir. Bu nedenle hiyerarşik olarak kadını ve erkeği ayırtırmakta ve sorumlulukları doğrultusunda hareket kazandırma amacı ile ayrımcılık olgusunun ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Toplumsal cinsiyet ayrımcılığının aşılmasında sendikalar eşitlikçi bir yapı oluşturmali ve bu ayrımcılıkla demokratik bir sistem kurarak çözüme ulaşmalıdır. Yöneticilerle ve sendika üyeleri ile yani erkek yönetici ve kadın üyelerle olan denge gözetildiğinde kadınların sendikal faaliyet içerisinde özgürce var olmalarının önüne açılacaktır. Kadınların ve erkeklerin arasındaki toplumsal cinsiyet olgusunun yarattığı farklılıklar sendikal hareket içerisinde eril kültürün gelişmesine dayanak sağlamaktadır. Bu açıdan örgütlerin içerisindeki bu güç dengesizliği iş yaşamı içerisindeki cinsiyetçi ayrımı arttırmakla beraber karar mekanizmalarında yalnızca erkek egemen biçimde şekillendirmektedir. Örgüt içerisinde

kadınların yönetici pozisyonunda yer almaması toplumsal cinsiyetçi düzeni güçlendirmektedir (Ledwith & Colgan, 2002:4).

Uluslararası düzeyde sendikaların faaliyetlerine bakıldığında ise kadın-erkek ayrımını en aza indirmek ve toplumsal cinsiyet kalıplarının yaratmış olduğu iklimden uzak eşitlikçi ve demokratik yapıların oluşturmak için strateji ve programlar yürüttükleri söylenmektedir. Bu strateji ve programlar üçüncü bölümde detaylıca ele alınacaktır. Tek bir strateji yerine çoklu strateji ve programların daha etkili olacağı görüşüyle sendika içindeki kadınların varlığını arttırmak ve kadınları sendikal hareket içerisinde var olmaları için cesaretlendirici politikalar ürettikleri ifade edilmektedir (Steinbeck, Kleiner, & Skagg, 2015:4-7) . ‘‘Ayrıca Avrupa Sendikalar Federasyonu’nun (ETUC) 8 Mart kapsamında yaptığı çalışmanın 2015 yılında yayımlanan araştırma raporunda da sendikalarda kadın erkek eşitliğinin sağlanmasına yönelik çeşitli stratejiler önerilmektedir. Bununla birlikte kadın ve erkeklerin eşit değerde ve eşit ücretlerle çalışma hayatında özgürce var olmaları ve işyerindeki tacizi ve şiddeti durdurmak için yürütülen stratejiler içerisinde yer almaktadır (ETUC, 2015).

Sendikaların tüzükleri incelendiğinde içerik bakımından cinsel yönelim ve cinsel kimliklerin ne denli temsil ettikleri ve savundukları belirtilmektedir. Sendikal örgütlerin hegemonik yapısı kadın ve LGBTIQ bireyler için hak arama mücadelesinde öncelikli olarak değerlendirilmemesi ayrımcılık olgusunun gelişimine ve varlığını sürdürmesine neden olmaktadır. Sendikalar yalnızca erkek üyelerin/çalışanların hak ve çıkarlarını düzenleyecek şekilde faaliyet göstermeleri toplumsal cinsiyet kalıplarının güçlenmesi ve cinsel yönelimden dolayı bireyin sistemin dışı itilmesi önünde herhangi bir engel unsuru yaratmaması olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu nedenle ataerkil düzenin ve eril gücün hakimiyeti kadınların ve LGBTIQ bireylerin görmezden geldikleri ifade edilmektedir. Öncelikli olarak sendikal hareket içerisindeki alanın genişletilmesi ve mücadele yürütülmesi iş yaşamında önemli bir destek aracı olarak karşımıza çıkmaktadır. Bireylerin kendilerini güvende hissedecekleri yapı ve kurumları tercih etmeleri ve bu kurumların bu

hak mücadelesine verdiği destekle özgürce var olmalarını sağlayacaktır (Güler, 2017:22).

Modern yaşam içerisinde kadının ve erkeğin eşit şartlarda ve eşit fırsatlara erişim sağlayabildiklerini söylemek maalesef ki hala mümkün olmamakla birlikte, kadının aile içindeki konumu, besleyen ve bakım yapan statüsünde değerlendirilmesi toplumsal yaşam içinde de iş yaşamında da erkek hegemonyasına karşı zayıf bir konumda değerlendirmektedir. Böylelikle kadınlar ve cinsel yönelimi farklı olan bireyler genellikle ikincil konumda yer almalı ve sistem içerisinde öncelikle erkek bireylerin varlığı konuşulmalıdır (Cengiz, 2020:154).

Örgütsel iklimin yaratmış olduğu eşitsizlik kadınların ve cinsel yönelimi farklı olan bireylerin örgütsel anlamda eşitsiz konumda değerlendirilmeleri neden olmakla birlikte gelenekselciliğin hâkim olması kurumsal zihniyet açısından olumsuzluk yaratmaktadır. Buna dayanarak ülkemizdeki sendikal yapıları ele aldığımızda Türk-İş'in genel olarak kadın sorununa duyarsız olduğunu ifade etmek mümkündür (Keleş, 2016:46). Tüzük incelemesi yapıldığında Türk-İş'in tüzüğünde kurulduğu günden itibaren kadın sorunlarına ve LGBTIQ bireylerin sorunlarına yönelik herhangi bir hükmün yer almaması en büyük göstergelerden biri olarak değerlendirilmektedir. *"Kadın Bürosu, "kadın sorunu" şeklindeki kavramsallaştırmanın 1980'lerle birlikte artan etkinliğinin bir sonucudur ve "(yetişkin erkek) işçilerin sendikal konfederasyonu olarak Türk-İş, yetişkin ve/veya erkek olmayan işçileri, onlara özel bürolar oluşturarak sendikal hiyerarşiye dâhil etmektedir"* bu durum kadınların yönetim kademelerinden çok sekreteryaya olarak görülmeleri ve sendikal faaliyetlere ancak bu şekilde hizmet verebilecekleri algısı hakimdir (Urhan B. , 2014:34).

Türkiye'deki sendikal hareket içerisinde DİSK diğer tüm örgütlerden farklı bir konumda yer almakta ve farklı bir biçimde var olmaktadır. Genellikle kadınlara, LGBTIQ bireylere ve tüm dezavantajlı gruplara karşın olumlu ve korumacı eylemler ve faaliyetler yürütmektedir. Tüzüğünde hem kadınlar içinde hem de cinsel yönelim ayrımcılığına maruz kalan tüm bireyler için mücadele edeceğini taahhüt etmiştir. Bununla birlikte eşitlikçi bir çizgi

de duran DİSK cinsiyet ayrımcılığına karşı durmak için birçok faaliyet bulunmuştur (Yeğen, 2000:35).

Türkiye'deki örgütlerin yapısı çoğunlukla eril yapı da ve erkek hegemonyası altında şekillenmektedir. Bu nedenle kadın temsiliyeti denince akla ilk gelen genellikle kadın büroları ve komisyonları olmaktadır. Fakat örgütlerin kadın büroları ya da komisyonları genellikle 8 Mart Dünya kadınlar günü etkinlikleri organize etmek, seminerler düzenlemek ve kadınların özel sorunları ile ilgilenmek gibi konularla faaliyet gösterdikleri ifade edilmektedir. Oysa ki toplumsal cinsiyet eşitliğinin yaratmış olduğum ayrımcı iklimi etkileyecek ve yeniden şekillendirecek önemli adımların atılması için herhangi bir eylem yapılmaması kuruluş açısından kadın bürolarını ve komisyonlarını işlevsiz kılmaktadır (Toksöz & Erdoğan, 1998:58).

Konu bağlamında ele aldığımız sendikalardaki ataerkil zihniyet, kadın varlığını görünmez kılan önemli bir etkidir. Türkiye'de kadınlar toplu iş sözleşmelerinin hazırlık aşamalarında dahi kendilerine yer bulamamaktadır. Toplu iş sözleşmelerin herhangi bir hak ve eşitlikçi bir zemin oluşturulmamaktadır. Bununla birlikte yetersiz temsili bir sorun olarak sınıflandırılmaktadırlar. Eril zihniyet bünyesinde kadına veya LGBTIQ bireye yönelik gerçekleştirecek herhangi bir eylem planını gerekliliğinin dahi farkında olmadan faaliyetlerine devam etmektedirler (Ulutaş & Pala, 2012:302).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ULUSLARARASI SENDİKAL BELGELERDE CİNSEL YÖNELİM AYRIMCILIĞINA KARŞI TUTUMLAR

3. Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu (ITUC)

3.1. ITUC Tarihsel Gelişimi

Uluslararası sendika konfederasyonu, uluslararası hür işçi sendikaları konfederasyonu ICFTU ile dünya emek konfederasyonunun WCL birleşmesiyle 2006 yılında kurulmuştur. Viyana’da toplanan ICFTU ile WCL kendilerini feshetmesiyle 1-3 Kasım 2006 yılında resmi olarak ITUC’un kurulduğunu duyurmuştur (Tokol, 2013). Viyana kongresinin kuruluş kongresi olarak da tarihe geçtiğini söylemek yerinde olacaktır. ITUC bu toplantı ile birlikte 156 ülke ve 304 üye sendikayla o günler de toplam 168 milyon işçiyi temsil ettiği söylenmektedir (Ituc, 2014). *“ITUC’un Avrupa, Asya-Pasifik, Amerika, Afrika ve Arap ülkeleri bölgesel örgütleri vardır”* *“Buraya yalnızca konfederasyonlar üye olmaktadır. Türkiye’den TÜRK-İŞ, DİSK, HAK-İŞ ve KESK üyedir. Şu anda ITUC 163 Ülke, 331 Konfederasyon ve 207 milyon çalışanı temsil etmektedir”* (Koç, 2023:120).

3.1.2. Cinsel Yönelim Ayrımcılığına Karşı Çalışmaları

Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu, LGBTİ bireylerin daha eşit yaşam ve çalışma koşullarına erişebilmesi için faaliyetlerde bulunmaktadır. 17 Mayıs Uluslararası Homofobi, Bifobi ve Transfobi Karşıtı Gün’de ses getirmek için bazı kurum ve kuruluşlarla eş güdümlü hareket etmektedir. Bilindiği üzere dünyanın hemen hemen her yerinde LGBTIQ yasal değildir ve bazı ülkeler de hala idam cezası ile sonuçlandırılmaktadır. Günümüzde LGBTIQ bireylerin hakları için ilerlemeler gerçekleşiyor olsa da devam eden zorbalık ve ayrımcılık tutumlarını görmek hala da mümkündür (Ituc, 2022a).

ITUC’un birlikte hareket ettiği kurumlardan en önemlileri ise ILO’dur. ILO’nun yayınlamış olduğu 190 sayılı sözleşmesinin tüm dünya da onaylanması için ITUC destek sağlamaktadır. Bu sözleşme 35 ülke tarafından onaylanmıştır. 190 sayılı sözleşmenin önemi ise; çalışma yaşamında her türlü

ayrımcılığın ve şiddetin önlenmesi konusu ele almaktadır. LGBTIQ bireyler için dışlanmanın önüne geçilmesi gerekliliği vurgulanmakla beraber yalnızca fiziksel anlamda işyerinde yaşanan sorunları değil tüm çalışma hayatını kapsayacak şekilde düzenlenmiş bir sözleşme olduğu söylenmektedir (Ituc, 2022b).

“ITUC Genel Sekreteri Luc Triangle şunları söyledi: “İyi finanse edilen, iyi koordine edilmiş, aşırı sağcı bir hareket tarafından desteklenen anti-demokratik, toplumsal olarak bölücü anlatılarla karakterize edilen yükselen küresel zorlukların ortasında, ITUC ve sendikalar geri adım atmalıdır. Demokrasi, eşitlik ve dayanışma değerleri üzerine inşa edilmiş dünyanın en büyük toplumsal hareketi olarak, LGBTQI+ haklarında zorlukla kazanılan ilerlemeleri savunmak için kolektif gücümüzü harekete geçirmeliyiz.”

LGBTQI+ karşıtı söylemlere karşı koymak için ITUC şunları savunuyor:

- *Güçlü, kapsayıcı ve feminist bir sendikal hareket.*
- *LGBTQI+ çalışanların sendikalarındaki temsiliyetinin ve liderliğinin güçlendirilmesi.*
- *Kapsayıcı toplumları ve katılımcı demokrasileri mümkün kılan haklara yönelik tepkilere karşı küresel stratejiler” (Ituc,2024a).*

ITUC 4 Mart 2024'te For Democracy kampanyasını başlatmıştır. Bu kampanyanın asıl amacı tüm çalışanlar için adil bir çalışma ortamının yaratılması, ayrımcılık ve nefret söyleminden uzak bir çalışma yaşamı inşası olmuştur. Bu kampanyada “Birleşmiş Milletler Genel Kurulu (UNGA 79), Geleceğin Zirvesi (SOTF), bağlayıcı bir iş ve insan hakları anlaşması için müzakereler, Dünya Bankası ve Uluslararası Para Fonu'nun (IMF) Yıllık Toplantıları ve Tarafların Yıllık Konferansı” gibi kurumları da harekete geçirmiştir. Bu kampanyanın temelinde toplumsal sözleşme ile tüm isteklerin hayata geçirilmesi önemle arz edilmiştir (Ituc, 2024b).

Uluslararası sendikalar konfederasyonu kuruluş kongresinde yayınladığı tüzüğünde de her türlü ayrımcılığa karşı durduğunu açıkça beyan etmiştir. Cinsiyet, cinsiyet kimliği, cinsel yönelimi, etnik kökeni, siyasi görüşü, yaşı veya inançlarından ötürü hiç kimse baskı görmez zorbalığa maruz kalmaz

bu tür olguların karşısında durmak için her türlü kampanya ve faaliyette bulunacağını taahhüt etmiştir. Bununla birlikte kongre de yaygın olarak görülen cinsiyet ayrımcılığının yaratmış olduğu kötü koşulların altını çizmektedir. Bu ayrımcı tutumlar toplumsal bir sorun olmakla beraber küreselleşmenin yönünü de kötü etkilediğini belirtmiştir. Buna dayanarak kongrede ITUC cinsel yönelim ve cinsiyet kimliklerinin yürütülen tüm politikalarına her düzeyde müdahale edilmesini de taahhüt etmiştir (Ituc, 2024b).

ITUC tarafından Lezbiyen, Gey, Biseksüel ve Transgender dayanışması Sözleşmesi, 2014 yılının haziran ayında hazırlanan sözleşme Eylül 2014'te ITUC LGBTİ konferansında düzenlemesi ardından 11 şubat 2015'te kabul edilmiştir. Bu sözleşmenin temelinde ise sendikaların LGBTİ bireylerin haklarını savunmak ve bu haklara erişim için faaliyette bulunmak olduğu söylenmektedir. 2014 yılında ilk kez ITUC Uluslararası kongresinde LGBTİ sendika üyelerinin küresel sendika hareketine katılımlarını ve eşitlik haklarını açıkça kabul etmiştir (Purton, 2015).

3.2. Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC)

3.2.1. ETUC Tarihsel Gelişimi

Avrupa sendikalar konfederasyonunun kuruluşu tartışmalı bir serüvenin sonunda meydana gelmiştir. Öncelikle ETUC'un kurulması; 5-6 Şubat 1972 tarihinde Lahey'de bir araya gelinerek gündeme dahil olmuştur. Bu toplantı gizli olarak yapılmış ve Avrupa'da yeni bir emek hareketine dair birçok tartışma ortamının yeşermesine öncülük etmiştir. Bu toplantıda ICFTU ve WCL arasında yapılan görüşmelerin ardından ortak bir payda da buluşulması gerekliliğini önemi ortaya atılmış ve Avrupa örgütü hakkında anlaşmaya varıldığı söylenmektedir (Güler, 2019:69).

Etuc 8 Şubat 1973 yılında kurucu meclisi ise 9 Şubat 1973 tarihinde kurucu kongresi “*FGTB'nin genel merkez binasında Maison des Hurt Heures'de gerçekleştirilmiştir. FGTB Genel Sekreteri Georges Debunne, 17 ulusal örgütün katıldığı bu meclise başkanlık etmiştir. Başkan TUC'den Victor Feather olurken, Genel Sekreterliğe Theo Rasschcert seçilmiştir. Üç*

başkan yardımcısı ise DGB'den H.O. Vetter, LO'dan T. Nielsen ve FGTB'den G. Debunne olmuştur” (Gabaglio, 2003:34). Demokratik ülkelerden bütün sendikaların ETUC’un kapsamı içerisinde yer alacağı konusunda anlaşma sağlanmıştır. Son aşamada bütün tartışmaların sonucunda yeni kurulacak olan örgütün adı Avrupa Sendikalar Konfederasyonu olarak belirlenmiştir.

3.2.2. Cinsel Yönelim Ayrımcılığına Karşı Çalışmaları

Avrupa sendikalar konfederasyonu, LGBTİ bireyler için yapılan saldırıların karşısında ciddi bir duruş sergilemektedir. Dünyanın birçok ülkesinde eşcinsel bireyler için yaşamlarını zorlaştıran yasalar olduğu bilinmektedir. Örneğin, *“Polonya'nın "LGBT içermeyen bölgeleri" veya Macaristan'ın eşcinsel çiftler için evlat edinmeyi daha da kısıtlama yönündeki son hamlesi sadece iki örnek.”* ETUC, LGBTİ bireylerin refah içerisinde yaşamaları için bu gibi örneklerin ortadan kaldırılması ve iyileştirilmesi adına AB milletvekilleri ve bakanlarla ortak bir etkinlik sağlama hedefleri oluşturmaktadır. Bununla birlikte çalışma hayatının hemen hemen her noktasında eşitsizlik, dışlanma, ötekileştirilme ve nefret söylemiyle karşı karşıya kalan bireyler için mücadelesi sürmektedir. ETUC, 2022 yılında yayınlamış olduğu *“İstihdam Eşitliği Yönergesi”* ile bu sorunu çözmek için ileri bir adım atmıştır (Etuc, 2020a)

Avrupa sendikalar konfederasyonunun faaliyetleri incelendiğinde LGBTIQ bireylerin yanında olduğunu ve daima koruyucu bir politika yürüttüğü söylenmektedir. Covid 19 gibi küresel bir salgında LGBTIQ bireylerin korunmasının güçleştiğini ve daha fazla tehdit altında kaldıklarını söylemek yerinde olacaktır. ETUC kendine bağlı kuruluşlarla bir araya gelerek daha yüksek bir sesle bu bireyleri şemsiye altına toplamak amacıyla Madrid Bildirgesini yayınlamıştır. LGBTIQ hakları olmakla beraber cinsiyet hakları, insan hakları ve sendikal hakların altını çizmiştir. Bu bildirgenin yanında İstanbul Sözleşmesinin de önemi vurgulanmıştır. ETUC tüm AB üyelerinin İstanbul Sözleşmesini hayata geçirmeleri için çağrı da bulunmuştur. Çünkü İstanbul sözleşmesi yalnızca kadınlara yönelik bir sözleşme olmamakla birlikte tüm savunmasız grupları içerisine almaktadır. Cinsiyete veya cinsel kimliğe yönelik şiddetin karşısında duran bir sözleşme olduğu bilinmektedir.

