



TÜRKİYE SENDİKAL HAREKETİ İÇİNDE CİNSEL YÖNELİM VE CİNSİYET KİMLİĞİ TEMELLİ AYRIMCILIKLA MÜCADELE ÜZERİNE

Ceyhan GÜLER

Uludağ Üniv. İktisadi ve İdari Bilimler Fak.
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

Özet

Bu çalışma, sendikal hareket içinde cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayrımcılıkla mücadele politikaları ve stratejileri üzerine yoğunlaşmaktadır. Gerçekleştirilen alan araştırması aracılığıyla Türkiye sendikal hareketi içinde cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayrımcılıkla mücadelenin görünürlüğü sorgulanmaktadır. Bu sorgulama süreci yarı yapılandırılmış görüşmeler aracılığıyla somutlaştırılmaya çalışılmıştır. Ayrıca sendika web sitelerinden elektronik veri toplama tekniğiyle konuya ilişkin sendikal faaliyet ve belgeler de taranmıştır. Sendikal politikalarda LGBTİ görünürlüğü, sendika tüzük ve belgeleri ile toplu iş sözleşmesi metinlerinde cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayrımcılıkla mücadele, LGBTİ mücadelesinin sendika yayınları, internet siteleri ve sosyal medya hesaplarında ne ölçüde yer bulduğu, LGBTİ üyelerin sendika komite ve komisyonları aracılığıyla temsili, sendika eğitim ve farkındalık faaliyetlerinde cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği ve sendikaların diğer LGBTİ örgütlerle oluşturdukları dayanışma ağları çalışmada tartışmaya açılan konular arasındadır. Çalışma sonucunda cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayrımcılıkla mücadelenin Türkiye’de çok az sayıda sendika tarafından son derece sınırlı faaliyetlerle yürütölmeye çalışıldığı tespit edilmiştir.

Anahtar sözcükler: Ayrımcılık, eşitlik, sendikal hareket, cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği

On the Struggle by Turkish Trade Union Movement against the Discrimination Based on Sexual Orientation and Gender Identity Abstract

This study focuses on the policies and strategies of the trade union movement to combat the discrimination based on sexual orientation and gender identity. The visibility of the struggle by the Turkish trade union movement against the discrimination based on sexual orientation and gender identity is examined through the field research. This examination was tried to be embodied through semi-structured interviews. Besides, the trade unions’ activities and documents related to this topic were also searched on their web sites using electronic data collection technique. LGBTI visibility in trade unions’ policies, combating the discrimination based on sexual orientation and gender identity in the guidelines and documents of the trade unions and the texts of the collective agreements, the level of the coverage LGBTI struggle gets on trade unions’ publications, web sites and social media accounts, the representation of LGBTI members through the committees and commissions of the trade unions, sexual orientation and gender identity in the trade unions’ training and awareness activities and the solidarity networks formed of the trade unions and other LGBTI organizations were among the topics discussed in this study. As a result of the study, it was determined that the struggle against the discrimination based on sexual



orientation and gender identity is being carried out in Turkey by very few number of trade unions, by way of extremely limited activities.

Key words: Discrimination, equality, trade union movement, sexual orientation and gender identity.

Giriş

Cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayrımcılık, diğer tüm ayrımcılık türlerinde olduğu gibi temel insan haklarını derinden zedeleyen bir yapıya sahiptir. Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Transgender ve İnterseks (LGBTİ) bireylerin toplumun her alanında karşı karşıya kaldıkları ayrımcı muameleler, hak ve fırsatlara erişimde eşitliği ortadan kaldırmaktadır. LGBTİ bireyler karşılaştıkları ayrımcı muameleler nedeniyle yaşam, sağlık, eğitim, sosyal güvenlik, barınma hakları başta olmak üzere birçok hak ihlaline maruz bırakılmaktadırlar. Ayrıca çalışma yaşamında karşılaşılan cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayrımcılık uygulamaları ise çalışma hakkının ihlaline neden olmaktadır. Çalışma hakkının diğer tüm sosyal insan haklarıyla doğrudan ve dolaylı ilişkisi bakımından bu hakkın ihlali, diğer hakların kullanılmasında da son derece olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Dolayısıyla cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayrımcılıkla mücadele ve bu mücadelede başvurulacak yöntemler, üzerinde önemle durulması gereken konular arasındadır. Bu çalışmada, belirtilen niyet temelinde cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayrımcılıkla mücadelede sendikaların üstlenmeleri gereken roller, geliştirilmesi önerilen sendikal politikalar ve stratejiler üzerinde durulmuştur. Sendikal mücadelenin hem işyerinde bütüncül bir eşitliğin kurulması yoluyla çalışma hakkının kullanılmasındaki etkisi hem de bizzat sendikalar tarafından uygulanan politikalar ve stratejiler doğrultusunda bütüncül bir temsil ve örgütlenme hakkının kullanılmasındaki rolü, çalışma içerisinde tartışmaya açılan konular arasındadır. Dolayısıyla LGBTİ bireylerin çalışma hayatında karşılaştıkları heteroseksist ve homofobik yaklaşımlarla, sendikalar içinde mevcut olan heteronormatif anlayış bu çalışma içinde bir arada değerlendirilmiştir. Gerçekleştirilen derinlemesine görüşmeler ve doküman inceleme yöntemleriyle ise Türkiye sendikal hareketi içinde cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayrımcılıkla mücadelenin görünürlüğü sorgulanmıştır.

Gereç ve Yöntem

Bu çalışmada niteliksel veri toplama yöntemlerinden yarı yapılandırılmış derinlemesine görüşme tekniği ile daha kapsamlı ve zengin bir çıkarım sağlanabilmesi için belge inceleme yöntemine yer verilmiştir. Bu doğrultuda katılımcılara yarı yapılandırılmış sorular yöneltilerek konuya ilişkin görüşleri elde edilmeye çalışılmıştır. Çalışmada sendikaların cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğine ilişkin tutum ve faaliyetleri incelenmiştir. Dolayısıyla sendikalar tarafından ortaya konulan duyarlılık ve LGBTİ bireylerin sendikalar içindeki görünürlüğü tespit edilmeye çalışılmıştır. Bahsedilen duyarlılık ve görünürlüğü etkilediği düşünülen sendikal stratejiler, politikalar ve faaliyetler ise bu paralelde ele alınmıştır. Belge inceleme yöntemlerinden elektronik veri toplama tekniğiyle ise sendikaların konuya ilişkin kurumsal çıktıları değerlendirilmiştir (1). Derinlemesine görüşmeler İstanbul ve Ankara'da gerçekleştirilmiş olup, görüşülen kişilerin seçiminde katılımcıların LGBTİ eşitliğine önem veren, bu doğrultuda çalışma yapan sendika yöneticileri ve aktivistler olmasına dikkat edilmiştir. Ayrıca konunun LGBTİ hareketi açısından daha rasyonel bir zeminde değerlendirilebilmesi, eksiklerin ve beklentilerin daha net ortaya konulabilmesi için LGBTİ örgüt temsilcileriyle de görüşülmüştür.

Araştırma kapsamında toplam 9 kişi ile görüşme gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların yedisi sendika temsilcilerinden, ikisi ise LGBTİ örgüt temsilcilerinden oluşmuştur. Katılımcılar; KESK Eğitim-Sen Genel Merkez Kadın Sekreteri, KESK Eğitim-Sen İstanbul 3 no'lu Şube LGBTİ Komisyonu üyesi, KESK Eğitim-Sen İstanbul 3 no'lu Şube Kadın Sekreteri, KESK Sağlık ve Sosyal Hizmet Emekçileri Sendikası (SES) Genel Merkez Kadın Sekreteri, Bağımsız Ev İşçileri Dayanışma Sendikası (Evid-Sen) Genel Başkanı, Türk-İş Türkiye Gazeteciler Sendikası (TGS) Kadın ve LGBTİ Komisyonu üyesi, DİSK Basın-İş Genel Sekreteri, KaosGL Sendika Çalışma Grubu üyesi ve KaosGL Eğitim Grubu üyesinden oluşan sendika ve dernek temsilcileridir. Katılımcıların belirlenmesinde LGBTİ görünürlüğüne dair sınırlı da olsa faaliyet ve etkinliği bulunan sendikaların temsilcilerine yönelinmiştir. Böylece Türkiye'de konuyla ilgili politika geliştiren sınırlı sayıda sendika ve bu sendikalar tarafından gerçekleştirilen faaliyetler tespit edilmiştir. Dolayısıyla cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğine dair herhangi bir politika ve



faaliyet geliştirmeyen sendikalarla iletişime geçilmiştir. Görüşmeler katılımcılardan izin alınmak suretiyle ses kaydı eşliğinde gerçekleştirilmiştir. Her görüşme ortalama bir saat sürmüştür. Katılımcılara eğitim seviyeleri sorulduğunda 5 kişinin lisans, 2 kişinin yüksek lisans, 1 kişinin lise, 1 kişinin yüksek okul mezunu olduğu görülmüştür.

Çalışmada özellikle sendikal politikalarda LGBTİ görünürlüğü, sendika tüzük ve belgelerinde cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği, sendika yayınları, internet siteleri ve sosyal medya hesaplarında LGBTİ görünürlüğü, LGBTİ üyelerin sendika komite ve komisyonları aracılığıyla temsili, eğitim ve farkındalık faaliyetleri, toplu iş sözleşmelerinde cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği ve diğer LGBTİ örgütlerle dayanışma ağı başlıkları üzerinde durulmuştur. İlgili başlıklar Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC) tarafından 2008 yılında gerçekleştirilen Eşitliğin Genişletilmesi (Extending Equality) konulu konferans raporu dikkate alınarak belirlenmiştir. Elektronik veri toplama tekniği aracılığıyla ise sendikaların ve LGBTİ örgütlerin web sayfaları ile sosyal medya hesapları detaylı bir şekilde taranmış, sendika tüzükleri, sendikalar tarafından imzalanan toplu iş sözleşmeleri ve sendikaların genel kurul kararları incelenmiştir. Ayrıca sendikalar tarafından LGBTİ eşitliğine yönelik gerçekleştirilen faaliyet ve politikalar belirlenmeye çalışılmıştır.

