



Literatürden Seçmeler

Hazırlayan: Onur Bakır (MSG Yayın Kurulu)

Depresyon, Dağınıklık ve Tükenmişlik

2009 yılında ABD’de ülke çapında yapılan bir araştırmaya göre LGBT işçiler, kendilerini bunalımlı, dağınık ve tükenmiş hissettiklerini bildirmiş; cinsel yönelim veya cinsiyet kimliklerinin kabul görmediği bir çalışma ortamında çalışmaktan kaynaklı olarak insanlarla temas kurmaktan ve işle ilgili sosyal etkinliklerden kaçındıklarını ifade etmiştir. Bazı LGBT işçiler, işyerinde kabul görmemekten kaynaklı olarak farklı bir iş arayışı içine girdiklerini ya da çalışmak yerine eve çekilmek durumunda kaldıklarını kaydetmiştir.

Human Rights Campaign Foundation, 2009. “Degrees of Equality A National Study Examining Workplace Climate For LGBT Employees”. [http://www.hrc.org/files/assets/resources/DegreesOfEquality_2009.pdf]

Anksiyete, Stres, Kendine Zarar Verme ve İntihar

ILO’nun Çalışma Yaşamında Kadınlar ve Erkeklerle Yönelik Şiddet Uzmanlar Toplantısına (3-6 Ekim 2016) sunulan ön tartışma raporunda farklı ülkelerde yapılan çalışmalara referansla (a) LGBTİ bireylerin işyerinde şiddete daha çok maruz kalan gruplar arasında yer aldığına, (b) LGBT bireylerin heteroseksüel bireylere göre çok daha yüksek oranlarda işyerinde şiddete uğradığına, (c) LGBTİ bireylerin eğitimde uğradıkları ayrımcılığın çalışma yaşamında da devam ettiğine ve LGBTİ bireylerin işyeri saldırganlığı, mobbing, cinsel ve fiziksel saldırıya maruz kalabildiğine, (d) Bu durumun daha yüksek düzeyde anksiyete, stres, kendine zarar verme ve intihara yol açabildiğine dikkat çekilmiştir.

ILO, 2016. “Background paper for discussion at the Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work” [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---ender/documents/meetingdocument/wcms_522932.pdf]

Hayati Bir Mesele Olarak İşyerinde Sağlık ve Güvenlik

Güney Afrika’da “Cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli işyerinde ayrımcılık” konulu bir çalışmaya katılan birçok LGBT birey işyerinde güvenliğin hayati öneme sahip olduğunu ifade etmiştir. Katılımcılar, kendilerinin veya diğer LGBT bireylerin karşılaştıkları LGBT kimliği ile bağlantılı genel dinsel ve kültürel önyargıların yanı sıra cinsel taciz, işyeri zorbalığı, aşağılayıcı ifade ve homofobiyi aktarmıştır. Araştırmaya göre, güvenli olmayan çalışma ortamının fiziksel, mental ve psikolojik sağlık üzerindeki zararlı sonuçları göz önünde bulundurulduğunda, LGBT işçilerin ifade ettiği şiddet ve işyeri zorbalığı sorunları, LGBT bireyler için güvenli ve içerici çalışma ortamlarının oluşturulması gerekliliğini göstermektedir.

ILO, 2016. “PRIDE at work: A study on discrimination at work on the basis of sexual orientation and gender identity in South Africa”. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_481581.pdf]

Ayrımcılık ve Akıl Sağlığına Etkileri

Britanya Sendikalar Konfederasyonunun 2017 yılında yaptığı “LGBT+ İşçilerin Ayrımcılık ve Taciz Deneyimleri” başlıklı araştırmasına katılanların yüzde 39’u iş arkadaşları tarafından, yüzde 29’u bir yönetici tarafından, yüzde 14’ü ise hizmet verdikleri bir müşteri ya da hasta tarafından tacize ya da ayrımcılığa uğradıklarını bildirmiştir. İşyerinde taciz ya da ayrımcılığa uğradığını bildirenlerin yüzde 52’si, taciz ya da ayrımcılığın akıl sağlıkları üzerinde olumsuz etkisi olduğunu belirtmiştir.

Trade Union Congress, 2017. “The Cost of Being Out at Work: LGBT+ workers’ experiences of harassment and discrimination”. [<https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/LGBTreport17.pdf>]

Ayrımcılığı En Çok Trans Bireyler Yaşıyor

Avrupa Birliği Temel Haklar Ajansı tarafından 2012 yılında 93 bin 79 katılımcıyla gerçekleştirilen AB LGBT Araştırmasına göre LGBT olmaktan kaynaklı olarak iş ararken ayrımcılığa uğradığını belirtenlerin oranı yüzde 13, işyerinde ayrımcılığa uğradığını belirtenlerin oranı yüzde 19’dur. LGBT bireyler arasında en çok ayrımcılığa uğrayan grubu trans bireyler oluşturmaktadır; iş ararken ayrımcılığa uğradığını bildiren trans bireylerin oranı yüzde 30, işyerinde ayrımcılığa uğradığını bildirenlerin oranı ise yüzde 23’tür. LGBT çalışanlara yönelik ayrımcılık ülkeler arasında ciddi farklılıklar göstermektedir. En düşük oranlar Danimarka (yüzde 11), Hollanda (yüzde 12) ve Çek Cumhuriyeti’nde (yüzde 13) iken; en yüksek oranlar Kıbrıs (yüzde 29), Litvanya (yüzde 27) ve Letonya’dadır (yüzde 26).

European Union Agency For Fundamental Rights, 2013. “EU LGBT Survey: European Union lesbian, gay, bisexual and transgender survey” [<http://fra.europa.eu/en/publication/2014/eu-lgbt-survey-european-union-lesbian-gay-bisexual-and-transgender-survey-main>]

Ayrımcılık ve İş Güvencesizliği

“Tayland’da Cinsiyet Kimliği ve Cinsel Yönelim” başlıklı 2014 tarihli bir araştırmaya göre LGBT işçiler, formel ve ana akım işlerden dışlandıkları için ağırlıklı enformel ve düşük ücretli işlerde istihdam edilmekte ve bu nedenle diğer işçilere göre daha az iş güvencesine sahip olmaktadır. LGBT işçiler formel, ana akım işlere girseler bile cinsiyet kimliklerine yönelik kişisel veya kurumsal önyargılardan kaynaklı olarak direnç ve baskı ile karşı karşıya kalmakta ve dolayısıyla daha düşük düzeyde iş güvencesi elde edebilmektedir.

Busakorn Suriyasarn, 2014. “Gender identity and sexual orientation in Thailand” [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sro-bangkok/documents/publication/wcms_356950.pdf]