Ayrıca İstanbul sözleşmesi sırf cinsel kimliğinden ötürü zorbalığa maruz kalan mülteciler için sığınma hakkı da tanımaktadır. ETUC, *“AB ve Konsey'i, 2020-2024 Cinsiyet Eşitliği Stratejisi'nde”* planlandığı gibi tüm Avrupa da hatta dünya da LGBTIQ yaşam ve çalışma haklarının kabul görmesi için teşvik çağrılarında bulunmaktadır. Etuc bu eşitliği sağlamak adına toplu sözleşmeler gibi ve bahsi geçen diğer faaliyetlerle birlikte çabasını açıkça ortaya koymaktadır (Etuc, 2020b)

Bahsi geçen Madrid bildirgesinde altı çizilen önemli durumları ele aldığımızda, 2017 Dünya Onur Yürüyüşüyle ETUC ve LGBTIQ Hakları Sendika Ağı bir araya gelerek, eşitlik, ayrımcılık, ötekileştirme gibi negatif olguların önüne geçme hedefi ile birlikte iş yaşamında var olan zorbalıkların ortadan kaldırılmasını ve hatta bu insanların yaşadığı sorunların canlarına mal olmasının engellemek olduğu karşımıza çıkmıştır. Yürüttükleri en önemli misyon, LGBTIQ fobisini yok etme çabası olduğu söylenmektedir. Hak temelli bir yaşamı hak ettiklerini savunmaktadır. *“Avrupa Birliği Konseyi'ni, mevcut AB yasal çerçevesini tamamlayacak ve Sütunun özünü garanti edecek şekilde "yatay direktifi" nihayet onaylamaya çağırıyoruz”* LGBTIQ haklarının sosyal diyalog ve toplu pazarlıklarda geçmesini talep etmektedirler. Böylelikle bu bireylerin iş-aile ve sosyal yaşamlarının güvence altına alınacağına vurgu yapılmaktadır (Etuc,2017a).

Etuc dünyanın her bölgesinde LGBTIQ bireylerin yanında olduğunu ifade etmiştik. Rusya'da yaşayan LGBTIQ bireylerin yasal çerçevelerce suçlanması ve dışlanmasını kınadığı belirtilmiştir. 06-07 Aralık 2023 tarihinde yayınlanan Yürütme Kurulu Toplantısında kabul edilen bildiri de şunlar yer almaktadır: *“Ülkedeki "uluslararası LGBTIQ hareketinin " faaliyetlerini yasaklayan 30 Kasım tarihli kararını kınadı.”* Bu karar ile Rusya'daki hukukun üstünlüğü ilkesinin zedelendiği söylenmektedir. Etuc, yeniden dünyaya İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi ve diğer uluslararası insan hakları antlaşmasını hatırlatarak dikkat çekmiştir. Bu belgeler de bahsi geçen ayrımcılık, şiddet, işkence gibi muameleleri önlemeye ve cinsiyet kimliğinden ötürü hiç kimsenin özgürlüğünün kısıtlanmayacağını gözler önüne sermek istemiştir. *“ETUC ve bağlı kuruluşlarımız her türlü ayrımcılık*

ve önyargıyla mücadele etmeye devam edecek ve ETUC Eylem Programı 2023-2027'de hatırlatıldığı üzere, işyerlerinin ve sendikaların LGBTIQ+ topluluğu üyeleri için güvenli ve kapsayıcı yerler olmasını sağlamak ve iş dünyasında LGBTIQ+ eşitliğini desteklemek için çaba gösterecektir” (Etuc,2023a).

3.2.2.1. ETUC'un Cinsel Yönelim Eşitliği için 2020-2025 AB Stratejisi Hakkındaki Konumu

12 Kasım 2020'de Avrupa Komisyonu, lezbiyen, gey, biseksüel, trans, ikili olmayan, interseks ve kuir (LGBTIQ) eşitliği için ilk AB Stratejisini yayınladı. Aşağıdaki pozisyon, Avrupa Sendika Konfederasyonu'nun (ETUC) Avrupa Komisyonu'nun girişimine verdiği yanıttır.

Stratejiye göre, Avrupa Birliği, “ cinsel yönelim, cinsiyet kimliği/ifadesi ve cinsiyet özellikleri temelinde ayrımcılığın AB'de giderek arttığı ” ve “ AB'nin bazı bölgelerinde LGBTIQ karşıtı olayların daha sık yaşanması, Onur Yürüyüşleri gibi LGBTIQ kamu etkinliklerine saldırılar, sözde 'LGBTIQ ideolojisinden arındırılmış bölgeler ' ilan edilmesi” ve “ cinsiyet karşıtı (ve LGBTIQ karşıtı) hareketin yükselişi” gibi endişe verici bir eğilimin olduğu bir zamanda, “LGBTIQ bireylerin haklarını daha iyi koruma çabalarında ön saflarda yer almalıdır . ” (Etuc2021a).

Dört temel başlıkta hedeflenen bir dizi eylem ortaya koyuyor:

- LGBTIQ bireylere yönelik ayrımcılığın önlenmesi.
- LGBTIQ bireylerin güvenliğini sağlamak.
- LGBTI'ye kapsayan toplumlar inşa etmek; ve
- Dünya çapında LGBTIQ eşitliği çağrısına öncülük ediyoruz.

Belge olduğu gibi eşitlik ve ayrımcı tutumun karşısında yer almak temel değerler olduğunu AB kurumları ve üye ülkelerin temel “hakları korumak ve herkese eşit muamele ve eşitlik sağlamak” konusundaki ortak sorumluluğu vurgulanıyor. AB komisyonu LGBTIQ bireylerin iş hayatında veya sosyal yaşamında sürekli olarak ayrımcı tutuma maruz kaldığını kabul etmektedir (Etuc,2021b). Bununla birlikte bu hakların savunucusu olacağını da taahhüt etmektedir. “Avrupa Komisyonu, işyerindeki durumu iyileştirmek için

aşağıdaki eylemlerin uygulanmasını veya desteklenmesini önermektedir: AB Çeşitlilik Tüzükleri Platformu aracılığıyla iş yerinde kapsayıcılığı ve çeşitliliği teşvik etmek; En çok dışlanmış LGBTIQ bireylerin sosyo-ekonomik konumlarını iyileştirmek amacıyla Avrupa Sosyal Fonu Artı'nın kullanımını teşvik etmek; İşyerinde eşitliğe ve sosyal korumaya ilişkin engellere ilişkin kanıt toplayın; Üye Devletler arasında en iyi uygulamaların değişimini teşvik etmek; Cinsiyet eşitliği stratejisi kapsamındaki tedbirleri desteklemeye devam etmek; 2021'de, "LGBTIQ karşıtı ayrımcılığın önlenmesinde ön saflarda yer alabilecek" sosyal girişimlerin ve genel olarak sosyal ekonominin gelişimini destekleyecek bir Avrupa sosyal ekonomi eylem planını teşvik etmek; ve İşveren olarak örnek olmak (yeni insan kaynakları stratejisi)" (Etuc, 2021c).

ETUC, AB komisyonun uygulamış olduğu stratejiyi şöyle değerlendirmiştir: LGBTIQ bireylerin hakları için yapılan bu faaliyetleri takdir etmektedir. Ayrımcılık konusu daha derinlemesine ele alınmalıdır ve tüm ayrımcılık sorunlarını kapsayacak biçimde genişletilmelidir. Bununla birlikte yasal cinsiyet tanımı tüm üye devletlerin kabul etmesi gerekmektedir. LGBTIQ bireylere evlilik statüsünün ve ebeveynlik hakkının tanınması gerekmektedir. Gökkuşaağı ailelerinin AB'de özgürce dolaşması ve temel haklardandır ve engellenmemelidir. ETUC, stratejide belirtildiği gibi üye devletlerin bu hakları tanınması için önerilen yatay yasama girişimini memnuniyetle karşılamaktadır (Etuc, 2021d).

Aynı zamanda stratejide bahsi geçen LGBTIQ sığınmacılar için komisyonun ön gördüğü sığınma memurlarının eğitilmesi ve LGBTIQ sığınmacıların daha iyi koşullarda korunmasına ilişkin sözü Etuc tarafından olumlu değerlendirilmiştir. Bununla birlikte LGBTIQ sığınmacıların, cinsel yönelime bağlı sığınma talep etmeleri daha geniş kapsamda koordine edilmeli ve daha fazla faaliyette bulunması gerekliliğinden bahsetmiştir. Etuc son olarak şunları ifade etmiştir: Strateji de kullanılan dilin tutarsızlıklar içerdiğini ve AB komisyonun üye devletlere örnek olabilmek adına dili gözden geçirmeye çağırılmaktadır (Etuc, 2021e).

"Lezbiyen, gey, biseksüel, trans, ikili olmayan, interseks ve kuir (LGBTIQ) eşitliği için AB Stratejisi 2020-2025 umut verici, ancak bu yalnızca

bir başlangıç noktası. LGBTIQ kişilerin nazik bir bildiri ve stratejiden daha fazlasına, ayrımcılıktan korunmak için acil somut eyleme ihtiyaçları olacak. ETUC, stratejinin başarılı bir şekilde uygulanmasında sendikal hareketin önemini vurgulamak için Avrupa Kurumları ve Sivil Toplum Örgütleriyle daha fazla etkileşimde bulunacaktır.” (Etuc, 2021f).

3.2.2.2. ETUC'un İşçilerin Cinsel Yönelimlerine Dair Eşitlik Talebi Faaliyetleri

Avrupa sendika konfederasyonu, tüm temel hakları, işçilerin, kadınların, LGBTIQ bireylerin haklarını ve eşitliğini savunma da ilk sıralar da yer almaktadır. “2007 yılında Sevilla’da kabul edilen ETUC Kongresi belgesinde şöyle denilmektedir: Eşit muamele, Avrupa Antlaşması’nda çeşitli şekillerde, 2000 yılında onaylanan Direktiflerde ve özellikle ILO’nun uluslararası çalışma standartlarında yer alan güçlü bir kavramdır. Uygulanması, çalışanların ve vatandaşların gerçekten fırsat eşitliğinden yararlanmasını sağlayan koşulları sağlamak için sosyal politikalar ve olumlu eylemlerle güçlü bir bağlantı gerektirir. Ayrıca, 27 veya daha fazla üye devletten oluşan bir Avrupa’da çeşitliliği Avrupa toplumlarının olumlu bir özelliği olarak tanımanın ve saygı göstermenin giderek daha önemli hale geldiğini kabul etmek de önemlidir. Eşitlik ve çeşitliliği birbirini dışlayan kavramlar olarak görmek yerine, ETUC eşitliği ve çeşitliliği tamamlayıcı olarak görür ve çeşitliliğe saygı duyarken ve değer verirken eşit haklar ve fırsatlar için çabalar” (Etuc, 2009a).

Etuc, çeşitliliğin önemini tanımlamak için eğitimli ekipler kurmaya yardımcı olduğuna ve aynı zamanda saygının önceliğine ve bağlılığın temeli olduğuna inanır. Tüm bireylerin sosyal desteğe ulaşabilmesi, üretken bir toplum inşası ihtiyaç duyulan bir ortamdır. Kadın veya erkek, genç ya da yaşlı, siyah veya beyaz, heteroseksüel veya homoseksüel fark etmeksizin toplumsal dönüşümden fayda sağlayacak ve eşit bir biçimde var olacaktır (Etuc,2009b).

3.2.2.3. Sevilla Manifestosu ve ETUC 'Eşitliği Genişletme' Projesi

Etuc un faaliyetleri değerlendirildiğinde yıllar içerisindeki çabası gözle görülür değerlerde olduğunu söylemek mümkündür fakat bu faaliyetlerin zaman içerisinde dağınık bir şekilde biçimlendiğini söylemekte yerinde olacaktır. Fakat Avrupa sendika hareketi tarafından Sevilla Kongresi Manifestosunun yayınlanması ile net bir tavır ortaya koyulmuştur. Temel hedefine bakıldığından dört yıllık bir eylem planı ile karşımıza çıkmaktadır (Etuc,2009c). Burada LGBTIQ bireylerin haklarını ele aldığı özel bir taahhüt içerdiği bilinmektedir. Derinlemesine incelemeler sonucunda farkındalık yaratma girişimlerine yatırım yapmak sendikalar da ve üyeleri arasında LGBTIQ çalışanlara olan önyargılar bağlamını yaratıcı ve çözüme kavuşturucu şekilde önemler almak yerinde bir karar olduğu açıkça beyan edilmiştir (Etuc,2009d).

'Bu taahhüdün bir sonucu olarak, ETUC ilk adım olarak üye örgütleriyle ve ILGA-Europe (ILGA'nın Avrupa Bölgesi, Uluslararası Lezbiyen ve Gey Derneği) ortaklığıyla 'Eşitliğin Genişletilmesi' projesini başlattı'; buradaki amaç ulusal çapta nasıl faaliyetler olduğunu daha net bir resim ortaya koymak olduğu söylenmektedir. Bununla birlikte ayrımcılık karşıtı sendika ve STK'larla birlikte bir ağ oluşturmak olduğu bilinmektedir (Etuc, 2009e).

"Tüm ETUC üye konfederasyonları ve Avrupa sanayi federasyonlarını kapsayan bir anketin bulguları Ocak 2008'de düzenlenen iki günlük bir konferansta sunuldu ve tartışıldı. Bu, LGBTIQ hakları konusunda Avrupa çapında düzenlenen ilk sendika konferansıydı."

Etkinliğin sonunda önemli mesajlar paylaşıldı:

- *LGBTIQ hakları insan haklarıdır ve bunlar sendikal faaliyetlerin merkezinde yer alır. Bugün sendikaların bu konuları görmezden gelmesi imkansızdır;*

- *LGBTIQ bireyler işyerlerinde çoğu zaman görünmezdir ve hakları çoğu zaman tanınmaz veya reddedilir;*

- *LGBTIQ çalışanlara yönelik ayrımcılık, diğer gruplara yönelik ayrımcılıktan farklı değildir; tüm çalışanların ayrımcılığa karşı korunma*

hakkı vardır; ayrımcılığa uğrayan çalışanlar genellikle çok savunmasız bir durumda olduklarından, bir sendika tarafından desteklenmeleri ve davalarının uygun şekilde bireysel davalar olarak veya kolektif bir yaklaşım çerçevesinde ele alınması önemlidir;

- *LGBTIQ çalışanların işe alınması ve örgütlenmesi sendikaların güçlenmesine ve tüm üyelerin ve genel olarak çalışanların temsil gücüne sahip olmasına yardımcı olur. (Etuc,2009f).*

3.3. Küresel Sendikalar Konseyi (CGU)

3.3.1.CGU Tarihsel Gelişimi

Küresel Sendikalar Konseyi (CGU), 9-10 Ocak 2007 tarihlerinde Brüksel'de ilk toplantısını gerçekleştirdikten sonra resmi olarak kurulmuştur. Tüm sendikal örgütlerin ve üye ülkelerin iş birliği içerisinde meydana gelen CGU'nun temel hedefi, tüm sendikalar içerisinde daha yakın ilişkiler kurarak iş birliğini teşvik etme güdüsüyle hareket etmektedir. Bir örgüt bilincinden çok yapılandırılmış iş birliği ve koordinasyon için bir araç haline gelmektir. (Huxtable, 2016:103).

20. yüzyılın ikinci yarısında Uluslararası ticaret sekreterlikleri isimlerini küresel sendika federasyonları şeklinde değiştirmişlerdir. Günümüzde küresel sorunlarla mücadele içinde olan bu örgüt eşitsizliğe karşı mücadele etmekte ve herkes için cinsiyet eşitliği gibi hakların savunuculuğunu üstlenmektedir. GUF'lar dünyanın hemen hemen yerinde toplumsal dönüşümü destekler bir biçimde faaliyetlerine devam etmektedir (Gonzalez, 2015:50).

3.3.2. Cinsel Yönelim Ayrımcılığına Karşı Çalışmaları

Küresel sendikalar konseyi LGBTİ bireylerin dayanışma ağını oluşturmak ve kuvvetlendirmek için bir tüzük oluşturmuştur. İşe alım sürecinden, eğitim ağına ve çalışma koşullarına kadar tüm süreçleri ele aldıkları söylenmektedir. Bu belgenin hazırlama aşamasında BM İnsan Hakları Yüksek Komiserliği'nin LGBTİ çalışanların birçok ilerleme ve düzenlemeye rağmen hala iş yaşamında zorbalığa ve ayrımcı tutuma maruz kaldığını tespit etmiştir. “Dünyadaki 69 ülke eşcinsel ilişkileri suç sayıyor ve

5 ülkede ceza olarak ölüm cezası uygulanıyor.” Bununla birlikte ILO’nun yaptığı araştırmalar da görüldüğü gibi bugün hala işyerinde bir kimsenin LGBTIQ birey olduğu anlaşıldığında sağlık hizmetlerine, emeklilik ve ebeveyn izinlerine ulaşma konusunda zorluk yaşadığını açıkça beyan etmişlerdir. Bu nedenlerden ötürü Küresel Sendikalar Konseyi’nin yayınlamış olduğu, tüzük birçok ayrımcılığın önüne geçme konusunda ayna görevi taşımaktadır (CGU, Küresel Sendikalar Bildirisi: LGBTI hakları bir sendika meselesidir, 2020a)

Küresel Sendikalar Müttefik Olarak

Küresel Sendikalar, LGBTI çalışanlarına müttefik olma ihtiyacını kabul eder. 'Müttefik' terimi, LGBTI olarak tanımlanmayan ancak LGBTI kişilerin haklarını savunmaya ve desteklemeye kararlı olan ve LGBTI ayrımcılığına karşı koymaya çalışan kişiler için yaygın olarak kabul edilen bir terimdir (CGU, 2020b)

- LGBTIQ çalışanlarına yönelik kabul edilemez kurumsal davranışlara veya hoşgörüsüzlüğe meydan okuyacağız;*
- LGBTIQ hakları konusunda ayrımcılık karşıtı kampanyalara desteğimizde görünür olacağız;*
- Toplumdaki konumumuzu, tüm ötekileştirilmiş çalışanlar için yaptığımız gibi, LGBTIQ çalışanları savunmak için kullanacağız;*
- Kendimizi ve üyelerimizi eğitmek için LGBTI çalışanların deneyimlerini dinleyeceğiz (CGU, 2020c).*

Küresel Sendikalar Konseyi, yayınlamış olduğu bu mevzuatta LGBTIQ bireylerin çalışma koşullarını iyileştirmek, ayrımcı tutumu bertaraf etmek ve tüm bireyleri bir şemsiye altında toplamak için dünya çapındaki tüm hükümetlerle iş birliği içerisinde çalışmayı taahhüt etmektedir. Bununla birlikte Küresel Sendikalar Konseyi, küresel çerçeve anlaşmalarında ve toplu iş sözleşmelerinde LGBTIQ bireyleri kapsayacak maddelerin yer almasını sağlamak için çokuluslu şirketlerle bir araya gelmektedir. LGBTIQ haklarını her düzlemde yüksek sesle duyurabilmek adına yerel ya da ulusal tüm örgütlerle destek ağını oluşturmaktadır (CGU, 2020d).

CGU, LGBTIQ koordinasyon komitesi tarafından düzenlenen konferans ile 25 yıl sonra ilk defa ILGA, Afrika'da yeniden görünür olmayı başarmıştır. Dünyanın hemen hemen her yerinde LGBTIQ savunucuları, 150'den fazla sendika üyesi bir araya gelerek LGBTIQ karşıtı tepkileri en aza indirme yollarını tartışmak ve strateji planını geliştirmek için bir araya toplandılar (CGU,2024a).

Bu etkinlik, yeni bir çağın habercisi niteliğindeydi ve Küresel Sendikalar Konseyi'nden 120 sendika temsil edildi. Bununla birlikte karşıt ve aynı görüşten sesler bir araya gelerek bir diyalog kurulmuştur. *Güney Afrika, Cape Town'da düzenlenen Sendika Ön Konferansı, LGBTIQ sendika üyelerinin devam eden mücadeleleri ve zaferleri üzerine düşünceleri ve küresel olarak LGBTIQ işçilerin haklarını daha fazla nasıl koruyacakları ve destekleyecekleri konusunda strateji geliştirmeleri için bir platform görevi gördü* (CGU, 2024b).

CGU'nun içerisindeki LGBTIQ sendikalar tarafından geliştirilen bu program, tartışmaya açtığı en büyük konu ILO'nun 190 nolu sözleşmesi olduğu bilinmektedir. Bu sözleşme ile LGBTIQ çalışanlara yönelik şiddet, taciz ve nefret söylemleri gündeme oturtturularak bu alanda dayanışmanın güçlendirilmesi olmuştur. Bu dayanışma ruhuyla, *CGU LGBTIQ koordinasyon komitesi SASK aracılığıyla mali destek sağladı ve küresel güneyden 16 LGBTIQ sendikacının resmi konferanstan önce iki günlük bir çalışmaya katılmasını sağladı. Bu çalıştay işyerinde şiddet ve tacizi sona erdirmeye odaklandı* (CGU,2024c).