Çalışmanın Arka Planı

Çalışmanın bu bölümünde sendikal hareketin nasıl bir eşitlik arayışı içerisinde olması gerektiği tartışılmıştır. Bu doğrultuda öncelikli olarak eşitlik, adalet ve özgürlük ilişkisi hem kavramsal hem de felsefi boyutlarıyla çalışmanın konusu çerçevesinde ele alınmıştır. Sonrasında ise adalet temelli bir eşitlik arayışında cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayrımcılıkla mücadelenin önemi vurgulanırken, sendikaların bu mücadele içindeki yerlerinin görünür kılınması hedeflenmiştir. Son olarak ise cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayrımcılıkla mücadelede sendikalar tarafından uygulanabilecek sendikal politikalar ve stratejilere değinilmiştir.

Eşitlik Adalet Özgürlük İlişkisi

Bu çalışma bağlamında bir eşitlik tartışması içinde öncelikli olarak ele alınması gereken konulardan birisi eşitlik, adalet ve özgürlük ilişkisinin kurulması olacaktır. Eşitlik kavramı her ne kadar

aynılık ve özdeşlik ile ilişkilendirilerek kullanılabilse de özellikle toplumsal olanın açıklanmasında adalet temelli bir eşitlik tartışmasının ön plana çıktığı görülmektedir (2). Dolayısıyla adil bir toplum düşüncesinin temeli, toplumun bütün fertlerinin çıkar ve külfetlerde hak edilen üzerinden, hak ettiği davranış biçimi ile karşılaşmaları doğrultusunda kurulabilir. Kısacası adalet temelli bir toplumun oluşumu, toplumu oluşturan bireylerin sadece insan olmalarından dolayı hiçbir ayırım yapılmaksızın, insan onur ve haysiyetine uygun, eşit işlem ve olanaklara sahip olmaları ile mümkündür. Bu doğrultuda oluşturulan bir eşitlik algısı ise hak tanırılık ve herkese hak edilenin verilmesi temeline dayanan adalet olgusuyla doğrudan temas halinde bir nitelik sergilemektedir (3,4). Bahsedilen zeminde bir adalet vurgusu, her bireyin hiçbir ayırım yapılmaksızın toplumsal yaşam içinde eşit fırsatlara sahip olmalarını ifade etmektedir (5). Dolayısıyla eşitlik tanımının adalet çerçevesinde kurulması, aynılık ve özdeşlik içine sıkışmış bir tahayyülün ötesinde adalet düşüncesiyle güçlendirilmiş ve her bireye hak temelli bir anlayışla fırsatlarda eşitliği mümkün kılacaktır. Bu yönlü bir bakış açısı ise aynı zamanda çeşitlilik ve farklılıkları içinde eritmeksizin, kapsayıcı bir eşitlik anlayışının oluşmasını sağlayacaktır.

Bu çalışmanın konusu dâhilinde adalet temelli eşitlik anlayışının özgürlükle olan ilişkisi de üzerinde durulması gereken önemli konular arasındadır. Yukarıda bahsedilen şekilde bir eşitliğin sağlanabilmesi öncelikli olarak temel özgürlüklerin varlığıyla mümkündür. Belirtmek gerekir ki özgürlük ile eşitlik arasında sıkı bir ilişki bulunmaktadır. Şöyle ki hak arama özgürlüğü, ifade özgürlüğü gibi temel alanların yok sayıldığı bir ortamda adalet temelli eşitlik arayışının da zarar göreceği kuşkusuzdur. Dolayısıyla özgürlüğün eşitlik istemini teşvik eden bir yönün olduğunu söylemek yerinde olacaktır (3). Bu nedenle temel hak ve özgürlüklerin kullanılmasında meydana gelecek olan her türlü aksama, adalet temelli eşitlik anlayışına da doğrudan zarar verecektir. Kısacası düşünce özgürlüğü, ifade özgürlüğü, inanç özgürlüğü gibi temel özgürlük alanlarının kısıtlandığı bir ortamda ortaya konulan eşitlik arayışı eksik kalacaktır.

Yukarıda bahsedilen eşitlik, adalet ve özgürlük ilişkisi temelinde bir değerlendirme yapıldığında birbirine doğrudan bağlı hak ve özgürlük alanlarının



kısıtlanması bireysel ve toplumsal anlamda bir eşitsizliğin oluşmasına da neden olmaktadır. Daha açık bir ifade ile bu değer yargılarının birbiriyle çelişecek şekilde uygulanması ayrımcı muameleleri ortaya çıkaracaktır. Belirtmek gerekir ki ayrımcı eylem her daim kişinin özgürlüğünü, eşitliğini ve hakkını hedef alan ve kişinin mensubiyetine göre mağduriyet yaratan bir eylemdir. 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 muameleye maruz bırakılmasıdır.(3) Dolayısıyla eşitlik meselesi bir toplumda herhangi bir hak konusunda dezavantajlı bireylere özgürlük ve adaleti eşit şekilde sağladığı sürece ayrımcı eylem veya işlemin gerçekleşmesini engellemektedir. Bu doğrultuda sebebi ve hedefi ne olursa olsun her türlü ayrımcı eylemle mücadele, hak ve adalet temelli bir eşitlik arayışının temel unsurları arasındadır.

Çalışma Yaşamında Cinsel Yönelim ve Cinsiyet Kimliği Temelli Ayrımcılık

Cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayrımcılıkla mücadele de diğer ayrımcılık türlerinde olduğu gibi yukarıdaki başlıkta ortaya konulan niyet temelinde değerlendirilmelidir. Kısacası cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli her türlü ayrımcı muamele aynı zamanda hak ve adalet temelli eşitlik arayışını olumsuz etkilemektedir. Belirtmek gerekir ki LGBTİ bireyler toplumun birçok alanında cinsel yönelimleri ve cinsiyet kimlikleri nedeniyle farklı ayrımcı muamelelere maruz kalabilmektedir. Bu tür ayrımcı muameleler çalışma hayatı içinde de sıklıkla karşılaşılan bir niteliğe sahiptir. Dolayısıyla çalışma hayatında cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayrımcılıkla mücadele, adalet temelli eşitlik arayışı noktasında son derece önemlidir. Eşitlik arayışının bir tarafı ve ayrımcılıkla mücadelede önemli bir unsur olarak sendikalarca ortaya konulan faaliyetler, politikalar ve stratejiler ise bu doğrultuda ayrıca tartışılması gereken konular arasındadır.

Cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayrımcılık her şeyin ötesinde çalışma hakkını zedeleyen bir yapıdadır. Dolayısıyla bu başlık altında çalışma

hakkına da değinmek faydalı olacaktır. Şöyle ki çalışma hakkının tam olarak mevcudiyeti diğer tüm insan haklarından faydalanmayı da kolaylaştıracağı gibi tersi bir durum ise bu haklardan yararlanmayı doğrudan veya dolaylı olarak olumsuz etkilemektedir (6). Bu nedenle çalışma yaşamı içinde gerçekleşecek her türlü ayrımcı muamele, bir sosyal insan hakkı olarak çalışma hakkına zarar vermektedir. LGBTİ bireylerin çalışma yaşamında karşılaştıkları ayrımcı muamelelerin bu doğrultuda bir bakış açısıyla tartışılması son derece anlamlı ve önemlidir.

LGBTİ bireyler, çalışma yaşamı içerisinde; iş arama, işe girme, çalışılan süre boyunca ve işten ayrılma süreçlerinde, yükselme ve ücret politikalarında çeşitli ayrımcı muamelelerle karşı karşıya kalabilmektedirler. Dışlama, mobbing, taciz, homofobi, transfobi çalışma yaşamı içinde LGBTİ bireylerin sıklıkla karşı karşıya kaldıkları muameleler arasındadır. Ayrıca LGBTİ bireylerin açık kimlikli olup olmamaları doğrultusunda karşı karşıya kalınan ayrımcı muamelelerin türü ve şiddeti de değişebilmektedir. Bu bağlamda, karşı karşıya kalınan ayrımcı muameleler, açık kimlikli bireylerde doğrudan ayrımcılık şeklinde daha açık ve daha sert olabilirken, kimliğini açıklamamış LGBTİ bireyler genellikle dolaylı ayrımcılık türleriyle karşılaşabilmektedirler (3,7-11). LGBTİ bireylerin çalışma yaşamında karşı karşıya kaldıkları ayrımcı muameleleri tek bir boyutla değerlendirmek de kimi zaman yetersiz kalmaktadır. Şöyle ki trans bireylerle, gey ve lezbiyen bireyler arasında da temel insan hakları bağlamında ve bu haklara erişimde eşitlik hususunda belirli farklılıklar oluşabildiği dile getirilen sorunlar arasındadır. Dolayısıyla özellikle trans bireyler özelinde çok daha yoğun bir baskı ve ötekileştirmenin söz konusu olduğuna dikkat çekilmektedir. Trans bireylerin, eğitim ve sağlık gibi temel haklara erişimde yaşadıkları sorunların çalışma yaşamına girişte de temel bir problem olarak karşılarına çıktığı vurgulanan konular arasındadır (12). Ayrıca özellikle lezbiyen, gey ve biseksüel bireyler kimliklerini gizleme yoluyla doğrudan ayrımcı uygulamalardan kendilerini koruyabilseler de trans bireyler görünürlükleri nedeniyle toplumun her alanında olduğu gibi çalışma yaşamında da doğrudan ayrımcı politikaların ve uygulamaların hedefi olmaktadır (10). Bu nedenle, LGBTİ bireylerin çalışma yaşamı içinde karşılaştıkları ayrımcı muamelelerin



hedefi ve şiddeti anlamında kendi içinde de çeşitlilik gösterebileceğini vurgulamak yerinde olacaktır.