CGU, LGBTQ bireylerin haklarını korumak ve iyileştirmek için birçok strateji, programlar ve projeler düzenlemiştir. Bu projeler/programlar içerisinde yer alan dergi, dernek, kurum ve kuruluşlar bulunmaktadır. Kamu Hizmetleri Enternasyonal (PSI) bunlardan yalnızca bir tanesidir. LGBTQ bireylerin sorunlarını PSI içerisinde görünür kılmak ve diğer tüm sorunlarla mücadele etmek için 2020 yılında bir araya gelmişlerdir (Public Services International, 2020).

CGU, PSI içerisinde çalışan LGBTQ'lar için çalışma grubu oluşturmuştur. Bu grubun amacı, bireyleri korumak ve eğitimlerle

bilinçlendirmektir. Bununla birlikte birkaç GUF, LGBTQ hakları için kendi pazarlık politikaları üzerinde çalışmalar yapmaktadır. Pazarlık standartlarının oluşturulması toplu iş sözleşmelerinde ve diğer alanlar da LGBTQ haklarını korumayı hedeflemektedir. PSI kendi içerisinde bir pazarlık standarttı oluşturmaktadır. CGU bunu sağlamak için rehberlik etmektedir. Tavsiyelerin içeriği, üyelerle eş güdümlü hareket edilmeli ve onların istek ve ihtiyaçları doğrultusunda adımlar atılması yönündedir. Bununla birlikte bir “kontrol listesi” oluşturulmalıdır. Sendikalarla olan ilişkiler arttırılmalıdır. Günümüzde hala LGBTQ bireyler iş yaşamında birçok eşitsizlikle karşı karşıya kalmaktadır. Kontrol listesi bu nokta da büyük önem taşımaktadır (Public Services International, 2020a).

CGU’nun bu projeyi yönetmesindeki asıl amaç, LGBTQ haklarını inşa etmeye ilgi gösteren her kuruluşu içinde barındırmaktır. Sendikalar da LGBTQ görünürlüğü artması ve böylelikle bireylerin özel ihtiyaçlarından haklarına kadar olan tüm süreci ele alarak çözümler üretilebilmektedir. Birçok sendika ve işveren CGU’nun projeleri içerisinde yer alarak LGBTQ ayrımcılığı durdurmayı ve olumsuz davranışlardan arınmış bir çalışma sahası yaratmışlardır. LGBTQ bireylerin çalışabileceği sahalar için CGU’nun üç ana başlıkta topladığı stratejisi bulunmaktadır:

1. *“Yapıları ve LGBTQ politikaları olduğu için yardımımıza ihtiyaç duymayanlar. Bu iştirakler, şöyle: UNISON, CUPE ve FNV, çalışmalarımıza rehberlik edecekleri ve stratejinin önemli bir parçasıdır. Potansiyel olarak uluslararası dayanışmayı oluşturmak ve iştirakçilere yardımcı olmak için destek ve kaynak sağlamak olacaktır.*

2. *Katılım göstermek isteyen ve resmi politikalar veya yapılar oluşturma konusunda yardıma ihtiyaç duyan iştirakçiler. Bunlar stratejinin doğrudan hedef kitlesi olan ve en çok yardımcı olabileceğimiz iştiraklerimiz arasında yer almaktadır.*

3. *Bu konuyla ilgilenmeyecek olan iştirakçiler. Bu stratejinin amacı bu ürünlerin görünürlüğünü artırmaktır. PSI içindeki sorunları çözmek ve bu bağlı kuruluşların daha fazlasını yapmaları gerekip gerekmediğini sorgulamalarını sağlamak. PSI ve ilk türdeki iştiraklerin ikinci grup içinde*

yapılar inşa etmesine yardımcı olma yollarına bakmak önemlidir. PSI, en çok ihtiyaç duyan üye kuruluşlara dayanışma ve yardım sağlayarak yerel düzeyde uzun vadeli bir etki yaratabilir” (Public Services International, 2020b).

Bu stratejinin iki düzeyi bulunmaktadır: Birincisi, PSI personelinin LGBTQ sorunları konusunda eğitilmesi ve her politika alanın LGBTQ bireyleri kapsayacak biçimde düzenlenmesidir. Bunu sağlamanın en tabii yolu eğitimler vermektir. İkincisi ise, kamu hizmetleri içerisinde yer alan LGBTQ bireyleri ayrımcılıktan korumak ve en çok nerede ihtiyaç duyduğunu belirlemek için uzmanlığını kullanacak olan çalışma grubu tarafından yönlendirilecek yardım sağlamaktır. Bu sayede LGBTQ bireyin kamusal hizmetlere erişebilmesinin de önü açılacaktır (Public Services International, 2020c).

Kamu hizmetlerinde çalışan LGBTQ bireyler için cinsel yönelime dayalı ayrımcılığın olmamasını sağlamak adına kamu yönetimi prosedürleri, cinsiyet kimliği ve cinsiyet ifadesi iç mevzuatta değerlendirilmesi elzemdir. LGBTQ bireylere güvenilir alanlar sağlamak amacıyla hükümetlerle birlikte ortaklaşa projeler yürütülmelidir. Bunu sağlamanın yolu pazarlık standartlarının güçlü olmasıyla ilişkilidir. Kamu hizmetinde çalışan bireylerin haklarını iyileştirmek ve standartlar oluşturmak için her yıl farklı yöntemler ve projeler geliştirilmektedir (Public Services International, 2020d).

3.4. Ulusal Düzeyde Sendikal Belgelerde Cinsel Yönelim Ayrımcılığına Karşı Çalışmalar

3.4.1. Hollanda Sendikalar Konfederasyonu (FNV)

Hollanda Sendika Konfederasyonu (FNV) kurulduğu günden bugüne eşitlik ve ayrımcılığa karşı duruşuyla ön plana çıkmaktadır. Toplam da 1,1 milyon üyeye sahiptir. Bu özellikleriyle Hollanda'nın en büyük sendikası olmuştur. FNV zaman içerisinde birçok sektörden işçileri içinde barındıran bir yapıya dönüşmüştür. Hollanda Sendika Konfederasyonu detaylıca ele aldığımızda, küresel bir çevre politikası ve sürdürülebilir yaşam için faaliyetler bulunduğu görülmektedir. Hollanda için FNV önemli roller üstleniyor, sosyal ve politik yönlerde bu rollerle karşımıza çıkmaktadır (FNV,

2024a) FNV herkes için eşit ve adil bir çalışma refahı için kampanyalar yürütmektedir. FNV tüm çalışanlar için onuruna yakışır bir iş ve iyi bir gelir kazanmaları için çaba sarf etmektedir. Üyeleri için hangi sözleşme altında çalışırsa çalışsınlar adil bir çalışma ortamında var olmaları için destek sağlamaktadır (Fnv,2024b).

FNV'nin tarihe bakıldığı zaman, 1 Ocak 2015'e kadar yalnızca sendikaların katılabileceği bir üst örgüttü. Fakat bu tarihten sonra *Abvakabo FNV, FNV, FNV Bouw FNV Sports birleşerek FNV'yi oluşturdu*. Bu birleşme ile FNV temsil ettiği sendikaların sektörleri bağlamında bir dernek statüsü kazandırdı. Bununla birlikte bu sektörler de çalışanlar artık doğrudan FNV üyesi olabileceklerdir. FNV'nin genel amacı tüm çalışanların çıkarlarını korumak olduğu söylenmektedir (Fnv, 2024c).

FNV yalnızca çalışanları değil, emeklileri ve serbest meslek sahipleri içinde kampanyalar yürütmektedir. Hollanda'da çalışan herkes uyruğu ve çalıştığı sektör farklı olsa dahi FNV'ye bağlı sendikalara üye olabilir ve bu geniş şemsiyenin altında yer alabilmektedir. FNV hem bir konfederasyon hem de bir sendika olarak faaliyetleri yürütmektedir.

Hollanda sendika konfederasyonun LGBTIQ ağı olarak Pink Network adı altında kurulan bir yapı bulunmaktadır. Bu yapının temel amacı, cinsel yönelim, cinsiyet kimliği ve cinsiyet özellikleri bakımında ayrımcılığa maruz kalan herkesi koruma altına almak ve işgücü piyasasında LGBTIQ haklarını gözetmektir. Nihai hedef, LGBTIQ çalışanların ayrımcılıktan uzak, eşitlikçi ve adil bir atmosfer yaratma düşüncesi yatmaktadır (Fnv, 2021a).

Hollanda'da toplu iş sözleşmeleri yapılırken LGBTIQ bireylerin hakları için Pink Network'un uygulaması olan Gökkuşáğı Kontrol Listesi dikkate alınmaktadır. Bu liste Felemenkçe olarak hazırlanmıştır. Fakat İngilizce'ye de çevrilmiştir. Bu liste sayesinde sözleşmeler de LGBTIQ haklarına ilişkin birçok unsur kaleme alınmıştır. Pink Network'un ağı hem ulusal düzey de hem de uluslararası düzeyler de sendikalar da ve işyerlerinde cinsel yönelime dayalı ayrımcı tutumu ortadan kaldırmak için politikalar üretmektedir (Fnv,2021b) *Uluslararası dayanışma çabalarının bir parçası olarak, Pink Network, LGBTI hakları konusunda ortak kampanyalar teşvik etmek için*

Türk ve Latin Amerika LGBTİ sendika gruplarıyla iş birliği yapmıştır. Pink Network ayrıca Avrupa sendika LGBTİ gruplarıyla da yakın bir şekilde çalışmaktadır. Küresel düzeyde LGBTİ haklarını koruma şemsiye altına almak için de birçok proje başlattığı söylenmektedir (FNV,2021c). Pink Network ve Kontrol Listesi aşağıda detaylıca incelenecektir.

3.4.1.1.Pembe Ağ'ın Kuruluşu

Pink Network, bilinen anlamıyla Pembe Ağ, Hollanda'nın en büyük sendika örgütü olan FNV'nin LGBTQ ağı olarak bilinmektedir. Pembe Ağın temel amacı, cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelinde gerçekleşen her türlü ayrımcılığı engellemek ve bununla mücadele ederek iş yerlerinde ve işgücü piyasasında LGBTQ bireylerin haklarını korumak ve iyileştirmektir. LGBTQ bireyler için ayrımcılıktan uzak ve tacize maruz kalmayacakları işyerleri yaratmaktır (Lgbt Workers, 2020). Pembe Ağ hem Hollanda'da hem de uluslararası iş sahalarında işçi sendikalarıyla sıkı bağlantılar kurarak temel edindikleri bu nihai hedefi gerçekleştirebilmek için çalışmaktadır. Uluslararası dayanışma ağını genişletebilmek adına Türk ve Latin Amerika sendikalarıyla iş birliği içerisinde. Bununla birlikte birçok sayı da Avrupa sendika LGBTQ gruplarıyla da yakın ilişki içerisinde olduğu söylenmektedir. Pembe Ağ hedefine ulaşabilmek için kararlı ve istikrarlı adımlar atmaktadır. Bu hedefi gerçekleştirebilmek için Küresel Sendikalar arasındaki iş birliğini geliştirmek için birçok projeye imza atmıştır. Ve bu projelerle birlikte farklı bir girişimde bulunarak "*Rainbow kontrol listesi*" adında bir liste oluşturmuştur. Kontrol listesi aşağıda detaylıca incelenecektir (Lgbt Workers, 2020a).

3.4.1.2.Gökkuşáğı Kontrol Listesi Topluluk İçin İş Sözleşmeleri

Pembe Ağ'ın yayınlamış olduğu bu kontrol listesinde, örgütlenme olanaklarına ilişkin genel bir bakış açısı sağlamaktadır. İş sözleşmelerinin yapılması aşamasında, farklı hayat standartlarını, ilişki ağlarını, cinsiyet ifadelerini cinsel ve toplumsal cinsiyet çeşitliliğinin diğer ifadelerle birlikte eşit haklar tanınması konusunda düzenlemeler içermekle birlikte ayrımcılık ve dışlanma gibi konuları engellemeyi amaçlamaktadır. Kontrol listesindeki

hedef grup: sendika yöneticileri, üyeleri, şirketler ve çalışanlar olarak belirtilmiştir. Toplu iş sözleşmelerinde şirket veya kurum içerisinde cinsel çeşitliliği savunma gibi unsurlar yer almalıdır (Fhv.nl, 2020).

Toplu sözleşmeler gerçekleştirilirken, sözleşmenin içeriğinin iyileştirilmesi ve çeşitliliğe izin verilip korunmasını sağlamak amacıyla somut temeller atma girişimi içerisinde. Bu nokta sendikaların önemli bir role sahip olduğu belirtilmiştir. Olumlu çeşitlilik projesinin teşviki öncelikli sıralarda bulunmaktadır. Kontrol listesi yayınlandıktan kısa bir süre sonra Amsterdam'daki Belediye Ulaştırma kurumu toplu iş sözleşmesinde bu listeden yararlanmıştır. Ayrıca kontrol listesi kısa zaman içerisinde yeniden güncellenerek çoklu ebeveynlik hususunda da düzenlemeler yapmıştır (Fhv.nl, 2020a).

Kontrol listesinde dikkat çekilen ve uygulanması gereken birçok önemli noktaya değinilmiştir. Bununla birlikte talepleri arasında her ne sebeple olursa olsun ayrımcılık yapılmayacağına dair kararın hükme bağlandığı bildirilmiştir. Hollanda Genel Eşiti Tedavi Yasası (AWGB) bu hükmün en somut halidir. Eşcinsel veya heteroseksüel dayalı her türlü ayrımcılığı açıkça yasaklamaktadır. Bununla birlikte Hollanda Hükümeti interseks özgürlüğünün gündemlerinde var olan bir konu olduğunu da belirtmiştir. Kontrol listesinin detaylarına bakıldığında, çeşitlilik özellikleri birçok ülke ve eyalette kullanılmaya başladı (Fhv.nl, 2020b).

İşe alım, cinsiyet kimliği, çalışanlar ve ilişkiler, emeklilik, işyerinde ayrımcılık ve gurbetçiler gibi birçok konu başlığını içerisinde barındıran Rainbow Kontrol Listesi LGBTQ bireylere yönelik ayrımcılığı engellemek ve koruma alanını genişletmekle birlikte işverenleri ve iş yaşamındaki tüm bireyleri bilinçlendirme konusunda önemli rol ve sorumluluklardan kapsamlı biçimde bahsetmektedir. Yayınlanmış olan ve belli periyotlarla güncellenen kontrol listesi LGBTQ bireylerin hak mücadelesi için büyük önem taşımaktadır (Fhv.nl, 2020c).

3.4.1.3. Regenboog FNV Ağı'nın Gelişimi

Regenboog ağı, lezbiyenler, geyler biseksüeller, transseksüelleri ve interseks bireyler için güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı sağlamak amacıyla faaliyet gösteren sektörler arası iş birliği ağı olarak ifade edilmektedir. Regenboog Ağı, ayrımcılığı engellemeye ve ayrımcılıkla mücadele etmeye özgürleşmeyi teşvik etme hususunda kendini adanmış bir ağ olarak tanımlanmaktadır (Netwerk Regenboog FNV, 2025).

Regenboog Ağı, LGBTQ bireyler için güvenli bir çalışma ortamı yaratma güdüsüyle hareket etmektedir. Çalışma arkadaşlarından, yöneticilerden veya müşterilerden gelen ayrımcı tutumları önlemek ve bununla mücadele edebilmek için iş birliği yapmaktadır. Günümüzde hala birçok LGBTQ birey iş yerinde cinsel kimliği nedeniyle ayrımcılığa maruz bırakılmaktadır. Cinsel çeşitlilik için ve dışlanma, ötekileştirilme gibi unsurları ortadan kaldırmak, yeni bir bakış açısı yaratma amacıyla çağrıda bulunmaktadır. Birlikte güçlüyüz sloganı ile yola devam etmektedirler (Netwerk Regenboog FNV, 2025a).

3.4.2. İşçi Sendikaları Kongresi (TUC)

İşçi Sendikaları Kongresi'nin 150 yıla aşkın bir tarihi olduğu bilinmektedir. 1868 yılında İngiltere'nin her bölgesinden bir araya gelen sendika yöneticileri Manchester'da düzenlenen kongre ile TUC'un kuruluşuna imza atılmıştır. Bu ilk Kongre, *"Birleşik Krallık'taki işçi sınıfının genel çıkarlarını ilgilendiren tüm Parlamento meselelerinde harekete geçmek amacıyla yıllık bir kongre düzenlemesinin son derece arzu edilir olduğu"* yönünde bir karar aldı. Bu kararla birlikte İşçi Sendikaları Konfederasyonu resmi olarak kurulmuştur. 2018 yılında 150. Yılı kutlayan TUC misyonunu kaybetmeden faaliyetlerine devam etmektedir (Tuc, 2024). TUC'un misyonuna uygun birkaç faaliyet incelendiğinde:

TUC, hükümetin LGBTIQ bireyler için eylemsizliğini eleştirmektedir. Bu eleştiriyi yüksek sesle dile getirmek için, TUC ve 39'dan fazla İngiliz sendikasının genel sekreterleri, Eşitlik Bakanı Liz Truss'a hükümetin LGBTIQ haklarına yönelik bir mektup yazdı. 5 milyondan fazla sendika

üyesini temsil eden başkan açıkça şunları dile getirmiştir: Hükümetin yakın zamanda LGBTIQ eylem planını iptali ve LGBTIQ Danışma panelinin kapatılması hususundaki kararı eleştirmiştir. Bu karar toplumun birçok kesimini dehşete düşürmüştür ve toplum tarafında endişe uyandırmıştır (Tuc, 2021a).

TUC kanıtları şunları göstermektedir:

“Beş LGBTIQ çalışandan ikisi meslektaşları tarafından tacize veya ayrımcılığa uğruyor.

Dörtte biri yöneticileri tarafından, yedide biri ise müşterileri veya hastaları tarafından ayrımcılığa uğradığını söylüyor.

Trans çalışanların neredeyse yarısı iş yerinde zorbalığa veya tacize maruz kalıyor.

LGBTIQ çalışanlarının onda yedisi işyerinde cinsel tacize maruz kalıyor” (Tuc, 2021b).

Ayrıca sendika, bakanların LGBTIQ bireylerin haklarını güvence altına alacakları yeni bir strateji planı ortaya koymaları gerekliliğine vurgu yapmaktadır. Bununla birlikte mahkemelere LGBTIQ bireylerin haklarını koruyabilecekleri yeni yasaların oluşturulması hususunda altı çizilmektedir. (Tuc, 2021c).

3.4.2.1. Homofobi, Bifobi ve Transfobi İngiltere İşyerlerindeki Sorunlar TUC Raporu

TUC’un yayınlamış olduğu raporlar da dikkat çektiği noktalar da bir tanesi de kapsayıcı politikalardır. İşverenlerin çalışma ortamında kapsayıcı politikalar üretmeli ve uygulamalıdır. İşverenlerin LGBTIQ çalışanlarını adil bir çalışma sahası yaratma hususunda sendikalarla eşgüdümlü çalışabileceklerini ortaya koymaktadır. Yayınlanmış olan bu rapor da TUC, işverenlerle birlikte hükümete de önerilerde bulunmaktadır (Tuc, 2023a). Hükümete sunduğu öneriler: LGBTIQ bireylerin güvenli ortamında çalışmaları için, sendikalarla birlikte müzakere ortamının yaratılması ve çalışanları müşterilerden ve diğer gruplardan gelecek taciz, nefret söylemi, dışlama gibi

olgulardan koruyacak mevzuatların çıkarılması hususudur. Bununla birlikte cinsiyet tanıma yasasının genişletilmesi, uygulanması ve sıfır saatli sözleşmeleri yasaklamaları LGBTIQ bireyler açısından daha adil bir ortam olacağını öne sürmektedirler. İşverenlere sunduğu önerilere değinecek olursak, ilk etapta işe alım süreçlerinin kontrol edilmesi ve işe alım yöneticilerinin eğitilmesi ile yola çıkılmalıdır. İş yeri politikalarının, örgüt kültürünün yeniden dizayn edilmesi hususuna dikkat edilmelidir. İşyerinde homofobi, bifobi ve transfobi gibi unsurlar ortaya çıktığında müdahale edilmelidir. Bu tutumları ortadan kaldıracak eğitimlerin verilmesi elzemdir (Tuc, 2023b).