LGBTİ Hakları Sendikal Haklardır

Bir önceki başlıkta bahsedilen doğrultuda LGBTİ bireylerin, çalışma yaşamı içinde karşılaştıkları ayrımcı muamelelerle mücadelede sendikaların önemli bir yere sahip oldukları tartışmasızdır. Çünkü eşitlik arayışı sendikaların temel gündem maddeleri arasında yer almakta, her türlü ayrımcılıkla mücadele önemli sendikal faaliyetler arasında sayılmaktadır (13). Kısacası sendikal hareket hem çalışma yaşamında hem de toplumda ortaya çıkan eşitsizliklerle sınıf bağlamında bir mücadele ağı örülmesi anlamında son derece önemli roller üstlenmektedir. Ayrıca konu cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayrımcılık özelinde ele alındığında ise sendikal hareketin, kimlik mücadelelerinin kitleselleşmesi ve politikleşmesine de katkı sunması beklenmektedir (14). Dolayısıyla tüm kimlikleri, çeşitlilikleri ve dezavantajlı grupları kapsayan bir sendikal anlayış, işçi sınıfını ayırıştırılmaksızın ve bölmeksizin bir mücadele zemininin oluşturulması açısından da son derece önemlidir (15,16). Dolayısıyla bu çalışmada, cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayrımcılıkla mücadele ile sendikal hareket ilişkisi bu çift yönlü etkileşim içinde tartışılmaktadır. Sendikalar hem işyerlerinde eşitliğin örgütlenmesi ve ayrımcılıkla mücadele anlamında son derece önemli örgütler olarak karşımıza çıkarken hem de LGBTİ bireylerin sendikalar içinde temsili anlamında ayrımcılık uygulamalarını kendi dinamikleri içinde tartışması gereken bir taraf olarak konumlanmaktadır. Bu nedenle sendikaların, LGBTİ bireylerin hak ve çıkarının çalışma yaşamı içinde korunmasına yönelik stratejileri ve politikaları ile LGBTİ bireylerin sendikal işleyişte; karar mekanizmalarında, politika oluşturma süreçlerinde, üye profilleri içinde ve diğer tüm alanlarda ne ölçüde temsil şansı bulabildikleri birlikte tartışılması gereken bir konudur.

LGBTİ haklarına ilişkin sendikal faaliyet ve politikalar, düzeyleri ve yoğunluğu farklı olmakla birlikte birçok ülkede farklı sendikalarca uygulanmaktadır. Bu doğrultuda sınırlı olumlu örnek ve iyi politikalara ulaşmak mümkündür. Sendikaların, LGBTİ haklarını sendikal haklar içine dâhil edebilmeleri adına her şeyden önce işyerlerinde ve sendikalarda konuya ilişkin farkındalığın artırılmasına yönelik politikalar oluşturulması sağlanmaktadır (17,18). Uluslararası birçok sendika örgütsel işleyişleri içinde eşitlik tanımlarına bu yönde

bir eğilim yerleştirmişlerdir. Ayrıca bu doğrultuda gerçekleşecek bir gelişimin düzenlenen eğitim ve farkındalık çalışmalarıyla çok daha etkin bir şekilde oluşturulabileceği de altı çizilen unsurlar arasında yer almıştır (19-21). Sendika kongre ve konferanslarında LGBTİ hakları konusunda kararlar alınması, sendika tüzüklerinde LGBTİ haklarının koruma altına alınması da farklı ülkelerden sendikalarda ve uluslararası sendikal yapılarda dikkat çeken olumlu uygulamalar arasındadır (21, 22).

LGBTİ haklarına yönelik düzenlemelerin toplu pazarlık konusu haline getirilmesi ise bir diğer önemli konu başlığı olarak dikkat çekmiştir. Belirtmek gerekir ki özellikle oluşturulmuş iyi örneklerin model olarak kullanılması, sürecin daha etkin işletilebilmesi açısından son derece önemlidir. Sendikalarda LGBTİ komisyonları ve kurullarının oluşturulması da LGBTİ işçilerin sendikalarda daha etkin temsil edilebilmeleri, işyerlerinde daha etkin eşitlik politikalarının geliştirilebilmesi açısından anlamlı bulunmuş, bu doğrultuda da birçok örnek oluşturulmuştur. Sendikalara ait web siteleri ve sosyal medya hesaplarında LGBTİ işçilere bir alan ayrılması ve LGBTİ sorunlarının bu alanlarda tartışılmasının sağlanması da konuya ilişkin önemli sendikal faaliyetler arasında yer almıştır. Ayrıca son derece sınırlı olmasına rağmen Onur Haftası, Homofobiyle Mücadele Günü gibi çeşitli LGBTİ etkinliklerine sendikaların katılım sağlaması ve LGBTİ örgütlerle az sayıda sendika arasında dayanışma ağlarının oluşturulması LGBTİ hareket ile sendikal hareket arasındaki diyalogun geliştirilmesi adına gerçekleştirilen faaliyetler arasındadır (21,23-26).

Bulgular ve Tartışma

Çalışmanın bu bölümünde, gerçekleştirilen derinlemesine görüşmeler sonucunda ulaşılan verilerin yorumlanmasıyla elde edilen bulgular paylaşılmaya çalışılmıştır. Ayrıca sendika web sitelerinden elektronik veri toplama tekniğiyle konuya ilişkin sendikal faaliyet ve belgeler de taranmıştır. Elde edilen bu bilgiler, bulguların oluşturulmasında diğer unsurlarla ilişkilendirilerek anlamlandırılmıştır.

Sendikal Politikalarda LGBTİ Görünürlüğü

Türkiye’de sendikalar her ne kadar tam anlamıyla cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğini temel politika konuları arasına almamışlarsa da sendikal hareket içinde bazı yetersiz ama olumlu örneklerin



mevcut olduğunu belirtmek gerekir (27). Ancak konuya ilişkin geliştirilen politikaların belirli sendikalar ve işkolları ile sınırlı kaldığı görülmektedir. Gerçekleştirilen görüşmeler sırasında bu duruma ilişkin birçok farklı neden ortaya koyulmuştur. Geleneksel işkollarında LGBTİ mücadelesinin örgütlenme ihtimalinin işkolunun yapısal ve işçi profili açısından heteronormatif özellik sergilemesi nedeniyle düşük olduğu katılımcılar tarafından sıklıkla dile getirilmiştir. Bu tür işkollarında sadece sendikalar açısından değil LGBTİ örgütler açısından da bir örgütlenme zorluğu olduğu belirtilmiştir. Ayrıca geleneksel işkollarında erkek işçi sayısının fazla olması, LGBTİ mücadelesinin görünürlüğü açısından olumsuz bir etmen olarak gösterilmiştir. Konuya ilişkin hassasiyetlerin basın ve yayın, eğitim, sağlık gibi işkollarında daha görünür olmasında bu işkollarındaki kadın işçi sayısının fazlalığı ve kadın mücadelesinin gelişmiş olmasının etkili olduğu vurgulanmıştır. Bununla birlikte belirtilen işkollarında eğitim seviyesinin yüksek olması da mücadelenin daha kolay örgütlenmesi açısından bir avantaj olarak belirtilmiştir.

“Metal işkolu, taşıma işkolu gibi sektörler çok erkek sektörler, erkeklik üzerine oluşuyor. Bir de kamu sektöründe şey var tabii, yaptığım iş çok toplumsal, fabrikada çalışmak da çok toplumsal ama diğeri daha kamuya açık, kadınların yoğun olduğu bir yer... Dolayısıyla fabrikadaki işçiye göre örgütlenmek daha kolay. Yaptığım iş, zaman, üyeler örgütlenmeyi etkiliyor... Bir de tabii sektörde eğitim seviyesi de yüksek, üniversite mezunu sayısı fazla dolayısıyla LGBTİ hareketi kabullenmesi daha kolay oluyor. Çok sımsal bir şey ama eğitim durumu da bu durumu etkiliyor maalesef.” (28.02.2017 tarihli görüşme, Eğitim-Sen İstanbul 3 no’lu Şube Kadın Sekreteri).

Ayrıca işkolundaki işçi profiliyle bağlantılı olarak sendikaların üye profillerinin de LGBTİ hareketin örgütlenmesinde önemli bir unsur olduğu vurgulanmıştır. Özellikle geleneksel işkollarında örgütlü sendikaların konuya ilişkin hassasiyetleri olsa dahi üye profili yoğun olarak heteroseksist bakış açısına sahip olduğu için bu alanda sendikal politikalar üretmedikleri üzerinde durulmuştur. Geleneksel işkollarında örgütlü sendikaların üye tabanına bu politikaların açıklanması noktasında zorlanacakları kaygısı da belirtilen durumun en önemli nedenleri arasında gösterilmiştir.

“Bizimki gibi sendikalarda bu sorun olmaz çünkü küçük hizmet sektöründe ve zaten entelektüel işçilik yapan insanlar için geçerli. Ama bu belli bir işkolunda ya da metal işkolu gibi gerçek anlamda üretimde olan etkili işkollarında örgütlenen sendikalar için çok fantastik bir şey. Hiçbir sendika yönetiminin kendine muhalifim diyenler dâhil buna yanaşacağını düşünmüyorum... Çünkü üye tabanlarına bunu izah edemeyeceklerini düşünürler...” (28.02.2017 tarihli görüşme, Basın-İş Genel Sekreteri).

Cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğine dayalı ayrımcılıkla mücadelede sendikaların sadece üye profili ve üye tabanına durumu kabullendirme anlamında değil, ülkenin mevcut politik durumu, çalışma yaşamına yönelik farklı sorunlara öncelik verilmesi, sendikal örgütlenmede yaşanan zorluklar ve sendika şubelerinin bulunduğu iller anlamında da farklılık gösterebildiği görülmüştür. Belirli illerde LGBTİ'lere yönelik politikaların daha kolay geliştirilebilmesine rağmen bazı illerde ise bu tarz bir örgütlenmenin çeşitli riskler barındırabileceği üzerinde durulmuştur. Ancak LGBTİ örgüt temsilcileri ise bu durumun daha genel daha kapsayıcı söylem ve politikalarla önüne geçilmesi gerektiğinin altını çizmişlerdir.