3.4.2.2. Cinsel Yönelim Ayrımcılığına Karşı TUC Anketi

TUC'un son anketine göre LGBTIQ çalışanlarının yarısı iş yerinde zorbalığa ve ayrımcılığa maruz kalmaktadır. Verilere göre: *"LGBTIQ bireylerin yalnızca yaklaşık %16 tacizi işverenlerine bildirdiğini TUC'ye bildirdi. Çalışanların %25 bir meslektaşına söyledi, ancak %40 kimseye söylemedi. İstismarı bildiren katılımcıların neredeyse yarısı %47, şikayetlerinin ciddiye alındığını söyledi. Fakat %20, şikayetlerinin görmezden gelindiğini ve %12 şikayetlerine inanılmadığını söyledi"* (Tuc,2024a). Bu veriler değerlendirildiğinde TUC, işverenlere çalışanları için adil bir ortam yaratma hususunda önerilerde bulunmuştur. Bununla birlikte, TUC Genel Sekreteri Paul Nowak şunları dile getirmiştir: *"Bu yeni rapor, LGBTIQ çalışanların işyerlerinde karşılaştıkları ayrımcılığın boyutuna ışık tutuyor. "LGBTIQ bireyler işyerinde güvende olmalı ve desteklenmelidir. Ancak bunun yerine, saldırı da dahil olmak üzere şok edici düzeyde zorbalık ve taciz yaşıyorlar. "İşyeri kültürünün açıkça değişmesi gerekiyor. Hiç kimse bir meslektaşın LGBTIQ olmasının ayrımcı yorumlar yapmasının veya ona uygunsuz sorular sormasının sorun olmadığı anlamına geldiğini düşünmemeli ciddi saldırı eylemleri gerçekleştirmeyi bırakın. "Bakanlar, tacizi önleme sorumluluğunu mağdurlara değil, işverenlere yüklemek için yasayı değiştirmeli. "İşyerinde tüm personeli kötü muameleden korumak için daha güçlü işyeri haklarına ihtiyacımız var. İyi, güvenli işler, motive olmuş,*

sağlıklı bir iş gücü oluşturmak için olmazsa olmazdır ve her çalışanın hak ettiği şeydir” (Tuc,2024b).

3.4.3. Amerikan Emek Federasyonu ve Endüstriyel Örgütler Kongresi (AFL-CIO)

Amerikan Emek Federasyonu ve Endüstriyel Örgütler Kongresi, tarih sayfalarında sürekli zıtlaşan birbirine muhalefet eden iki kuruluş olduğu bilinmektedir. İlk başlarda CIO, AFL’den endüstriyel sendikaları desteklediği için yol ayrımı yaşanmasına sebep olmuştur (Afl-Cio, 2024a). Çok uzun yıllar süren bu rekabet nihayet 1955’te sona ermiştir. İki kuruluşun üyeleri yıllar süren bu rekabet ortamı içerisinde duraklama dönemi yaşanmasına yol açtı. Yapılan proje ve programlar ortak zeminde buluşamadıkları için faaliyete geçemedi ve bu zaman içerisinde üyeliklerden de herhangi bir artış yaşanmadığı söylenmektedir. Nihai anlaşma AFL ve CIO arasında imzalanan “*Baskın Yok Paktı*” ile gerçek bir birleşmeye imza atıldığı bilinmektedir. Bu birleşmenin en önemli etkilerinden biri liderlerin değişmesi olduğu söylenmektedir. Bu anlaşma ortamının yaratılmasıyla birbirine muhalefet eden iki kuruluş ortak payda da buluşarak faaliyet göstermeye başladığını söylemek yerinde olacaktır. AFL’nin mevcut 10 milyon üyesi ve CIO’nun 4,5 milyon üyesi bir araya gelerek tam birleşme sağlanmıştır (Afl-Cio, 2024b).

3.4.3.1. İstihdam Ayrımcılığı Karşıtı Yasanın Geçirilmesi: Amerika'nın Çalışanlarının Korunması

AFL-CIO 2009 yılında hazırlamış oldukları sendika tüzüğünde “*Karar 7*” adını verdikleri, “*Çeşitli ve Demokratik Bir İşçi Hareketini*” kabul ettiler. Bu kararın temel yapı taşları, LGBTIQ çalışanların toplum içerisinde daha rahat görünebilmeleri ve sendikal hareket içerisinde özgürce var olabilmeleri gibi birçok taahhüdü içermektedir (Afl-Cio,2013a). Bu kararın alınmasındaki en önemli etkenler, yapılan araştırmalar ve elde edilen veriler olmuştur. Amerika da yalnızca “*17 eyalet ve Columbia Bölgesi'nde cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğine dayalı istihdam ayrımcılığını yasaklayan yasalar olduğu bilinmektedir. Bununla birlikte dört eyalette daha yalnızca cinsel yönelime dayalı istihdam ayrımcılığını yasaklayan yasalar var. Bu arada, LGBTIQ*

çalışanlar iş yerinde yaygın ayrımcılık ve tacizle karşılaşmaya devam etmektedir. Çalışmalar, 5 LGBTIQ çalışandan 1'inden fazlasının işte ayrımcılık yaşadığını bildirdiğini göstermektedir.” Çözüm ise “Karar 7” gibi hatta bu karardan da daha kapsayıcı yasalar oluşturulmalıdır (Afl-C10 2013b).

LGBTIQ Amerikalılar için “*cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelinde istihdam ayrımcılığını yasaklayacak bir yasa tasarısı olan ENDA'da yatmaktadır.*” ENDA bugüne kadar faaliyete bulunan yasa ve kararlardan daha fazla kapsama alanına sahiptir. Bugüne değin hiçbir yasanın yapmadığı yapıyor: “*İş yerinde LGBTIQ bireyler için açık korumalar yaratıyor. Bunlar, cinsiyet, din, ırk ve etnik köken temelinde diğer çalışan sınıflarını koruyan mevcut federal ayrımcılık yasaları kapsamındaki korumalara benzer; ENDA, 50 eyaletin hepsinde LGBTIQ çalışanlar için tek tip ve kapsamlı korumalar uygulayacaktır.*” AFL-CIO, ENDA'nın hayata geçirilmesi için 4 yıl uğraşmasına rağmen bir sonuca ulaşamadığı söylenmektedir (Afl-C10, 2013c).

3.4.4. Türkiye'de Cinsel Yönelim Ayrımcılığı ile Başa Çıkmak İçin Mevzuat İncelemesi

LGBTQ bireyleri korumaya yönelik birçok sözleşme ve anlaşma olduğu literatür de detaylıca incelenmiştir. Ülkemizdeki yasal mevzuat incelendiğinde ise, Türkiye'nin 2003'de imzaladığı “*Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi'dir. Sözleşmenin 6. maddesi herkesin istediği işte özgürce çalışma hakkını, 7. maddesi ise herkesin adil ve elverişli koşullarda çalışma hakkını garanti altına almaktadır.*” Bahsi geçen yasal düzenlemeler de her bir bireyin iş yaşamında karşısına çıkacak olan tüm ayrımcı muamele ve tutumların önlenmesi amaçlanmıştır. Bu sözleşmenin ülkemiz için önemi ise LGBTQ bireylere yapılan ayrımcılıkları da garanti altına almış olmasıdır (Güner, Kalkan, Öz, Özsoy, & Söyle, 2010, s. 26).

Avrupa Birliği'nin 27 Kasım 2000 tarihli 2000/78 sayılı Konsey Direktifi, istihdam ve meslekte eşit hakların gerekliliği vurgusu yapışmış, cinsel yönelim ifadesi açık ve net bir şekilde belirtilmiştir. Bu belge ile doğrudan ya da dolaylı yoldan yapılan ayrımcılık engellenmiştir. “Yönergenin amacı, istihdam ve meslek açısından din veya inanç, engellilik, yaş ya da cinsiyet

kimliğine yönelik yapılan ayrımcılıkla ilgili tedbir alma hususunda düzenlemeler yapılmaktadır” (Göçmen & Yılmaz, 2016, s. 50-51).

Avrupa Konseyi, 2010 yılında cinsel yönelim ve cinsiyet kimlikleri üzerinden yapılan ayrımcı tutumların karşısında durmak için tavsiyeler de bulunmuştur. Bahsi edilen tavsiyelerin içeriğinde vurgulanan önemli noktalar ise, *istihdam aşamasında karşılaşılan ayrımcılık, taciz ve diğer mağduriyet biçimlerinin önlenmesi* olarak belirtilmektedir. Karşılaşılan bu tür ayrımcılık muameleleriyle mücadele edilmeli ve gerekli cezalandırılmalar yapılmalıdır vurgusu yapılmaktadır. Bu tavsiyelere ek olarak, terfi koşulları, işten çıkarılma, ücretler ve diğer çalışma koşulları ile ilgili öneriler de bulunmaktadır. *“Ayrıca, öneriler transgender bireylerin cinsiyet geçmişinin veya önceki isimlerinin işverenlere ve diğer çalışanlara herhangi bir ilgisiz şekilde ifşa edilmesinin önlenmesi sorununu ele alır. Bu, transgender bireylerin sıklıkla karşılaştığı ek ayrımcılığı vurgulama amacıyla yapılır”* Avrupa Konseyi’nin tavsiyeleri ve önerileri yasal olarak bağlayıcı nitelikte olmasa dahi LGBTQ bireylerin haklarını güvence altına almak ve bu haklara ulaşabilmeleri konusunda umut aşılacaktır (Avrupa Konseyi, 2014, s. 16-17).

Türkiye’nin yasal mevzuatını incelediğimiz de Türkiye Cumhuriyeti Anayasası’nın 70. maddesi ve 4857 sayılı Türk İş Kanunu’nun 5. maddesinin işyerinde ayrımcılığı açıkça yasaklanmıştır. Hükümlüler ve özürlüler için de ifadeler yer almaktadır. Fakat açık bir beyanla “cinsel yönelim” ya da “cinsiyet kimliği” bahsi yer almamaktadır. Türkiye’nin uluslararası çerçeveler de imzalamış olduğu veyahut kabul etmiş olduğu tavsiye kararlarının içerisinde her ne kadar LGBTQ bireyler için açıkça beyanlar bulunsa da bu kişileri koruma altına alan birçok anlaşma imzalanmış olmasına rağmen kendi anayasasında LGBTQ bireylere yönelik ayrımcılığı engelleyen yasal bir mevzuat bulunmamaktadır. Bu nedenle LGBTQ bireyler açıkça hedef olmaktan kurtulamamakla birlikte savunmasız bir grup haline geldiği söylenebilir. Ayrıca mevzuattaki bazı düzenlemelerin ayrımcı tutum içerdiği de tespit edilmiştir. *“LGBTIQ+ bireyler, 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 125. maddesinde belirtilen “memur onuruna uymayan tutum ve*

davranışlar” ve “genel ahlak ve nezaket” gerekçesiyle kamu hizmetinden çıkarılabilmektedir. Bu mevzuata ek olarak, Hakimler ve Savcılar Kanunu, Türk Silahlı Kuvvetleri İç Hizmet Kanunu ve İlköğretim ve Ortaöğretim Öğretmenlerinin Terfi ve Ayrımcılık Kanunu da dahil olmak üzere çok sayıda yönetmelik, iş yerinde ayrımcı uygulamaları sürdüren hükümler içermektedir (Avrupa Konseyi, 2014, s. 18-20)

Uluslararası LGBTQ Derneği (ILGA) 2019’da yaptığı LGBTQ haklarının Avrupa sıralamasında Türkiye, “*en kötü ülkeler*” içerisinde ikinci sırada yer almaktadır. Ayrımcılık yasağı hem ulusal hem de uluslararası hukukta yasaklanmaktadır. Avrupa Birliği ayrımcılığı ortadan kaldırmak ve en aza indirme girişiminde, cinsel yönelim, cinsiyet kimliği, etnik kökeni, dili, dini veyahut herhangi bir farklı özelliği baz alınarak yapılan ayrımcılığı yasaklamaktadır (Yılmaz G. , 2020, s. 305).

Avrupa Birliği’nin ayrımcılıkla başa çıkma serüveni, AB Temel Haklar Şartı’yla ve yönergeler aracılığıyla mümkün olmuştur. Ülkemizde 2016 yılında kabul edilen “*İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu*” ayrımcılığın yasaklanmasına ilişkin ilk yasal düzenlenme olmasına rağmen cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğine dayalı olarak yapılan ayrımcılık tutumları iç tüzüklerde yasa olarak düzenlenmemiştir (Yılmaz G. , 2020, s. 306-308). Ülkemizde ayrımcılığın yasaklandığı kanun açıkça “*Ceza Kanunu madde 122’de ve Anayasanın eşitlik ilkesini tanımlayan 10. maddesinde “cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği”* yer almamaktadır; Avrupa Birliği’nin geniş kapsamlı hazırlamış olduğu LGBTQ bireylere yönelik her türlü ayrımcılık yasağı hukuki mevzuatımızda yer almadığı söylenmektedir (Elmacıoğlu, 2023, s. 149).

Türkiye’deki LGBTQ bireyler Türkiye Cumhuriyeti Anayasası’nın 10. Maddesinin içeriğinin cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği nedeniyle uygulanan ayrımcı tutum ve davranışları kapsayacak biçimde genişletme talebinde bulunmaktadırlar. Bu talepleri değerlendiren Adalet ve Kalkınma Partisi 22 Temmuz 2007 tarihinde gerçekleşen genel seçimlerle birlikte darbe anayasasının kaldırılıp sivil anayasanın yeniden düzenlenmesi hususundaki açıklamalarıyla karşılık bulacağı düşüncesine varılmıştır (Cantek, 2013, s.

223-228). LGBTQ hareketi 1990'lı yılların başından itibaren hak arama mücadelesi içerisindeydi fakat iktidar kanadından böyle bir açıklama gelmesiyle birlikte bu mücadelenin yeni bir boyut kazandığının en önemli örneği olarak ifade edilmektedir. Düzenlenmesi öngörülen sivil anayasaya, T.C Anayasası'nın 10.maddesine ek olarak yer alan tüm kimliklere karşı ayrımcılığı yasaklamakla birlikte bu kimlikler içerisinde cinsiyet kimliği ve cinsel yönelim ifadelerinin yer alması talebi başta Kaos GL olmakla birlikte 2000 yıllarda güçlenen ve pek çok dernek, platform, dayanışma ağlarının eşit yurttaşlık taleplerinin göstergesi olmuştur (Depeli, 2013, s. 40-41).

LGBTIQ hareketi taleplerini duyurabilmek ve maruz kaldıkları ayrımcı tutumları ortadan kaldırabilmek için, 4 Ekim 2007 yılında kaleme aldıkları talepleri mektup yoluyla Cumhurbaşkanı, TBMM Başkanı ve TBMM'deki ilgili komisyon başkanlarına göndermiştir. TBMM'de *"20 Kasım 2007'de kurulan Anayasa LGBT Komisyonu 16 Şubat 2008'de meclise kart gönderme eylemi"* gerçekleştirilmiştir. Bununla birlikte LGBTQ hareketi seslerini duyurabilmek ve yeni taleplerini dile getirmek amacıyla 14 Kasım 2011'de TBMM'ye bir mektup daha yazarak Anayasa'ya *"cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği"* ifadelerinin eklenmesi hususunda beyanda bulunmuşlardır (Depeli, 2013, s. 43-44).

LGBTQ hareketinin, sivil anayasa hazırlığı sürecinde iletmış olduğu tüm talepler, TBMM Anayasa Uzlaşma Komisyonu'na kadar uzanmış olmasına rağmen hareketin bu boyuttaki tüm eylem ve çabaları bir karşılık bulamamış ve reddedilmiştir. *"13 Eylül 2012 yılında Anayasa Uzlaşma Komisyon toplantısında LGBTQ hareketin talebi olan "cinsel yönelim" ve "cinsiyet kimliği" ifadelerinin Anayasaya eklenmesi hususunun karşılık bulamaması sivil anayasa dair olan umutları kırmıştır* (Yılmaz V. , 2014, s. 180).

İktidarın, siyasal iklimi tersine çevireceği darbe anayasası yerine sivil anayasayı hazırlama girişimleri esnasında LGBTQ bireylerin eşit yurttaşlık talepleri, 2007 yılında ortaya atılan demokratikleşme hareketi ile doğru orantılı olarak karşılık bulmamakla birlikte inkâr edildikleri hatta görmezden gelindikleri bir atmosfere dönüştürülmüştür (Yılmaz G. , 2020, s. 310). Bu inkâr girişimiyle 1980'lerden bu yana LGBTQ bireylere ilk yasal

düzenlemeler çerçevesinde yer alan “kadın kıyafet giyen ve gece kulüplerinde çalışan erkeklere” yasaklamalar getirilmiştir. 1988 yılında başka bir düzenleme ile trans bireyleri “psikolojik bir sorun” olarak nitelendirildiği söylenmektedir. Bununla birlikte trans bireyler “hasta bireyler” olarak tanımlanmıştır. Bu iki yasal düzenlemeyi takip eden yasalarla, LGBTQ öğretmenleri “iffetsiz” olarak tanımlayan “İlk ve Orta Tedrisat Muallimlerinin Terfi ve Tecziyeleri Hakkında Kanun” LGBTQ varoluşu ahlaki açıdan ele almış ve kişisel bir tercihe indirgeme hatasıyla cezalandırma yolunu açmıştır. Bu düzenlemelere istinaden denilebilir ki Türkiye hukuk sisteminde, LGBTQ özneler “hastalık”, “iffet”, “genel ahlak”, “ahlaksızlık”, “sapıklık” ve “anormallik” gibi anlamı muğlak çerçevelerden ayrımcılığa uğramaktadır (Yılmaz V. , 2014, s. 182).

Bahsetmiş olduğumuz bu zaman dilimi içerisinde LGBTQ bireylerin hak mücadeleleri, adalet arayışları ve talepleri, Adalet ve Kalkınma Partisi’nin bakanları ve milletvekilleri tarafından yasal ve kamusal ifadelerle yok sayılıp sekteye uğratılmıştır. “2010 yılında Aileden ve Kadından sorumlu Devlet Bakanı Selma Aliye Kavaf, “eşcinselliği bir hastalık olarak gördüğünü ve tedavi edilmeleri gerektiğini” belirtmiştir” (Demirbaş & Yılmaz, 2015, s. 241).

Tüm bu yaşananlarda sonra 2011 yılında İstanbul’da imzalanan ve ismini de şehrimizden alan “İstanbul Sözleşmesi” TBMM’de kabul edilip ilk imzalayan devlet olarak tarihe geçmiş olsa da iktidar kanadı yalnızca “aile içi şiddet” olarak hukuksal düzenleme bulunmuştur. Eşcinseller için düzenlenen yasal mevzuatta şiddeti engelleyici veya ayrımcılığa karşı herhangi bir düzenleme yapılmamıştır (Yılmaz V. , 2014, s. 177). LGBTQ bireyleri içine alan bu sözleşme her şeye rağmen bir umut vaat etmesine nazaran önemli bir adım olarak görülse de imzalandıktan sonra “20 Mart 2021’de 3718 sayılı Cumhurbaşkanlığı kararıyla sözleşmenin feshine karar verilmiştir.” Kadın haklarına önem atfeden bu sözleşme ile aile içi şiddetin önlenmesi önünde büyük adımlar atılmış olmasına rağmen sözleşme içeriğindeki eşcinseller bireylerin varlığı ve haklarının yer alması nedeniyle Türkiye’nin toplumsal düzenini bozacağı gerekçesi ve eşcinselliği normalleştirme ihtimalleri göz

önüne alınarak manipüle edilmesi sonucunda sözleşmeden geri çekilmiştir (Cumhurbaşkanlığı Çekilme Kararı, Kaos GL İnsan Hakları 2021 Yılı Raporu, 2021, s. 18). Sözleşmeden çekilmenin en temel nedenleri bunlar olarak ifade edilmiştir. Tüm bu zorluklar ve engellemeler neticesinde LGBTQ hareketi sekteye uğramamış ve uygulanan ayrımcı muamelelere karşı mücadele arzusunu artırarak yola devam ettiklerini ifade edebilmektedir. LGBTQ hareketinin başlangıcı olan 1990 yılında Lambdaistanbul ve Kaos GL'nin öncülüğünde 1 Mayıs'a gökkuşağı bayraklarıyla katılmaları ve 2003'te ilk LGBTİ+ Onur Yürüyüşü'nün İstanbul'da düzenlenmesi sayesinde kamusal alan da ve toplumun her alanında “varız var olmaya devam edeceğiz” ifadesiyle görünür kılınmıştır. *“2010’dan itibaren İstanbul LGBT Derneği’nin düzenlediği “Trans Onur Haftası” etkinlikleri ve “Trans Onur Yürüyüşleri” LGBTİ+ hareketin politik olarak eylemliliğini göstermektedir”* (Yılmaz V. , 2014, s. 179).