“Yani hani mesela sendikaya çeşitli şekilde saldırıların veya baskının olduğu bir dönemde belli bazı şeyleri hayata geçirmek... Ne bileyim üye sayısının kaybı gibi meseleler dolayısıyla ilk başta anlamlı görülebilir. Ama sürekli olarak böyle bir pozisyonda durmanın kendisi orta ve uzun vadede neyi kaybettirir... Demek istediğim bunu Konya’da anlatmanın da bir yolu vardır mutlaka... LGBTİ meselesine dair de bir şeyler yapılabilir.” (10 Mart 2017 tarihli görüşme, KaosGL Sendika Çalışma Grubu Üyesi).

LGBTİ'lere yönelik politika oluşturma yönünde gelecek olan önerilere sendikalarının açık olduğunu belirten katılımcılardan bazıları ise alttan bir basıncın da gerekliliği üzerinde durmuşlardır. Belirli dönemlerde LGBTİ üyelerin veya örgütlerin çeşitli çalışmalar veya politikalar hayata geçirilmesi için sendikalara baskı yapmaları gerektiği vurgulanmıştır. Ancak bunun sendikaların mevcut ataletlerinden kaynaklanan bir gereklilik olduğunun asıl gerekliliğin sendikaların hak mücadelesinde ön açıcı aktörler olarak yer alması gerektiğinin de altı ayrıca çizilmiştir.



“...Gizli kimliğiyle yaşayan bir LGBTİ’ye ben öyle bir güvence vermeliyim ki kendisinin ayrımcılığa uğramayacağı, kendisinin ayrımcılığa uğradığı zaman benim onun yanında olacağım, benim homofobik ve transfobik olmadığım ile ilgili ona öyle bir güvence vermeliyim ki ancak öyle kendini açıktan ifade edebilsin. Diğer türlü sorumluluğu kendi üzerinden atıp karşı tarafa yüklemek oluyor. Senin için her şeyi yapabilirim ama bunu sen istemiyorsuna gelir bu. Ya da şöyle başına gelen her şeyi hak ediyorsun çünkü itiraz etmiyorsun demektir bu... Onun için tekrar söylüyorum politika öznelilerinin bu işin ön açıcı unsurları olarak kendini konumlandırması gerekiyor...” (09.03.2017 tarihli görüşme, Eğitim-Sen Genel Merkez Kadın Sekreteri).

Bahsedilen tüm engeller, eksiklikler ve zorluklara rağmen sendikaların LGBTİ’lere yönelik kapsayıcı politikalar üretmesi gerektiği önemle üzerinde durulan konular arasında yer almıştır. LGBTİ bireylerin toplumun her alanında olduğu gibi çalışma yaşamı içerisinde de karşı karşıya kaldığı ayrımcı muamelelerle mücadele, bu alanda sendikal politikalar üretilmesi gerektiğinin en önemli nedenleri arasında gösterilmiştir. Ayrıca LGBTİ bireylerin örgütlenmede yaşadıkları sorunlar vurgulanarak sendikalar tarafından geliştirilecek kapsayıcı politikaların öneminin altı çizilmiştir. Dolayısıyla cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayrımcılıkla mücadelede nasıl bir sendikal strateji ve sendikal anlayış geliştirilmesi gerektiği üzerinde durulmuştur.

“Farklılıkları içinde eritmeyen, herkesin kendi kimliğiyle kendi varlığıyla var olabileceği, kendi sesiyle sözleriyle var olabileceği, eşit haklara sahip olduğu bir durum hali. Bizim sendikamız da böyle bakıyor. Bu tabii hepimiz eşitiz erkek kadın fark etmez noktasına getirebiliyor özellikle geleneksel sendikacılık anlayışında. Bu da doğru değil, bir eşitsizlik var ve siz bunun mücadelesini vermezseniz veya pozitif ayrımcı tedbirler uygulamazsanız bu eşitsizlik devam eder, meşrulaştırmış olursunuz. Bizim eşitlikten anladığımız böyle bir şey değil. Sendikamız bu yaklaşımdan hareketle kadınlara LGBTİ’lere, engelli bireylere, çocuk ve genç işçilere dezavantajlı kesimlere yönelik pozitif ayrımcılık tedbirlerine önem veriyor...” (27 Şubat 2017 tarihli görüşme, TGS Kadın ve LGBTİ Komisyonu Üyesi).

“Zaten açık olduğumda işimi kaybetme, toplumsal statümü kaybetme, ailemi bir sürü şeyi, çok yaşamsal alanlarımı kaybetme korkusu yaşıyorum, ben sana gelip

bunu dilenmemeliyim, sen bana önce güvenli bir alan oluşturmalısın... Sendikayı cinsiyetsizleştireceksin. Sendikamda ben geldiğimde ben lezbiyenim ve şöyle şöyle sıkıntılarım var dediğimde veya hukuki bir şey istediğimde önce isteyebilecek güvene sahip olmam lazım. Sen bana o güveni vermemişsen ve bana dair hiç söz üretmemişsen... Sendikaya girdiğimde bir LGBTİ bayrağı, gökkuşağın olması bir yerde. Ben girdiğimde derim ki bu insanlar bunun farkında, burası güvenli bölge olabilir diye düşünürüm ...” (28.02.2017 tarihli görüşme, Eğitim-Sen İstanbul 3 no’lu Şube LGBTİ Komisyonu Üyesi).

Kısacası çeşitlilikleri içinde barındıran, bu doğrultuda bir eşitlik anlayışını ortaya koyan ve dezavantajlı gruplar adına söz söyleyen ve politika üreten bir sendikal hareket beklentisi tüm katılımcılar tarafından dile getirilmiştir. LGBTİ eşitliği anlamında ise sendikaların, LGBTİ üyelerine güven veren, onları örgütlü mücadeleye kanalize edebilen ve sorunlarını tartışabilecekleri ve çözüm üretebilecekleri bir temsil alanı oluşturabilen yapılara dönüşmesi gerektiği vurgulanmıştır.

Sendika Tüzük ve Belgelerinde Cinsel Yönelim ve Cinsiyet Kimliği

Bu başlık altında Türkiye’de faaliyet gösteren işçi ve memur sendikalarının tüzüklerinde cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğine dair düzenlemelere yer verilip verilmediği incelenmiştir. Belirtilen incelemeler üye sayısı bakımından üç büyük işçi sendikası konfederasyonu Türk-İş, Hak-İş ve DİSK ile üç büyük memur sendikası konfederasyonu Memur-Sen, Türkiye Kamu Sen ve KESK ve tüm bu konfederasyonlara üye sendikalar üzerinden gerçekleştirilmiştir. İncelemeler sonucunda DİSK’e bağlı Güvenlik Sen sendikası ile Türk-İş’e bağlı Hava-İş sendikası tüzüklerinde eşitlik ve ayrımcılıkla ilgili maddelerde cinsel yönelim ifadesine yer verildiği tespit edilmiştir (28,29). Ayrıca Türk-İş’e bağlı TGS’de ve KESK’e bağlı Eğitim-Sen ile SES tüzüklerinde cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğine dayalı ayrımcılıkla mücadelenin tüzük koruması altına alındığı belirlenmiştir (30-32). Tüzükleri incelenen altı konfederasyon arasında ise sadece KESK’in cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayrımcılıkla mücadeleyi tüzük korumasına aldığı dikkat çekmiştir (33). Kısacası Türkiye’de faaliyet gösteren konfederasyonlardan sadece biri-



nin, sendikalardan ise beşinin cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayrımcılıkla mücadeleye tüzükleri bağlamında duyarlı oldukları görülmüştür.

“Son olarak mesela bir önceki genel kurulumuzda cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği ve ayrımcılık tanımları tüzüğümüze yerleştirdiğimiz 2013’deki kongrede. Bu bizim için önemli bir düzey çünkü var olan tespit yada gerçekliği tüzüksel olarak ifade etmenizi ve tüzüksel güvenceye almanız üyeleri rahatlatan bir durum. Fıliyatında tabii ki bizim tüzüğümüzde cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğinden doğan ayrımcılıkları reddettiğimizi yazmış olmamız sendika içinde var olan homofobik yaklaşımları yok etmiyor... Ama biz üyelerimizle bu tür yaklaşımlara karşı bir mücadele vereceğimizin sözünü vermiş oluyoruz...” (09 Mart 2017 tarihli görüşme, Eğitim-Sen Genel Merkez Kadın Sekreteri).

Sendikal hareket içinde LGBTİ bireylerin tüzük koruması altına alınmasına yönelik sınırlı sayıda girişimin yanında çok az sayıda sendika, genel kurulunda taleplerin gündeme getirilmesi ve genel kurul kararlarında bu taleplerin yer almasını da sağlamıştır. Ancak altını çizmek gerekir ki bu yönde gerçekleşen faaliyetler de yine tüzüklerinde bu konuya hassasiyet gösteren belirli sendikalar tarafından gerçekleştirilmektedir. Ayrıca tüzüklerinde LGBTİ üyeleri koruma altına almayan çok sınırlı sayıda sendikanın da genel kurul kararlarında cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğine dair hassasiyetlerin ortaya konulduğu tespit edilmiştir (34).

Belirtmek gerekir ki 2010 yılında gerçekleştirilen anayasa değişikliği sürecinde DİSK ve KESK tarafından hazırlanan anayasa taslaklarında cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği ifadelerine eşitlik maddesi önerileri içinde yer verilmiştir (35). Bu durum da sendikalar tarafından konuya ilişkin geliştirilen son derece sınırlı kalan önemli ve olumlu irade beyanları arasında gösterilebilir.

Sendika Yayınları, İnternet Siteleri ve Sosyal Medya Hesaplarında LGBTİ

Sendikaların web siteleri incelendiğinde merkezi anlamda LGBTİ mücadelesine alan ayıran sadece bir sendikanın olduğu tespit edilmiştir. TGS’nin LGBTİ mücadelesine yönelik olay ve faaliyetlere kendi kurumsal internet sitesinde yer verdiği “Kadın-LGBTİ” alanı aracılığıyla duyurduğu görülmüştür.

“Sitemizde ayrı sayfamız var çalışmalarımızı orada duyurmaya çalışıyoruz. Genelini koymaya çalışıyoruz ça-

lışmalarımız. Tüm değişiklikleri yaptığımız faaliyetleri göstermesi açısından görünürlük açısından önemsiyoruz internet sayfasını.” (27 Şubat 2017 tarihli görüşme, TGS Kadın ve LGBTİ Komisyonu Üyesi).

Eğitim-Sen şubelerde kurulan LGBTİ komisyonları ise eylem ve faaliyetlerini sosyal medya hesapları aracılığıyla paylaşmaktadırlar. Bu hesaplar aracılığıyla komisyonlar eylem ve faaliyetlerinin haricinde; homofobi ve transfobiyle mücadele dokümanları, makaleler, diğer grup ve örgütlerin faaliyetlerini de üyelerine ve takipçilerine duyurmaktadır. Bu sosyal medya hesaplarının bir diğer katkısı da komisyonların, aktif üyelerinden çok daha fazla kişiye bu hesaplar aracılığıyla ulaşabilmeleridir.

Sendikalar tarafından bu başlık altında gerçekleştirilen faaliyetlerden bir diğeri ise LGBTİ mücadelesine kendi yayınlarında yer vermeleri, LGBTİ üyelerine düzenli olarak basılan dergilerinde köşe ayırmaları olmuştur. Bu doğrultuda çalışmaların hem Eğitim-Sen hem de SES’te merkezi düzeyde olduğu tespit edilmiştir (36, 37).

“... Bu derginin içinde bir köşemiz var LGBTİ köşesi. Bu köşe düzenli çıkıyor ve bu köşede özgün olarak şubelerdeki LGBTİ komisyonlarımızın ya da Türkiye’deki LGBTİ aktivistlerin de yazı yazmasını koşulluyoruz... Kendilerine ait bir köşe bu, kendilerinin yazıp içeriğini doldurdukları bir köşe... Kendilerini kendi kalemleriyle özgürce ifade edebilecekleri bir alan açmak açısından da bizim için önemli...” (09 Mart 2017 tarihli görüşme, Eğitim-Sen Genel Merkez Kadın Sekreteri).

LGBTİ mücadelesine sendika yayınlarında ayrılan köşelerin kadın dergileri içinde yer alması ayrıca üzerinde durulması gereken bir nokta olarak tespit edilmiştir. Bu durum LGBTİ mücadelesinin genellikle kadın mücadelesi içinde yer aldığı da görülmür kılan önemli bir örnek teşkil etmektedir.

LGBTİ Üyelerin Sendika Komite ve Komisyonları Aracılığıyla Temsili

Gerçekleştirilen incelemeler sonucunda LGBTİ’lere yönelik sınırlı sayıdaki sendikal çalışmaların ve politikaların merkezi anlamda çoğunlukla kadın sekreterlikleri ve komisyonları aracılığıyla yürütüldüğü görülmüştür. Sadece bir sendikanın merkezi olarak LGBTİ komisyonu oluşturduğu tespit edilmiştir. TGS tarafından oluşturulmuş olan bu komisyonun ise ayrı ve bağımsız bir LGBTİ komisyonu olarak değil, kadın ve LGBTİ



komisyonu şeklinde faaliyet gösterdiği dikkat çekmiştir. LGBTİ'lere yönelik politika ve düzenlemelerin genellikle kadın mücadele hattına sıkıştırılmış olması hem LGBTİ örgütler hem de sendikaların kadın sekreterlikleri tarafından da çeşitli eleştirilerle karşılanmaktadır.

Ayrıca belirli illerde Eğitim-Sen'in şubeler düzeyinde oluşturulmuş LGBTİ komisyonları bulunmaktadır. Bu komisyonlar Eğitim-Sen'in üç şubesinde faaliyet göstermektedir. Belirtilen komisyonlar merkezi düzeyde olmayıp şubeler bazında ve şube sekreterliklerine bağlı olarak faaliyet göstermektedir. Bu komisyonlar Eğitim-Sen İstanbul 3 ve 6 no'lu Şubeler ile Eğitim-Sen İzmir 2 no'lu Şube tarafından oluşturulmuştur. Ayrıca Eğitim-Sen'in Eskişehir ve Mersin'de de faaliyet gösteren çalışma grupları olduğuna dikkat çekilmiştir. Bu komisyonların sadece eşcinsel üyeler tarafından oluşturulmadığı, heteroseksüel üyelerin de komisyonların oluşumunda etkin rol aldığı katılımcılar tarafından özellikle vurgulanmıştır.

Sendika içinde cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğine dayalı gerçekleştirilen faaliyet ve önerilerin çoğu bu komisyonlar aracılığıyla yürütülmektedir. Ayrıca diğer LGBTİ örgütlerle dayanışma, farkındalık ve eğitim çalışmalarının gerçekleştirilmesi, sosyal faaliyetler, genel kurullarda verilen öneriler, uluslararası örgütlerle kurulan ilişkiler vb. alanlarda komisyon çalışmalarının ve aktivistlerinin önemli etkisi bulunmaktadır. Ancak Eğitim-Sen içinde bulunan bu komisyonların merkezi düzeyde değil de şubeler düzeyinde olması katılımcılar tarafından sıklıkla dile getirilen konular arasında yer almıştır. Genel bir farkındalığın oluşturulabilmesi için komisyonların merkezi anlamda kurulması veya en azından şubeler içinde ayrı birer sekreterlik haline dönüştürülmesi önemle üzerinde durulan konular arasındadır.

Görüşmeler esnasında bu tür komisyonların özellikle büyük örgüt yapıları içinde merkezi olarak oluşturulması hususundaki zorluklar üzerinde de durulmuştur. Katılımcılar bu tür çalışmaların örgütün geneline mal edilebilmesi için merkezileştirilmesi gerektiğini kabul ederken, örgüt içindeki yaklaşımlar, farklı şubelerin farklı üye profillerine sahip olması ve belirli illerin özgün koşulları belirtilen zorluklar arasında sayılmıştır. Bu doğrultuda yaşanan zorlukların çözümüne ilişkin LGBTİ örgüt

aktivistlerinden de görüş alınmış ve sendikalar tarafından kurulacak LGBTİ komisyonlarından ziyade oluşturulacak olan eşitlik ve ayrımcılık komisyonlarıyla çok daha kapsamlı çalışmaların yapılabileceğine dikkat çekilmiştir. Bu nokta bütün ayrımcılık türleriyle mücadele edilmesi gerektiği, eşitlik üzerinde daha yoğun durulması gerektiği vurgulanırken, bu tanımlar ve kapsam içerisine cinsel yönelim ve cinsiyet temelli ayrımcılığın da dâhil edilebileceği vurgulanmıştır.

"Şimdi doğrudan belki işte cinsel yönelim ayrımcılığıyla ilgili bir ayrı sekreterlik kuralım orayı bürokratik olarak inşa edelim değil. Tamamen oraya hasredilmiş bir büro da olmayabilir. Ama mesela bu eşitlik ve ayrımcılık bürosu olabilir. O büro sendika içerisinde farklı çalışmalar yürütebilecek eğitimler planlayabilir. Aynı zamanda da önüne gelen sorunları inceler değerlendirir. Ve yerelde de mesela bu çalışmalara güç verebilecek yer orası olur. Farklı bir farkındalık sağlayabilir." (10 Mart 2017 tarihli görüşme, KaosGL Sendika Çalışma Grubu Üyesi).

Kısaca özetlemek gerekirse LGBTİ mücadelesi sendikalar hareketi içinde genellikle kadın sekreterlikleri, kadın komisyonları içine sıkışmış bir hal sergilemektedir. Sayılı sendikada ise LGBTİ aktivistlerin çabası ve kısıtlı imkânlarla bir LGBTİ mücadelesi verilmektedir. Sendikalar içinde gerçekleştirilen LGBTİ eşitliği faaliyetleri her ne kadar belirli sorunları bünyesinde barındırsa da mevcut sendikal durum göz önüne alındığında bu çalışmaların her biri ileriye dönük bir farkındalık oluşturabilmesi açısından son derece anlamlıdır. Ancak LGBTİ örgüt aktivistleri tarafından ortaya konulan eşitlik ve ayrımcılık komisyonlarının, bürolarının veya sekreterliklerinin oluşturulması ve kapsamlı bir eşitlik mücadelesi verilmesi fikri ise anlamlı ve yapıcı bir seçenek olarak dikkate alınmalıdır.

Eğitim ve Farkındalık Faaliyetleri

Sendikalar tarafından gerçekleştirilen eğitimlere cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğine dayalı ayrımcılıkla mücadelenin de dâhil edilmesi konuya ilişkin hem sendikal mücadele içinde hem de toplumsal anlamda bir farkındalığın oluşturulması açısından son derece önemlidir. Bu alanda özellikle Eğitim-Sen ve SES tarafından gerçekleştirilen olumlu faaliyetlerin olduğu tespit edilmiştir. Eğitim-Sen tarafından merkezi anlamda 2013 yılında gerçekleş-



tirilen “Sendika Eğitimcisi Yetiştirme Programı” içinde yer verilen başlıklardan biri de toplumsal cinsiyet olmuştur. Bu başlık altında KaosGL’den eğitimcilerin katkısıyla cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğine ilişkin bilgiler de paylaşılmıştır (38). Aynı zamanda SES tarafından gerçekleştirilen “Kadın Eğitimci Eğitim Programı” içinde LGBTİ mücadelesi de yer verilen başlıklar arasındadır.

“Diğer taraftan da biz kadın eğitimci eğitim programına başladık bu dönem ilk olarak. Kadın eğitimciler eğitimimizin temel eğitim müfredatında da LGBTİ hareketi var. LGBTİ kavramlar, LGBTİ mücadelesi, bu konunun arka planı... Üç başlık bağlamında kurduğumuz eğitim programımızın başlıklarından biri... Bu eğitimlere katılan arkadaşlar şubelerinde aktivistler, yöneticiler, iş yeri temsilci arkadaşlar. Şu demek bu, bu eğitimleri alan arkadaşlar SES’teki genel politikalara dair bir bilgi, bir birikim aynı zamanda da bir yöntem aynı zamanda da bir aktivist olarak şube ve komisyonlarında bir eğitim faaliyeti yürütebilirler.” (09 Mart 2017 tarihli görüşme, SES Genel Merkez Kadın Sekreteri).