LGBTQ hareketi toplumsal yaşamda ses getirmesiyle birlikte, mücadelelerine destek vermek isteyen milletvekilleri tarafından TBMM’ye eşcinseller hakları için soru ve araştırma önermeleri ile destek sağladıkları söylenmektedir. LGBTQ hareketinin hak mücadeleleri hem eylemlerle hem de çıkardıkları dergilerle yurttaşlık talebi, kimliklerinin geçerli olmaması, iş yaşamlarında, kültürel yaşamda saygı duyulmaması, özel hayata müdahale edilmesi, yazılı ve sözlü medya da önyargılara maruz kalmalarına ve nefret cinayetlerinin kurbanı olma gibi olumsuzlukların karşısında dik bir duruş sergileme gereksinimleri ile devam etmektedir (Demirbaş & Yılmaz, 2015, s. 234).

LGBTQ bireylerin hak mücadelelerine destek veren ve TBMM’ye seslerini duyuran ilk kişi Barış ve Demokrasi Partisi (BDP) Milletvekili Sabahat Tuncel olmuştur. Bununla birlikte LGBTQ bireylerin haklarını parti programına ilk alan da Barış ve Demokrasi Partisi olmuştur (Cantek, 2013, s. 225). Atılan bu ilk adımdan sonra “cinsel yönelim ayrımcılığını yasaklayacağını” açıklayan ikinci parti ise Demokratik Parti olmuştur. LGBTQ bireylerin haklarını ve cinsel yönelim cinsel kimlik ifadelerini anayasaya eklemeyen Türkiye Cumhuriyeti, LGBTQ bireylere karşı yapılan

ayırıcı muameleleri ve nefret söylemlerini yasal anlamda tanımamaktadır (Demirbaş & Yılmaz, 2015, s. 235). İlk meclis görüşmesini 2004'te yapan LGBTQ hareketi öncüleri Lambdaistanbul ve Kaos GL, bu görüşmede *“Türk Ceza Kanunu’nun ayrımcılık yasağını düzenleyen 122. maddesine ‘cinsel yönelim temelli ayrımcılığın’ eklenmesi ve TCK’de eşcinseller ile translara yönelik ayrımcılığa temel oluşturan kavramların temizlenmesi taleplerini TCK Alt Komisyonu’na iletmiştir”* (Demirbaş & Yılmaz, 2015, s. 238).

Türkiye’nin hukuki çerçevesinde LGBTQ bireyleri korumaya yönelik, nefret suçunu tanımlayan ve ayrımcılık karşıtı herhangi bir engelleyici yasal düzenleme bulunmamaktadır. Buna dayanarak LGBTQ bireyler kamusal düzlemde ve insan hakları raporlarıyla “cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli” farklılıkları sebebiyle ayrımcılığa ve nefret söylemlerine maruz kaldıklarını ifade etmektedirler. LGBTQ hareketinin ilk tüzel kişiliği sahip olan Kaos GL Derneği hem ulusal hem de uluslararası alanda seslerini duyurmaya ve “eşit yurttaşlık” hakkının tanınması gerekliliğini her zamankinden daha yüksek bir sesle dile getirmeye devam etmektedir (Elmacıoğlu, 2023, s. 151).

3.4.4.1. Türkiye’de Sendikaların Tüzüklerinin Cinsel Yönelim Ayrımcılığı Bağlamından İncelenmesi

Türkiye’deki siyasal ve hukuksal sisteminin LGBTQ bireylerin haklarına ilişkin yasal düzenlemelerinin eksik ve yetersiz olduğu kanısına varılmıştır. Bununla birlikte sendikal anlamda LGBTQ bireyler nasıl konumlandırılmaktadır. Sorusu büyük bir önem arz etmektedir. Ülkemizdeki 125 sendikanın tüzüklerinin incelenmesi sonucunda yalnızca KESK ve DİSK’in tüzüğünde *“cinsel Yönelim ayrımcılığını”* yasaklandığını açıkça beyan edilmiştir (Gökpınar, 2009, s. 129). *“DİSK, “Özgürlükçü, Eşitlikçi, Demokratik ve Sosyal Bir Anayasa İçin Temel İlkeler Raporu” adı altında halka sunduğu anayasa tasarısında, “cinsel yönelim ve cinsel kimlik” i de ayrımcılık yasakları arasına eklenmesi hususunda önerilerde bulunmuştur”* (Erol, 2009).

Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu (KESK) da *“Yeni Anayasa İçin Öneriler”* başlıklı bir taslak hazırlayarak bu taslağı genel

merkezlere sunmuştur. KESK, iş yaşamında cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayrımcılığa karşı engelleyici tedbirlerin alınması ve anayasal hak haline getirilmesi hususunda “*yeni anayasa için öneriler*” de bulunmuştur. Diğer tüm ayrımcılıklarla birlikte anılmalı ve yaptırıma tabii tutulması gerekliliğini vurgulamıştır (Erol, 2009).

DİSK, “kamu personeli olma, kamu da çalışabilme hakları üzerinde değişiklikler de bulunarak cinsiyet kimliği gerekçesi ile işe alınmama hususunda düzenlemeler yapılması gerekliliğini vurgulamaktadır. Kamu iş ilanlarında, işe alım mülakatlarında, çalışılan süre zarfında ve işin sonlanmasına kadar geçen tüm zaman içerisinde tecrübe ya da mesleki yetersizlik dışında herhangi bir ayrımcı ifadeyi kapsayacak nedenlerden iş akdinin sonlandırılmaması gerektiğini belirtmiştir. Kişinin, dili, dini, siyasi görüşü, mezhebi veyahut yaşam stili gibi unsurlar gerekçe gösterilerek işe son vermelerin önüne geçilmesi hatta engellenmesi için gerekli tüm düzenlemelerin elzem olduğunu açıkça ifade etmektedir. Bu ifade ile DİSK’e bağlı bir sendika olma sürecini yaşayan Genç-Sen, net ifadelerle doğrudan tüzüğünde cinsel yönelimi dahil etmiştir. Bununla birlikte cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği nedeniyle ayrımcılığa karşı duracağını belirtmiştir (Gökpinar, 2009, s. 130).

Genç-Sen Tüzüğü’nün 3. Maddesi: “Sendika, İnsan hakları ve temel özgürlüklerin bütünlüğü içinde, din, dil, ırk, etnik köken, cinsiyet, cinsel yönelim, siyasi görüş fark etmeksizin tüm gençlerin ve öğrencilerin ekonomik, demokratik, akademik, sosyal, kültürel, hukuksal, anadilde eğitim hakkı, siyasal hak ve çıkarlarını koruyup geliştirmeyi amaçlar.” 4.Maddesi: “Sendikaya öğrenci olmak dışında başka bir koşul aranmaksızın herkes üye olabilir.” Bu tanımda ifade edilmek istenen, öğrencinin, öğrenim seviyesinin hangi aşamada olursa olsun iradesi ile karar alabilecek yaşta olması yeterli olmaktadır ve bir yıl süreyle sendikayla olan ilişkisi gönüllü olacak şekilde devam edecektir şeklinde ifade edilebilmektedir (Gökpinar, 2009, s. 130).

Genç-Sen sendikasının önemli bir istisnası bulunmaktadır: “*İrkçi, cinsiyetçi, homofobik*” gibi ayrımcı tutum sergileyenler sendikaya üye olamaz üye ise bu davranışlar neticesinde üyelikten çıkarılma ile ilişkisi

kesilecektir şeklindedir. Türkiye’deki sendikal anlamda bu tarz girişimlerin olması daha önce bahsettiğimiz üzere LGBTQ hareketidir. LGBTQ bireylerin talepleri ve eylemleri sonucunda bu tarz girişimlerde bulunulmuştur. Ülkemizde talep sistemi üzerine gerçekleşen bir sistem bulunmaktadır. Ne var ki bu hak ve özgürlüklerin hem yasal anlamda hem de sendikalar düzlemde zaten var olması gerekliliği bulunmaktadır. LGBTQ bireylerin iş yaşamları boyunca karşılarına çıkan sorunlar bilinmektedir. Bu sorunları çözme girişimleri yalnızca bireyin omuzlarına bırakılmamalıdır. Bu düşünceye dayanarak yapılan bu tarz çalışmalar devamlılık sağlaması önem arz etmektedir (Gökpinar, 2009, s. 130).

3.5. Türkiye’deki Sendikaların Cinsel Yönelim Ayrımcılığı Çalışmaları

3.5.1.Eğitim-Sen Sendikası

Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası (Eğitim-Sen), Türkiye'deki öğretmenlerin ve diğer eğitim çalışanlarının sol görüşlü sendikasıdır. Eğitim-Sen birçok alanda ayrımcılıkla mücadele eden bu temelden yola çıkarak eğitime erişimde ve eğitim emekçileri hak ve çıkarlarını korumayı amaçlayan bir sendikadır. Eğitim-Sen diğer sendikalardan ayıran pek çok farklı vizyona sahiptir. Bu bağlamda ele alacağımız önemli farkı ise LGBTIQ bireylere olan yaklaşımı ve onlar için verdiği hak mücadeleleri olacaktır (Kaos GL, 2020).

Sendika içinde de her sağlıklı toplumda var olduğu gibi gey, lezbiyen, biseksüel, trans, interseks bireyler bulunmaktadır. Bu nedenle Eğitim-Sen, eşcinsel bireylerin toplu içinde ve iş yaşamlarında yaşadığı ayrımcılık sorununu, cinsiyetçi ve toplumsal cinsiyet baskılarıyla mücadele etmek ve bu mücadeleyi güçlendirmek için LGBT komisyonu kurmuştur.

Eğitim, toplumsal eşitsizliğin yeniden üretilmesinde önemli bir etken olarak değerlendirilmektedir. Eğitimde var olan cinsiyet eşitsizliği ve toplumsal cinsiyet ayrımcılığı “doğal” ve “var olması gereken” bir durum olarak anlatılmakta, LGBTIQ çocuklar, eğitimciler, ebeveyn vb. görmezden gelinmektedir. Bununla birlikte 103 sayılı yasa ile çocuk tecavüzcülerinin affedilmesi, kız çocuklarının eğitim alacak yaşta iken zorla evlendirilmesi

gibi durumların önü açılmakta ve engellenmemektedir. Dolayısıyla LGBTIQ çocukların, anadili Türkçe olmayan çocukların ve engelli çocukların eğitime erişimde yaşadığı sorunları birincil öncelik olarak belirleyen Eğitim-Sen, eğitimde yaşanan tüm olumsuzluklarla ve ayrımcılıkla mücadelesine devam etmektedir (Kaos GL, 2020).

Eğitim-Sen, homofobi ve transfobiye karşı cinsel yönelim ve cinsiyet eşitliğinin savunuculuğunu yapmaktadır. Hükümetin imzalamış olduğu uluslararası belgelerin anayasa uygun bir biçimde düzenlenmesi ve bu bireylerin hak ettiği eşitlik ve adaletin geçerli kılınması için çalışmalar yürütmektedir. Eğitim-Sen’li eğitimciler, LGBTIQ bireylerin yok sayıldığı ve şiddete, tacize uğradıkları bir toplumsal alanı ve çalışma yaşamına karşın ses yükseltmektedir.

Eğitim-Sen, ‘‘din, dil, ırk, inanç, cinsiyet, cinsel yönelim gözetmeksizin toplumun tüm duyarlı kesimlerini: Eğitim, sağlık, barınma gibi en temel haklara erişimi engellenen LGBTİ+ ‘ların hakları yasal güvence altına alınmalıdır.’’ Bu taleplerin toplumun huzurunu bozan ve güvenliğini tehdit eden değil aksine toplumsal düzeni sağlayabilmek için mücadele yürüttükleri ifade etmektedir (Kaos GL, 2020).

3.5.2.Sosyal-İş Sendikası

Türkiye Sosyal Sigortalar, Eğitim, Büro, Ticaret, Kooperatif ve Güzel Sanatlar İşçileri Sendikası (Sosyal-İş), birden çok işkolunu içinde barındıran uzun yıllardır faaliyet gösteren ve ayrımcılıkla mücadele ses yükselten bir başka sendika olarak karşımıza çıkmaktadır (Sosyal-İş, 2024).

Sosyal-İş sendikası, 2024 yılında ILO’nun yayınlamış olduğu şiddet ve tacizle mücadele eden 190 sayılı sözleşmeyi kabul etmiş ve imzalamıştır. Sendika başkanının açıklamalarında: ‘‘Çalışma yaşamında şiddet ve taciz bir insan hakkı ihhalidir. Sosyal-İş olarak hem sendikamızın işleyişi içinde hem sendikal haklarımız için yürüttüğümüz mücadelede hem de toplu iş sözleşmelerinde ve diğer demokratik kitle örgütleriyle ilişkilerimizde ‘şiddete ve tacize sıfır tolerans’ yaklaşımını güçlendirmek için mücadele edeceğiz.’’ İfadelerini kullanmıştır. Bununla birlikte 190 sayılı sözleşme ve 206 sayılı

Tavsiye kararının toplumsal önemini ve çalışma yaşamındaki dinamikler açısından ne denli önemli olduğunu vurgulamıştır (Sosyal-İş, 2024).

Sosyal-İş sendikası, ‘‘Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacize Karşı Sıfır Tolerans Belgesi’’ adında yayınlamış oldukları belgede; ILO’nun 190 sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesi ve 206 sayılı Tavsiye kararı, diğer uluslararası belgeler ve Anayasamız başta olmak üzere ilgili ulusal mevzuat hükümleri gereğince, iş yaşamında ve toplum içinde cinsiyet eşitliğini birincil öncelik olarak şiddetin her türlüsüne karşın çalışmalar yapmayı amaçlamaktadır. Sosyal-İş sendikası, tüm bireylerin iş yaşamında dolaylı ya da doğrudan tüm alanlarda şiddet ve tacizden arınmış, insan onuruna uygun bir iş yaşamı hakkı olduğunu savunmaktadır.

Sosyal-İş sendikası yayınlamış olduğu bu belge doğrultusunda; iş yaşamında karşılaşılan şiddet ve tacizi bir insan hakkı ihlali olarak değerlendirmekte ve eşitlik, ayrımcılık, işçi sağlığı ve güvenliği tehdidi olarak nitelendirmektedir. Bireyin işyerinde yaşadığı ayrımcılık sorununun işyerinde kalmayıp işle bağlantılı tüm alanlarda şiddet ve taciz gibi ayrımcılığa maruz kalacağı alanların insan onuruna yakışır bir biçimde dönüştürülmesini hedeflemektedir (Sosyal-İş, 2024).

Sosyal-İş Sendikası bu Politika Belgesi aracılığıyla;

- ‘‘Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 190 sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesi’nin Türkiye tarafından onaylanması için kampanyalar yürütmeyi, düzenlenen kampanyalara katılım sağlamayı,
- Sendika bünyesinde toplumsal cinsiyet eşitliğini dikkate alan ortak bir dil ve kültür oluşturmayı,
- Sendika yönetiminde ve diğer tüm temsil kademelerinde cinsiyet dengesini gözetmeyi,
- Toplu pazarlık süreçlerinde ve bağitlanan toplu iş sözleşmelerinde toplumsal cinsiyet eşitliği ile şiddet ve tacizle mücadeleye yönelik düzenlemelere yer vermeyi, şiddet ve tacizle mücadeleyi dikkate alan bir toplu pazarlık dili benimsemeyi,

- *Politika Belgesi hükümlerinin sendika kültürüyle bütünleştirmeyi, sendika tüzük, yönetmelikleri ve kurul kararlarında şiddet ve tacizle mücadeleyi gündeme almayı, kabul ve taahhüt eder* (Sosyal-İş, 2024).

3.5.3. Türkiye Gazeteciler Sendikası

Türkiye Gazeteciler Sendikası (TGS), medya çalışanlarının haklarını savunmak ve çıkarlarını korumak için kurulmuş ve uzun yıllardır faaliyetlerine devam bir sendika olarak karşımıza çıkmaktadır. LGBTIQ çalışanlara yönelik ayrımcılığa karşı mücadele edeceğini açıklayarak 2013 yılında sendika tüzüğünde önemli değişiklikler de bulunmuş ve tüzükte bulunan milliyetçi ve cinsiyetçi ifadeleri çıkararak; genç, yaşlı, kadın, engelli, LGBTIQ ve göçmen işçilere yer vermiştir.

Dezavantajlı grupların sendikal hareket içinde temsilini sağlamak ve çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunların görünür kılınması için yaptırımı olan tedbirlerin alınması kararı almıştır. Bu kararın en önemli noktalarından biri ise TGS, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu'na bağlı bir sendika olması nedeniyle Türk-İş bünyesinde cinsel yönelimi ve cinsiyet kimlikli ayrımcılığı hedef alan mücadele girişimiyle bir ilke imza attığı ifade edilmektedir. Bahsi geçen tüzük maddesi ise şu şekilde eklenmiştir: “*dil, din mezhep, ırk, renk, cinsiyet kimliği, cinsel yönelim, felsefi inanç, siyasal düşünce ayrımı yapmadan; özverili, eğitilmiş, inançlı ve işçinin çıkarları etrafında bütünleşmiş*” çocuk işçi çalıştırılmasının önüne geçmek, kadınların, gençlerin, yaşlıların, LGBTIQ bireylerin vb. iş yaşamındaki sorunlarını çözmek ve çaba sarf etmek için pozitif ayrımcı önlemler alınmalıdır şeklinde yapılmıştır. Bu değişiklik beraberinde TGS, LGBTIQ komisyonu kurmuş ve ayrımcılığın her türlü ile mücadelesine devam etmektedir (Kaos GL, 2013).

LGBTIQ komisyonu eşcinsel bireylerin haklarını savunmakla birlikte güncel olayları da kamuoyuna duyurmak ve dikkat çekmek için çaba sarf etmektedir. Geçtiğimiz ayda 2 Mayıs 2025 tarihinde Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın 81 il müdürlüğüne ve bağlı genel müdürlüklere gönderdiği “*Toplumsal cinsiyet ve bazı kavramların kullanımı*” konulu yazının LGBTİ'leri ve eşitlik mücadelesini hedef aldığını belirterek ses yükseltmiştir. Bununla birlikte, kadınların ve LGBTIQ bireylerin yaşam haklarının elinden

alındığı emek piyasasında insan onuruna yakışmayan bir biçimde kötü koşullarda çalıştırıldığı gibi önemli konuların altını çizmiş ve şiddet ve ölüm haberlerini yayınlamak istemiyoruz diyerek açıklamalarda bulunmuştur (Haber Merkezi, 2025).

Ülkemizde sendikaların çalışmalarının incelenmesiyle, cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayrımcılıkla mücadelenin yürütüldüğü fakat kısıtlı ve yeterli olmadığı görülmektedir. Buna karşın Eğitim-Sen, Sosyal-İş, Türkiye Gazeteciler Sendikası vb. sendikaların çabaları umut ışığı yaratmaktadır.