Eğitim-Sen LGBTİ komisyonları içinde gerçekleştirilen atölyeler, paneller, seminerler, film gösterimleri ve toplantılar aracılığıyla da konuya ilişkin bir farkındalık oluşturulmaya çalışılmaktadır (39). Yine TGS tarafından haber dilinin nasıl kurulacağına ilişkin ve LGBTİ’lere yönelik şiddetin nasıl haberleştirilmesi gerektiğine ilişkin atölye çalışmaları da verilebilecek olumlu örnekler arasında yer almaktadır. Gerçekleştirilen bu eğitimlerin de belirli durumlarda örgütün tüm üye tabanına ulaştırılmasında sıkıntı yaşanabildiği dile getirilen sorunlar arasında yer almıştır. Ancak bu doğrultuda da eşitlik ve ayrımcılıkla mücadele komisyon ve bürosu önerisine benzer bir şekilde geniş kapsamlı eşitlik eğitimlerinin örgütlenebileceği önerilen çözümlerden olmuştur.

“...Bu yöntemlerden biri olabilir doğrudan LGBTİ eğitimi olarak koymayıp ayrımcılık ve eşitlik eğitimleri diyerek onun içine LGBTİ meselesi yedirilerek gerçekleştirilebilir. Bazı durumlarda o bağlamı görüp o bağlama uygun konular geliştirebilmek mümkün. Bunlardan biri de ayrımcılık ve eşitlik meselesinin içine LGBTİ meselesini yedirmek. Yani yoksa çok büyük teoriler çerçevesinde anlatabilmenin imkânı yok.” (10 Mart 2017 tarihli görüşme, KaosGL Sendika Çalışma Grubu Üyesi).

Gerçekleştirilen eğitim ve farkındalık faaliyetleri hem sendikaların kendi dinamikleri ile gerçekleştirilen faaliyetler olabileceği gibi hem de LGBTİ örgütlerinin organize ettiği belirli eğitim veya projelere sendikaların dâhil edilmesi şeklinde de gerçekleştirilmektedir. LGBTİ örgütleri tarafından oluşturulan proje ve faaliyetler doğrultusunda sendikalarda çeşitli atölyeler oluşturulabilmekte veya eğitim çalışmaları gerçekleştirilebilmektedir (40). Ayrıca belirli dönemlerde uluslararası örgütler tarafından gerçekleştirilen etkinlikler de sendikaların, STK’ların ve LGBTİ örgütlerinin bir araya gelerek ortak zeminde tartışmaları ve politika geliştirmeleri açısından katkı sağlamaktadır (41). Şunu da belirtmek gerekir ki eğitim ve farkındalık çalışmaları LGBTİ örgütleri ile sendikalar arasında gerçekleştirilen işbirliğinin büyük bölümünü oluşturmaktadır.

Toplu İş Sözleşmelerinde Cinsel Yönelim ve Cinsiyet Kimliği

Cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayrımcılıkla mücadele her ne kadar Türkiye’de bağitlanan toplu sözleşme metinlerinde yok denecek kadar az yer alsada bu konuya sadece belirli sendikaların metinlerinde yer verildiğini belirtmek gerekir. Özellikle basın, yayın ve gazetecilik ile Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar İskolunda bağitlanan sınırlı sayıda toplu iş sözleşmesi metninde cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğine yönelik düzenlemelere de yer verildiği görülmüştür. Özellikle TGS tarafından bağitlanan sözleşmelerde konuyla ilgili detaylı düzenlemelerin olduğu dikkat çekmiştir (42). TGS tarafından 2014 yılından sonra bağitlanan toplam yedi sözleşmenin altısında LGBTİ eşitliğine yönelik doğrudan ifadelere yer verilmiştir. Özellikle TGS ve Bianet arasında bağitlanan sözleşmede; LGBTİ bireylerin hiçbir ayrımcı uygulamaya maruz bırakılmayacağı, LGBTİ bireylere karşı gerekli pozitif ayrımcı tedbirlerin alınacağı, LGBTİ işçilerin diğer tüm işçilerle aynı fırsatlara sahip olacağı doğrudan sözleşme kapsamına alınmıştır (43,44). Sosyal-İş sendikası tarafından bağitlanan sözleşmelerden ikisindeyse LGBTİ haklarına ilişkin düzenlemelerin kapsam içine alındığı dikkat çekmiştir. Uluslararası Af Örgütü ve Toplum Gönüllüleri Vakfı ile imzalanan bu iki sözleşmede işçilerin 17 Mayıs’ta¹ önceden katılım sağ-



lanacak olan etkinliğin bildirilmesi koşuluyla izinli sayılmaları dikkat çekmiştir (45,46). Ancak şunu da belirtmek gerekir ki Türkiye sendikal hareketi içerisinde konuya ilişkin sınırlı olumlu örnekleri ortaya koyan KESK, Eğitim-Sen, SES ve hatta DİSK gibi sendikal yapıların Sosyal-İş Sendikası ile bağlanmış oldukları toplu iş sözleşmelerinde LGBTİ eşitliği ve haklarına yer vermemiş olmaları üzerinde durulması gereken önemli bir konudur. Ayrıca sözleşmelerde LGBTİ haklarına yer veren kurumların ise bu alanda çeşitli çalışmaları olan ve konuyla ilgili duyarlı kurum ve örgütler olduğunun da altı çizilmelidir. Bununla birlikte Eğitim-Sen ve SES temsilcileri kamu toplu pazarlık sürecinde toplu sözleşme taslaklarına LGBTİ eşitliğine yönelik maddeler de eklediklerini belirtmişlerdir. Dolayısıyla her ne kadar istişare şansı olmasa da kamu toplu iş sözleşmesi taslaklarında LGBTİ eşitliğine de yer verilmiş olması konunun görünürlüğü açısından anlamlı bir gelişmedir.

“Daha önce de söylemiştim sendikalar sosyal politikayı düşünürken aile temelli değil de birliktelik temelli sosyal politikalar, ille birliktelik de gerekmez çekirdek aile temelli sosyal politikalar dikkate almamalılar... Orada çekirdek aile temelli olmayan bir sosyal politika nasıl olursa yönelmelidir... Mesela toplu iş sözleşmelerinde sadece kanunun cevaz verdiği şeyler değil onun üstündeki haklar tanımlanmalı... Örneğin translar için verilecek izinler falan tanımlanabilir...” (10.03.2017 tarihli görüşme, KaosGL Sendika Çalışma Grubu Üyesi).

Dolayısıyla sadece LGBTİ işçilerle diğer işçiler arasında bir eşitlik söyleminin TİS kapsamına alınmasının ötesinde, LGBTİ işçilere yönelik izin, sağlık ve diğer haklar yönünde bir eşitlik meselesinin sözleşme konusu yapılması gerektiği dile getirilmiştir. Ayrıca bu metinlerde heteronormatif bir anlayışla ve bu anlayışa uygun bir aile kabulüyle hareket edilmesinin LGBTİ işçileri doğrudan kapsamın dışında bıraktığına dikkat çekilmiştir.

Diğer LGBTİ Örgütlerle Dayanışma Ağı

LGBTİ örgütlerle sendikalar arasında gerçekleştirilen işbirliği farklı şekillerde ortaya çıkabilmektedir. Ortak düzenlenen forumlar, paneller, çalıştaylar, atölyeler, eğitim çalışmaları, sempozyumlar, konferanslar bu ortak faaliyetlerden sadece bazılarıdır. Türkiye’de de her ne kadar belirli sendikalar ile sınırlı

kalsa da bahsedilen faaliyetler gerçekleştirilmektedir (47-49). KaosGL, Pembe Hayat ve TGS Kadın ve LGBTİ Komisyonu tarafından 2014 yılında gerçekleştirilen Medyada LGBTİ’lere Dönük Nefret Söylemi Atölyesi bu doğrultuda verilebilecek önemli ve olumlu örnekler arasındadır. Ayrıca bu atölyede gerçekleştirilen tartışmaların sonrasında KaosGL ve Pembe Hayat ortaklığında bir yayına dönüştürülmüş olması da atölyenin etkinliğini destekler niteliktedir (50).

Sendikalar ile LGBTİ örgütleri arasında gerçekleştirilen dayanışma ağı, aynı zamanda çeşitli faaliyetlere birlikte katılım sağlama şeklinde de ortaya çıkabilmektedir. Sendikalar veya sendikaların LGBTİ komisyonları LGBTİ hareketle ilgili faaliyetlere, toplantılara, çalıştaylara, konferanslara ortak katılım sağlayabilmektedirler. Bu doğrultuda özellikle Eğitim-Sen LGBTİ komisyonları ile KaosGL birlikteliğinde gerçekleştirilmiş çok sayıda etkinlik bulunmaktadır (51). Bu buluşmalar ulusal anlamda bir dayanışma ağının oluşmasını güçlendirirken, aynı zamanda hem sendikaların hem de LGBTİ örgütlerin farklı ülkelerden sendikalar ve uluslararası örgütlerle bir araya gelmesini de sağlamaktadır. Ayrıca LGBTİ örgütler, sendikaların LGBTİ komisyonları aracılığıyla Türkiye’de de benzer faaliyetler gerçekleştirilebilmektedir. İzmir Eğitim-Sen 2 No’lu Şube ev sahipliğinde 2016 yılında gerçekleştirilen buluşma bu doğrultuda verilebilecek örnekler arasındadır. İlgili buluşmada Eğitim-Sen LGBTİ komisyonları, farklı illerden Eğitim-Sen üyesi emekçiler, KaosGL Eğitim Çalışma Grubu ve Sendika Çalışma Grubu, Hollanda’dan FNV ve Kıbrıs Türk Öğretmenler Sendikası (KTÖS) bir araya gelerek sendikal hareketin ve LGBTİ haklarının tartışıldığı bir buluşma gerçekleştirmişlerdir (52). Benzer faaliyetler nefret söylemi ve ayrımcılıkla mücadele gibi konularda Eğitim-Sen İstanbul 3 no’lu Şube LGBTİ Komisyonu ev sahipliğinde de gerçekleştirilmiştir (53). Ayrıca farklı STK’ların, sendikaların ve LGBTİ örgütlerinin işbirliği içinde gerçekleştirdikleri ayrımcılık sempozyumları da sivil toplum, sendika ve LGBTİ örgütlerinin dayanışması anlamında önemli bir yere sahiptir. Ayrımcılık Sempozyumları sadece sempozyumun gerçekleşmesine katkı sunan paydaşların genişliği açısından değil, sempozyumda tartışılan konular ve bu tartışmaların emek hareketine katkısı açısından da son derece önemlidir (54-57).



“Eğitim çalışmalarını hazırlarken KaosGL’den katkı alıyorum. Çünkü bir deneyim bir birikimleri var... Örneğin bir eğitim faaliyeti yürütürken hangi hocalardan katkı alacağımızı KaosGL’den arkadaşlara soruyoruz. Dergiye oluştururken hangi başlıkların yer alacağı, bu dönem açısından nasıl bir şey yapabiliriz gibi görüş aldığım bir alan var. Kişisel olarak da örgütsel olarak da bana katkıları çok yoğun...” (09 Mart 2017 tarihli görüşme, SES Genel Merkez Kadın Sekreteri).

Ayrıca sendikalar LGBTİ örgütlere röportajlar verme, bu örgütlerin yayın organlarına yazılar ve görüşler sunma, LGBTİ örgütlerin yayınlarına sendika şubelerinde yer verme ve üyelerine bu yayınların ulaşmasını sağlama konusunda da ilişki ve etkileşim içinde olmaktadır. Bunlar yanında sendikalar Onur Haftası etkinliklerine ve homofobi karşıtı etkinliklere katılarak da LGBTİ hareketle bir dayanışma ağı gerçekleştirmektedirler. Özellikle Eğitim-Sen LGBTİ komisyonları başta olmak üzere Eğitim-Sen, SES, DİSK Basın-İş temsilcileri bu etkinliklere fiilen katıldıklarını dile getirmişlerdir.

“2015’de tüm okullara onur haftasında da her yere sticker olarak baskı yaptık ve dağıttık. İlk kez 2014 yılında onur yürüyüşüne komisyon olarak katıldık. O çok önemli, çok heyecan vericiydi bizim için. Öncesinde pankartlar hazırladık. Neredesin aşkım okuldayım aşkım diye logomuzla filan... Bir atölye yaptık öncesinde afiş döviz hazırlama atölyesi, bu afişleri kendimiz hazırladık. Bu onur yürüyüşünü 3 ve 6 no’lu birlikte organize ettik. Ve büyük bir katılım oldu tüm sendikadan, eğitim sen iki şubenin dışında da başka komisyonu olmayan şubeler de hazırladıkları dövizlerle çıktılar alana. Bizim ilk kez alanda komisyon olarak bulunmamız çok coşkuluydu.” (28 Şubat 2017 tarihli görüşme, Eğitim-Sen İstanbul 3 No’lu Şube LGBTİ Komisyonu Üyesi).

Görüldüğü gibi özellikle Eğitim-Sen LGBTİ komisyonları bu etkinliklere destek mahiyetinde katılmanın ötesinde, hazırladıkları pankartlar ve dövizlerle bizatihi bu etkinliklerin öznesi olarak da alanda yer almaktadırlar.

Sonuç ve Öneriler

Çalışmanın çerçevesi dâhilinde gerçekleştirilen görüşmeler ve elde edilen veriler doğrultusunda, Türkiye sendikal hareketinin LGBTİ eşitliği konusunda tamamen kayıtsız kalmadığı, sendikal hareket içinde son derece sınırlı da olsa olumlu faaliyetlerin gerçekleştirildiği üzerinde durulması

gereken noktalar arasındadır. Ancak buna rağmen elde edilen veriler sonucunda konuya ilişkin sendikalar tarafından ortaya konulan duyarlılığın son derece zayıf olduğunu ve bu doğrultuda bazı temel sorunsalların ortaya çıktığını belirtmek yerinde olacaktır.

Sendikal hareket içinde LGBTİ eşitliğine yönelik politika ve faaliyetlerin belirli sendika ve işkollarıyla sınırlı kaldığı dikkat çeken ilk unsurlardandır. Geleneksel işkollarının erkek yoğun bir özellik sergilemesi, bu alanda çalışma yaşamına heteronormatif bir anlayışın hâkim olması belirtilen sınırlılığın en önemli nedenlerindedir. Tam da bu noktada işkollarında örgütlü sendikaların üye tabanlarının benzer bir özellik taşıması, kendisini demokrat ve muhalif olarak tanımlayan sendikaların dahi konuya mesafeli yaklaşımlarına neden olmaktadır. Dolayısıyla LGBTİ eşitliği konusu aslında tüm dünyadakine benzer şekilde Türkiye’de eğitim, sağlık, basın yayın ve kısmen hizmet alanlarında kendisini var edebilmektedir. Bu alanlarda kadın işçi sayısının fazlalığı ve kadın mücadelesinin gelişmiş olması bahsedilen durumun ortaya çıkmasının önemli nedenleri arasındadır. Ayrıca işkollarındaki eğitim seviyesinin yüksekliği de LGBTİ eşitliğine yönelik bir hassasiyetin oluşabilmesinde etkilidir. Sendikal hareket içinde ortaya konulan politikalar da genellikle kadın mücadelesiyle ilişkili bir şekilde yürütülmektedir. LGBTİ eşitliğine yönelik faaliyetler çoğunlukla kadın sekreterlikleri üzerinden örgütlenmektedir. Sadece iki sendika içerisinde merkezi ve şubeler düzeyinde oluşturulmuş LGBTİ komisyonlarının olması çizilen bu portreyi destekler niteliktedir.

Sendikaların kapsayıcı ve çeşitlilikleri içinde barındıran bir temsil alanı oluşturmada yaşadıkları güçlük de değinilmesi gereken sorunlar arasındadır. Sendikalar içinde hâkim olan homofobik ve heteroseksüel hegemonik anlayış sendikal yapıların LGBTİ eşitliğine duyarlı bir dönüşüm süreci yaşamalarını engellemektedir. Dolayısıyla LGBTİ eşitliği meselesi sendikaların temel politika konuları içerisine dâhil edilememektedir. Bunun da ötesinde cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayrımcılıkla mücadeleye sendika tüzük ve belgelerinde yok denilecek kadar az yer almaktadır. Sendikaların sosyal politika metinleri özelliğini de taşıyan toplu sözleşmelerinde LGBTİ haklarına ve bu doğrultuda bir



eşitlik meselesine yer veren sendika sayısı maalesef çok sınırlıdır. Ayrıca sendika yayımları, web siteleri, sosyal medya hesapları da cinsel yönelim cinsiyet kimliği temelli ayrımcılıkla mücadeleye dair bir farkındalık oluşturma anlamında yetersizdir. Sendikalar tarafından gerçekleştirilen eğitimler ve faaliyetler sadece sınırlı sendikalarca yürütüldüğü için bu konuda da sendikal alanda ciddi bir eksiklik bulunmaktadır.

Sendikal hareket içinde mevcut olan bütün bu yapısal sorunlara ilişkin çözüm önerilerinin kesin bir sonuç oluşturma ihtimali kısa vadede maalesef düşüktür. Ancak belirtmek gerekir ki hiçbir ayırım gözetmeksizin, hâkim anlayış nedeniyle dezavantajlı duruma düşen tüm kesimleri kapsayacak şekilde bir sendikal hareketin örülmesi, bütüncül bir işçi sınıfı mücadelesi açısından son derece önemlidir. Dolayısıyla sendikaların politika ve faaliyetlerini bu yönde şekillendirmeleri, hem çalışma yaşamında hem de sendikal temsil alanında çeşitlilikleri kapsayan bir mücadele hattı için gerekliliktir. Sendikaların mevcut yapısal işleyişlerinin çok daha uzun vadeli bir dönüşüm sürecine ihtiyaç duymaları göz önüne alındığında ise daha genel politikalarla sürecin hızlandırılmasının yerinde olacağı düşünülmektedir. Bu doğrultuda ise LGBTİ örgüt aktivistlerinin konunun genel olarak ayrımcılık ve eşitlik mevzuu üzerinden ele alınması önerileri son derece anlamlıdır. Kısacası sendikaların salt LGBTİ eğitimleri, politikaları, komisyonları oluşturmaları yerine LGBTİ eşitliğini de kapsayacak şekilde ayrımcılık ve eşitlik komisyonları kurmaları, ayrımcılık ve eşitlik eğitimleri gerçekleştirmeleri ve politikalarında eşitlik tanımlarını ve ayrımcılıkla mücadele hatlarını bu yönde genişletmeleri hem mevcut duruma göre bir ilerlemenin önünü açacak hem de LGBTİ eşitliğine yönelik daha kalıcı bir farkındalığın oluşmasını sağlayacaktır.

Dipnot

1. Dünya Sağlık Örgütü'nün 17 Mayıs 1990 tarihinde eş cinselliği hastalıklar listesinden çıkarmasına ithafen 17 Mayıs "Uluslararası Homofobi".

Kaynaklar

1. Baş T, Akturan U, "Nitel Araştırma Yöntemleri: Nvivo ile Nitel Veri Analizi, Örnekleme, Analiz, Yorum", 2. Baskı, Seçkin, Ankara, 2013.
2. Urhan V, "Siyaset Felsefesinde Adalet, Eşitlik, Özgürlük", Kaygı Uludağ Üniversitesi Fen- Edebiyat Fakültesi Felsefe Dergisi, 2016;26: 103-119.