SONUÇ

Çalışma hayatında ayrımcılık ve ayrımcılıkla mücadelede sendikaların tutumu özellikle dezavantajlı konumda olan gruplar için son derece hayati önem teşkil etmektedir. Bu çalışma kapsamında özel bir alan olarak ele alınan LGBTQI bireylerin çalışma hayatında yaşadığı ayrımcılık sorunu ve bu sorunlarla başa çıkmada sendikaların konumu ve belirledikleri stratejiler ele alınmıştır. Çalışma hayatında ayrımcılık sorunu ile ilgili birçok antlaşma, sözleşme, tavsiye kararı gibi düzenlemeler olmasına rağmen LGBTQI bireylerin yaşadığı ayrımcılık sorunu geçmişten günümüze artan şekilde devam etmektedir. Bu durum beraberinde görünmez olarak ve sessiz kalarak hayatta kalma düşüncesinin yeşermesine ve yerleşmesine neden olmaktadır.

LGBTQI bireyler sosyal yaşamlarından eğitim hayatlarına, aile ve iş yaşamlarına kadar tüm boyutlarda ayrımcılığa maruz kalmaktadır. Toplumsal cinsiyet kalıplarının yüklediği görev ve sorumlulukların karşısında duruş sergilemeleri maruz kaldıkları ayrımcılığın düzeyini ve boyutunu artırmış ve yeni mağduriyetler yaratmıştır. Toplumların eksiksiz ilerleyebilmesi için yalnızca “kadına ve erkeğe ihtiyaç vardır” düşüncesiyle şekillenen “ataerkil” düzen içinde bu bireyler, toplumun yapısını bozmak ve/veya dini kuralları hiçe saymakla suçlanmış, zaman zaman “hasta” olarak nitelendirilip tedavi edilmesi gerekenler kategorisinde yer almalarına neden olmuştur. Ataerkil yapı toplumun bir bütünü olmakla birlikte, eşcinsellerin hak mücadelelerinin savunuculuğunu yapan kurumlarında çoğunu etkisi altına almış bir yapı olarak görülmektedir. Ülkemizdeki sendikaların çoğunda eril yapının olduğu ve erkek hegemonyasının geçerli sayıldığı bilinmektedir. Bununla birlikte kadınların ve eşcinsellerin bu yapılar içinde ikincil plana atıldığı ve görmezden gelindiği yapılan araştırma ile gözler önüne serilmektedir. Bu araştırma kapsamında incelenen LGBTQI bireylerin örgütsel çabaları tercih ettiklerinde de karşılık bulamadığı görülmüştür. Ataerkil yapının varlığı ve sürdürülebilirliğiyle eşcinsel bireyler ötekileştirilmeye ve dışlanmaya daha fazla maruz kaldıkları görülmektedir.

Bireysel çabaların yetersiz kaldığı noktalarda ise birey sendikaların yürüttüğü ve izlediği politikaları takip ederek kendine yeni bir koruma alanı arayışı içerisine girmektedir. Fakat araştırmanın sonucunda vardığımız kanı da ise sendikalarında ürettiği stratejilerin kendi içinde çıkmaza girdiği bunun nedenlerinin arasında ise eril yapının olduğu vurgusu yeniden yapılmalıdır.

Nitekim sınıf örgütleri olan sendikalar çalışma hayatında son derece zor koşullar altında varoluş mücadelesi veren LGBTQI işçilerinin sesine kayıtsız kalmamıştır. Bu bağlamda özellikle uluslararası düzeyde olmak üzere birçok sendikal örgüt LGBTQI işçilerinin hak ve özgürlük mücadelesine destek vermeye başlamışlardır.

Sendikaların nihai hedefi işçileri işverenlere karşı korumak ve haklarını savunmak olarak ifade edilmektedir. Fakat zaman içerisinde bu koruma alanı genişletilerek; engellileri, kadınları, öğrenci gruplarını ve emeklileri de dahil etmişlerdir. Dezavantajlı grupları bünyesinde barındıran sendikalar LGBTQI bireyler, mülteciler gibi tüm savunmasız grupları korumaya çalışmaktadır. Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu (ITUC), Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC), Küresel Sendikalar Konseyi (CGU) ve Uluslararası çalışma örgütü (ILO) gibi birçok örgüt LGBTQI bireylere karşı ayrımcılıkla mücadele için kararlar yayınlamakta ve stratejiler geliştirmektedir. ITUC ve ETUC her yıl stratejisi planları yayınlamakta ve anketler düzenlemektedir. Yapılan tüm çalışmalarda LGBTQI bireyler ve diğer dezavantajlı grupların uğradığı ayrımcı muameleler, yaşadıkları sorunlar yüksek sesle dile getirilerek ve çözüm önerileri paylaşılmaktadır. Fakat bu stratejilerin yeterli olduğunu söylemek oldukça zordur. Çözüm önerilerinin ve eylem planlarının somut programlara dayanmaması, hukuki yaptırımların olmaması ve denetleme noktasının zayıf olması ayrımcılıkla tam manasıyla mücadele etmekte karşılaşılan temel engeller arasında yer almaktadır. Bu durumun temel nedenleri arasında LGBTQI bireylerin sendikalara ve sendikal haklara erişimde yaşadığı problemler bulunmaktadır. Sendikalar, hükümetlere ve işverenlere baskı kurma gücüne sahip olsalar dahi cinsel yönelim veya cinsiyet kimliğine dair yapılan ayrımcı muamelelerin önüne geçememekte ve yeterli politika üretememektedir.

Sendikaların hükümetlere baskı kurma gücüne sahip olduğu bilinmektedir. Fakat bu gücü tam manasıyla kullanamadıkları görülmektedir. Bu durumu tersine çevirmek için ürettikleri politikaları güçlendirmeli ve stratejik hamlelerin dezavantajlı grupların çıkarlarına yönelik baştan aşağı değiştirmelilerdir.

Ulusal düzeyde faaliyet gösteren bazı sendikaların LGBTQI işçiler için çabaları da sınırlı düzeyde kalmaktadır. Hollanda Sendikalar Konfederasyonu (FNV), İşçi Sendikaları Kongresi (TUC), Amerikan Emek Federasyonu ve Endüstriyel Örgütler Kongresi (AFL-CIO) ve Türkiye’deki bazı sendika ve konfederasyonların faaliyetleri ve eylem planları incelendiğinde genellikle altı çizilen konular arasında şunlar yer almaktadır; hastanelerde sağlık çalışanlarının, okullarda eğitimcilerin, işyerlerinde, yönetici ve müdürlerin eğitilmesi ve bilinçlendirilmesi vurgusu yapılmaktadır.

Mevcut araştırma kapsamında incelendiği üzere, sendikaların savunduğu eğitimler ve bilinçlendirme programlarının denetimlerin yetersiz olması gerekçesiyle karşılık bulamadığı görülmektedir. Denetim mekanizmalarının güçlendirilmesi önemli olan hususlarda bir diğeri olarak karşımıza çıkmaktadır. Sendikaların bünyesinde bulunan komisyonlar bu denetim mekanizmaları için belli gruplar oluşturabilir ve belli periyotlarla bu denetimleri gerçekleştirebilmelidir. Bunun sağlanması için büyük ölçekte adımların atılması elzemdir.

Ulusal düzeyde en etkili politikaları Hollanda Sendikalar Konfederasyonu (FNV) yürütmektedir. FNV’nin kurmuş olduğu Pink Network LGBTQI bireylerin yaşadığı sorunları ele alarak çözümler üretmeye çalışmaktadır. Hollanda’da LGBTQI bireylerin hakları için düzenlenen birçok düzenleme olmasına rağmen, FNV hükümete baskı kurarak çoklu ebeveynlik ve interseks bireylerin tanınması hakkında politikalar üretmeye devam etmektedir. FNV’nin LGBTIQ bireyler konusundaki hassas tavrı kuşkusuz ülkenin sosyo-kültürel yapısının bir yansıması olmaktadır. FNV’ye benzer biçimde İngiltere ve Amerika’da da sendikaların çalışmalar yürütmektedir. Türkiye’de ise cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayrımcılık konusunda uzun zamandır ilerleme kaydedememektedir.

Ülkemizin imzaladığı birçok uluslararası sözleşmede yer almasına rağmen özellikle cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği ayrımcılığına karşı yasal düzenlemeler henüz yapılamamıştır. Birleşmiş Milletler, Avrupa Birliği, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün yayınlamış olduğu antlaşma ve sözleşmeler de imzası olmasına karşın LGBTQI bireylerin haklarına yönelik düzenlemeler veya denetimler gerçekleştirilmemektedir. Bununla birlikte eşcinsel bireylerin zaman içerisinde daha kötü koşullarda çalışılmaya zorlandığı, sağlık, eğitim ve barınma gibi en temel insan haklarından dahi mahrum bırakıldığı ve ötekileştirildiği ifade edilmektedir.

Çalışma kapsamında ülkemizin bu içler acısı durumunu ele aldığımızda şu önerilerde bulunmak yerinde olacaktır: Öncelikli olarak toplu iş sözleşmelerinde ve toplu pazarlıklarda kadınlara ve cinsel yönelimi farklı olan bireyler için insan onuruna yakışır iş yaşamı inşasına dair maddelerin yer alması, eşcinsel bireylerin sistemin içine dahil edilip taleplerin ve ihtiyaçların doğrultusunda anlaşma maddelerinin değerlendirilmesi ve bununla birlikte caydırıcı tedbirlerin alınması gibi konular başlıklar arasında yer alması elzemdir.

Bu bağlamda iş kanunda işyerinde ayrımcılık açıkça yasaklanmasına rağmen cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayrımcılığına dair net bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu durum LGBTQI bireyleri açıkça hedef haline getirmekte, savunmasız ve güvencesiz yaşam koşullarında hayatlarını idame ettirmek zorunda bırakmaktadır. Bunun yanı sıra mevzuatın içerisindeki bazı düzenlemelerin ayrımcı tutumlar içerdiği de görülmektedir. Örneğin memurlarla ilgili düzenlemeler içinde “memur onuruna uymayan tutum ve davranışlar” ve “genel ahlak ve nezaket kurallarına uymayanlar” gibi ucu açık düzenlemelerle LGBTQI bireyler işten çıkarılabilmektedir. Anayasamızda var olan bu kanun maddesinin kaldırılması veya değiştirilmesi önem atfeden başka bir konu olarak değerlendirmemiz içine girmektedir. Bununla birlikte anayasamızda var olan ayrımcılık yasaklarının genişletilmesi LGBTQI bireylerin hukuk sistemine olan güvenin tazelenmesi gerekmektedir.

Türkiye'deki sendikalar ve LGBTQI bireyler arasındaki ilişki incelendiğinde ülkemizdeki sendikaların bu konudaki içler açısı durumu gün yüzüne çıkmaktadır. Üst düzey sendikal örgütlerden sadece ikisinin tüzüğünde cinsel yönelim ayrımcılığıyla ilgili düzenleme bulunmaktadır. Sadece DİSK ve KESK tüzüklerinde cinsel yönelim ayrımcılığının yasaklandığı açıkça dile getirmişlerdir. KESK kamu çalışanlarının cinsiyet kimliği gerekçesi ile işe alınmaması, terfi alamaması, işten çıkarılması hususunda düzenlemeler yapılması için çözüm önerilerinde bulunmuştur. Ancak bu öneriler karşılık bulamamıştır. Ülkemizde cinsel yönelim ayrımcılığının hem çalışma hayatında hem de toplumsal düzlemde son bulması için sendikalara önemli görevler düşmektedir. Konfederasyonlardaki durum ülkemizdeki sendikalar içinde geçerlidir. Ülkemizdeki sendikalara baktığımızda çok az sayıda sendikanın tüzüğünde cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayrımcılığın yasaklandığı görmekteyiz. Bununla birlikte bu sendikalar kendi içlerinde komisyonlar kurmuş ve mücadele için çabalar sarf ettiği bilinmektedir. Fakat yineleyerek bu çabaların yetersiz olduğu kanısına varılmaktadır. Sistemin bütünüyle değiştirmek ve sıfırdan bir oluşum kurmak belki yıllarımız ya da on yıllarımız alacaktır. Ama durumu tersine çevirmek ve hak mücadelesini sürdürmek bunun için atılan adımlar ufak da olsa umut vaat etmektedir.

Sonraki çalışmalara öncülük etmek adına eşcinsel bireylerin çalışma hayatlarında yaşadıkları sorunları ve sendikaların konumu ele aldığımız bu tez karşılaşılan zorluklar: Genel anlamıyla güven problemi olarak karşımıza çıkmıştır. LGBTQI bireylerin işlerini kaybetme ve sosyal yaşamlarından dışlanma gibi korkuları araştırmanın kısıtlarını ortaya çıkarmaktadır. Sonraki çalışmalar da yapılması ön görülen, birebir bireylerle yüz yüze veya anket yöntemleri ile görüşmeler yapmak ve yaşadıkları sorunları/talep ettikleri hakları detaylıca ele almak önem teşkil edecektir. Bununla birlikte sendikal yapıların nasıl işlediği, komisyonların yetki ve alanları detaylıca ele alınıp sendikal hakka erişim hususunda genişletilerek araştırma kapsamına yenilik katmak yerinde olacaktır.

Sendikalar sınıf temelli politikalar ve eylemler aracılığıyla ayrımcılığın her türüyle eşit kararlılıkla mücadele etmelidir. LGBTQI bireylerin çalışma hayatında ötekileştirilerek yalnızlaştırıldığı bir konjonktürde sendikalara düşen hayati görev işçi sınıfının ayrılmaz parçası olan LGBTQI işçilerle birlikte hareket ederek bu bireylerin varoluş mücadelesine koşulsuz destek olmalarıdır.



KAYNAKÇA

- Bakırcı, K. (2015). İstanbul Sözleşmesi. *Ankara Barosu Dergisi*, s. 135.
- Brown, S. (2010). An Experimental Study of The Correlates and Consequences of Perceiving Oneself to Be The Target of Gender Discrimination. *Journal of Experimental Child Psychology*, s. 100–117.
- Butler, J. (1997). *Critically Queer*. İngiltere: Routledge.
- Byron, A. R. (2010). Discrimination Complexity, and the Public/Private Sector Question. *Work and Occupations*.
- Karadeniz , O., & Yılmaz, H. (2007). *Kadının İşgücüne Katılımını Etkileyen Faktörler*. İş Dünyasında Kadın Raporu.
- Unions , H. (2020, Ocak 17). *Changing The World Of Work For Good*. İşyerinde cinsel tacize son verin: <https://www.tuc.org.uk/news/end-sexual-harassment-workplace> adresinden alındı
- (2020, Kasım 1). Lgbti Workers: <https://lgbtiworkers.org/resources/news/the-fnv-pink-network---building-lgbti-rights-and-equality?id=11175&lang=en> adresinden alındı
- (2020, Ağustos 20). Fnv.nl: https://pop-umbrella.s3.amazonaws.com/uploads/a94563a2-08e0-49fd-b0d6-ea043e3da7dc_20069421317_Check_list_roze.pdf adresinden alındı
- (2020, Kasım). Public Services International: https://pop-umbrella.s3.amazonaws.com/uploads/85d849bc-98c6-451d-a41e-5ad9fa6b6c02_PSILGBT_Strategy_EN.pdf adresinden alındı
- (2020a, Kasım 1). Lgbti Workers: <https://lgbtiworkers.org/resources/news/the-fnv-pink-network---building-lgbti-rights-and-equality?id=11175&lang=en> adresinden alındı

(2020a, Ağustos 20). Fnv.nl: https://pop-umbrella.s3.amazonaws.com/uploads/a94563a2-08e0-49fd-b0d6-ea043e3da7dc_20069421317_Check_list_roze.pdf adresinden alındı

(2020a, Kasım). Public Services International: https://pop-umbrella.s3.amazonaws.com/uploads/85d849bc-98c6-451d-a41e-5ad9fa6b6c02_PSILGBT_Strategy_EN.pdf adresinden alındı

(2020b, Ağustos 20). Fnv.nl: https://pop-umbrella.s3.amazonaws.com/uploads/a94563a2-08e0-49fd-b0d6-ea043e3da7dc_20069421317_Check_list_roze.pdf adresinden alındı

(2020b, Kasım). Public Services International: https://pop-umbrella.s3.amazonaws.com/uploads/85d849bc-98c6-451d-a41e-5ad9fa6b6c02_PSILGBT_Strategy_EN.pdf adresinden alındı

(2020c, Ağustos 20). Fnv.nl: https://pop-umbrella.s3.amazonaws.com/uploads/a94563a2-08e0-49fd-b0d6-ea043e3da7dc_20069421317_Check_list_roze.pdf adresinden alındı

(2020c, Kasım). Public Services International: https://pop-umbrella.s3.amazonaws.com/uploads/85d849bc-98c6-451d-a41e-5ad9fa6b6c02_PSILGBT_Strategy_EN.pdf adresinden alındı

(2020d, Kasım). Public Services International: https://pop-umbrella.s3.amazonaws.com/uploads/85d849bc-98c6-451d-a41e-5ad9fa6b6c02_PSILGBT_Strategy_EN.pdf adresinden alındı

AB. (2006, Temmuz 5). *Temel Haklar Şartı, Eşitlik ve Ayrımcılık Alanında Avrupa Birliği Direktifleri*. İnsan Hakları Kurullarının Desteklenmesi ve Kadın Hakları Projesi: <file:///C:/Users/Asus/Downloads/1551818880.pdf> adresinden alındı

Açıkgöz, B., & Özdemir, M. (2024, Ekim 24). Çalışanların İşyerinde Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığıyla Başa Çıkma Stratejileri: Nitel Bir Araştırma. *Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Dergisi*.

Afl-C10. (2013a, Ağustos 26). *Karar 37: İstihdam Ayrımcılığı Karşıtı Yasanın Geçirilmesi: Amerika'nın Çalışanlarının Korunması*. Amerikan Emek

Federasyonu ve Endüstriyel Örgütler Kongresi: <https://aflcio.org/resolutions/resolution-37-passing-employment-non-discrimination-act-protecting-americas-workers> adresinden alındı

Afl-C10. (2024a, Aralık). Amerikan Emek Federasyonu ve Endüstriyel Örgütler Kongresi: <https://wp.nyu.edu/mappingnyclaborhistory/the-merger/> adresinden alındı

Afl-C10. (2024b, Aralık). Amerikan Emek Federasyonu ve Endüstriyel Örgütler Kongresi: <https://wp.nyu.edu/mappingnyclaborhistory/the-merger/> adresinden alındı

Ağtaş, Ö. B. (2020). “Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizin Sona Erdirilmesi ve 190 Sayılı ILO Şiddet ve Taciz Sözleşmesi. İstanbul: DİSK Yayınları.

Akdemir, Ş. D. (2015). Ayrımcılıkla Mücadele: Çingenelere Yönelik Ayrımcılık Kapsamında Pozitif Ayrımcılık Uygulamalarına Eleştirel Bir Yaklaşım. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Akı, İ. (2022, Temmuz 8). *Yogyakarta İlkeleri*. Feminist Bellek: <https://feministbellek.org/yogyakarta-ilkeleri/> adresinden alındı

Akı, İ. (2024, Nisan 15). “Cinsel Yönelim Cinsiyet Kimliği Açısından Adalet Erişim: Bağlayıcı Olmayan Uluslararası İnsan Hakları Metinleri Çerçevesinde Bir İnceleme. *Ankara Barosu Dergisi*, s. 193-195.

Akı, İ. (2024, Nisan 15). Cinsel Yönelim ve Cinsiyet Kimliği Açısından Adalet Erişim: Bağlayıcı Olmayan Uluslararası İnsan Hakları Metinleri Çerçevesinde Bir İnceleme. *Ankara Barosu Dergisi*, s. 193.

Alpagut, G. (2020). Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizin Önlenmesine İlişkin 190 ILO Sayılı Sözleşmesi Aile İçi Şiddet ve Çalışma Yaşamı İlişkisi. *Gedik Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, s. 20-21.