3. Kaya PA, "Çalışma Hukukunda Eşitlik ve Ayrımcılık: Karşılaştırmalı Teorik Bir Bakış", Siyasal Kitabevi, Ankara, 2014.
4. Güler C, "Küresel Çerçeve Sözleşmelere Cinsel Yönelim ve Cinsiyet Kimliği Temelli Ayrımcılık Penceresinden Bakmak", KaosQ+, Emek, 2016;5: 69-87.
5. Callinicos A, "Eşitlik", Çev. Öncel Senceran, BilgeSu, Ankara, 2014.
6. Gülmez M, "Çalışma Özgürlüğü ve Hakkı Açısından Emeğin Evrimi: Ulusal ve Ulusalüstü Hukuksal Boyutlar Üzerine Düşünceler", VI. Sosyal İnsan Hakları Ulusal Sempozyumu, İstanbul:Petrol-İş, 2014: 63-128.
7. Acas, "Sexual Orientation Discrimination: Key Points for the Workplace", <http://www.acas.org.uk/media/pdf/m/2/Sexual-orientation-discrimination-key-points-for-the-workplace.pdf>, (30/01/2017).
8. Altunpolat R, "Çalışma Yaşamında LGBTİ'lere Yönelik Ayrımcılık Üzerine Derkenar", <http://kaosgl.org/sayfa.php?id=21991>, (30/01/2017).
9. ILO, Pride at Work: A study on discrimination at work on the basis of sexual orientation and gender identity in Indonesia, Geneva: ILO Office, Geneva, 2016
10. Doğan ET, "İşgücü Piyasasında Cinsel Yönelim ve Cinsiyet Kimliği Ayrımcılığının Sosyal Politika Açısından Değerlendirilmesi", Çalışma Hayatında Ayrımcılık, Der. Yıldız Tar, KaosGL, Ankara, 2015.
11. Doris W, "Sexual Orientation Discrimination in Hiring", Labor Economics, 2013;10: 629-642.
12. KaosGL, Sendikalar LGBTİ Hareketine Mesafeli, <http://www.kaosgl.org/sayfa.php?id=22889>, (30/01/2017).
13. KaosGL, "LGBT'ler İçin Sendikalarda Eşitliği Çoğaltmak", Ayrıntı Basımevi, Ankara, 2011.
14. Hancıoğlu F, "Sendikal Mücadele ve LGBTİ Hareket Üzerine", Çalışma Hayatında Ayrımcılık, Der. Yıldız Tar, KaosGL, Ankara, 2015.
15. Lusting R, "Amerika'da Irkın ve Sınıfın Kördüğümü", İşçi Sınıfı Kimlikler Arasında, Der. Michael Zweig, Çev. Haldun Ünal, H2O Kitap, İstanbul, 2013.
16. Sarı C, "Sendikalara Çizilen Sınırlar", Çalışma Hayatında Ayrımcılık, Der. Yıldız Tar, KaosGL, Ankara, 2015.
17. TUC, "Lesbian, Bisexual and Transgender Rights", <https://www.tuc.org.uk/equality-issues/lesbian-gay-bisexual-and-transgender-rights>, (02/02/2017).
18. Glen, "Being Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender at Work: A Guide for LGBT People and Trade Unions", http://www.glen.ie/attachments/Workplace_tradeunions.PDF, (02/02/2017)
19. PSI, "LGBT Workers", <http://www.world-psi.org/en/issue/lgbt>, (02/02/2017)
20. ETUC, "ETUC actions and Activities on Promoting Equal Rights, Respect and Dignity for Workers Regardless of Their Sexual Orientation or Gender Identity" https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/LGBT_Recommendations_20081204_final-EN1_2.pdf, (02/02/2017).



21. ETUC, Extending Equality, ETUC, Brussels, 2008.
22. Güler C, "Uluslararası Sendikal Harekete İlişkin Heteroseksüel Hegemonik Bir Söylem Sorgulaması", Sosyal İnsan Hakları Ulusal Sempozyumu VIII, DİSK Yayınları, 2016: 185-199.
23. UNISON, "LGBT Members", <https://www.unison.org.uk/about/what-we-do/fairness-equality/lgbt/>, (02/02/2017).
24. FrittFram, "All Clear", <http://www.frittfram.se/default.asp?lid=1>, (02/02/2017)
25. Hunt G, "Going Global: International Labour and Sexual Orientation Discrimination", Sexual Orientation at Work: Contemporary Issues and Perspectives, Ed. Fiona Colgan, Nick Rumens, Routledge, New York, 228-243.
26. Atviri, "For LGBT Equality against Homophobia in Lithuania" http://www.atviri.lt/index.php?item_id=, (03/03/2017).
27. KaosGL, "KaosGL Sendika Grubu 2016'da Ne Yapacak?", <http://www.kaosgl.org/sayfa.php?id=20770>, (03/03/2017).
28. Güvenlik-Sen, "Güvenlik Sen Ana Tüzüğü", <http://www.guvenlik-sen.org.tr/guvenlik-sen-ana-tuzugu/>, (30/03/2017).
29. Hava-İş, "Türkiye Sivil Havacılık Sendikası Ana Tüzüğü", <http://havais.org.tr/tr/tuzuk/>, (30/03/2017).
30. TGS, "Türkiye Gazeteciler Sendikası Ana Tüzüğü", <http://tgs.org.tr/biz-kimiz/tuzuk/>, (30/03/2017).
31. Eğitim-Sen, "Tüzük: Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası", http://egitimsen.org.tr/wp-content/uploads/2015/07/51040a5e4881afc_ek-2.pdf, (30.03.2017).
32. ÇSGB, "Sağlık ve Sosyal Hizmet Emekçileri Sendikası Tüzüğü", <https://www.cs.gb.gov.tr/media/2537/ses.pdf>, (30/03/2017).
33. KESK, "Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu Tüzüğü", <http://www.kesk.org.tr/2010/03/31/kamu-emekcileri-sendikaları-konfederasyonu-tuzugu/>, (30/03/2017).
34. Sosyal-İş, "Sosyal-İş Sendikası 14. Olağan Genel Kurul Kararları", http://www.sosyal-is.org.tr/images/YAYINLAR/calisma_raporlari/14_genel_kurul/14_genel_kurul_kararlari.pdf, (03/03/2017).
35. KaosGL, "KESK ve DİSK'in Anayasasında Cinsel Yönelim", <http://kaosgl.org/sayfa.php?id=2979>, (03/03/2017).
36. Eğitim-Sen, "Eğitim-sen Kadın Bülteni: Barışın Rengidir Kadın", 2015;(9)4.
37. SES, "SES'li Kadınlar", <http://2015.ses.org.tr/2016/06/sesli-kadınlar-sayı7-haziran-2016/>, (30/03/2017).
38. KaosGL, "Eğitim-Sen'de Toplumsal Cinsiyet Eğitimi", <http://www.kaosgl.org/sayfa.php?id=16565>, (20/03/2017).
39. Eğitim-Sen İstanbul 3 no'lu Şube LGBTİ Komisyonu, "Faaliyet Raporu", İstanbul,2017.
40. KaosGL, "Heteroseksiziz Karşıtı Öğretmenler Malatya'da Buluştu", <http://www.kaosgl.org/sayfa.php?id=21727>, (20/03/2017).
41. KaosGL, "Kadın ve LGBT Örgütleri Buluştu", <http://www.kaosgl.org/sayfa.php?id=20261>, (20/03/2017).
42. KaosGL, "Birgün'ün Toplu İş Sözleşmesinde 17 Mayıs İzni", <http://www.kaosgl.org/sayfa.php?id=17079>, (20/03/2017).
43. TGS, "Bianet 1. Dönem TİS", <http://tgs.org.tr/bianet-1-donem-tis-01-02-2016-01-02-2018/>, (30/03/2017).
44. TGS, "Toplu İş Sözleşmeleri", <http://tgs.org.tr/toplu-is-sozlesmeleri/>, (30/03/2017).
45. Sosyal-İş, Toplum Gönüllüleri Vakfı ile Sosyal İş Sendikası Arasında Bağıtlanan 4. Dönem Toplu İş Sözleşmesi", http://www.sosyal-is.org.tr/images/toplu_sozlesmeler/toplumgonulluleri-vakfi.pdf, (20/03/2017).
46. Sosyal-İş, Uluslararası Af Örgütü Türkiye Şubesi ile Sosyal İş Sendikası Arasında Bağıtlanan Toplu İş Sözleşmesi http://www.sosyalis.org.tr/images/toplu_sozlesmeler/uao.pdf, (20/03/2017).
47. KaosGL, "LGBT Hakları Sendikal Haklardır Çalıştayı Mersin'de yapıldı", <http://www.kaosgl.org/sayfa.php?id=17735>, (20/03/2017).
48. KaosGL, "Eskişehir Eğitim-Sen'de "LGBT Hakları Sendikal Haklardır Çalıştayı", <http://www.kaosgl.org/sayfa.php?id=17684>, (20/03/2017).
49. KaosGL, "KaosGL Eskişehir'de Eğitim Emekçileriyle Buluşuyor", <http://www.kaosgl.org/sayfa.php?id=17606>, (20/03/2017).
50. KaosGL, "Medyada LGBT'lere Yönelik Nefret Söylemi Atölyesi", <http://kaosgl.org/sayfa.php?id=16249>, (20/03/2017).
51. KaosGL, "Sendikacılar EuroPride'ta Buluştu", <http://www.kaosgl.org/sayfa.php?id=22085>, (20/03/2017).
52. KaosGL, "Hollanda, Türkiye ve Kıbrıs'tan Sendikacılar İzmir'de Buluştu", <http://www.kaosgl.org/sayfa.php?id=21836>, (20/03/2017).
53. KaosGL, "Eğitim-Sen LGBTİ Komisyonları Nefrete Karşı Buluştu", <http://www.kaosgl.org/sayfa.php?id=21568>, (23/03/2017).
54. KaosGL, "İnterseks Bedenler Patolojikleştiriliyor", <http://www.kaosgl.org/sayfa.php?id=20713>, (23/03/2017).
55. KaosGL, "KESK Eşbaşkanı Köse Bütün Normlar Kökünden Sarsılmalıdır", <http://www.kaosgl.org/sayfa.php?id=18263>, (25/03/2017).
56. KaosGL, "LGBT Hakları Sendikal Haklardır Sempozyumu", <http://www.kaosgl.org/sayfa.php?id=18225>, (25/03/2017).
57. KaosGL, "Sendikacılar LGBT'lerin Çalışma Hakkı İçin Buluşuyor", <http://www.kaosgl.org/sayfa.php?id=12895>, (25/03/2017).●