- Altan, Z. (1997). Cinsiyetler arasında Eşit Davranma, Avrupa Birliğinin Sosyal Politikaları ve Türkiye Semineri. *Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası Dergisi*, 157-180.
- Annamarie , J. (1996). Queer Theory.
- Arslan, Y. G. (2006). AİH Sözleşmesi ve AİH Mahkemesi Kararları Bağlamında Ayrımcılık Yasağı. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aslan, K. (2020). TÜRKİYE’DE LGBT OLMAK: AYRIMCILIK, ŞİDDET, MEMNUNİYET ÜÇGENİNDE KESİT VERİ ANALİZİ. *Yüksek Lisans Tezi*. Antalya: AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ.
- Aşçı, S. (2013). Yazılı basında LGBT temsili: Onur haftası haberlerinde Türkiye ve ABD karşılaştırması. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ataman, H. (2009). *LGBTT Hakları İnsan Haklarıdır*. Ankara: İnsan Hakları Gündemi Derneği.
- Atay, T. (2017). *Çin İşi Japon İşi*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Avrupa Ayrımcılık Yasağı Hukuku El Kitabı. (2010). *Avrupa Ayrımcılık Yasağı Hukuku El Kitabı*. Avrupa Birliği Temel Haklar Ajansı.
- Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi. (2010). Avrupa Konseyi Düzenlemelerinde İstihdamda Cinsiyet Ayrımcılığı. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi.
- Avrupa Konseyi. (2014, Ağustos 7). *Cinsel yönelim veya cinsiyet kimliği temelli ayrımcılıkla mücadele*. Combating discrimination based on sexual orientation or gender identity: https://www.ceidizleme.org/ekutuphaneresim/dosya/697_1.pdf adresinden alındı
- Baird, V. (2004). Cinsel çeşitlilik: Yönelimler, politikalar, haklar ve ihlaller. *Sexual diversity: Orientations, policies, rights and violations*, s. 17.
- Bakırcı, K. (2020). Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 190 sayılı Sözleşmesi ve 206 sayılı Tavsiye Kararı Işığında İş Yaşamında Şiddet,

- Taciz, Misilleme ve Ev İçi Şiddet. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, s. 56.
- Barnouin, B. (1986). *The European Labour Movement and European Integration*. Londra: UNKNO.
- Baybora, D. (2010). "Çalışma Yaşamında Yaş Ayrımcılığı ve Amerika Birleşik Devletleri'nde Yaş Ayrımcılığı Düzenlemesi Üzerine. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 34.
- Baysal, A. G. (2019). LGBT'lerin İkili Cinsiyet Düzeni İçerisindeki Var olma Durumlarının Çok Yönlü Olarak Ele Alınması ve Sosyal Hizmet Gereksinimlerinin Belirlenmesi. *Yüksek Lisans Tezi*. Ankara: Başkent Üniversitesi.
- Birik, I. (2004). Çalışma Hayatında Meslekte İlerlemede Cinsiyet Ayrımcılığı: Türkiye Örneği. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Birleşmiş Milletler . (2019). Herkes Özgür ve Eşit Doğar Uluslararası İnsan Hakları Hukukunda Cinsel Yönelim, Cinsiyet Kimliği ve Cinsiyet Özellikleri. *Kaos GL Derneği*.
- Birleşmiş Milletler. (2006). *Engellilerin İnsan Haklarına Dair Sözleşme*. Birleşmiş Milletler.
- BM. (1979). Birleşmiş Milletler.
- Bölükbaşı, D. H. (2021). Lezbiyen ve Geylerin gelişim boyutlarına göre yaşadığı sorunlar ve sosyal hizmet gereksinimleri. *Doktora Tezi*. Ankara: Ankara Üniversitesi.
- Cajo, D. (1993). *The ETUC in The EC System, College of Europe*. Brüksel.
- Cantek, F. (2013, Ocak 31). Herhangi bir toplumsal kesimin özgür olmadığı bir toplumda aslında hiç kimse özgür değildir. *Mülkiye Dergisi*, s. 225.
- Cengiz, A. A. (2020, Mayıs 1). Cinsiyetlendirilmiş Kurumlar ve Ürettikleri Eril Dilin Kadın İstihdam Algısına Etkisi: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Örneği. *Emek Araştırma Dergisi*, s. 154-156.

- CGU. (2020a, Mayıs 15). *Küresel Sendikalar Bildirisi: LGBTI hakları bir sendika meselesidir*. Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu: <https://www.ituc-csi.org/global-unions-statement-lgbti> adresinden alındı
- CGU. (2024a, Kasım 20). *LGBTI sendika üyeleri, ILGA Ön Konferansı'nda küresel tepkilere karşı birleşti*. <https://lgbtiworkers.org/resources/news/lgbti-trade-unionists-unite-against-global-backlash-at-ilga-pre-conference?id=15505&lang=en> adresinden alındı
- Chung, B. Y. (2001, Aralık 23). Work discrimination and coping strategies: Conceptual frameworks for counselling lesbian, gay and bisexual clients. *The Career Development Quarterly*, s. 33-35.
- CM/Rec(2010). (2018). Cinsel yönelim veya cinsiyet kimliği temelli ayrımcılıkla mücadele etmek için alınacak önlemler üzerine Bakanlar Komitesi'nin üye devletlere yönelik CM/Rec(2010)5 sayılı Tavsiye Kararı. *Avrupa Konseyi Yayıncılık, Kaos GL Derneği*.
- Cumhurbaşkanlığı Çekilme Kararı, Kaos GL İnsan Hakları 2021 Yılı Raporu*. (2021). Kaos GL Dergisi: <https://kaosgldernegi.org/> adresinden alındı
- Çabuk, F. D. (2010, Nisan). Tıp Öğrencileri ve Hekimlerin Eşcinsellik Hakkındaki Tutumları ve Gey ve Lezbiyenlerin Sağlık Hizmeti Deneyimleri. *Gazi Üniversitesi/ Yayımlanmamış Doktora Tezi*, s. 18.
- Çelik, M. (2022). Küresel Çerçeve Sözleşmelerinin Türkiye'de Toplu Pazarlık Sürecine Etkisi: Nitel Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*, s. 13-20.
- Çoker, Ç. (2014). Günlük Hayatta Korku kavramının Söylemsel Psikolojik Düzeyde İncelenmesi. *İstanbul Üniversitesi/ Yayımlanmamış Doktora Tezi*, s. 6-7.
- Dalkıranoğlu, T. (2006). Çalışma Yaşamında Kadın işgücü ve Cinsiyet Ayrımcılığı: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm ve Otel İşletmeciliği Anabilim Dalı.

- Demir, İ., & Derelioğlu, Y. (2010). Gençlerde Otoriteriyenizmin Yordayıcıları Olarak Kimlik Statüleri ve Kimlik Stillerinin İncelenmesi. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 99-119.
- Demir, M. (2011). İş Yaşamında Ayrımcılık: Turizm Sektörü Örneği. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, s. 760-784.
- Demirbaş, H. B., & Yılmaz, V. (2015). *Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde lezbiyen, gey, biseksüel ve trans (lgbt) hakları gündeminin ortaya çıkışı ve gelişimi:2008-2014*. İstanbul: Hiperlink Yayınları.
- Demirdize, D., Çınar, S., & Kesici, R. M. (2012). İşyerinde Cinsel Yönelim Ayrımcılığı. *LGB Bireylere Yönelik Bir Alan Çalışması IV. Sosyal Haklar Sempozyumu*. Muğla: Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi ÇEEİ.
- Demirdizen, D. Ç., Çınar, S., & Kesici, M. R. (2012). İşyerinde cinsel yönelim ayrımcılığı: LGB bireylere yönelik bir alan çalışması. *IV. Sosyal Haklar Ulusal Sempozyumu*, (s. 327-328). Muğla.
- Demirel, Y. (2011). İşyerinde Ayrımcılık: Kavramsal Bir İnceleme. *TİSK Akademi*, s. 67-87.
- Demirkaya, S., & Güler, C. (2021, Haziran 13). Çalışma Yaşamında İşçinin Kişilik Haklarının Korunması Bağlamında ILO'nun 190 sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesinin Değerlendirilmesi. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, s. 2759.
- Demirtaş, A. H. (2003). Sosyal Kimlik Kuramı, Temel Kavram ve Varsayımlar. *İletişim Araştırmaları*, 124-128.
- Depeli, G. (2013, Haziran 1). nayasa Yazım Sürecine LGBT Müdahilliğinin Merkez Medyadaki Görünümü. *Galatasaray Üniversitesi İletişim Dergisi*, s. 40-65.
- Dinçel, B. (2010). Türkiye'de Pembe Ekonomi: Gay Yaşam Kültürünün Ekonomi Politikası. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Disk. (2024, Aralık). Disk Tüzüğü. Ankara: Disk.

- Doğan, E. T. (2015). İşgücü Piyasasında Cinsel Yönelim ve Cinsiyet Kimliği Ayrımcılığının Sosyal Politika Açısından Değerlendirilmesi. *Kaos GL Dergi*, s. 57-60.
- Doğrul, G. (2007). Kentsel Alanlarda Kadın İşgücü Arzının Belirleyicileri ve Kadın İşgücü Arzının Ücret Yapısı Üzerindeki Etkisi. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*, s. 15-16.
- Doğrul, H. G. (2007). Kentsel Alanlarda Kadın İşgücü Arzının Belirleyicileri ve Kadın İşgücü Arzının Ücret Yapısı Üzerindeki Etkisi: Türkiye Üzerine Bir Uygulama. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Ensti.
- Dökmen, Z. Y. (2009). *Toplumsal Cinsiyet: Sosyal Psikolojik Açıklamalar*. İstanbul: Remzi Kitapevi.
- Dökmen, Z. Y. (2010). *Toplumsal Cinsiyet: Sosyal Psikolojik Açıklamalar*. İstanbul: Remzi Kitapevi.
- Düzen, N. E. (2015). *Herkes İçin Kolay ve Pratik Ayrımcılık Ötekileştirme Dışlama Rehberi*. Ankara: Pharmakon Yayınları.
- EC. (2002). İstanbul Sözleşmesi. *Avrupa Konseyi Kadınların Şiddetten Korunmasına İlişkin R(2002)5 sayılı Tavsiye Kararı*,. Avrupa Komisyonu. Avrupa Konseyi Kadınların. adresinden alındı
- Elgün, A., & Pira, A. (2004, Mart). Toplumsal cinsiyeti inşa eden bir kurum olarak medya; reklamlar aracılığıyla ataerkil ideolojinin yeniden üretilmesi. *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Yayınları*, s. 23-24.
- Elmacıoğlu, G. (2023, Şubat 27). Kaos Gl “LGBTİ+’ların İnsan Hakları Raporları” Bağlamında Türkiye’de LGBTİ+ Hareketi ve Haklarının Kurumsal Homofobi Açısından Durum Analizi . *Mülkiye Dergisi*, s. 145-150.
- Erikli, S. (2020). Çalışma Yaşamında Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığının Görünümü. *Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, s. 44-45.
- Erol, A. (2005). Türkiye’de Eşcinsellik Yazını ve Örgütlenmesi’ başlıklı söyleşi. *Siyahi Dergisinden Söyleşi*, s. 7-8.

- Erol, A. (2009, Haziran 4). Kaos GL: <https://kaosgl.org/haber/kesk-ve-diskrsquooin-anayasasinda-cinsel-yonelim> adresinden alındı
- Erol, A. (2009a, Haziran 4). Kaos GL: <https://kaosgl.org/haber/kesk-ve-diskrsquooin-anayasasinda-cinsel-yonelim> adresinden alındı
- Erol, A. (2009b, Haziran 4). Kaos GL: <https://kaosgl.org/haber/kesk-ve-diskrsquooin-anayasasinda-cinsel-yonelim> adresinden alındı
- Erol, A. (2009c, Haziran 4). Kaos GL: <https://kaosgl.org/haber/kesk-ve-diskrsquooin-anayasasinda-cinsel-yonelim> adresinden alındı
- Erol, A. (2009d, Haziran 4). Kaos GL: <https://kaosgl.org/haber/kesk-ve-diskrsquooin-anayasasinda-cinsel-yonelim> adresinden alındı
- Erol, A. (2009e, Haziran 4). Kaos GL: <https://kaosgl.org/haber/kesk-ve-diskrsquooin-anayasasinda-cinsel-yonelim> adresinden alındı
- Erol, A. (2009f, Haziran 4). Kaos GL: <https://kaosgl.org/haber/kesk-ve-diskrsquooin-anayasasinda-cinsel-yonelim> adresinden alındı
- Erol, A. (2012a, Aralık 9). *Kaos GL*. <https://kaosgl.org/haber/sendikacilar-lgbtrsqoulerin-calisma-hakki-icin-bulusuyor> adresinden alındı
- Ersöz, A. G. (2016). *Toplumsal Cinsiyet Sosyolojisi*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Etuc. (2009a, Aralık 12). *ETUC'un işçilerin cinsel yönelimleri veya cinsiyet kimlikleri ne olursa olsun eşit haklar, saygı ve onuru teşvik etmeye yönelik eylemleri ve faaliyetler*. Etuc: <https://etuc.org/en/document/etuc-actions-and-activities-promoting-equal-rights-respect-and-dignity-workers-regardless> adresinden alındı
- ETUC. (2015). *8 Mart Anket Araştırması*. Brüksel: Etuc.
- Etuc. (2017a, Haziran 30). *LGBTQİ Bireylerin İşyerindeki Hakları'na İlişkin Madrid Bildirgesi*. Etuc: <https://www.etuc.org/en/document/madrid-declaration-rights-lgbtqi-people-workplace> adresinden alındı
- Etuc. (2020-2025, Aralık 02). *Syndicat Europeaeen Trade Union*. LGBTQİ hakları sendikal haklardır! Lezbiyen, gey, biseksüel, trans, ikili

olmayan, interseks ve queer (LGBTIQ) eşitliğine ilişkin AB Stratejisi hakkında ETUC'un tutumu 2020-2025: <https://www.etuc.org/en/document/lgbtiq-rights-are-trade-union-rights-etuc-position-eu-strategy-lesbian-gay-bisexual-trans> adresinden alındı

Etuc. (2020a, Kasım 12). *ETUC, LGBTIQ eşitlik stratejisini güçlü bir şekilde destekliyor*. ETUC: <https://etuc.org/en/pressrelease/etuc-strongly-supports-lgbtiq-equality-strategy> adresinden alındı

Etuc. (2020b, Mayıs 17). *ETUC'un Uluslararası Homofobi Karşıtı Gün'e ilişkin açıklaması*. Etuc: <https://etuc.org/en/document/etuc-statement-international-day-against-homophobia> adresinden alındı

Etuc. (2021c, Haziran 3). *LGBTIQ hakları sendikal haklardır! ETUC'un lezbiyen, gey, biseksüel, trans, ikili olmayan, interseks ve kuir (LGBTIQ) eşitliği için AB Stratejisi 2020-2025 hakkındaki pozisyonu*: <https://www.etuc.org/en/document/lgbtiq-rights-are-trade-union-rights-etuc-position-eu-strategy-lesbian-gay-bisexual-trans> adresinden alındı

Etuc. (2023a, Aralık 7). *ETUC, Rusya'da LGBTIQ+ insanların ve aktivistlerin giderek artan şekilde suçlaştırılmasını kınadı*. Etuc: <https://etuc.org/en/document/etuc-condemns-increasing-criminalisation-lgbtiq-people-and-activists-russia> adresinden alındı

Fichter, M., Helfen, M., & Sydow, J. (2011). "Regulating Labor Relations in Global Production Networks: Insights on International Framework Agreements. *Internationale Politik und Gesellschaft*, s. 69-86.

Flabbi, L. (2010). "Prejudice and Gender Differentials in the US Labor Market in The Last Twenty Years". *Journal of Econometrics*, 190-200.

Env. (2021a, Temmuz). *Eşitlik, Sendikalar ve LGBT Haklar İçin Mücadele*. Hollanda Sendika Konfederasyonu: <https://www.ituc-csi.org/Trade-unions-LGBTIQ-solidarity> adresinden alındı

- Fnv. (2021b, Temmuz). *Eşitlik, Sendikalar ve LGBT Hakları İçin Mücadele*. Hollanda Sendikalar Konfederasyonu: <https://www.ituc-csi.org/Trade-unions-LGBTIQ-solidarity> adresinden alındı
- Fnv. (2021c, Temmuz). *Hollanda Sendikalar Konfederasyonu*. Eşitlik, Sendikalar ve LGBT Hakları İçin Mücadele: <https://www.ituc-csi.org/Trade-unions-LGBTIQ-solidarity> adresinden alındı
- Fnv. (2021d, Temmuz). *Hollanda Sendikalar Konfederasyonu*. Eşitlik, Sendikalar ve LGBT Hakları İçin Mücadele: <https://www.ituc-csi.org/Trade-unions-LGBTIQ-solidarity> adresinden alındı
- Fnv. (2024a, Aralık). *FNV'yi Keşfetmek, Roller, Sorumluluklar Ve Ortaklıklar*. Hollanda Sendikalar Konfederasyonu: https://www.fnv.nl/getmedia/9e316c1c-dcb2-4f56-9207-21ad9443135e/Exploring-the-FNV-1111484-1_2.pdf adresinden alındı
- Fnv. (2024c, Aralık). *Hollanda Sendikalar Konfederasyonu*. FNV'yi Keşfetmek, Roller, Sorumluluklar Ve Ortaklıklar: https://www.fnv.nl/getmedia/9e316c1c-dcb2-4f56-9207-21ad9443135e/Exploring-the-FNV-1111484-1_2.pdf adresinden alındı
- Folkman, S., Lazarus, R. S., Schetter, D., DeLongis, C., Gruen, A., & J., R. (1986). Stresli bir karşılaşmanın dinamikleri: Bilişsel değerlendirme, başa çıkma ve karşılaşma sonuçları. *Kişilik ve Sosyal Psikoloji Dergisi*, s. 993-995.
- Foucault, M. (2007). *Cinselliğin Tarihi*. İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Gabaglio, E. (2003). *What is The ETUC?* Paris.
- Gates, T. G., & Mitchell, C. G. (2013). Workplace stigma-related experiences among lesbians, gay and bisexual workers: Implications for social policy and practice. *Journal of Workplace Behavioral Health*, s. 168-170.
- Giddens, A. (2008). *Sosyoloji*. İstanbul: Kırmızı Yayınları.

- Gonzalez, L. (2015). Interpreting for Global Union Federations : A beginners's guide. *Universi De Geneve/ Yüksek Lisans Tezi*, s. 49-51.
- Göçmen, İ., & Yılmaz, V. (2016, Eylül 20). Exploring perceived discrimination among LGBT individuals in Turkey in education, employment, and health care: Results of an online survey. *Journal of Homosexuality*, s. 50-51.
- Gökçeoğlu, Ş. (2017, Mart). Çalışma Mevzuatımızda Kadını Koruyucu Kimi Düzenlemelerin Kadın İstihdamı ve AB Normları Açısından Değerlendirilmesi. *Koruma mı Dışlama mı? . Çalışma ve Toplum*.
- Gökpinar, Ö. (2009). *Çalışma Hayatı ve Sendika Süreçlerde LGB Çalışanlar El Kitabı*. Ankara: Ayrıntı Basımevi.
- Göregenli, M. (2012). *Ayrımcılığın Meşrulaştırılması, Ayrımcılık Çok Boyutlu Yaklaşımlar*. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınevi.
- Güçlü, S. (2013). *Queer Tahayyül*. İstanbul: Sel Yayıncılık.
- Gül, I. İ., & Karan, U. (2011). *Ayrımcılık Yasağı: Kavram, Hukuk, İzleme ve Belgeleme*. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Güler, C. (2014). Uluslararası Sendikal Hareket İçinde Yeni Bir Oluşum Çabası: Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu Ve Sendikal Stratejileri. *Yüksek Lisans Tezi*, s. 83-85.
- Güler, C. (2017, Haziran). Türkiye Sendikal Hareketi İçinde Cinsel Yönelim ve Cinsiyet Kimliği Temelli Ayrımcılıkla Mücadele Üzerine. *Türk Tabipler Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, s. 17-18.
- Güler, C. (2019). Avrupa Sosyal Modeli'nin Bir Parçası Olarak Avrupa Sendikalar Konfederasyonu: Kuruluşu, Sendikal Anlayışı Ve Sosyal Avrupa'nın Şekillenmesine Etkisi. *Doktora Tezi*, s. 69-72.
- Gündüz, G. S. (2007). Sosyal İçerme Politikalarının Uygulanmasında Kamu İstihdam Kurumlarının Rolü. *Uzmanlık Tezi*. Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü.

- Güner, U., Kalkan, P., Öz, Y., Özsoy, E. C., & Söyle, F. (2010). *Türkiye’de cinsel yönelim veya cinsiyet kimliği temelinde ayrımcılığın incelenmesi raporu*. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi.
- Güney, N., & Kargı, E. (2004). Üniversite Öğrencilerinin Eşcinsellik Konusundaki Görüşlerinin İncelenmesi. *Farklı Yüzleriyle Cinsellik V. Ulusal Cinsellik ve Cinsel Tedaviler Kongresi*, s. 5-7.
- Haber Merkezi. (2025, Mayıs 7). *Evrensel Haber Sitesi*. <https://www.evrensel.net/haber/552871/tgs-kadin-ve-lgbti-komisyonu-kavramlarin-yasaklanmasini-degil-siddetin-son-bulmasini-istiyoruz-adresinden-alindi>
- Hollanda Sendikalar Konfederasyonu. (2024b, Aralık). FNV'yi Keşfetmek, Roller, Sorumluluklar Ve Ortaklıklar: https://www.fnv.nl/getmedia/9e316c1c-dcb2-4f56-9207-21ad9443135e/Exploring-the-FNV-1111484-1_2.pdf adresinden alındı
- Huxtable, D. (2016). The International Trade Union Confederation and Global Civil Society:. *University of Victoria/ Doktora Tezi*, s. 100-105.
- İçmez, U. E. (2017). İşletme Davranış Kodlarının Sosyal Hukuk Perspektifinde Değerlendirilmesi. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, s. 145-167.
- ILGA. (2023, Ekim 19). *Uluslararası Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Trans ve İnterseks Derneği*. Wikipedia: https://en.wikipedia.org/wiki/International_Lesbian,_Gay,_Bisexual,_Trans_and_Intersex_Association adresinden alındı
- ILO. (1967, Temmuz 19). *Uluslararası Çalışma Örgütü*. https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377269/lang--tr/index.htm adresinden alındı
- ILO. (1967, Temmuz 19). *Uluslararası Çalışma Örgütü*. 111' nolu sözleşme: https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377273/lang--tr/index.htm adresinden alındı

- ILO. (1974, Haziran 25). *Uluslararası Çalışma Örgütü*. 118'nolu sözleşme: https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377276/lang--tr/index.htm adresinden alındı
- ILO. (1977, Aralık 13). *Uluslararası Çalışma Örgütü*. 122' Nolu Sözleşme: https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377278/lang--tr/index.htm adresinden alındı
- ILO. (2021). *Uluslararası Çalışma Örgütü*. 190 Nolu Sözleşme: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:3999810 adresinden alındı
- İLO. (2022, Kasım 16). *Eşdeğerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında Sözleşme*. https://www.ilo.org/ankara/aboutus/WCMS_412361/lang--tr/index.htm adresinden alındı
- İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi . (1948).
- Isufaj, M. (2023). UN Standards of Conduct for Business on Tackling Discrimination against LGBTI People Department of Justice Faculty of Political and Legal Sciences. Aleksandër Moisiu University Durrës.
- İşıl, İ. G. (2006). Fiziksel engellilerin Uluslar Arası Hukukta Korunması ve Uluslararası Standartların İç Hukuka Yansıması. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ituc. (2014). *ITUC Global Right Index: The World's Worst Countries for Workers*. ITUC: <https://www.ituc-csi.org/> adresinden alındı
- Ituc. (2022a, Mayıs 17). *Sendikalar LGBTIQ işçilerle dayanışma içinde*. ITUC: <https://www.ituc-csi.org/Trade-unions-LGBTIQ-solidarity> adresinden alındı
- Ituc. (2022b, Mayıs 17). *Sendikalar LGBTIQ işçilerle dayanışma içinde*. Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu: <https://www.ituc-csi.org/Trade-unions-LGBTIQ-solidarity> adresinden alındı

- Ituc. (2024a, Mayıs 16). *Uluslararası Homofobi, Bifobi ve Transfobi Karşıtı Gün 2024*. Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu: <https://www.ituc-csi.org/ITUC-statement-International-Day-Against-Homophobia-Biphobia-and-Transphobia-2024> adresinden alındı
- Ituc. (2024b, Mart 4). *Demokrasi İçin*. <https://www.ituc-csi.org/fordemocracy?lang=en> adresinden alındı
- Ituc. (2024b, Mart 4). *Demokrasi İçin*. <https://www.ituc-csi.org/fordemocracy?lang=en> adresinden alındı
- Jacobs, E. (1973). *European Trade Unionism*. Londra: Routledge.
- Jagose, A. (2017). *Queer Teori: Bir Giriş*. İstanbul: NotaBene Yayınları.
- Kaçan, G. (2019). Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi ve Türk Mahkemeleri Kararları Işığında Cinsel Yönelim Temelinde Ayrımcılık Yasağı. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kaos GL. (2013, Aralık 24). <https://kaosgl.org/haber/turkiye-gazeteciler-sindikasi-quotlgbti-iscilere-yonelik-ayrimciliga-hayirquot> adresinden alındı
- Kaos GL. (2017). *Anti Homofobi*. Ankara: Ayrıntı Basımevi.
- Kaos GL. (2020, Haziran 3). *Kaos GL*. <https://kaosgl.org/haber/egitim-sen-lgbti-komisyonlari-lgbti-haklari-sendikal-haklardir> adresinden alındı
- Karan, U. (2017). *Uluslararası İnsan Hakları Hukuku ve Anayasa Hukuku Işığında Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı*. İstanbul: Onikilevha Yayınları.
- Karataş, Z. (2015). Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri. *Manevi Temelli Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi*, s. 30-34.
- Karataş, Z. (2018). *Eşcinselliği Anlamak: Kavramlar, Tanımlar, Yaklaşımlar*. İstanbul: Okur Akademi.
- Kaya, P. A. (2014). *Çalışma Hukukunda Eşitlik ve Ayrımcılık: Karşılaştırmalı Teorik Bir Bakış*. Ankara: Siyasal Kitabevi.

- Kaya, P. A. (2020). Çalışma Hukukunda Eşitlik ve Ayrımcılık Karşılaştırmalı Teorik Bir Bakış. 47. Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
- Keleş, D. (2016). Türkiye’de Sendikacı Kadınların Sendikalarda Var Olma Biçimleri. *Doktora Tezi*, s. 46-9.
- Keleş, D. (2020, Nisan 2). Kadınların Sendikalarda Var Olma Biçimi: Ataerkil Sendikal Yapıya Eklemlenme. *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi*, s. 255-259.
- Koç, Y. (2023). *Uluslararası Sendikacılık Tarihi*. İstanbul: Rumi Matbaa San. ve Tic. Ltd. Şt.
- Konuk, G. (2022). Çalışma Hayatında Ayrımcılık. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, s. 1509-1557.
- Korkut, L. (2009). *Ayrımcılık Karşıtı Hukuk*. Ankara: Cantekin Matbaası Adres Yayınları.
- Köylü, M., & Güzel, D. (2022). *Türkiye’de Özel Sektör Çalışanı Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Trans, İnterseks ve Artıların Durumu*. Ankara: Kaos Gey ve Lezbiyen Kültürel Araştırmalar ve Dayanışma Derneği (Kaos GL) ve Kadir Has Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Araştırma Merkezi.
- Ledwith, S., & Colgan, F. (2002). *Cinsiyet, Çeşitlilik ve Sendikalar Uluslararası Perspektifler*. Londra: Routledge.
- LGBTIQ hakları sendikal haklardır! ETUC'un lezbiyen, gey, biseksüel, trans, ikili olmayan, interseks ve kuir (LGBTIQ) eşitliği için AB Stratejisi 2020-2025 hakkındaki pozisyonu*. (2021a, Haziran 3). Etuc: <https://www.etuc.org/en/document/lgbtiq-rights-are-trade-union-rights-etuc-position-eu-strategy-lesbian-gay-bisexual-trans> adresinden alındı
- LGBTIQ hakları sendikal haklardır! ETUC'un lezbiyen, gey, biseksüel, trans, ikili olmayan, interseks ve kuir (LGBTIQ) eşitliği için AB Stratejisi 2020-2025 hakkındaki pozisyonu*. (2021b, Haziran 3). Etuc: <https://www.etuc.org/en/document/lgbtiq-rights-are-trade-union->

rights-etuc-position-eu-strategy-lesbian-gay-bisexual-trans
adresinden alındı

Lokmanoglu, S. Y. (2017). İşyerinde Psikolojik Taciz. *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, 382.

Mccormick, R. G. (2006, Kasım). *ITUC*. <https://www.ituc-csi.org/> adresinden alındı

Mitchell, K. (2014). “The European Trade Union Confederation at 40: integration. *Journal of Labor History*, s. 403-426.

Nebioğlu, G. (2015). Farklı Cinsiyet Kimliği ve Cinsel Yönelimler ile Adil Dünya İnancı Arasındaki İlişki. *İstanbul Üniversitesi/Yüksek Lisans Tezi*, s. 24-27.

Netwerk Regenboog FNV. (2025, Mart 18). Fnv.nl: <https://www.fnv.nl/netwerken/netwerk-regenboog-fnv/snel-naar/over-ons> adresinden alındı

Netwerk Regenboog FNV. (2025a, Mart 18). Fnv.nl: <https://www.fnv.nl/netwerken/netwerk-regenboog-fnv/snel-naar/over-ons> adresinden alındı

O'Faherty, M. (2016, Ocak 30). İnsan Hakları, Cinsel Yönelim ve Cinsiyet Kimliği. *Kuzey İnsan Hakları Dergisi*, s. 280-298.

Okyar, D. (2022). İnterseks küçüğe uygulanan genital rekonstrüktif cerrahi müdahalenin hukuka uygunluğu meselesi. *Araştırma Makalesi*. Konya: Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi.

Olgaç, Y. (2006). DEVRİMCİ İŞÇİ SENDİKALARI KONFEDERASYONU'NUN TÜRK ÇALIŞMA HAYATINDAKİ YERİ . *Yüksek Lisans Tezi*, s. 36-37.

Orhan, G. (2009). Ücret Ayrımcılığının Önlenmesinde İş Değerlendirmenin Rolü. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Otru, İ. (2019). İşyerinde Ayrımcılık ve Ayrımcılıkla Mücadele. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Öner, A. (2015). *Beyaz Yakalı Eşcinseller: İşyerinde Cinsel Yönelim Ayrımcılığı ve Mücadele Stratejileri*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Öner, A. (2015). Türkiye’de iş yerinde cinsel yönelim ayrımcılığı ve mücadele stratejileri. *Çalışma Hayatında Ayrımcılık*, s. 79-82.
- Özdemir, M. (2022). Çalışma yaşamında cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelinde ayrımcılık. *Bülent Ecevit Üniversitesi/ Yüksek Lisans Tezi*, s. 48.
- Özdemir, M. (2022). Çalışma Yaşamında Cinsel Yönelim ve Cinsiyet Kimliği Temelinde Ayrımcılık. *Yüksek Lisans Tezi*. Zonguldak, Türkiye: ZONGULDAK BÜLENT ECEVİT ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ.
- Özeren, E., Uçar, Z., & Duygulu, E. (2016). *Örgütlerde Cinsel Yönelim ve Transgender Sorunları*. Berlin: Springer.
- Öztürk, S. E. (2017). Gender and Media in Turkey Alternative Media: A Study on Kaos GL, Voice of the Turkish LGBTs. *Global Media Journal TR Edition*, s. 59-63.
- Paker, M. S. (2012). Psikolojik Açıdan Önyargı ve Ayrımcılık. *Ayrımcılık Çok Boyutlu Yaklaşımlar Dergisi*, s. 42.
- Purton, P. (2015, Mayıs 6). *LGBT eşitliği, diğerleri gibi bir sendika meselesidir*. ITUC: <https://www.equaltimes.org/lgbt-equality-is-a-trade-union?lang=en> adresinden alındı
- Quinnell , K. (2019, Ekim 29). *Amerikan Emek Federasyonu ve Endüstriyel Örgütler Kongresi (AFL-CIO)*. LGBT Tarih Ayı İlermeye Giden Yol: Pride At Work'ün Kuruluşu: <https://aflcio.org/2019/10/29/lgbt-history-month-pathway-progress-founding-pride-work> adresinden alındı
- Rütters, P. (2001). Inventory of the Archive of Social Democracy. *International Trade Union Organisations*, s. 19-25.

- Salman, F. (2007). *Hep Yenik Başlama Duygusu Türkiye’de Ayrımcılık Uygulamaları: Mağdurlar ve Uzmanlar Anlatıyor*. Ankara: Odak Ofset Matbaacılık.
- Selek, P. (2014). *Maskeler Süvariler Gacılar, Ülker Sokak: Bir Alt Kültürün Dışlanma Mekanı*. Ankara: Ayizi Yayınları.
- Semerci, M. (2022). TÜRKİYEDE LGBTİ+ ALANINA DAİR YAPILAN TEZ ÇALIŞMALARININ İÇERİK ANALİZİ YÖNTEMİYLE İNCELENMESİ. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Sever, M. (2011). Queer teori ekseninde LGBTİ hareketi ve feminizm. *Birikim Dergisi*, 308-309.
- Sosyal-İş. (2024, Eylül 4). Sosyal-İş Güncel: https://www.sosyal-is.org.tr/ilo_ile_c190_politika_belgesini_imzaladik.html adresinden alındı
- Steinbeck, J., Kleiner, K., & Skagg, S. (2015). The Impact of Attribution Theory on Information Technology Professionals’ Perceptions of Glass Ceilings Professionals’ Perceptions of Glass Ceilings. *Gender & Society*, s. 4-7.
- Strachan, G., Burgess, J., & Sullivan, A. (2004, Haziran 1). Affirmative action or managing diversity: What is the future of equal opportunity policies in organisations? *Women in Management Review*, s. 199.
- Şah, U. (2011). Türkiye’de ki Gençlerin Cinsel Yönelimlere İlişkin Sosyal Temsilleri. *Türk Psikoloji Yazıları*, s. 88-99.
- Şeker, B. (2013). *Başkaldıran Bedenler: Türkiye’de Transgender, Aktivizm ve Alt Kültürel Pratikler*. İstanbul: Metis Yayınevi.
- Şeyda , K. (2023). *Queer Kavramı*. https://www.academia.edu/5808440/Queer_Kuram adresinden alındı
- Tar, Y. (2023, Aralık 8). Çalışma Hayatında Ayrımcılık ve Ayrımcılığa Karşı Mücadele: Eşcinsellerin 1 Mayıs’taki İşini Sorgulamaktan

Heteroseksizme Karşı Mücadeleye. *Kaos GL Derneği Dergisi*, s. 5-10.

Tatar, V., & Güzel, S. (2023). BİRLEŞMİŞ MİLLETLER VE CİNSİYET POLİTİKALARI. UNITED NATIONS AND GENDER POLITICS.

Terzioğlu, A., & Aksöz, F. (2022, Ocak). Çalışma Hayatında Cinsiyet Ayrımcılığı ve Türk İş Hukukunda Kadınları Korumaya Yönelik Düzenlemeler. *Çalışma ve Toplum*, s. 273.

Tokol, A. (2013). *Uluslararası Sosyal Politika*. Bursa: Dora Yayıncılık.

Toksöz, G., & Erdoğan, S. (1998). *Sendikacı Kadın Kimliği*. Ankara: İmge Kitabevi Yayınları.

Tuc. (2021a, Temmuz 19). *İşçi Sendikası Konfederasyonu*. <https://www.tuc.org.uk/news/union-leaders-warn-government-not-ignore-workplace-discrimination-and-harassment-against-lgbt> adresinden alındı

Tuc. (2021b, Temmuz 19). *İşçi Sendikası Konfederasyonu*. <https://www.tuc.org.uk/news/union-leaders-warn-government-not-ignore-workplace-discrimination-and-harassment-against-lgbt> adresinden alındı

Tuc. (2021c, Temmuz 19). *İşçi Sendikası Konfederasyonu*. <https://www.tuc.org.uk/news/union-leaders-warn-government-not-ignore-workplace-discrimination-and-harassment-against-lgbt> adresinden alındı

Tuc. (2023a, Haziran 29). <https://www.tuc.org.uk/news/homophobia-biphobia-and-transphobia-still-alive-and-well-uk-workplaces-tuc-report> adresinden alındı

Tuc. (2023b, Haziran 29). *İşçi Sendikası Konfederasyonu*. <https://www.tuc.org.uk/news/homophobia-biphobia-and-transphobia-still-alive-and-well-uk-workplaces-tuc-report> adresinden alındı

- Tuc. (2023c, Haziran 29). *İşçi Sendikası Konfederasyonu*. <https://www.tuc.org.uk/news/homophobia-biphobia-and-transphobia-still-alive-and-well-uk-workplaces-tuc-report> adresinden alındı
- Tuc. (2024, Aralık). *İşçi Sendikaları Konfederasyonu*: <https://tuc.org.uk/about-tuc/our-history> adresinden alındı
- Tuc. (2024a, Ağustos 28). *İşçi Sendikaları Konfederasyonu*. <https://www.tuc.org.uk/news/half-lgbt-workers-have-been-bullied-or-harassed-work-new-tuc-poll> adresinden alındı
- Tuc. (2024b, Ağustos 28). *İşçi Sendikaları Konfederasyonu*. <https://www.tuc.org.uk/news/half-lgbt-workers-have-been-bullied-or-harassed-work-new-tuc-poll> adresinden alındı
- Tuncay, A. C. (2011). *İrk ve Etnik Köken*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Turpçu, M. (2004). Avrupa Birliği Hukukunda İşyerinde Ayrımcılık. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Türköne, M. (1995). *Eski Türk Toplumunun Cinsiyet Kültürü*. Ankara: Ark Yayınevi.
- Uğurlu, D. (2016). Kadının Namus Algısı, İş Yeri Saldırganlığı ve İş Yeriindeki Kadına Yönelik Ayrımcılık Arasındaki İlişkiler. *Yüksek Lisans Tezi*. Bolu: Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ulutaş, Ü. Ç., & Pala, H. Z. (2012). *Sendikalarda Kadın Sesi: Türkiye’de Sendikalar*. İstanbul: Petrol İş Yayıncısı.
- Urhan, B. (2014). *Sendikasız Kadınlar, Kadınsız Sendikalar*. İstanbul: Kadav Yayınları.
- Urhan, V. (2016). Siyaset Felsefesinde Adalet, Eşitlik, Özgürlük. *Kayı Uludağ Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Felsefe Dergisi*, s. 109-111.

- Üşür, S. S. (2003). Kadın-Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim, Çalışma Yaşamı ve Siyaset. *Siyasal Süreçlere Katılımda Kadın-Erkek Eşitliği*. İstanbul: TÜSİAD Yayın No: 2000- 12/290.
- Weichselbaumer , D. (2003). Sexual Orientation Discrimination in Hiring. *Labour Economics*.
- Yeğen, M. (2000). Sendikalar ve Kadın Sorunu: Kurumsal Gelenekler ve Cari Zihniyetler. *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi*, s. 34-39.
- Yıldız, B. G. (2008). İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu. *Doktora Tezi*. Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yılmaz, G. (2020). Türkiye'nin Avrupalılaşması ve LGBTİ hakları. *Ankara Avrupa Çalışmaları Dergisi* , s. 301-325.
- Yılmaz, V. (2014). *Yeni anayasa sürecinde LGBTİ hakları hareketi'nin eşit yurttaşlık mücadelesi: Çoğunlukçu demokrasiye karşı anayasal demokrasi*. İstanbul: Hiperlink Yayınları.
- Yoğun, E. (2008). Kadınların Cam Tavanı Aşma Stratejileri: Büyük Ölçekli Türk İşletmelerinde Bir İnceleme. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı.