

LGBTİ+'LARIN İNSAN HAKLARI 2020 YILI RAPORU



LGBTİ+'LARIN İNSAN HAKLARI 2020 YILI RAPORU

Hazırlayan

Avukat Yasemin Öz

Yayımlayan

Kaos GL Kültürel Araştırmalar ve Dayanışma Derneği

Birinci Baskı

18 Eylül 2021, Ankara

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

Kaos GL Derneği

PK 12 Tunus PTT Kavaklıdere Çankaya - Ankara

Telefon: +90 312 230 0358

Faks: +90 312 230 6277

E-posta: bilgi@kaosglderneği.org

www.kaosgl.org

www.kaosglderneği.org

Tasarım

Ceket Medya

Basım

Ayrıntı Basımevi, Ostim-Ankara

Sertifika No: 13987



Bu rapor, İsveç Uluslararası Kalkınma İşbirliği Ajansı'nın (SIDA) desteğiyle yayımlanmıştır.

Bu rapor içeriğinin SIDA'nın resmi görüşlerini yansıttığı anlamına gelmemektedir.

İÇİNDEKİLER

GİRİŞ	5
I. YAŞAM HAKKI ve LGBTİ+'LARA YÖNELİK NEFRET CİNAYETLERİ:	7
II. NEFRET SUÇLARI:	9
III. NEFRET SÖYLEMİ:	10
IV. İŞKENCE VE KÖTÜ MUAMELE YASAĞI:	12
V. KİŞİ ÖZGÜRLÜĞÜ VE GÜVENLİĞİ:	13
VI. ÖZEL HAYATIN KORUNMASI:	15
VII. İFADE ÖZGÜRLÜĞÜ:	18
VIII. TOPLANTI VE GÖSTERİ YÜRÜYÜŞÜ HAKKI:	20
IX. ÇALIŞMA ÖZGÜRLÜĞÜ:	21
X. EĞİTİM HAKKI:	35
XI. SAĞLIK HAKKI:	36
XII. SEYAHAT VE YERLEŞME ÖZGÜRLÜĞÜ-MÜLKİYET HAKKI:	38
XIII. MAL VE HİZMETLERE ERİŞİM:	39
XIV. ÜREME HAKKI-İNERSEKSLERİN HUKUKİ DURUMU:	40
XV. EVLENME VE AİLE KURMA HAKKI:	41
XVI. SOSYAL GÜVENLİK HAKKI:	42
XVII. TUTUKLU VE HÜKÜMLÜ KİŞİLERİN HAKLARI:	43
XVIII. YABANCILAR İLE SİĞİNMACI-GÖÇMEN-MÜLTECİLERİN HAKLARI:	44
XIX. SİYASİ KATILIM HAKKI:	45
XX. BİLİMSEL İLERLEMELERDEN YARARLANMA HAKKI:	46
XXI. BİLGİ EDİNME HAKKI:	47
XXII. TÜRKİYE İNSAN HAKLARI VE EŞİTLİK KURUMU:	48
XXIII. KAMU DENETÇİLİĞİ KURUMU:	49
SONUÇ	50

GİRİŞ

Kaos GL Derneği olarak 2020 yılı LGBTİ+'ların İnsan Haklarını İzleme Raporu'nu hazırlarken; hak ve özgürlük kategorilerinde 2020 yılında gerçekleşmiş veya önceki yıllarda gerçekleşmiş olup 2020 yılında yargı süreçleri devam eden veya yargı süreci 2020 yılında tamamlanan vakaları yansıtma yolunu seçmek konusunda geliştirdiğimiz yöntemi koruduk.

Rapora yansıtılabilen vakalar, yargıya, basına yansıyan veya doğrudan LGBTİ+ derneklerine ulaşan başvuru ve bilgiler çerçevesinde derlendi. Yine, nefret söylemi, istihdam gibi ihlal sayısının çok yüksek olduğu kategorilerde, genel durumu yansıtılabilecek sınırlı sayıda ihlali rapora yansıtıp, tespit ettiğimiz toplam ihlal sayısını belirterek, 2020 yılında ilgili alanlarda hazırladığımız tematik raporlara atıf yaptık. Tematik raporlarda tespit ettiğimiz ihlal sayısını, bu raporda yansıttığımız ihlal sayısına ayrıca eklemeyip, tematik raporlara yansıyan ihlal sayısı ile insan hakları izleme raporuna yansıyan ihlal sayısını, ihlalin tespitinde ve ele alınışında farklı yöntemler kullanmış olmamız nedeniyle, ayrı ayrı belirtmeyi tercih ettik.

Rapor kapsamında, 2020 yılında LGBTİ+'ların insan hakları alanında toplam 82 vaka ele alınmıştır. Vakalar ağırlıklı ihlal şeklinde ortaya çıkmıştır. Bir vaka sonucunda yargısal süreç başlatılmış ve ihlalin tespitini de içerir biçimde başarıya uğramışsa, ihlalin sonucunu değiştirip değiştirmediğine bakılmaksızın raporda güncellenerek yer verilmiştir. Bu surette yalnızca ihlaller değil, LGBTİ+'lar açısından 2020 yılında gerçekleşen insan haklarına ilişkin tüm gelişmeler aktarılarak, Türkiye'de LGBTİ+'ların insan haklarındaki durumun genel çerçevesi yansıtılmaya çalışılmıştır.

Tek bir vaka ile aynı anda birden çok insan hakkı ihlali gerçekleşebildiğinden rapora yansıyan ihlal sayısının, ele aldığımız vaka sayısının çok daha üzerinde olduğu görülecektir.

Vaka ve ihlallerin hak kategorilerine göre dağılımına bakmak gerekirse; nefret cinayeti başlığında iki, nefret suçu başlığında dokuz, nefret söylemi başlığında on iki, işkence ve kötü muamele yasağı ihlali ile ilgili üç, kişi özgürlüğü ve güvenliğinin ihlali konusunda kırk, özel hayatın gizliliğinin ihlali anlamında iki, ifade özgürlüğünün ihlali anlamında on beş, toplantı ve gösteri yürüyüşü düzenleme haklarının ihlali anlamında bir, çalışma yaşamında ayrımcılıkla ilgili iki, eğitim alanında

ayrımcılıkla ilgili bir, seyahat ve yerleşme özgürlüğü ve miras hakları alanında dokuz, sağlık alanında ayrımcılıkla ilgili iki ve mal ve hizmetlere erişim konusunda ayrımcılıkla ilgili iki vaka, rapor kapsamında ele alınmıştır. Rapora yansıtılan ihlal/vaka sayısı toplamda 103 olmuştur.

Rapor kapsamında ele alınan vakalar incelendiğinde, 2020 yılında da LGBTİ+'lara yönelik hak ihlallerinin yoğunluğunu koruduğu görülecektir. 2020 yılında da olumlu yöndeki gelişmeler sınırlı şekilde tezahür etmiştir. İhlallerin doğrudan kamu otoriteleri ve yasa uygulayıcılar kaynaklı olmasında bir artış görüldüğü gibi, toplumdan kaynaklı ihlal sayısı da yoğunluğunu sürdürmektedir. Buna karşın, ihlale uğrayan LGBTİ+ların adalete erişim ve ihlallerin telafisine yönelik mekanizmalardan yararlanmaları konusunda kayda değer gelişmelerin olması gereken düzeyden çok uzakta kaldığı görülmektedir.

Rapor içeriği kamu otoritelerince sistematik hale getirilen ayrımcı söylemlerin LGBTİ+'lara yönelik hak ihlallerinin seyrini doğrudan etkilediğini göstermektedir. LGBTİ+'ların insan hakları alanındaki politika eksikliği, hayati sonuçlar ve ağır insan hakkı ihlalleri doğurmaya devam etmektedir. LGBTİ+'ları koruyucu yasal değişiklik gereksinimi de, bu düzeyde bir ihtiyaca karşılık gelmektedir. LGBTİ+'ların insan hakları alanında ürettiğimiz rapor ve ulaşabildiğimiz bilgiler çerçevesinde geliştirdiğimiz önerilerimizin, politika yapıcı ve uygulayıcılar ile insan hakları savunucuları için küresel düzeyde yol gösterici olmasını diliyoruz.

LGBTİ+'LARIN İNSAN HAKLARINA İLİŞKİN BULGULAR

I.YAŞAM HAKKI ve LGBTİ+'LARA YÖNELİK NEFRET CİNAYETLERİ:

LGBTİ+'lara yönelik nefret cinayetlerinin engellenmesine yönelik yasal düzenleme ve politika eksikliği 2020 yılında da aynı şekilde sürmüştür.

LGBTİ+'ların yaşam haklarının etkin bir biçimde korunması için, LGBTİ+'lara yönelik nefret suçlarına karşı yasal düzenlemeler, politikalar, uygulamalar, ilgili kamu personeline yönelik eğitimler ve topluma yönelik farkındalık çalışmaları oluşturulması yönündeki önerimizi tekrar ederiz.

LGBTİ+'lara karşı 2020 yılında işlenen veya dava süreci devam eden nefret cinayetlerine ilişkin yargıya veya basına yansiyarak elde edebildiğimiz verilere göre; 2020 yılında iki nefret cinayeti işlendiği¹, bir şüpheli intihar², bir şüpheli ölüm vakası³ gerçekleştiği, önceki yıllarda işlenen beş nefret cinayeti davasının da sonuçlandırıldığı veya devam ettiği⁴ bilgisine ulaşılabilmektedir. Emsal nitelikteki bir ihlalin detaylı bilgilerine aşağıda yer verilmiştir;

- 1 <https://www.sozcu.com.tr/2020/gundem/iki-akpli-yonetici-hakkindaki-skandal-iddia-6171870/>
- 2 <https://www.nazillipost.com/haber/5124281/15-gundur-haber-alinamayan-travesti-banyoda-asili-halde-bulundu>
- 3 <https://kaosgl.org/haber/antalya-da-supheli-olum>
- 4 <https://kaosgl.org/haber/trans-kadin-gokce-saygi-nin-katiline-omur-boyu-hapis-cezasi>
<https://kaosgl.org/haber/avukatlar-hande-buse-seker-davasini-degerlendiriyor>
<https://kaosgl.org/haber/esra-ates-in-katili-29-yil-2-ay-hapis-cezasina-carptirildi>
<https://www.kocaeligazetesi.com.tr/haber/5920518/olay-yerinde-timsah-gozyasi-dokmustu-ifaadesi-sok-etti#>
<https://kaosgl.org/haber/ahmet-yildiz-in-ardindan-12-yil>

2020 YILINA İLİŞKİN İHLAL ÖRNEĞİ:

Dava başlığı ve konusu Eskişehir’de LGBTİ+ Cinayeti

Dava özeti/Davada geline aşama/Dava sonucu

Eskişehir Şirintepe’de yaşayan A. isimli bir LGBTİ+, ikamet ettiği evde tartıştığı katil zanlısı M. Ş. tarafından 8 yerinden bıçaklanarak öldürüldü. Haber kaynaklarına göre A’dan haber alamayan yakınlarının durumu Polis İmdat Hattı’na bildirmesinin ardından, katledilen LGBTİ+’nın cansız bedenine iki gün sonra kendi evinde ulaşıldı.

Yapılan olay yeri incelemesinin ardından cansız bedeni Osmangazi Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesi’ne kaldırılan A’nın katili ise evde yapılan parmak izi taraması ve kamera kayıtları sonucu saklandığı evde yakalandı. Katilin saklandığı evde suç aleti bıçağın da bulunduğu bildirildi.

Katil zanlısı M. Ş.’nin aynı zamanda A’ya ait kredi kartı ve cüzdanı da aldığı belirtildi⁵.

⁵ <http://www.pembehayat.org/haberler/detay/2312/eskisehirrsquode-lgbti-cinayeti>

II. NEFRET SUÇLARI:

Nefret suçları ile ilgili olarak Türkiye hukuk sisteminde LGBTİ+'lar veya diğer kırılgan gruplara yönelik yasal düzenleme yapılması konusunda 2020 yılında da bir gelişme kaydedilmemiştir. Bu konudaki politika eksikliğinin giderilmesinin, yalnızca LGBTİ+'lar açısından değil, diğer kırılgan gruplar açısından da zorunluluk teşkil ettiği yönündeki görüşümüzü tekrar ederiz.

LGBTİ+'lara karşı 2020 yılında işlenen dokuz nefret suçu vakası⁶ ile yargılaması devam eden bir dava⁷ rapora yansıtılmıştır.

2020 YILINA İLİŞKİN İHLAL ÖRNEĞİ:

İhlal konusu olay

Olay özeti

Antalya'da Nefret Saldırısı

Antalya'da Teomanpaşa Caddesi'nde sayıları 5-10 arasında değişen bir grup erkek saldırgan, boru ve demir sopalarla caddeye çıkan trans kadınlara saldırdı. Antalya BİZ Cinsel Yönelim ve Cinsiyet Kimliği Araştırmaları Derneği, şiddete maruz bırakılan kadınların yakınlarına ulaştı. Yakınlardan biri olan K. "Bu saldırılar belirli aralıklarla gerçekleşiyor" diyerek bunun ilk saldırı olmadığını belirtti⁸.

- 6 <https://kaosgl.org/haber/beylikduzu-nde-homofobik-nefret-saldirisi>
<https://kaosgl.org/haber/istanbul-macka-parki-nda-homofobik-nefret-saldirisi>
<http://www.pembehayat.org/haberler/detay/2380/istanbul-pangaltida-market-calisan-trans-kadina-saldirdi-ve-olumle-tehdit-etti>
<https://www.cumhuriyet.com.tr/haber/cinsel-yoneliimi-yuzunden-ailesinden-siddet-goren-me-devlet-yurduna-yerlestirildi-1761491>
<https://www.takvim.com.tr/guncel/2020/09/19/fuhus-icin-bulustugu-kisi-travesti-cikinca-once-bicakladi-sonra-sinir-krizi-gecirdi>
<http://www.yildirimgazetesi.com/son-dakika/travestiyi-darp-ediparabadan-attilar-h59644.html>
- 7 <https://kaosgl.org/haber/yargitay-eryaman-esat-davasini-bozdu-zaman-asimi-tehlikesi-var>
- 8 <https://kaosgl.org/haber/antalya-da-demir-sopali-nefret-saldirisi>

III.NEFRET SÖYLEMİ:

Nefret söylemi Türkiye hukuk sisteminde suç olarak tanımlanmamıştır. Pratikte ise halkı kin ve düşmanlığa tahrik etme suçu bakımından açık ve yakın bir tehlikenin ortaya çıkması şeklinde yargısal içtihatlarla getirilen kriter çerçevesinde; halkın bir kesimini aşağılama suçu bakımından ise TCK 216'da LGBTİ+'ları koruyucu bir tanımın yer almamasından bahisle yargının nefret söylemlerini düşünce özgürlüğü kapsamında ele aldığı ve cezasızlıkla karşılaştığı konusundaki gözlemimizin, 2020 yılında yaşanan ihlallerin yargısal sonuçlarına bakılınca teyit edildiği görülmektedir.

Kaos GL 2020 Medya İzleme Raporu'nda yer alan verilere göre;

“Hak haberciliği kapsamında değerlendirilmeyen haberlerin yüzde 98'inde (2048); haber yoluyla cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli hak ihlaline yol açıldı. Haber, ayrımcı bir dille kuruldu ya da nefret söylemi ya da nefret suçu işlendi. Hak ihlali alt kategorilerinde ayrımcı dil, LGBTİ+ kimliklerin suç, hastalık, sapkınlık, ahlaksızlık ya da günah olarak gösterilmesi, nefret söylemi, nefret suçu ve ifade ve örgütlenme özgürlüğünün ihlal edilmesi öne çıkıyor. 2020 yılında 2028 haber, söyleşi ve köşe yazısında LGBTİ+'lar ayrımcı bir dille temsil edildi. Bu, LGBTİ+'ları konu edinen bütün içeriklerin yüzde 58'ini oluşturuyor. Bütün metinlerin yüzde 37'sine tekabül eden 1284 metinde nefret söylemi tespit edildi. 1073 metinde ise LGBTİ+ kişiler ya da dernek, kurum ve kuruluşları hedef gösterilerek nefret suçu işlendi. 1561 metinde (LGBTİ+'ları konu alan metinlerin yüzde 45'i) lezbiyen, gey, biseksüel, trans ya da interseks olmak “suç” gibi gösterildi. 1551 metinde (yaklaşık yüzde 45) LGBTİ+'lar “ahlaksız” olarak işaretlendi. Bu oranlar “sapkınlık”, “hastalık” ve “günah” olarak işaretlenmede ise şöyleydi:

- “Sapkınlık”: 1529 metin, yüzde 44
- “Hastalık”: 1297 metin, yüzde 37
- “Günah”: 1437 metin, yüzde 41”.⁹

Kaos GL Derneği 2020 Sosyal Medya Raporu'nda da yine nefret söylemlerine ilişkin verileri yansıtmaya çalışmıştı¹⁰.

9 <https://kaosglidernegi.org/images/library/medya-i-zleme-2020-web.pdf>

10 <https://kaosglidernegi.org/images/library/2020-sosyalmedya-nefretso-ylemi-raporu.pdf>

Kamu otoritelerince LGBTİ+'ları hedef gösteren açıklamaların ve uygulamaların pandemi döneminde giderek arttığı ve LGBTİ+'ların insan haklarının üst düzey kamu otoriteleri ve siyasetçiler tarafından açıkça tartışmaya açıldığı 2020 yılında LGBTİ+'lara yönelik nefret söylemi görülmemiş düzeyde artış gösterdiğinden¹¹, raporda tüm nefret söylemi içeren vakalara yer vermek imkansız hale gelmiştir. Bu anlamda, etki düzeyi bakımından genel çerçeveyi yansıtacak sınırlı sayıda toplam on iki vaka¹² ile yargılaması devam eden bir vaka¹³ rapor kapsamında ele alınmıştır. Önceki yıllara dair raporlarımızda da nefret söyleminin yaygın olduğu görülmekte ise de, 2020 yılı önceki yıllardan farklı olarak nefret söyleminin en üst düzey kamu otoritelerince giderek sistematik hale getirildiği yıl olmuştur.

2020 YILINA İLİŞKİN İHLAL ÖRNEĞİ:

Dava başlığı ve konusu	Yeni Akit Gazetesi'nde Yer Alan Nefret Söylemi Cezasızlıkla Sonuçlandı
Mahkemesi	Küçükçekmece Cumhuriyet Başsavcılığı
Dava özeti	Genç LGBTİ+ Derneği, etkinliklerini “onursuz ibneler”, “Lut kavminin torunları”, “eşcinsel sapkınlar” ifadeleriyle hedef gösteren Yeni Akit gazetesi hakkında suç duyurusunda bulundu.
Dava sonucu	Küçükçekmece Cumhuriyet Başsavcılığı, Yeni Akit'in “onursuz ibneler” demesini ve nefret söylemini ifade özgürlüğü kapsamında değerlendirildi ve kovuşturmayla yer olmadığına karar verdi. ¹⁴

- 11 <https://www.diyabet.gov.tr/tr-TR/Kurumsal/Detay/29501/diyabet-isleri-baskani-erbas-cuma-hutbesinde-tum-insanliga-cagrıda-bulundu>
<https://www.diyabet.gov.tr/tr-TR/Kurumsal/Detay/29501/din-isleri-yuksek-kurulundan-aciklama>
<https://www.aksam.com.tr/guncel/fahrettin-altun-lgbt-sapkinligi-yapan-ifrcye-sert-tepki-gosterdi/haber-1088902>
<https://www.kaosgl.org/haber/icisleri-bakani-lgbti-toplumunu-hedef-gostermeye-devam-ediyo>
<https://www.kaosgl.org/haber/akp-baskan-yardimcisi-unal-hem-kimligi-sorun-gormuyorum-dedi-hem-de-dayatilmasin>
<https://www.izgazete.net/politika/akp-li-dag-in-hedefinde-bu-kez-buyuksehir-binasivar-h50137.html>
- 12 <https://www.kaosgl.org/haber/diyabet-in-cuma-hutbesinde-nefret-islam-escinselligi-lanetliyor>
<https://www.kaosgl.org/haber/okul-whatsapp-gruplarındaki-nefret-meclis-gundeminde>
<https://www.kaosgl.org/haber/rtuk-baskanından-ayrimcilik-ahlaksizliga-gecit-vermemekte-kararlıyız>
<https://www.birgun.net/haber/isid-in-yontemiyle-tehdit-sizi-yuksek-catilardan-atacağız-307937>
<https://sol.org.tr/haber/istanbuldan-yayın-yapan-ihvan-kanalında-katliam-cagrısı-8281>
<https://www.yenisafak.com/hayat/kizilay-genel-baskani-kerem-kiniktan-lgbt-tepkisi-insanlik-onurunu-cignetmeyecegiz-3547143>
<https://dokuz8haber.net/toplumsal-cinsiyet/lgbti/saadet-partisi-ilce-baskani-hedef-gosterdi-fotografci-basak-onay-linc-edildi/>
- 13 <https://www.kaosgl.org/haber/homofobik-hekimin-cezasi-onandi-hedef-gosteren-avukati-ise-ba-ro-sorusturacak>
- 14 <https://m.bianet.org/bianet/toplumsal-cinsiyet/218639-kucukcekmece-savciligi-yeni-akit-in-onursuz-ibneler-soylemiifade-ozgurlugu>

IV. İŞKENCE VE KÖTÜ MUAMELE YASAĞI:

2020 yılında da işkence ve kötü muamele yasağı ihlali, özellikle trans kadınlara yönelik olarak kamusal alanda gerekçesiz bir biçimde durdurularak kimlik kontrolü, para cezası uygulanması, gözaltı, kollukça gözaltına alınma ve gözaltında tutulma süreçlerinde kötü muamele ve işkence ve orantısız güç kullanma gibi şekillerde ortaya çıkmıştır. 2020 yılında LGBTİ+’lara yönelik işkence ve/veya kötü muamele yasağı ihlali ile ilgili üç vaka¹⁵ rapora yansıtılmıştır.

2020 YILINA İLİŞKİN İHLAL ÖRNEĞİ:

İhlal konusu olay

Olay özeti

Antalya’da Cinsel Yönelim Dolayısıyla İşkence

Bursa’dan tatil yapmak için Antalya’nın Manavgat ilçesinin Side Mahallesi’ne giden A.Ç., jandarma tarafından keyfi bir şekilde gözaltına alınarak darp edildiğini iddia etti. Maruz kaldığı işkence uygulamalarının cinsel yöneliminden dolayı olduğunu belirten A.Ç., yeniden Manavgat Devlet Hastanesi’ne giderek darp raporu almak istediğini, ancak doktorun, “Jandarma seni getirdiğinde söyleyecektin” dediğini aktardı. Tüm ısrarlarına rağmen darp raporu alamadığını ifade eden A.Ç., adalet mücadelesini sürdüreceğini söyledi.¹⁶

15 <https://kaosgl.org/haber/ankara-polisi-nefret-saikiiyle-eylemcilerin-ifade-ozgurlugu-hakkini-ihlal-etti>

<https://kaosgl.org/haber/polis-kadikoy-de-17-mayis-eylemi-yapanlara-saldirdi>

16 <https://www.haberercis.com.tr/guncel/karakolda-kanun-benim-iskencesi-h318072.html>

V. KİŞİ ÖZGÜRLÜĞÜ VE GÜVENLİĞİ.

Kişi özgürlüğü ve güvenliği hakkının ihlali ile ilgili, özellikle trans kadınların, kamusal alanda bulunan herhangi bir haksız fiili gerçekleştirmedikleri halde, kamusal alanda bulunmaktan caydırılmak amacıyla, Kabahatler Kanunu gibi kanunlarda düzenlenen çeşitli para cezalarına tabi tutulması şeklindeki uygulamanın aynı şekilde sürdürüldüğü gözlenmektedir. Bu kapsamda kolluk tarafından özellikle trans kadınlara dönük bir diğer ihlal de özgürlükten alıkoymadır. Sıklıkla görülen ihlallerden biri de, fuhuş suç olmadığı halde “fuhuşa aracılık etmek ve yer temin etmek” gerekçeleriyle özellikle trans kadın seks işçilerine yasal işlem yapılması iken, bir diğeri de özellikle trans kadınların kamusal alanda buldukları sırada gerekçesiz biçimde gözaltına alınma işlemine tabi tutulmalarıdır. 2020 yılında dikkat çeken bir vaka da, eşcinsel olduğu için kaçırıldığını iddia eden kişinin ihbarı konusunda hiçbir soruşturma yapılmayıp, pozitif yükümlülüğün de ihlal edilmesidir¹⁷.

LGBTİ+’lara karşı kişi özgürlüğü ve güvenliğinin ihlali anlamında 2020 yılında gerçekleşen kırk üç vaka rapora yansıtılmıştır¹⁸.

17 <https://www.sozcu.com.tr/2020/gundem/polisten-kacti-yakalaninca-escinsel-oldugu-icin-kacirildigini-soyledi-5767879/>

18 <https://www.sozcu.com.tr/2020/gundem/dev-fuhus-operasyonu-111-kisiye-adli-islem-yapildi-5655799/>
<https://www.sabah.com.tr/yasam/2020/09/19/hazilli-polisinden-fuhus-baskini-1600523509>
<https://www.haberturk.com/aydin-haberleri/82606129-aydinda-fuhus-operasyonuyedi-adrese-baskinda-11-supheli-yakalandi>
<https://kaosgl.org/haber/bayram-sokak-ta-trans-kadinlar-bir-kez-daha-gozaltina-alindi-polis-sokagi-kapatti>
<https://www.aydinhedef.com.tr/aydinda-travestiler-serbest-birakildi-10639h.htm>

2020 YILINA İLİŞKİN İHLAL ÖRNEĞİ:

Olay başlığı ve konusu	Bayram Sokak'ta Trans Kadınlara Hukuka Aykırı Gözaltı
Olay özeti	Polis, gece saatlerinde İstanbul Beyoğlu Bayram Sokak'ta yaşayan 18 trans kadını evlerinden gözaltına aldı. Trans kadınlar “fuhuşa yer temin ettikleri ve aracılık ettikleri” iddiasıyla evlerinden alınarak Taksim Polis Merkezi Amirliği'ne götürüldü. Polis kadınları gözaltına alırken, “korona tedbirlerini” gerekçe gösterdi. Olay yeri tutanağında ise korona tedbirleri yer almadı. Tutanakta, “sokağın haftalardır izlemeye alındığı, ihbarlar olduğu” ifadeleri yer aldı. Gözaltına alınan kadınlar sabah saatlerinde ifadelerinin ardından serbest bırakıldı ¹⁹ .

19 <https://kaosgl.org/haber/polis-korona-tedbirleri-diyerek-18-trans-kadini-gozaltina-aldi?s=09>

VI. ÖZEL HAYATIN KORUNMASI:

LGBTİ+'ların cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği (CYCK) ayrımcılığı ve kimliklerinden dolayı şiddete uğramaktan duydukları korku nedeniyle sıklıkla kimliklerini gizlediklerini ve kendi iradeleri dışında kimliklerinin ifşası ile tehdit ve şantaj suçlarına maruz kaldıklarını; LGBTİ+'ların İnsan Haklarını 2018 Yılı Raporumuzda örnekleriyle göstermiştik²⁰.

Özel hayatın korunması hakkının ihlali anlamında 2020 yılında iki vaka tespit edilebilmiştir²¹.

2020 YILINA İLİŞKİN İHLAL ÖRNEĞİ:

İhlal konusu olay	İzmir'de Eylemciye İşkence ve Cinsel Yöneliminin Rıza Dışı İfşası
Olay özeti	<p>İstanbul Sözleşmesine ilişkin 5 Ağustos günü İzmir'de yapılan eylemde polis 6 kadını ters kelepçe takarak gözaltına aldı. Kadınların saçlarından sürüklenerek gözaltına alındığı eylemde polisin şiddeti bununla sınırlı kalmadı, eylem sona erdikten sonra da sokak aralarında devam etti.</p> <p>Eylem bittikten sonra alandan ayrılan LGBTİ+ aktivisti İ. T.'de arkadaşlarıyla birlikte bir taksiye binerken onlarca polisin saldırısına uğradı. O esnada epilepsi nöbeti geçiren İ., sağlık görevlilerinin gelmesi beklenmeden baygın halde gözaltı aracına bindirilip götürüldü. Yaşadığı travmanın arkasından ailesinin de sırt çevirdiği Temel, kendisini darp eden polisler hakkında savcılığa suç duyurusunda bulundu.</p>

20 http://www.kaosgildernege.org/resim/yayin/dl/insan_haklari_raporu_2018_web.pdf

21 <https://www.aydinhedef.com.tr/aydinda-travestiler-serbest-birakildi-10639h.htm>

Olay özeti

Eşcinsel kimliğiyle eyleme katıldığını söyleyen Temel, “İstanbul Sözleşmesi’nin yürürlükten kalkması demek bugüne kadar zar zor kazandığımız hakların da bir şekilde uçup gitmesi, maruz kaldığımız şiddetin daha da artması ve korumasız kalmamız demek. Bunu istemediğimizi ifade etmek için kadınlarla birlikte ben de eylemdeydim. Çünkü bu benim var oluş mücadelem ve bu bilinçle oradaydım. Ama beni koruması gereken polis, bu eylemde yaşadıklarımın sonra benim için artık bir travma sebebi” dedi.

Darp eden polislerin kimliklerinin tespit edilerek Türk Ceza Kanunu’nun 94. Maddesi, İstanbul Sözleşmesi’nin 12. Maddesi ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’nin ise 3. Maddesi dayanak yapılarak dava açılmasını isteyen İ.’nin avukatı ise yaşananların Türkiye Devleti’nin hala bir hukuk devleti olamayışından kaynaklandığını belirterek, ‘Türkiye Cumhuriyeti Devleti çok erkek bir devlet. Erkeklik kavramı üzerinden bir dünya kurguluyorlar ve bu erkeklik tartışması onları rahatsız ediyor’ dedi.

Eylem sırasında eşcinsel kimliğini dile getirerek slogan atması nedeniyle polislerin kendisini hedef gösterdiğini söyleyen İ., “Sanırım eylem sırasındaki direnişim ve attığım sloganlar polislerin zoruna gitti, kırılğan erkekliklerine dokundu. Eylem alanını terk ettikten sonra beni takip ettiklerini hissettim ve bunu yanımdaki kadın arkadaşlarıma da söyledim. Daha önce de bu şekilde şiddet gördüğüm için yine şiddete maruz kalacağımı anladım. Bornova Sokağı’ndan taksiye binmek üzere yola çıktık. Ancak polisler fotoğraf çekerek peşimizden geldiler. Oysa eylem dağıldığı için sokaktaki diğer insanlarla aynı konumdaydım” şeklinde konuştu.

Temel, gözaltına alınma anını ise şu ifadelerle anlattı: “Yürürken arkamızdan, önümüzden, sağımızdan, solumuzdan her yerden hem sivil hem de üniformalı polisler takipteydi. Tam taksiye oturduğum anda bir polis, kolumdan sertçe çekerek dışarıya doğru fırlattı. O esnada

Olay özeti

kafamı da taksinin kapısına çarptım. Onlara nefes alamıyorum diye bağırmama rağmen yatırıp ters kelepçe yapmaya çalıştılar. Orada bulunan insanlar tepki gösterince, kelepçeyi takmaktan vazgeçtiler. Bir polis, kafamı birkaç kez yere vurdu. Koluma giren polisler anneme, babama ve benim cinsel yönelimime kadar varan küfürler ettiler. Ben yaşadığım fiziksel darbin ötesinde o sırada ettikleri küfürlerden dolayı çok korktum. O arabaya binersem öleceğimi düşündüm. Polis arabasına yaklaştıkça, benim için bir korku makinesine dönüştü. Bu korku ve sürekli polisin itip kakmasıyla daha fazla dayanamayıp bayıldım. Bu sırada bir polis, ağızıma aralıksız su döktüğü için nefesim kesildi. O haldeyken bile başka bir polis de dizleriyle kaburgalarımın bastırıyordu. Çevremdeki insanlar ambulans çağırmasına rağmen beni o şekilde, yaka paça bir çuval gibi polis aracına attı’.”

Kendisine edilen küfürlerin fiziksel ve psikolojik etkileri devam ederken, polisin ailesini araması nedeniyle olayın başka boyutlara da taşındığını aktaran Temel, şöyle devam etti:

“Ailem, elbette yaşam tarzım ve paylaşımların nedeniyle zaman zaman bir şeyler hissediyordu ama ben açık ve net olarak söylemeyi tercih etmemiştim. Bu olaydan sonra ailemi aramışlar. Alakamın olmadığı örgütlerin adını saymışlar. Cinsel yönelimimi aileme ifşa ederek, “oğlunuz gay” demişler. Ağabeyim polisin dediklerini tekrarladı ve beni hiç dinlemeden bir tokat attı. Babam, “Sen nasıl bir evlatsın” diye suratıma tükürdü. Polisin yüzünden ev içinde de şiddet gördüm. Tüm ailem tarafından dışlandım. Babam, “ikametgahını değiştir”, diyerek evi hemen terk etmemi istedi. Kıyafetlerimi bile alamadan evden çıkmak zorunda kaldım. Çalıştığım iş yeri de mahalleimde olduğu için gidemiyorum. Ailemden oldum... Dolaylı sebeplerle işimden de oldum.”²²

22 <https://www.gazeteduvar.com.tr/turkiye/2020/08/14/lgbti-kimligi-nedeniyle-ayrica-iskenceye-maruz-kaldi>

VII. İFADE ÖZGÜRLÜĞÜ:

2020 yılı, önceki yıllarda görülemeyen LGBTİ+'ların simgesi gökkuşağı bayraklarının eylem alanlarına alınmaması gibi, LGBTİ+ var oluşu doğrudan hedef alan yeni ihlallerin tezahür ettiği bir yıl olmuştur. Bu yeni ihlal çeşitleri, LGBTİ+'ları doğrudan hedef alan üst düzey kamu otoritelerinin ayrımcı yaklaşımının kamusal uygulamalara yansımadır. 2020, LGBTİ+ var oluş, eser ve performanslara ilişkin sansürün de yoğunluğunu koruduğu bir yıl olmuştur. LGBTİ+'ların ifade özgürlüğünün ihlali anlamında 2020 yılında tespit edebildiğimiz on beş vaka rapora yansıtılmıştır²³. Ayrıca 2020 yılında yargı süreçleri olumlu şekilde sonuçlanan üç vakaya²⁴ da yer verilmiştir.

- 23 <https://kaosgl.org/haber/homofobi-ve-transfobi-is-basinda-cocuk-kitaplari-imha-edildi>
<https://susma24.com/diyanetin-aciklamasina-tepki-gosteren-barolara-sorusturma/>
<https://dokuz8haber.net/toplumsalcinsiyet/mezarlaktaki-klibe-lgbtilar-uzerinden-hedef-gosterilerek-sorusturma-acildi/>
<https://www.bbc.com/turkce/haberler-turkiye-53354391>
<https://www.cumhuriyet.com.tr/haber/rtukten-emojili-hakan-muhafiz-gondermesi-1751245>
<https://tr.euronews.com/2020/07/19/turkiye-de-netflix-sansur-iddialar-yla-gundemde>
<https://www.cumhuriyet.com.tr/haber/rtukten-tlcy-escinsel-iliski-cezasi-1759570>
<https://bianet.org/bianet/lgbti/229298-grindr-dan-sonra-hornet-deyasakli-sirada-ne-var>
<https://susma24.com/feminist-alfabe-kitaplari-mustehcenlikle-suclaniyor/>
<https://www.yenisafak.com/hayat/asi-kizlara-uykudan-once-hikyeler-isimli-kitap-cocuklara-es-cinselligi-empoze-ediyor-3503859>
<https://www.resmigazete.gov.tr/ilanlar/eskiilanlar/2020/11/20201122-4-1.pdf>
<https://t24.com.tr/haber/malatya-film-festivali-cinsiyetsiz-odul-kararinin-ardindan-iptal-edildi.914977>
<https://www.cumhuriyet.com.tr/haber/ticaret-bakanligi-lgbt-ve-gokkusagi-temali-urunlerin-18-uyarisi-konulmadan-satisi-yasaya-aykiri-1797310>
<https://kaosgl.org/haber/polis-kadikoy-de-17-mayis-eylemi-yapanlara-saldirdi>
- 24 <https://kaosgl.org/haber/mahkeme-ankara-barosu-nun-17-mayis-aciklamasinin-yasaklanmasi-hukuka-aykiri>
<https://kaosgl.org/haber/mahkeme-queer-olympix-in-yasaklanmasi-hukuka-aykiri>
<https://kaosgl.org/haber/zabitanin-kusadasi-nda-1-aralik-brosuru-dagitan-aktiviste-kestigi-pa-ra-cezasi-iptal-edildi>

2020 YILINA İLİŞKİN İHLAL ÖRNEĞİ:

İhlal konusu olay

İhlal özeti

Ankara Barosuna Soruşturma

Diyanet İşleri Başkanı Ali Erbaş, 24 Nisan 2020'deki hutbeyle Ramazan ayının hemen öncesinde LGBTİ+lara dönük nefret ve HIV ile yaşayanları hedef gösteren söylemleriyle açmıştı.

Ankara Cumhuriyet Başsavcılığı, 27 Nisan'da Diyanet'in nefret söylemlerine yönelik basın açıklaması yayınlayan Ankara Barosu hakkında "5237 sayılı Türk Ceza Kanununun 216/3 maddesi kapsamında, halkın bir kesiminin benimsediği dini değerleri aşağılama" iddiasıyla re'sen soruşturma başlatmıştı.

Ankara Cumhuriyet Başsavcılığı, Diyanet İşleri Başkanlığı ile birlikte gelen yaklaşık 60 şikayet dilekçesini birleştirerek Ankara Barosu'ndan açıklama yapılması yönünde alınan yönetim kurulu kararının ıslak imzalı metnini istedi. 11 yöneticiden de yazılı savunma talep etti.²⁵

25 <https://kaosgl.org/haber/bassavcilik-ankara-barosu-yoneticilerinin-savunmasini-istedi>

VIII. TOPLANTI VE GÖSTERİ YÜRÜYÜŞÜ HAKKI:

2020 yılında pandemi gerekçesiyle sivil toplum kuruluşlarının genel kurulları da dahil kişileri bir araya getiren toplantı ve etkinliklerin yasaklandığı bir yıl olmuştur. Uygulamada ise siyasi partilerin ve bazı kuruluşların kongrelerine izin verilirken, sivil toplum üzerinde yasaklar sürmüştür.

2020 yılı toplantı ve gösteri yürüyüşleri açısından geçmişte yapılan ihlallerin bazı yargı kararlarıyla da saptandığı bir yıl olmuştur. 2019 yılında yapılmasına İstanbul Valiliğince izin verilmeyen Onur Yürüyüşü'ne ilişkin Sosyal Politikalar Cinsiyet Kimliği ve Cinsel Yönelim Çalışmaları Derneği (SPOD) tarafından İstanbul 9. İdare Mahkemesi'nin E: 2019/1382 sayılı dosyası açılan ancak mahkemenin 27.11.2019 tarih ve K: 2019/2489 sayılı kararı ile reddedilen davaya karşı İstanbul Bölge İdare Mahkemesi nezdinde yapılan itiraz kabul edilmiştir²⁶.

LGBTİ+'ların toplantı ve gösteri yürüyüşü düzenleme haklarının ihlali anlamında 2020 yılında bir vaka ile 2020 yılında davası sonuçlanan üç ihlal²⁷ rapora yansıtılmıştır.

2020 YILINA İLİŞKİN İHLAL ÖRNEĞİ:

Olay başlığı ve konusu	Kadıköy'deki Orlando Katliamı Anmasına Polis Engeli
Olay özeti	İstanbul Kadıköy'de, kadın ve LGBTİ+ örgütlerinin, 2016 yılında Orlando'da LGBTİ+'ların gittiği gece kulübünün hedef alınması sonucu 49 kişinin hayatını kaybettiği katliamın 4. yılında yapacağı anma polis tarafından engellendi. ²⁸

26 <https://kaosgl.org/haber/mahkeme-2019-istanbul-onur-yuruyusu-icin-bakirkoy-yasagini-iptal-etti>

27 <https://www.kaosgl.org/haber/mahkeme-9-odtu-onur-yuruyusu-yasagini-iptal-etti>
<https://kaosgl.org/haber/7-izmir-onur-haftasi-yasagina-karsi-acilan-davada-karar>

28 <https://t24.com.tr/haber/kadikoye-deki-orlando-katliami-anmasına-polis-engeli,883984>

IX. ÇALIŞMA ÖZGÜRLÜĞÜ:

Kaos GL Derneği Türkiye’de Özel Sektör Çalışanı Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Trans ve İnterseks ve Artıların Durumu 2020 yılı Araştırması’nda aşağıdaki bulgulara yer verilmiştir²⁹;

“2020 Yılı Araştırması, Türkiye’de faaliyet gösteren özel bir şirkette çalıştığını ve LGBTİ+ olduğunu beyan eden toplam 674 kişinin SurveyMonkey Pro üzerinden erişime açtığımız çevrimiçi anket sorularını cevaplamasıyla gerçekleşmiştir. Örnekleme bu yıl da ağırlıklı olarak genç, lise sonrası eğitim almış ve kısa süredir iş-gücünde yer alan bireylerden oluşmuştur. Katılımcıların %82,4’ü 18-35 yaş arasındadır; %86’sı lisans, ön lisans ya da lisansüstü mezundur. Ankete katılanların %85,8’i çalıştıkları işyerlerinde 6 yıldan az süredir görev yapmaktadır. Bu yıl ilk defa katılımcılardan yaşadıkları şehri belirtmeleri istenmiş ancak güvenlik kaygısıyla bu bilgiyi paylaşmak istemeyen katılımcılar olabileceği öngörülerek “paylaşmak istemiyorum” cevabı da seçeneklere eklenmiştir. Katılımcıların %17,2’si yaşadığı şehri belirtmemeyi tercih etmiştir. Şehir belirten katılımcıların yarısından fazlası İstanbul’da yaşamaktadır. En çok işaretlenen seçenekler arasında İstanbul’u sırasıyla İzmir ve Ankara takip etmektedir. 2020 yılı araştırmasının katılımcılarının %49,6’sı cinsiyet kimliğini erkek ve trans erkek, cinsel yönelimini gey olarak beyan etmiştir. Dolayısıyla bu yılki araştırmanın örnekleminde de eşcinsel erkek katılımcılar en yüksek yüzdeyi oluşturmaktadır. Diğer yandan cinsiyet kimliğine ilişkin soruyu cevaplarken “diğer” seçeneğini işaretleyenlerin oranında geçen yıl izlenen artış bu yıl da devam etmiş, oran neredeyse iki katına çıkarak %10’a yaklaşmıştır. Aynı şekilde cinsel yönelime ilişkin soruya “diğer” seçeneğini işaretleyerek cevap verenlerin oranındaki yükseliş de devam etmiş, oran %8’e ulaşmıştır. Dolayısıyla cinsiyet kimliğini ve/veya cinsel yönelimini ikili cinsiyet sistemi dışında tanımlayan katılımcılar 2020 araştırmasının örnekleminde 2019 araştırması örneklemini verilerine kıyasla daha yüksek oranda temsil edilmiştir. Bu yıl da araştırmanın ilgi çekici bulgularından biri, cinsiyet kimliğini belirtmek için kadın ve trans kadın seçeneklerini işaretleyen katılımcıların toplam oranında gözlemlenen düşüş olmuştur. Bu oran 2016’da 85 katılımcı içinde %38, 2017’de 166 katılımcı içinde %45, 2018’de 198 katılımcı içinde %36,3’tür. 2019’da ise bu oranın 772 katılımcı içinde %29,3’e kadar gerilediği görülmektedir. Bu yıl ilgili oran 674 katılımcı içinde

²⁹ <https://kaosgldernegi.org/images/library/o-zel-sekto-r-2020.pdf>

%29,7 olmuştur. Katılımcı sayısı arttıkça örneklemdaki kadın oranının düşmesi olgusunu açıklamak için elimizde yeterli veri bulunmamaktadır. Ancak TÜİK'in 2019 yılı 15 yaş üstü temel işgücü göstergelerine göre Türkiye'de erkeklerin işgücüne katılma oranının %72 ve istihdam oranının %63,1, aynı oranların kadınlar açısından ise sırasıyla %34,4 ve %28,7 olduğu düşünüldüğünde, araştırmamız çerçevesinde geçen yıldan itibaren katılımcı sayısında yakalanan hızlı artış ile birlikte, örneklemdaki oranların araştırma evrenindeki oranlara yaklaştığı sonucuna varılabilir. İstatistikler Türkiye'de genel olarak kadınların istihdama erişim oranının düşük olduğunu ve kayıt dışı işgücünde yoğun olarak yer aldıklarını göstermektedir. DİSK/Genel-İş Araştırma Dairesi'nin Mart 2020 tarihli Türkiye'de Kadın Emeği Raporu'na göre, OECD ülke örnekleriyle karşılaştırıldığında Türkiye kadınların işgücüne katılımının en düşük olduğu ülkelerin başında gelmektedir. Türkiye'de 15 yaş üstü kadın nüfusu içinde her 10 kadından sadece 3'ü istihdam edilmektedir. Türkiye'de kadın işsizliği oranı, AB üyesi ülkeler ortalamasının, OECD'ye üye ülkeler ortalamasının 3 katıdır. İstihdam edilen kadınlar açısından ise en temel sorunu güvensizlik oluşturmaktadır. 2019 verilerine göre kayıt dışı kadın istihdamı, toplam kadın istihdamının %41,3'üne denk gelmektedir.2 Diğer yandan, pek çok uluslararası belge, görüş ve kararda, özellikle cinsiyet geçiş süreci ve cinsiyet kimliğinin hukuken tanınması konusunda güçlendirici politikaların bulunmadığı ülkelerde, translar arasında işsizlik oranlarının daha yüksek olduğuna işaret edilmektedir. Bu olgunun, yine özellikle trans kadınlar açısından, kayıt dışı ve sosyal güvencesiz çalışma, tercihe bağlı olmayan seks işçiliği gibi, ayrımcılık bakımından ayrıca araştırılması gereken sonuçlara neden olduğu saptanmaktadır. Bu yılki araştırmanın katılımcılarının çalıştıkları sektörler bakımından, geçen senelerde olduğu gibi bu yıl da eğitim sektörünün başı çektiği görülmektedir. Eğitim sektörünü sağlık, bilişim, gıda ve mağazacılık sektörleri izlemiştir. Bu sektörlerde çalışan toplam katılımcı sayısı örneklemin %40,2'sini oluşturmaktadır. Diğer yandan katılımcıların paylaşımları, hemen her sektörden LGBTİ+ çalışanın örnekleme temsil edildiğini göstermektedir. Katılımcıların işyerlerine LGBTİ+ haklarına duyarlılık açısından üzerinden verdikleri puanlar incelendiğinde ise, sivil toplumun geçen yıl olduğu gibi bu yıl da en yüksek puan ortalamasına sahip sektör (2,9) olarak öne çıktığı gözlemlenmektedir. Bankacılık/finans, gıda ve sağlık sektörleri ise en düşük puanları almıştır. Diğer yandan, katılımcıların %68,1'i küçük ve orta ölçekli işletmelerde çalışmaktadır. Anket verileri, işyerindeki çalışan sayısı arttıkça işyerinde açık olan LGBTİ+ çalışan oranı ile işyerine verilen puan ortalamasının örneklemin geneline oranla düştüğünü göstermektedir. Şirket merkezi yurt dışında olan işyerleri açısından ise iş ortamından memnuniyet oranının Türkiye merkezli işyerlerine kıyasla yüksek olduğu görülmektedir. Türkiye merkezli olmayan işyerlerinin %83'ünün merkezleri ABD ve Avrupa ülkelerinde bulunmaktadır; aldıkları puanların ortalaması ise 2,3'tür. Bu ortalama Türkiye merkezli işyerleri açısından 1,6'ya

düşmektedir. Bu bulguyla uyumlu olarak, merkezi yurt dışında olan bir işyerinde çalıştığını beyan eden katılımcıların %31,7'si ilgili işyerinde cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve cinsiyet özelliklerine dayalı ayrımcılığı önlemeye yönelik mekanizmalar bulunduğunu belirtmiştir. Türkiye merkezli işyerlerinde çalışan katılımcılar açısından bu oran %9,3'e gerilemektedir. Yine merkezi yurt dışında olan işyerlerinde çalışan katılımcılar arasında cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve cinsiyet özellikleri yönünden tamamen açık olma oranı (%25,7) da örneklemdaki genel oranın üzerine çıkmaktadır. İşyerinde tamamen açık olduğunu beyan eden katılımcıların bu yılki araştırmanın örneklemindeki oranı %14,8'dir. Bu yıl yine özel sektör araştırmasıyla eşzamanlı yürüttüğümüz kamu çalışanlarına yönelik araştırmada bu oran %3,4 çıkmıştır. Geçen yılki araştırmaların sonuçlarına göre, LGBTİ+ çalışanların işyerinde tamamen açık olma oranı özel sektörde %17,4, kamuda ise %4,4'tür. 2018 araştırması verilerine göre bu oranlar sırasıyla %22 ve %7'dir. Bu oranlarda son üç yıldır gözlemlenen düşüşün, anlamlı bir bulguya işaret edip etmediğine ilişkin bir tespitle bulunabilmek için önümüzdeki yıllarda yürütülecek araştırmaların sonuçlarıyla karşılaştırmalı bir analiz yapılması gerekmektedir. Özel sektör araştırmasının katılımcıları arasındaki açık olma oranı, işe alım süreçleri açısından daha da düşük çıkmıştır. Katılımcıların sadece %8,9'u işe alım sürecinde tamamen açık olduğunu beyan etmiştir. Bu oran kamu araştırması katılımcıları arasında %3,4'tür. Geçen yıllarda olduğu gibi, 2020 yılı araştırmaları da cinsiyet kimliği, cinsel yönelim veya cinsiyet özelliklerine dayalı ayrımcılığın istihdama erişimde ciddi bir engel olduğunu ortaya koymaktadır. LGBTİ+ çalışanlar istihdam edilmeme riskini bertaraf etmek için zorunlu bir kapalılık stratejisi izlemektedir. Ayrımcılığa uğrama riski işe alındıktan sonra da devam ettiğinden, aynı strateji LGBTİ+ çalışanların çalışma hayatlarının tümünü belirlemektedir. İşyerinde tamamen ve kısmen açık olma oranlarının, işe alım süreçlerindeki ilgili oranlardan görece yüksek olması, tamamen kapalı olma oranının işe alımdan sonra düşmesi, çalışılan işyerindeki koşullar ile üstlerin ve diğer çalışanların tutumlarına bağlı olarak bir güven ortamı oluşması halinde, LGBTİ+ çalışanların kimlikleri konusunda daha açık davranabildiklerini göstermektedir. Katılımcıların paylaşımları da bu yöndedir. 2020 yılı özel sektör araştırmasında işe alım süreçlerinde ayrımcı tutum, söylem, davranış ya da uygulama ile karşılaştığını beyan edenlerin örneklemdaki oranı %6,7'dir. Katılımcıların %42,9'u işe alım süreçlerinde ayrımcı tutum, söylem, davranış ya da uygulama ile karşılaşmadığını beyan etmiş; %50,4'ü ise bu tarz bir muameleyle karşılaşmamasını cinsiyet kimliğini, cinsel yönelimini veya interseks durumunu gizlemesine ya da cinsiyet kimliğinin, cinsel yöneliminin veya interseks durumunun belli olmamasına bağlamıştır. İşe alımdan sonra çalıştığı işyerinde ayrımcı tutum, söylem, davranış ya da uygulama ile karşılaştığını beyan eden katılımcıların örneklemdaki oranı ise %9'dur. %45,3 oranında katılımcı bu tarz bir muameleyle karşılaşmamasını cinsiyet kimliğini, cinsel yönelimini veya interseks durumunu

gizlemesine ya da bunların belli olmamasına bağlamıştır. Herhangi bir neden göstermeksizin ayrımcı bir tutum ya da uygulamayla karşılaşmadığını belirten katılımcıların örneklemedeki oranı ise %45,7 olmuştur. İşe alım süreçlerinde ve çalıştığı işyerinde ayrımcı tutum ya da uygulama ile karşılaşan katılımcıların örneklemedeki oranları düşük görünmektedir. Ancak bu oranları, geçen yıllarda olduğu gibi, bir dizi başka veriyle birlikte ele almak gerekmektedir. Öncelikle şu bulgunun altı çizmeli: Özel sektörde her iki LGBTİ+ çalışandan biri işe alım süreçlerinde ve çalıştığı işyerinde ya ayrımcılığa maruz kalmıştır ya da çevresindeki kişiler tarafından cinsiyet kimliği, cinsel yönelimi veya cinsiyet özelliklerini gizlemesine veya bunların belli olmamasına bağlı biçimde natrans ve heteroseksüel olarak atandığı için ayrımcılığa maruz kalmamıştır. Diğer yandan, herhangi bir neden göstermeksizin ayrımcı bir tutum ya da uygulamayla karşılaşmadığını belirten katılımcıların oranı da işe alım süreçlerinde ve işyerinde açık olma oranlarıyla birlikte ele alınmalıdır. Hatırlatmak gerekirse, katılımcıların yalnızca %8,9'u işe alım sürecinde ve yine sadece %14,8'i çalıştığı işyerinde tamamen açık olduğunu beyan etmiştir. Çalıştığı işyerinde başka bir LGBTİ+ çalışana yönelik ayrımcı tutum ya da uygulamaya tanık olan katılımcıların örneklem içindeki oranı (%14,8) da yine bu çerçevede analiz edilmelidir. Avrupa Konseyi İnsan Hakları Komiseri'nin cinsiyet kimliği ve cinsel yönelime dayalı ayrımcılığa ilişkin 2011 tarihli ayrıntılı raporunda, ayrımcılık ve tacizle karşılaşma riski karşısında LGBTİ+ çalışanlar tarafından zorunlu olarak geliştirilen kapalılık stratejisinin, istihdamda homofobi, transfobi ve ayrımcılığın gerçek boyutlarının analizini güçleştirdiği tespitinde bulunmaktadır.⁴ Anket çalışmalarımızın bulguları doğrultusunda, çeşitli ülkelerde yürütülen araştırmalara dayandırılan bu saptamanın Türkiye için de geçerli olduğunu söylemek mümkündür. Yine bu bulgular, kapalılık stratejisinden vazgeçildiği ya da bu stratejinin işlemediği durumlarda, çekinilen risklerin gerçekleştiğini ortaya koymaktadır. Bu nedenle Türkiye'de LGBTİ+ çalışanlar, ayrımcılık ve tacizle karşılaşma riskini olabildiğince düşürmek için, henüz iş arama süreçlerinden başlayarak zorunlu bir kapalılık stratejisi izlemektedir. 2018 ve 2019 yıllarında yaptığımız araştırmaların bulgularıyla paralel biçimde, 2020 yılında yürüttüğümüz özel sektör araştırması, LGBTİ+ çalışanların iş ararken ve iş başvurusu yaparken, ağırlıklı olarak tanıdık tavsiyesi ve internet kariyer sitelerindeki şirket profillerinin incelenmesi gibi kanallara yöneldiklerini göstermektedir. Bu çerçevede, LGBTİ+ çalışanların, başvuru pozisyonun kendi kişisel nitelikleriyle uyumunu ve nasıl bir iş ortamında çalışmak durumunda kalacaklarını öngörme ihtiyacı içinde olduklarına ilişkin düşüncemiz pekişmektedir. Henüz iş ararken alınan bu önlemlere rağmen, işyerinde tamamen kapalı ve kısmen açık olduğunu beyan eden katılımcıların örneklem içindeki yüksek oranı, Türkiye'de özel sektörde LGBTİ+ görünürlüğünün önünde büyük engeller olduğunu ve etkili biçimde kapsayıcı politikalar uygulayan işyerlerinin sayısının azlığını ortaya koymaktadır. Katılımcıların paylaşımlarından anla-

sıldığı üzere, ayrımcılık karşıtı ve kapsayıcı politikalar işyerlerinin iş ilanı ve işe alım süreçlerine çoğu durumda yansıtılmamakta, heteronormatif ve cisnormatif ikili cinsiyet sisteminin ürettiği norm ve rollere ilişkin beklentilerin bu süreçlerde öne çıkması, LGBTİ+ çalışanlar üzerinde daha istihdam öncesinden olumsuz etkiler yaratmakta ve onları bir kapalılık stratejisi izlemeye zorlamaktadır. LGBTİ+ çalışanları bu stratejiyi çalışma hayatı boyunca sürdürmeye iten koşulları daha iyi anlayabilmek için geçen yıl ilk defa anket sorularına nefret söylemine ilişkin bir soru eklenmiştir. Bu soru çerçevesinde 2019 yılında %34 oranında katılımcı, 2020 yılında ise %36,9 oranında katılımcı çalıştığı işyerinde LGBTİ+'lara yönelik nefret söylemiyle karşılaştığını beyan etmiştir. Bu bulgu, LGBTİ+ çalışanları özel sektörde kapalılık stratejisini sürdürmeye zorlayan koşulları teyit eder niteliktedir. İlgili oran kamu çalışanları açısından %56,6'ya çıkmaktadır. Bu da kamu çalışanı LGBTİ+'lar arasındaki açık olma oranının özel sektördekinden çok daha düşük olmasını açıklayabilecek nedenlerden biridir. Değinilmesi gereken bir başka nokta, konunun cinsiyet eşitliği boyutudur. Cinsiyet kimliğini kadın ve trans kadın olarak beyan eden katılımcıların 2020 araştırmasının anket sorularına verdikleri cevaplar kendi içlerinde orana vurulup genel oranlarla karşılaştırıldığında, kapalılık stratejisinin kadın katılımcılar tarafından daha yaygın biçimde uygulandığını düşündürten sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Benzer bulgularla 2019 araştırması örneğinde de karşılaşılmıştır. İşe alımda ve işyerinde tamamen açık olma oranları kadınlar arasında örneklem geneline kıyasla düşmekte, tamamen kapalı olma oranları ise yükselmektedir. Araştırmamızın bulgularının cinsiyet eşitliği boyutundan analizini, son altı yılın verilerini karşılaştırarak yürütmekte olduğumuz çalışma kapsamında tamamlayıp ayrıca paylaşmayı planlamaktayız. Diğer yandan, geçen senelerde olduğu gibi bu yıl da araştırmamızın katılımcılarının bir bölümünün cinsel yönelim, cinsiyet kimliği ve cinsiyet özelliklerini mahrem ve özel hayatla ilgili nitelikler olarak kabul ettikleri, bunları çalışma hayatında ayrımcılığa karşı insan hakları temelinde korunan ve desteklenen, sosyal ve ekonomik haklarla ilişkili kategoriler olarak görmedikleri anlaşılmaktadır. Bu durumun, katılımcıların çalışma hayatında ayrımcı tutum, söylem, davranış ve uygulamaları tanımlama biçimlerini belirleyebileceğini göz önünde bulundurmak gerekir. Türkiye'de istihdamda homofobi, transfobi ve LGBTİ+'lara yönelik ayrımcılığın gerçek boyutlarının analizini güçleştiren bir başka olgu da ayrımcılık karşısında başvuru mekanizmalarının işletildiği vaka sayısının düşüklüğüdür. Yine geçtiğimiz yıllarda yürüttüğümüz araştırmaların bulgularıyla paralel biçimde, 2020 yılı özel sektör araştırması, LGBTİ+ çalışanların uğradıkları ayrımcılık karşısında genelde herhangi bir resmi kanala başvurmadıklarını göstermektedir. Çalıştığı işyerinde bizzat kendisine yönelik cinsiyet kimliği, cinsel yönelim veya cinsiyet özelliklerine dayalı ayrımcı tutum ya da uygulamayla karşılaştığını beyan eden 61 katılımcıdan yalnızca 3'ü kurum yetkililerine resmi yolla bildirimde bulunmuş, 26 kişi hiçbir yola başvurmamış, kalanların bü-

yük kısmı ilgili kişiye tepki göstermek, kurum yetkililerine durumu sözle bildirmek ve konuyu yakınlarıyla paylaşmakla yetinmiştir. Sadece 1 kişi durumdan bir sivil toplum örgütünü haberdar etmiş, yine sadece 1 kişi vakayı yargıya taşımıştır. TİHEK'e başvurma veya üyesi olduğu sendikaya/meslek örgütüne bildirimde bulunma yolu ise hiçbir katılımcı tarafından tercih edilmemiştir. Katılımcıların paylaşımları, LGBTİ+ çalışanların ayrımcılık karşısında resmi kanallar yoluyla sonuç alacaklarına dair bir inanç taşımadıklarını ortaya koymaktadır. Aksine bildirim sürecinde daha da mağdur edilmekten, işini kaybetmekten, nefret söylemi ve önyargı ile karşılaşmaktan, cinsiyet kimliği ve cinsel yönelimlerinin iradeleri dışında açığa çıkarılmasından endişe etmektedirler. Bu tablo, Türkiye'de LGBTİ+ çalışanları istihdama erişimde ve çalışma hayatında güçlendirici mekanizmalara ihtiyaç duyulduğunu ortaya koymaktadır. Ancak araştırmamız, özel sektörde bu tarz mekanizmaların yeterince yaygın olmadığını, buldukları yerde de etkisiz kalabildiklerini göstermektedir. Güçlendirici mekanizmaların bulunduğu ve işletildiği az sayıda olumlu örnekte ise, bu araçların LGBTİ+ çalışanları ayrımcılık ve nefret söylemi karşısında etkili bir şekilde koruyabildiğini, LGBTİ+ çalışanların iş doyumu ve verimliliğini arttırdığını kanıtlamaktadır. Çalıştığı kurumda cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve cinsiyet özelliğine dayalı ayrımcılığı önlemeye yönelik etkin kurullar veya kurullar olduğunu beyan eden katılımcıların oranı yalnızca %12,6'dır. Diğer yandan, bu tarz mekanizmaların olduğu ve etkili biçimde uygulandığı işyerlerinde LGBTİ+ çalışanlar arasındaki açık olma oranı iki katına çıkmakta, tamamen kapalı olma oranı anlamlı derecede düşmektedir. Bu niteliklere sahip işyerlerinde çalışan katılımcıların %30,6'sı işyerinde tamamen açık, %17,7'si tamamen kapalı olduğunu ifade etmiştir. Hatırlatmak gerekirse, örneklem genelinde bu oranlar sırasıyla %14,8 ve %32,8'dir. Ayrıca katılımcıların paylaşımları, resmi olarak bu tarz kural ya da kurullar bulunmasa da, yazılı olmayan bir mutabakatın, LGBTİ+ haklarına duyarlı bir kurum kültürünün varlığının olumlu sonuçlar doğurabildiğini göstermektedir. Benzer biçimde, katılımcıların yalnızca %10,2'si çalıştığı kurumda sosyal etkinlikler kapsamında LGBTİ+ çalışanların içerilmesine yönelik uygulamalar bulunduğunu belirtmiştir. Bu tarz işyerlerinde çalışan katılımcıların %47,8'i işyerinde tamamen açık olduğunu beyan etmiştir. Sosyal yardımlar ve tıbbi-psikolojik destekler kapsamında LGBTİ+ çalışanların ihtiyaçlarına duyarlı uygulamaların bulunduğu işyerlerinde çalışan katılımcılar örneklemin sadece %9,2'sini oluşturmaktadır. Bu katılımcıların da %35,5'i işyerinde tamamen açık olduğunu beyan etmiştir. Görüldüğü gibi, LGBTİ+ çalışanları güçlendirici mekanizmaların bulunduğu ve etkili biçimde işletildiği işyerlerine Türkiye'de özel sektörde nadiren rastlanmaktadır. Ancak araştırmamızın bulguları, bu mekanizmaların istihdamda cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve cinsiyet özelliklerine dayalı ayrımcılıkla mücadelede ve LGBTİ+ çalışanların güçlendirilmesinde temel önemde olduğunu açık bir şekilde ortaya koymaktadır. LGBTİ+ çalışanları istihdama erişimde ve çalışma hayatında

güçlendirici mekanizmalar denildiğinde ilk akla gelecek alanlardan biri de kuşkusuz sendikalar ve meslek örgütleridir. Araştırmamız özel sektörde çalışan LGBTİ+’lar arasında sendika ya da meslek örgütü üyesi olma oranlarının düşük olduğunu göstermektedir. Üye olanlar ise sendika ve meslek örgütlerini çalışma hayatında ayrımcılığa karşı başlıca mücadele alanlarından biri olarak görmemektedir. Örneklemin yalnızca %11,3’ü meslek örgütü üyesi olduğunu beyan eden katılımcılardan oluşmaktadır. Katılımcılarımız arasında sendika üyesi olduğunu belirtenlerin oranı ise %6,8’de kalmıştır. Bu oran Türkiye genelinde işçiler arasındaki sendikalaşma oranının oldukça altındadır. DİSKAR’ın Nisan 2020’de yayınlanan Türkiye’de Sendikalaşmanın Durumu Araştırması Raporu’na göre, Türkiye’de sendika üyesi işçi oranı %12,14’tür.5 Araştırmamızın verilerine göre, çalıştığı işyerinde ayrımcılığa uğradığını beyan eden 61 katılımcıdan 12’si bir sendikaya ve/veya meslek örgütüne üyedir. Ancak yukarıda da belirtildiği gibi, hiçbiri üyesi olduğu sendikaya veya meslek örgütüne durumu bildirmemiştir. Bunun yanında, anketimizde yer alan LGBTİ+’lara yönelik ayrımcılığa karşı alınması gereken başlıca üç önlemin ne olduğuna ilişkin soruya, “örgütlü mücadele ve dayanışma ağları” seçeneğini de işaretleyerek cevap verenlerin oranı %23,6’da kalmıştır. Bu bulgular, istihdamda LGBTİ+ çalışanların güçlendirilmesi ve LGBTİ+’lara yönelik ayrımcılığın önlenmesi konusunda sendika ve meslek örgütlerine önemli görevler düştüğünü, dolayısıyla sendika ve meslek örgütlerinin bu yönde politikalar üretmeyi önceliklerinden biri haline getirmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Ne var ki, Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 2016 tarihli Onur Projesi’nin bulgularına ilişkin bilgi notunda yer alan, LGBTİ+’ların ekonomik ve sosyal haklarının sendikalar açısından öncelikli bir konu olmadığına ilişkin saptamanın Türkiye açısından da geçerli olduğu görülmektedir. Aynı bilgi notunda, LGBTİ+’ların istihdamda ayrımcılık ve tacizle karşılaşan grupların başında geldiği; iş arayan LGBTİ+’ların zorunlu bir strateji olarak cinsel yönelim, cinsiyet kimliği ya da interseks durumu konusunda kapalı olmayı tercih ettikleri ve bu stratejinin genelde çalışma hayatı boyunca da izlenmeye devam ettiği; oysa konuya ilişkin saha çalışmalarının işyerinde açık olan LGBTİ+’ların çok daha az olasılıkla anksiyete, depresyon ve tükenmişlik sendromu belirtileri gösterdiklerine işaret ettiği; bunun sağlanabilmesi için işyerlerinin destekleyici ve kapsayıcı politikalar yürütmeleri gerektiği ortaya koyulmuştur. Tüm bu saptamalar, araştırmamızın buraya kadar aktardığımız ve birazdan aktaracağımız bulgularıyla paralel niteliktedir. Katılımcıların paylaşımlarından, cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve cinsiyet özelliklerine dayalı ayrımcılığa uğramanın, nefret söylemiyle karşılaşmanın ya da ayrımcılık ve nefret söylemiyle karşılaşma riskinin ve sürdürmek zorunda kaldıkları kapalılık stratejisinin, LGBTİ+ çalışanların çalışma arkadaşlarıyla yakın ve gerçek ilişkiler kuramamalarına, çalıştıkları kuruma aidiyet hissetmemelerine, umutsuzluk, mutsuzluk, kaygı, endişe, öfke gibi duyguları yoğun olarak yaşamalarına, performans ve motivasyon düşüklüğüne, depresyon, stres ve gerginliğe, psikolojik ve fiziksel olarak aşırı zorlanmadan kaynaklanan tükenmişlik sendromuna

neden olduğu anlaşılmaktadır. Bunun da işyerindeki verimliliği ve iş doyumunu düşürdüğü sonucu ortaya çıkmaktadır. Günümüz toplumlarında işyerlerinin hayatlarımızın büyük bir kısmını geçirdiğimiz mekanlar olduğu düşünüldüğünde, bu olumsuz etkilerin boyutları çok daha belirgin hale gelmektedir. Açık olmama hali LGBTİ+ çalışanlar için ayrımcılığa ve nefret söylemine maruz kalma riski karşısında belli bir koruma sağlıyor gibi görünmekle birlikte, buna mecbur bırakılmanın kendisi bir ayrımcılık biçimi olarak karşımıza çıkmaktadır. Genel olarak LGBTİ+ çalışanlar ayrımcılıkla karşılaşacaklarına kesin gözüyle baktıkları için, istihdam önceden başlayarak bazı önemler almakta ve istihdamları boyunca da cinsiyet kimliği ve cinsel yönelimlerini gizleyerek ya da sadece çok yakın çalışma arkadaşları veya başka LGBTİ+ çalışanlarla paylaşarak, iş hayatları ve özel hayatlarını kesin sınırlarla birbirinden ayırarak, kimi zaman konuşma biçimi, beden dili, cinsiyet ifadesi konusunda rol yapmak zorunda bırakılarak iş hayatlarını sürdürmektedirler. Bu açık olamama ve potansiyel ayrımcılığa karşı sürekli temkinli davranmak zorunda kalma halinin kendisi süregiden bir ayrımcılığa dönüşmekte ve LGBTİ+ çalışanlar üzerinde çalışma hayatının dışına taşan ağır psikolojik ve kimi zaman fiziksel etkilere yol açabilmektedir. Açık uçlu sorular çerçevesinde yapılan paylaşımlar LGBTİ+ çalışanların öncelikli talebinin özgürlük ve görünürlük olduğunu ortaya koymaktadır. Bu talebin yerine getirilebilmesinin koşulu olarak da katılımcılar tarafından toplumsal farkındalığın artması, ikili cinsiyet sistemine dayanan heteronormatif ve cisnormatif varsayımlardan vazgeçilmesi ve eğitim yoluyla toplumsal dönüşümün sağlanması gösterilmektedir. LGBTİ+ çalışanlar arasında hem genel hem de istihdam özelinde hukuksal güvence talebi de dile getirilmekle birlikte, toplumsal dönüşümün sadece hukuk eliyle sağlanamayacağına ilişkin yaygın bir algının varlığından söz edilebilir. Bu çerçevede, katılımcıların paylaşımlarından, LGBTİ+ çalışanların üniversitelerden, meslek örgütlerinden, sendikalarından ve LGBTİ+ hakları alanında çalışan sivil toplum örgütlerinden de talepleri bulunduğu anlaşılmaktadır. Sonuç olarak, geçtiğimiz yıllardaki araştırmaların bulgularıyla paralel biçimde 2020 araştırmamız da istihdamda cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve cinsiyet özelliklerine dayalı ayrımcılığın önlenmesi, LGBTİ+ çalışanların huzurlu ve verimli bir çalışma ortamına erişimdeki dezavantajlı konumlarının dönüştürülmesi, sosyal ve ekonomik hakların kullanılması konusunda eşitliğin sağlanabilmesi için hem hukuk politikası, hem kurumsal politikalar hem de sivil toplum örgütlerinin oluşturacağı stratejiler anlamında atılması gereken adımlar, yapılması gereken tartışmalar bulunduğuna işaret etmektedir”.

Kaos GL Derneği Türkiye’de Kamu Çalışanı Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Trans, İnterseks ve Artıların Durumu 2020 yılı Araştırması’nda ise aşağıdaki bulgulara yer verilmiştir³⁰;

30 <https://kaosglidernegi.org/images/library/kamu-c-alis-anlari-2020.pdf>

“2020 Yılı Araştırması, Türkiye’de kamu çalışanı ve LGBTİ+ olduğunu beyan eden toplam 175 kişinin SurveyMonkey Pro üzerinden erişime açtığımız çevrimiçi anket sorularını cevaplamasıyla gerçekleşmiştir. Örneklem geçen yıl olduğu gibi bu yıl da ağırlıklı olarak genç, lise sonrası eğitim almış ve kısa süredir kamuda çalışan bireylerden oluşmuştur. Katılımcıların %78,9’u 18-35 yaş arasındadır; %91,4’ü lisans, ön lisans ya da lisansüstü mezundur. Ankete katılanların %62,9’u çalıştıkları kurumda 6 yıldan az süredir görev yapmaktadır. Bu yılki araştırmanın katılımcılarının kamuda çalıştıkları alanlara bakıldığında, geçen senelerde olduğu gibi bu yıl da eğitim, akademi ve sağlık alanlarının başı çektiği görülmektedir. Diğer yandan katılımcıların paylaşımları, hemen her meslekten LGBTİ+ çalışanın örnekleme de temsil edildiğini göstermektedir. Bu yıl ilk defa katılımcılardan yaşadıkları şehri belirtmeleri istenmiş ancak güvenlik kaygısıyla bu bilgiyi paylaşmak istemeyen katılımcılar olabileceği öngörülerek “paylaşmak istemiyorum” cevabı da seçeneklere eklenmiştir. Katılımcıların %34,9’u yaşadığı şehri belirtmemeyi tercih etmiştir. Şehir belirten katılımcıların %37,4’ü İstanbul’da yaşamaktadır. En çok işaretlenen seçenekler arasında İstanbul’u sırasıyla Ankara ve İzmir takip etmektedir. 2020 araştırmasının katılımcılarının %57,7’si cinsiyet kimliğini erkek, cinsel yönelimini gey olarak beyan etmiştir. Dolayısıyla bu yılki araştırmanın örnekleminde de eşcinsel erkek katılımcılar ağırlıklı olarak temsil edilmiştir. Diğer yandan cinsiyet kimliğine ilişkin soruyu cevaplarken “diğer” seçeneğini işaretleyenlerin oranı geçen yıla kıyasla %5,7’den %8’e yükselmiştir. Dolayısıyla cinsiyet kimliğini ikili cinsiyet sistemi dışında tanımlayan katılımcıların örnekleme de temsil edilme oranındaki yükselişin bu yıl da devam ettiğini söylemek mümkündür. Çalıştığı kurumda cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve cinsiyet özellikleri yönünden tamamen açık olduğunu beyan eden katılımcıların 2020 yılı araştırması örneklemindeki oranı %3,4 olmuştur. Bu yıl yine kamu çalışanlarına yönelik araştırma eşzamanlı yürüttüğümüz özel sektör araştırmasında bu oran %14,8’dir. Geçen yılki araştırmaların sonuçlarına göre, LGBTİ+ çalışanların işyerinde tamamen açık olma oranı kamuda %4,4, özel sektörde ise %17,4’tür. Bu oranlar 2018’de yürüttüğümüz araştırma sonuçlarına göre sırasıyla %7 ve %22’dir. İlgili oranlarda son üç yıldır gözlemlenen düşüşün, anlamlı bir bulguya işaret edip etmediğine ilişkin bir tespit bulunabilmek için önümüzdeki yıllarda yürütülecek araştırmaların sonuçlarıyla karşılaştırılmalı bir analiz yapılması gerekmektedir. Diğer yandan, çalışılan kurumda cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve cinsiyet özellikleri yönünden açık olma oranlarının her yıl kamuda özel sektöre kıyasla belirgin biçimde düşük çıkması, LGBTİ+ çalışanların ayrımcılık ve nefret söylemiyle karşılaşma riskinin kamuda özel sektörden çok daha yüksek olduğunu düşündürmektedir. 2020 yılı araştırmasının verilerine göre, örnekleme de yer alan kamu çalışanı LGBTİ+’ların %94’ü görev yaptıkları kurumda cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve cinsiyet özellikleri konusunda tamamen açık davranmamaktadır. Buna rağmen, tamamen kapalı olduğunu beyan

eden 86 kişiden 6'sı işe alımda, 5'i ise işyerinde bizzat ayrımcı tutum ya da uygulamaya maruz kaldığını belirtmiştir. Katılımcılarımızın %56,6'sı işe çalıştığı kurumda LGBTİ+'lara yönelik nefret söylemiyle karşılaştığını beyan etmiştir. Bu oran özel sektör araştırmasında %36,9'dur. Özel sektör araştırması anket sorularını cevaplarken yaşadığı şehri belirtmek istemeyen katılımcıların oranı %17,2'yken, bu oranın kamu araştırmasında neredeyse iki katına ulaşması da bu bağlamda göz önünde bulundurulması gereken bir bulgudur. Görüldüğü kadarıyla, LGBTİ+'lara yönelik ayrımcılık ve nefret söyleminin yeniden üretilmesine neden olan koşullar kamuda özel sektöre nazaran çok daha ağır bir tablo oluşturmaktadır. Geçen yıllarda olduğu gibi, 2020 araştırması da cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve cinsiyet özelliklerine dayalı ayrımcılığın kamuda istihdama erişimde ciddi bir engel olduğunu ortaya koymaktadır. LGBTİ+ çalışanlar istihdam edilmeme riskini bertaraf etmek için zorunlu bir kapalılık stratejisi izlemektedir. Ayrımcılığa uğrama riski işe alındıktan sonra da devam ettiğinden, aynı strateji LGBTİ+ çalışanların çalışma hayatlarının tümünü belirlemektedir. Kapalılık, özel sektöre oranla kamuda çok daha kaçınılmaz hale gelmektedir. 2020 yılı araştırmasının verileri işe alım süreçlerinde ayrımcı tutum, söylem, davranış ya da uygulama ile karşılaştığını beyan edenlerin örneklemdeki oranının %6,9 olduğunu göstermektedir. Katılımcıların %66,3'ü işe işe alım süreçlerinde bu tarz bir tutum ya da uygulama ile karşılaşmamasını cinsiyet kimliği, cinsel yönelimi veya cinsiyet özelliklerini gizlemesine ya da bunların belli olmamasına bağlamıştır. İşe alımdan sonra çalıştığı işyerinde ayrımcı tutum, söylem, davranış ya da uygulama ile karşılaştığını beyan eden katılımcıların örneklemdeki oranı ise %10,9'dur. Yine %66,3 oranında katılımcı bu tarz bir muameleyle karşılaşmamasını cinsiyet kimliği, cinsel yönelimi veya cinsiyet özelliklerini gizlemesine ya da bunların belli olmamasına bağlamıştır. Bu veriler ışığında öncelikle altı çizilmesi gereken konu hem işe alım süreçlerinde hem de çalışılan kurumda ayrımcı tutum ya da uygulama ile karşılaşma oranlarının, katılımcılar arasındaki işe alım süreçlerinde ve işyerinde açık olma oranlarından yüksek oluşudur. Bu bulgu zorunlu olarak izlenen kapalılık stratejisinin kamuda her zaman ayrımcılığa uğrama riskini ortadan kaldırmadığına işaret etmektedir. İkinci olarak, her ne kadar ayrımcı tutum ya da davranışla karşılaşma oranları düşük gözükse de şu bulgu dikkatten kaçmamalıdır: 2020 yılı araştırmamıza katılan her dört LGBTİ+ çalışandan üçü, işe alım süreçlerinde ve çalışma hayatında ya ayrımcılığa maruz kalmıştır ya da çevresindeki kişiler tarafından cinsiyet kimliği, cinsel yönelimi veya cinsiyet özelliklerini gizlemesine veya bunların belli olmamasına bağlı biçimde natrans ve heteroseksüel olarak atandığı için ayrımcılığa maruz kalmamıştır. Diğer yandan, herhangi bir neden göstermeksizin ayrımcı bir tutum ya da uygulamayla karşılaşmadığını belirten katılımcıların oranı da katılımcılar arasındaki açık olma oranlarıyla birlikte ele alınmalıdır. Hatırlatmak gerekirse, katılımcıların yalnızca %3,4'ü işe alım sürecinde ve yine sadece %3,4'ü çalıştığı işyerinde tamamen açık olduğu-

nu beyan etmiştir. Avrupa Konseyi İnsan Hakları Komiseri'nin cinsiyet kimliği ve cinsel yönelime dayalı ayrımcılığa ilişkin 2011 tarihli ayrıntılı raporunda, ayrımcılık ve tacizle karşılaşma riski karşısında LGBTİ+ çalışanlar tarafından zorunlu olarak geliştirilen kapalılık stratejisinin, istihdamda homofobi, transfobi ve ayrımcılığın gerçek boyutlarının analizini güçleştirdiği tespitinde bulunmaktadır. 1 Anket çalışmalarımızın bulguları doğrultusunda, çeşitli ülkelerde yürütülen araştırmalara dayandırılan bu saptamanın Türkiye için de geçerli olduğunu söylemek mümkündür. Yine bu bulgular, bu stratejinin işlemediği durumlarda çekinilen risklerin gerçekleştiğini ortaya koymaktadır. Araştırmamız, Türkiye'de kamu çalışanı LGBTİ+'ların, ayrımcılığa uğrama riski neredeyse sıfırlanmadıkça cinsiyet kimliği, cinsel yönelim veya cinsiyet özellikleri yönünden açık davranmadıklarına işaret etmektedir. 2020 yılı araştırmasında işe alım süreçlerinde tamamen ve kısmen açık olduğunu beyan edenlerin örneklemedeki toplam oranı %6,3, örneklem içinde bu süreçlerde ayrımcı tutum ya da uygulama ile karşılaşmış olduğunu belirtenlerin toplam oranı ise hatırlanacağı gibi %6,9'dur. Tamamen ve kısmen açık olma oranı görev yapmaya başladıktan sonra %17,7'ye, örneklem genelinde ayrımcılığa uğrama oranı ise %10,9'a yükselmektedir. Sadece bu oranlara bakıldığında, LGBTİ+ çalışanlar açısından tamamen ya da kısmen açık olma durumunun ayrımcılığa uğrama oranını kendiliğinden yükselttiği sonucuna varılabilir. Ancak açık ve kısmen açık olduğunu beyan eden katılımcılarımızın ayrımcılığa ilişkin sorulara verdikleri cevaplar incelendiğinde, bu kişiler arasındaki ayrımcılığa uğrama oranlarının örneklemedeki genel ayrımcılığa uğrama oranlarının oldukça altında seyrettiği görülmektedir. Katılımcıların açık uçlu sorular çerçevesinde yaptıkları paylaşımlar da göz önünde bulundurulduğunda şöyle bir sonuç ortaya çıkmaktadır: Kamu çalışanı LGBTİ+'lar ancak ayrımcılığa uğrama riskinin neredeyse ortadan kalktığından emin olmaları halinde kapalılık stratejisinden vazgeçmektedir; bu hallerde risk de nadiren gerçekleşmektedir. İkili cinsiyet sistemine dayalı heteronormatif ve cisnormatif toplumsal cinsiyet algısının çok güçlü olduğu çalışma ortamlarında ise kapalılık stratejisi her zaman işe yaramamakta, toplumsal cinsiyet rolleriyle uyumlu olmayan en ufak bir söz, davranış ya da tutum açık olmamasına rağmen kişinin ayrımcı bir uygulamayla karşılaşmasına neden olabilmektedir.

Türkiye'de istihdamda homofobi, transfobi ve ayrımcılığın gerçek boyutlarının analizini güçleştiren bir başka olgu da ayrımcılık karşısında başvuru mekanizmalarının işletildiği vaka sayısının düşüklüğüdür. Yine geçtiğimiz yıllarda yürüttüğümüz araştırmaların bulgularıyla paralel biçimde, 2020 yılı araştırması, kamu çalışanı LGBTİ+'ların uğradıkları ayrımcılık karşısında genelde herhangi bir resmi kanala başvurmadıklarını göstermektedir. İşe alım süreçlerinde ayrımcı tutum ya da uygulamayla karşılaştığını beyan eden 12 katılımcıdan sadece biri kurum yetkililerine durumu sözlü olarak bildirmiştir. İşe alım sonrasında çalıştığı kurumda ayrımcı tutum ya da uygulamayla karşılaştığını beyan eden 19 katılımcıdan ise yal-

nızca biri kurum yetkililerine durumu resmi olarak bildirmiş, bir katılımcı kurum yetkililerini durumdan sözlü olarak haberdar etmiş, yine sadece bir katılımcı üyesi olduğu sendika ya da meslek örgütüne bildirimde bulunmuş ve yalnızca bir kişi Türkiye İnsan Hakları Eşitlik Kurumu'na başvurmuştur. Ayrımcılığa uğrayan katılımcılardan hiçbiri yargısal bir süreç başlatmamıştır. Katılımcıların paylaşımları, LGBTİ+ çalışanların ayrımcılık karşısında resmi kanallar yoluyla sonuç alacaklarına dair bir inanç taşımadıklarını ortaya koymaktadır. Aksine LGBTİ+ çalışanlar bildirim sürecinde daha da mağdur edilmekten, işini kaybetmekten, nefret söylemi ve önyargı ile karşılaşmaktan, cinsiyet kimliği ve cinsel yönelimlerinin iradeleri dışında açığa çıkmasından endişe etmektedirler. Bu tablo, LGBTİ+ çalışanları kamu istihdamına erişimde ve çalışma hayatında güçlendirici mekanizmalara ihtiyaç duyulduğunu ortaya koymaktadır. Ancak araştırmamız, Türkiye'de kamuda bu tarz mekanizmaların bulunmadığını, buldukları yerde de son derece etkisiz kaldıklarını göstermektedir. Çalıştığı kurumda cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve cinsiyet özelliklerine dayalı ayrımcılığı önlemeye yönelik kurallar veya kurullar olduğunu beyan eden katılımcıların oranı yalnızca %6,9'dur. %7,4 oranında katılımcı ise bu tarz mekanizmaların bulunduğunu ancak etkin ve bilinir olmadığını beyan etmiştir. Ayrımcılığa yol açan kurallar, teamüller ve uygulamalara örnek olarak ise, aile ve evlilik kurumlarının heteronormatif düzenlenişinden kaynaklanan sosyal haklardan eşit yararlanamama durumu, 657 sayılı Kanun'daki bazı ifadelerin ayrımcılık sonucu doğuracak biçimde yorumu, terfi ettirmeme veya sürgün anlamına gelebilecek görev yeri değişikliği gibi uygulamalar sayılmıştır. Araştırmamızın bulguları, geçen senelerdeki araştırma sonuçlarına benzer biçimde, LGBTİ+ çalışanların izlemek zorunda kaldığı kapalılık stratejisinin, kendi aralarında iletişim ve dayanışma ağları gibi güçlendirme mekanizmaları oluşturmalarını da engellediğine işaret etmektedir. Katılımcıların sadece %6,9'u çalıştığı kurumda bu tarz ağların bulunduğunu ve kendisinin de bu ağlara dahil olduğunu belirtmiştir. %2,9 oranında katılımcı ise bu tarz ağların bulunduğunu ancak kendisinin bunlara dahil olmadığını beyan etmiştir. Bu cevabı veren katılımcıların yalnızca biri çalıştığı kurumda tamamen açıktır. Araştırmamız kamu çalışanı LGBTİ+'lar arasındaki sendika ya da meslek örgütü üyesi olma oranlarının da yüksek olmadığını göstermektedir. Üye olanların ise genelde sendika ve meslek örgütlerini çalışma hayatında LGBTİ+'lara yönelik ayrımcılığa karşı mücadele alanları olarak görmedikleri anlaşılmaktadır. Katılımcılarımız arasında sendika üyesi olduğunu belirtenlerin oranı %32'dir. Bu oran Türkiye'de kamu çalışanları arasındaki sendikalaşma oranının oldukça altındadır. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın 4.09.2020 tarihli ve 31234 sayılı Resmî Gazete'de yayınlanan tebliği uyarınca Türkiye'de kamu görevlileri arasındaki sendikalaşma oranı %65,44'tür. Diğer yandan, katılımcıların yalnızca %16'sı meslek örgütü üyesi olduğunu beyan etmiştir. Örneklemede üye olunan sendika ya da meslek örgütünde tamamen açık olma oranı çalışılan kurumda açık olma oranından görece yüksek olmasına rağmen, yine de bu oran %5'i

aşamamaktadır. Tüm bunların yanında, yukarıda belirtildiği gibi, çalıştığı kurumda ayrımcılığa uğradığını beyan eden katılımcılardan sadece biri üyesi olduğu sendikaya veya meslek örgütüne bildirimde bulunmuştur. Bunun yanında, anketimizde yer alan LGBTİ+’lara yönelik ayrımcılığa karşı alınması gereken başlıca üç önlemin ne olduğuna ilişkin soruya, “örgütlü mücadele ve dayanışma ağları” seçeneğini de işaretleyerek cevap verenlerin oranı %20,6’da kalmıştır. Bu bulgular, istihdamda LGBTİ+ çalışanların güçlendirilmesi ve LGBTİ+’lara yönelik ayrımcılığın önlenmesi konusunda sendika ve meslek örgütlerine önemli görevler düştüğünü, bu çerçevede sendika ve meslek örgütlerinin bu yönde politikalar üretmeyi önceliklerinden biri haline getirmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Zira araştırmamızın sonuçları, Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 2016 tarihli Onur Projesi’nin bulgularına ilişkin bilgi notunda yer alan, LGBTİ+’ların ekonomik ve sosyal haklarının sendikalar açısından öncelikli bir konu olmadığına ilişkin saptamanın Türkiye açısından da geçerli olduğuna işaret etmektedir. Aynı bilgi notunda, LGBTİ+’ların istihdamda ayrımcılık ve tacizle karşılaşan grupların başında geldiği; iş arayan LGBTİ+’ların zorunlu bir strateji olarak cinsel yönelim, cinsiyet kimliği ya da interseks durumu konusunda kapalı olmayı tercih ettikleri ve bu stratejinin genelde çalışma hayatı boyunca da izlenmeye devam ettiği; oysa konuya ilişkin saha çalışmalarının işyerinde açık olan LGBTİ+’ların çok daha az olasılıkla anksiyete, depresyon ve tükenmişlik sendromu belirtileri gösterdiklerine işaret ettiği; bunun sağlanabilmesi için destekleyici ve kapsayıcı politikalar yürütülmesi gerektiği; evlilik eşitliğinin tanınmadığı ülkelerde, LGBTİ+ çalışanlar açısından aile rollerinden kaynaklı bazı haklardan eşit yararlanamama sonucunu doğuran ayrımcı uygulamaların söz konusu olduğu ortaya koyulmuştur.² Tüm bu saptamalar hem geçen senelerdeki araştırmaların sonuçları hem de 2020 yılı araştırmamızın buraya kadar aktardığımız bulgularıyla paralel niteliktedir. Ayrıca katılımcıların paylaşımlarından, cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve cinsiyet özelliklerine dayalı ayrımcılığa uğramanın, nefret söylemiyle karşılaşmanın ya da ayrımcılık ve nefret söylemiyle karşılaşma riskinin ve sürdürmek zorunda kaldıkları kapalılık stratejisinin, LGBTİ+ çalışanların çalışma arkadaşlarıyla yakın ve gerçek ilişkiler kuramamalarına, çalıştıkları kuruma aidiyet hissedememelerine, umutsuzluk, mutsuzluk, kaygı, endişe, öfke gibi duyguları yoğun olarak yaşamalarına, performans ve motivasyon düşüklüğüne, depresyon, stres ve gerginliğe, psikolojik ve fiziksel olarak aşırı zorlanmadan kaynaklanan tükenmişlik sendromuna neden olduğu anlaşılmaktadır. Bunun da işyerindeki verimliliği ve iş doyumunu düşürdüğü sonucu ortaya çıkmaktadır. Günümüz toplumlarında işyerlerinin hayatlarımızın büyük bir kısmını geçirdiğimiz mekanlar olduğu düşünüldüğünde, bu olumsuz etkilerin boyutları çok daha belirgin hale gelmektedir. Açık olmama hali LGBTİ+ çalışanlar için ayrımcılığa ve nefret söylemine maruz kalma riski karşısında belli bir koruma sağlıyor gibi görünmekle birlikte, buna mecbur bırakılmanın kendisi bir ayrımcılık biçimi olarak karşımıza çıkmaktadır. Genel olarak LGBTİ+ çalışanlar, ayrımcılığa maruz kalacaklarına kesin gözüyle

baktıkları için, istihdam öncesinden başlayarak bazı önlemler almakta ve istihdamları boyunca da cinsiyet kimliği ve cinsel yönelimlerini gizleyerek ya da sadece çok yakın çalışma arkadaşları veya başka LGBTİ+ çalışanlarla paylaşarak, iş hayatları ve özel hayatlarını kesin sınırlarla birbirinden ayırarak, kimi zaman konuşma biçimi, beden dili, cinsiyet ifadesi konusunda rol yapmak zorunda bırakılarak iş hayatlarını sürdürmektedirler. Bu açık olamama ve potansiyel ayrımcılığa karşı sürekli temkinli davranmak zorunda kalma halinin kendisi süregiden bir ayrımcılığa dönüşmekte ve LGBTİ+ çalışanlar üzerinde çalışma hayatının dışına taşan ağır psikolojik ve kimi zaman fiziksel etkilere yol açabilmektedir. Nitekim açık uçlu sorular çerçevesinde yapılan paylaşımlar LGBTİ+ çalışanların en öncelikli talebinin özgürlük ve görünürlük olduğunu ortaya koymaktadır. Bu talebin yerine getirilebilmesinin koşulu olarak da katılımcılar tarafından toplumsal farkındalığın artırılması ve hukuki koruma mekanizmalarının etkili bir şekilde işletilmesi gösterilmektedir. Sonuç olarak, geçtiğimiz yıllardaki araştırmaların bulgularıyla paralel biçimde 2020 araştırmamız da istihdamda cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve cinsiyet özelliklerine dayalı ayrımcılığın önlenmesi, LGBTİ+ çalışanların huzurlu ve verimli bir çalışma ortamına erişimdeki dezavantajlı konumlarının dönüştürülmesi, sosyal ve ekonomik hakların kullanılması konusunda eşitliğin sağlanabilmesi için hem hukuk politikası, hem kurumsal politikalar hem de sivil toplum örgütlerinin oluşturacağı stratejiler anlamında atılması gereken adımlar, yapılması gereken tartışmalar bulunduğuna işaret etmektedir”

LGBTİ+'ların çalışma yaşamında uğradıkları ayrımcılıkla ilgili 2020 yılında iki vaka rapor kapsamında ele alınmıştır³¹.

2020 YILINA İLİŞKİN İHLAL ÖRNEĞİ:

İhlal başlığı ve konusu

İhlal özeti

Sanatçı Ayta Sözeri'nin Konserine İptal

Sanatçı Ayta Sözeri'nin 28 Kasım 2020 tarihinde Konya'da vermesi planlanan konserin Milli Gazete'de cinsiyet kimliği üzerinden hedef gösterilmesi üzerine konser iptal edilmiştir³².

31 <https://t24.com.tr/haber/istanbul-buyuksehir-belediyesi-nde-escinsel-calisani-isten-cikarildi,855260>

32 <https://www.milligazete.com.tr/haber/5710686/selcuklunun-baskenti-konyada-lgbt-konseri-rezaleti>

X. EĞİTİM HAKKI:

Türkiye hukukunda ilk ve orta öğrenim hayatı ile üniversite öğrenimini düzenleyen özel kanunlar ile çeşitli üniversitelerin yurtlarına ilişkin düzenlemelerde yer alan genel ahlaka aykırı davranış, iffetsiz yaşam sürme gibi kapsamı belirsiz, yoruma açık kriterlere başvurularda LGBTİ+'lar aleyhine uygulamalar 2020 yılında da sürmüştür.

LGBTİ+'ların eğitim alanında uğradıkları ayrımcılıkla ilgili 2020 yılında gerçekleşen bir ihlal rapor kapsamında ele alınmıştır.

2020 YILINA İLİŞKİN İHLAL ÖRNEĞİ:

İhlal konusu olay

Olay özeti

Hacettepe Üniversitesi'nden Kuir Araştırmaları Topluluğu'na Sansür

Hacettepe Üniversitesi, 3 yıldır kampüste etkinlik yapmasını engellediği Hacettepe Üniversitesi Kuir Araştırmaları Topluluğu'na bu kez de online oryantasyon etkinliğinde sansür uyguladı. Topluluğun videosunu yayınlamayan Kültür İşleri Müdürlüğü, sansür uygulamasını Ankara Valiliğinin 3.10.2018 tarihli LGBTİ etkinliklerine yasak getiren hukuksuz kararına dayandırdı.³³

³³ <https://www.birgun.net/haber/hacettepe-universitesi-nden-kuir-arastirmalari-toplulugu-na-sansur-327484>

XI. SAĞLIK HAKKI:

LGBTİ+ kimlikleri hastalık olarak tanımlayan genel bir yasal düzenleme mevcut olmamakla birlikte, LGBTİ+ kimlikler toplumda yaygın olarak hastalık şeklinde görülebilmektedir. Uygulamada da LGBTİ+'ların sağlık hakkına erişimde önyargı, ayrımcılık ve engelleme ile karşılaştıkları gözlemlenmektedir.

LGBTİ+'ların sağlık alanında karşılaştığı ayrımcılıkla ilgili 2020 yılında gerçekleşen iki vaka³⁴ ile 2020 yılında yargı süreci devam eden bir vaka³⁵ rapor kapsamında ele alınmıştır.

2020 YILINA İLİŞKİN İHLAL ÖRNEĞİ:

İhlal başlığı ve konusu

Hastanede Ayrımcı Muamele-Sağlık Hakkına Erişememe

İhlal özeti

Doktorun homofobik nefret söylemi ve tedavi hakkını ayrımcı bir şekilde engellemesini güvenlikçilerin M.P.'yi yaka paça dışarı çıkarması takip etti. Güvenlikçiler de M.P.'ye, "Seni burada tedavi edecek doktor yok" dedi.

M.P., başka bir hastaneye giderek tedavi oldu. Akşam tekrar ayrımcılığa uğradığı hastaneye bir arkadaşıyla gitti. Bir video çekerek yaşadıklarını anlatmak istedi. Ancak güvenlikçiler müdahale etti. Hastaneye gelen polis de M.P. ve arkadaşını bir odaya aldı. Gözaltına almakla tehdit etti. Zorla çektiği videoyu sildirdi³⁶.

34 <https://kaosgl.org/haber/istanbul-macka-parki-nda-homofobik-nefret-saldirisi>

35 <https://kaosgl.org/haber/homofobik-hekimin-cezasi-onandi-hedef-gosteren-avukati-ise-ba-ro-sorusturacak>

36 <https://kaosgl.org/haber/hastanede-homofobik-ayrimcilik-doktor-tedavi-etmedi-ve-kovdu>

İhlal özeti

Eşcinsel genç M.P., bademciklerinin şişmesi, ateş ve ağrı şikayetleriyle 15 Ağustos Cumartesi günü İstanbul Gaziosmanpaşa'daki Eğitim ve Araştırma Hastanesi acil servisine gitti. Öğlen 12'de hastaneye gitti, 2'de ise işe gitmesi gerekiyordu. Şikayetlerini anlattı ve doktor iğne yazdı. İğne oldu. İşyerinde tekrar fenalaşınca ve ateşi yükselince tekrar aynı hastaneye gitti. Bu sefer başka bir doktora şikayetlerini anlattı. Kendisiyle ilk geldiğinde ilgilenilmediğini de söyledi.

M.P.'nin KaosGL.org'a anlattıklarına göre bunun üzerine doktor, "Oğlum" diyerek koltuğundan kalktı, dezenfektan şişesini kavradı. M.P., "Bana mı atacaksınız onu" dediğinde "Çık dışarı" diye bağırdı. Güvenlikçileri çağırdı. "Ben seni tedavi etmiyorum ibne" dedi.

XII. SEYAHAT VE YERLEŞME ÖZGÜRLÜĞÜ–MÜLKİYET HAKKI:

LGBTİ+'lar, özellikle de trans kadınlar güvenliklerini sağlamak için büyük şehirlerde belirli bölgelerde beraber yaşamaya zorlanmaktadır. Transları toplu yaşadıkları bölgelerden uzaklaştırmak için yapılan sistematik saldırılara önceki raporlarımızda ayrıntılı yer vermiştik. LGBTİ+'ların, özellikle de trans kadınların, seyahat ve yerleşme özgürlükleri ve mülkiyet haklarına yönelik ihlaller 2020 yılında da trans kadınların ikametlerinin kolluk güçleri tarafından mühürlenmesi şeklinde tezahür etmeye devam etmiştir.

Yine LGBTİ+'ların birliktelikleri yasal olarak tanınmadığı için, birbirlerine miras bırakma haklarının kullanılabilmesi için bir gelişme kaydedilmemiştir.

LGBTİ+'ların seyahat ve yerleşme özgürlüğü ile mülkiyet haklarının ihlali anlamında karşılaştıkları ayrımcılıkla ilgili 2020 yılında gerçekleşen bir ihlal rapor kapsamında ele alınmıştır.

2020 YILINA İLİŞKİN İHLAL ÖRNEĞİ:

İhlal başlığı ve konusu Bayram Sokak'ta Gereksiz Ev Mühürleme

İhlal özeti

Polis 3 Aralık 2020 Çarşamba gecesini İstanbul Bayram Sokak'ta yaşayan 9 trans kadını bir ayda ikinci kez gözaltına aldı, sokağa giriş çıkışları kapattı ve evlerin mühürleneceğini söyledi. 9 kadın pandeminin ortasında evsiz bırakıldı.³⁷

³⁷ <https://bianet.org/bianet/lgbti/235447-bayram-sokak-tan-kadinlarbizi-evsiz-birakmak-mi-pandemi-tedbiri>

XIII. MAL VE HİZMETLERE ERİŞİM:

Mal ve hizmetlere erişim hakkının ihlali anlamında neredeyse her alanda ayrımcılığa uğrayan LGBTİ+'ların bu alanda yaşadıkları ayrımcılığın engellenmesi konusunda 2020 yılında da bir yasal gelişme veya politika değişikliği söz konusu olmamıştır. Mal ve hizmetlere erişim anlamında yaşanan ayrımcılıkla ilgili 2020 yılında gerçekleşen iki ihlal rapor kapsamında ele alınmıştır³⁸.

2020 YILINA İLİŞKİN İHLAL ÖRNEĞİ:

İhlal başlığı ve konusu LGBTİ+lara Plajda Ayrımcılık

İhlal özeti

LGBTİ+ları ücretli plajlarına almayan Büyükkada'daki Yörükoğlu Plajı ve Nakibey Plaj işletmesi ve çalışanları hakkında LGBTİ+'lara yönelik nefret söylemi ve ayrımcı tutumları nedeniyle suç duyurusunda bulunuldu.³⁹.

38 <https://kaosgl.org/haber/kunefecide-lgbt-ye-kapaliyiz-yazisi>

39 <https://bianet.org/bianet/lgbti/227309-lgbti-lara-plaj-da-yasak>

XIV. ÜREME HAKKI-İTERSEKSLERİN HUKUKİ DURUMU:

Türkiye’de 2020 yılında da cinsiyet geçiş sürecinin yasal olarak tanınması için cerrahi müdahale şartı devam etmektedir. Yine intersekslerin hukuken mutlaka atanmış bir cinsiyete tabi olmaları yaklaşımı da aynı şekilde sürmektedir.

XV. EVLENME VE AİLE KURMA HAKKI:

Evlenme ve velayetin yalnızca heteroseksüel çiftlere tanınmış bir hak olması şeklindeki uygulama 2020 yılında da aynı şekilde sürmüştür. Cinsiyet geçiş ameliyatı şartlarından biri olan başvurunun evli olmaması uygulaması da aynen sürdüğünden, getirilen bu zorunluluk ile cinsiyet geçiş ameliyatı yaptırmak isteyen evli kişilerin haklarının ihlali de devam etmektedir.

Yine LGBTİ+ birliktelikler Türkiye’de yasal statüye sahip olmadığından, ülke dışında yasal olarak gerçekleştirilen LGBTİ+ birliktelikler Türkiye’de hiçbir hukuki statüye sahip değildir ve birlikteliğin getirdiği yasal hiçbir haktan yararlanılamamaktadır.

XVI. SOSYAL GÜVENLİK HAKKI:

LGBTİ+'ların birlikteliklerinin yasal olarak tanınmamasının bir sonucu da, LGBTİ+'ların birbirlerinin sosyal güvenlik hakkından yararlanamamasıdır.

Ayrıca, başta translar olmak üzere LGBTİ+'lar CYCK nedeniyle iş bulamama, dolayısıyla kayıt dışı ve trans kadınlar açısından güvencesiz seks işçiliğine itilme veya düşük ücretle çalıştırılma gibi durumlara maruz kaldıklarından, sosyal güvenlik haklarından hiç veya yeterince yararlanamama durumu devam etmektedir. Seks işçiliğinin güvence altına alınmamasının olumsuz etkisi seks işçiliğine itilen LGBTİ+'ları olumsuz etkilemektedir. 2020 yılında da LGBTİ+'ların bu haklarını güvenceye alacak politika değişikliği veya yasal koruma getirilmemiştir.

XVII. TUTUKLU VE HÜKÜMLÜ KİŞİLERİN HAKLARI:

Cezaevinde bulunan LGBTİ+'ların, özellikle de transların uygulamada karşılaştığı temel sorunlar 2020 yılı için de aynı şekilde devam etmiştir. Başlıca sorunlar geçen yılki raporumuzda da değindiğimiz gibi;

- Cezaevleri cinsiyete göre ayrılmış olduğundan ve trans tutuklu ve hükümlüler nüfus kayıtları esas alınarak cezaevine yerleştirildiklerinden, doğumda atanan cinsiyetleri ile cinsiyet kimlikleri uyumlu değilse, cinsiyet kimliklerine uygun olmayan cezaevlerine yerleştirilmektedirler.
- Cezaevindeyken cinsiyet geçiş ameliyatı olmak isteyen transların taleplerinin acil sağlık durumu kabul edilmeyip reddedilebilmektedir.
- Cinsiyet kimliklerine uyumlu cezaevlerine konulmayan translar cinsiyet kimliklerine uygun cezaevlerine konulsa dahi güvenlik gerekçesiyle diğer tutuklu veya mahkumlarla aynı koşullara konulmayabilmekte, tek kişilik koşullarda tecrit altında tutulabilmektedirler.
- Cezaevlerinde cinsiyet kimliklerine göre ihtiyaç duyulabilecek mal ve hizmetlere erişim engellenebilmektedir.

2020 yılında saydığımız başlıca sorunlar yönünden bir politika değişikliğine gidilmemiştir.

XVIII. YABANCILAR İLE SİĞINMACI- GÖÇMEN-MÜLTECİLERİN HAKLARI:

Türkiye 1951 tarihli Mültecilerin Hukuki Statüsüne Dair Cenevre Sözleşmesi ile 1967 tarihli New York Protokolü'ne göre Avrupa Konseyi ülkelerinden gelmeyen kişilere mülteci statüsü vermemektedir. Ancak Kaos GL Mülteci Hakları Programı konusunda yürütülen alan çalışmalarımızdan Türkiye'ye gelen LGBTİ+ mültecilerin çoğunlukla İran, Irak ve Suriye'den Türkiye'ye sığınmacı statüsü elde etmek amacıyla geldikleri tespit edilmektedir.

LGBTİ+ mülteciler; Türkiye'de cinsel yönelim, cinsiyet kimlikleri, interseks durumları ve/veya cinsiyet ifadelerinin yanı sıra mültecilere yönelik yabancı düşmanlığına da maruz kalmaktadır. Homofobi ve transfobiye paralel olarak yabancı düşmanlığı ve ırkçılıktan beslenen söz konusu şiddet, LGBTİ+ mültecilerin Türkiye'deki kaldıkları süre boyunca hayatlarını daha da savunmasız ve kırılgan bir duruma getirmektedir. Bu şiddetin üreticisi resmî kurumlar ve yerel halk olabileceği gibi mülteciler içindeki çeşitli gruplar da benzer ayrımcı ve dışlayıcı pratiklerle LGBTİ+ mültecileri mülteci komünitesinin dışına itebilmektedir. Türkiye'deki LGBTİ+ mültecilerin durumu hakkında detaylı bilgi için Kaos GL Derneği tarafından 2019 yılında yayınlanan "Türkiye'nin LGBTİ+ Mültecilerle İmtihani Raporu"na atfederiz⁴⁰.

40 <https://tr.boell.org/tr/2019/09/18/turkiyenin-multeci-lgbtilarla-imtihani-irkcilik>

XIX. SİYASİ KATILIM HAKKI:

LGBTİ+'ları ayrımcılığa karşı koruyan yasal düzenlemelerin olmaması bir yana, LGBTİ+'ların nefret suçlarına yoğun bir şekilde maruz kaldıkları, kamu otoritelerince LGBTİ+'lara karşı doğrudan ayrımcı söylem üretildiği ve LGBTİ+'ların hedef gösterildikleri bir ortamda⁴¹, tıpkı eğitim ve istihdam gibi diğer kamusal alanlarda olduğu gibi siyasete katılma hakkında da da LGBTİ+'ların açık kimlikleriyle ortaya çıkmalarına uygun bir ortamın varlığından bu aşamada söz etmek mümkün görünmemektedir.

41 <https://gazetekarinca.com/2020/06/erdogan-lgbtilari-hedef-gosterdi-milletimi-her-turlu-sap-kinliga-karsi-tavir-almaya-davet-ediyorum/>

XX. BİLİMSEL İLERLEMELERDEN YARARLANMA HAKKI:

Türkiye’de LGBTİ+’larla ilgili, özellikle ruh sağlığı alanındaki düzenleme ve uygulamaların, dünyadaki bilimsel ilerleyişe uygun seyretmemesi şeklindeki uygulama 2020 yılında da aynı şekilde sürmüştür. Eşcinselliği 17 Mayıs 1990 tarihinde hastalık listesinden çıkararak Dünya Sağlık Örgütü’nün⁴² 2018 yılında güncellediği hastalık listesinde trans var oluş da hastalık sınıflandırılmasından çıkartıldığı halde⁴³ LGBTİ+’lara dair bilimsel ilerlemelerin 2020 yılında da kamu politikalarına yansımadağı ve LGBTİ+ var oluşların sağlık çalışanları ve kamu otoriteleri tarafından hastalık, sapkınlık gibi bilimsel ilerlemelere uygun olmayan şekilde ele alındığı görülmektedir. LGBTİ+’lara yönelik “onarım terapileri”nin sürmesi bunun bir göstergesidir⁴⁴.

Benzer şekilde intersekslere dair yeni bilimsel yaklaşımların adapte edilmesi, HIV ile ilgili yeni bilimsel bilgilerin ve profilaksi benzeri uygulamaların yaygınlaşması gibi politikalar geliştirilmemesi de hakkın ihlalini sürdürmektedir.

42 <https://www.evrensel.net/haber/379624/17-mayis-uluslararası-homofobi-bifobi-ve-trans-fobi-karsiti-gun>

43 <https://www.gazetepatika8.com/dunya-saglik-orgutu-trans-kimlikler-hastalik-degidir-20235.html>

44 <http://www.muhammedbalci.com/hukukdunyasi/tce/951.pdf>
<https://pdfkitapduyayam.com/erkek-homoseksueller-icin-onarim-terapisi-yeni-bir-klinik-yaklasim-kitabini-indir/>

XXI. BİLGİ EDİNME HAKKI:

LGBTİ+ dernekleri tarafından 2020 yılında bilgi edinme hakkı kapsamında çeşitli kamu kurumlarına ve üniversitelere toplam yedi başvuru yapılmıştır. Başvuru konuları ile sonuçları aşağıdaki şekildedir;

- Merkezi İzmir’de bulunan Genç LGBTİ+ Derneği, yürütmekte olduğu üniversitelerin izlenmesi ve raporlanması çalışması kapsamında Ege Üniversitesi’ne, 16 Eylül 2020 tarihinde 61 sorudan oluşan bir bilgi edinme başvurusu yapmıştır. 30 Eylül 2020 tarihinde Üniversite, sorularla ilgisi bulunmayan tek cümlelik bir yanıtla talep edilen bilgiyi vermektan kaçınmıştır.
- Kaos GL’nin Milli Savunma Bakanlığı’na askerlikten muaf tutulan kişilerle ilgili bilgi edinme talebi reddedilmiştir.
- İzmir ili Bornova ilçesinde trans seks işçilerine kesilen trafik cezalarını saptayabilmek için yapılan bilgi edinme başvurusuna verilen yanıt içeriğinden ulaşılmak istenen bilgiyi elde etmek mümkün olmamıştır.
- İzmir ili Konak ilçesinde trans seks işçilerine kesilen trafik cezalarını saptayabilmek için yapılan bilgi edinme başvurusuna verilen yanıt içeriğinden ulaşılmak istenen bilgiyi elde etmek mümkün olmamıştır.
- İTÜ’ye yapılan cinsiyet geçiş ameliyatı sonrası diploma bilgilerinin yeni kimliğe uygun hale getirilmesine ilişkin ne tür işlemler yapıldığına dair bilgi edinme başvurusuna, “başvurunun Bilgi Edinme Kanunu kapsamı dışında tavsiye ve mütala talep eder içerikte” olduğu şeklinde cevap verilmiştir.
- Boğaziçi Üniversitesi’ne yapılan cinsiyet geçiş ameliyatı sonrası diploma bilgilerinin yeni kimliğe uygun hale getirilmesine ilişkin ne tür işlemler yapıldığına dair bilgi edinme başvurusuna, “başvurunun Bilgi Edinme Kanunu kapsamı dışında tavsiye ve mütala talep eder içerikte” olduğu şeklinde cevap verilmiştir.
- TİHEK’e yapılan TİHEK’in kararlarının hangi kriterlere göre kamuoyuna duyurulmasının karar verildiği, bu kararlara nasıl ulaşılabileceği ve LGBTİ+’lar tarafından yapılan başvuruların sayısına ilişkin bilgi edinme başvurusuna, “başvurunun Bilgi Edinme Kanunu kapsamı dışında özel çalışma gerektiren veri istemeye ilişkin nitelikte olduğu” şeklinde cevap verilmiştir.

XXII. TÜRKİYE İNSAN HAKLARI VE EŞİTLİK KURUMU:

“İnsan onurunu temel alarak insan haklarının korunması ve geliştirilmesi, kişilerin eşit muamele görme hakkının güvence altına alınması, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanmada ayrımcılığın önlenmesi ile bu ilkeler doğrultusunda faaliyet göstermek, işkence ve kötü muameleyle etkin mücadele etmek ve bu konuda ulusal önleme mekanizması görevini yerine getirmek” amacıyla kurulmuş olan TİHEK’in LGBTİ+’lara yönelik ayrımcılık konusunda herhangi bir işlev yerine getirmemesi bir yana, LGBTİ+’lara karşı ayrımcı tutumlar göstermesi üzerine, LGBTİ+ örgütlerin de aralarında olduğu sivil toplum kuruluşları tarafından LGBTİ+’lara karşı ayrımcılık uygulanması konusunda tutum göstermesi için çağrıda bulunulmuştur⁴⁵.

⁴⁵ <https://genclgbti.org/2020/03/02/turkiye-insan-haklari-ve-esitlik-kurumuna-tihek-cagri/>

XXIII. KAMU DENETÇİLİĞİ KURUMU:

Kamu Denetçiliği Kurumu; “Kamu hizmetlerinin işleyişinde bağımsız ve etkin bir şikâyet mekanizması oluşturmak suretiyle, idarenin her türlü eylem ve işlemleri ile tutum ve davranışlarını; insan haklarına dayalı adalet anlayışı içinde, hukuka ve hakkaniyete uygunluk yönlerinden incelemek, araştırmak ve önerilerde bulunmak” amacıyla kurulmuştur.

Kamu Çalışanı LGBTİ+’lar raporunun 2019 ve 2020 sonuçlarına göre katılımcılar işyerlerinde doğrudan bir ayrımcılık deneyimi yaşadı ya da böyle bir deneyim yaşamamak için kimliğini gizledi veya ayrımcılık ile karşılaşmamasını kimliğinin belli olmamasına bağlıyor. Ayrımcılık mağduru olan kişilerden hiçbiri yargıya başvurmadı. Kurum içinde yetkililere yazılı yolla bildirimde bulunulmadı, Kamu Denetçiliği Kurumu ile TİHEK’e başvuru yapamadıklarını belirttiler⁴⁶. Bu veriler Kamu Denetçiliği Kurumu’nun LGBTİ+’ların yaşadıkları ayrımcılık durumlarında etkin bir şekilde kullanılmadığını göstermektedir.

⁴⁶ <https://kaosgl.org/haber/ayrimcilik-magduru-lgbti-lar-resmi-kanallara-basvuramiyor>
<https://gender.khas.edu.tr/sites/gender.khas.edu.tr/files/inline-files/kamu-c-alis-anlari-2020.pdf>

Pandemi ile tanıştığımız 2020 yılı, tüm dünyada alışık olduğumuz fiziki aktiviteler ve bir aradalıklardan yerine evlere kapandığımız ve dijital iletişime giderek daha da yöneldiğimiz bir aradalıkları beraberinde getirmiştir. Örgütlenerek hak savunuculuğu yapan ve doğasında kolektif hareket etmek olan sivil toplum açısından da örgütlenmeyi, iletişimi ve mücadeleyi dijital kanallarda daha yaratıcı yöntemlerle var etmek zorunluluğu doğmuştur.

Sivil toplumun genel kurulları dahil her türlü toplu etkinliklerinin salgın nedeniyle ertelendiği 2020 yılı, tüm dünyayı yeni bir hayat düzeni üzerine düşünmeye zorlarken, rapor içeriğimiz hak ihlalleri yönünden görünen artış dışında hiçbir değişiklik olmadığını göstermektedir. Salgının dahi sebebi olarak LGBTİ+ var oluşunu gösterme şeklindeki o eski ve bildik söylem dünyada da, ülkemizde de gecikmeden tedavüle konulmuştur⁴⁷.

LGBTİ+'ların statüsü Anayasada tarif edilmiş Diyanet İşleri Başkanı gibi devlet tarafından en üst düzeyde görevlendirilmiş yetkililere varana kadar pandeminin sebebi olarak gösterilmeye çalışıldığı 2020 yılında, LGBTİ+'lara yönelik kamu otoritelerince ve siyasetçilerce geliştirilen ayrımcı söylemler sistematik bir devlet politikası haline getirilmiştir⁴⁸.

Buna karşın, toplumun çok çeşitli kesimleri ve farklı kurumlar bu ayrımcı söylemlere tepkiyle yaklaşmışlardır⁴⁹. Ayrımcılığa karşı barolar, milletvekilleri gibi farklı

47 <https://news.un.org/en/story/2020/04/1062042>

48 <https://kaosgl.org/haber/erdogan-dan-diyamet-aciklamasi>

49 <https://www.kaosgl.org/haber/diyamet-in-nefret-hutbesine-tepkiler-buyuyor>
<https://www.kaosgl.org/haber/hdp-ankara-milletvekili-filizkerestecioglu-bu-bir-nefret-hutbesidir>
<https://www.kaosgl.org/haber/izmir-barosu-diyameti-kinadi>
<https://www.kaosgl.org/haber/hdp-izmir-milletvekili-serpilkemalbay-nefret-suclarina-ze-min-hazirliyorsunuz>
<https://www.kaosgl.org/haber/pozitif-dayanisma-diyamet-isleribaskani-nefret-sucu-isliyor>
<https://www.kaosgl.org/haber/antalya-dan-diyamet-in-nefrehutbesine-tepki>
<https://www.kaosgl.org/haber/iht-ankara-dan-diyamet-isleribaskani-hakkinda-suc-duyurusu>
<https://www.kaosgl.org/haber/hatay-dan-diyamet-in-nefretinetepki-mesleki-sorumlulugumuz-geregi-uyariyoruz>
<https://www.kaosgl.org/haber/izmir-barosu-cagdas-avukatlargrubundan-nefrete-karsi-mucadele-cagrisi>
<https://www.kaosgl.org/haber/ankara-barosu-diyamet-i-kinadi>
<https://www.kaosgl.org/haber/sisli-kent-konseyi-lgbti-lartoplumun-ayrilmaz-bir-parcasidir>
<https://www.kaosgl.org/haber/diyamet-in-nefret-hutbesininardindan-neler-oldu>

kesimlerden gösterilen tepkiler, LGBTİ+'ların insan haklarının benimsenmesine yönelik olumlu gelişmeler olarak görülmelidir.

Diyanet İşleri Başkanlığı'nın 2019 ve 2020 yıllarında doğrudan LGBTİ+ları dini referanslarla hedef göstermesi, LGBTİ+'ları daha da risk altında bırakan kaygı verici bir politika değişikliği olarak izlenmelidir.

2019 yılı ile 2020 yıllarında gerçekleşen ihlalleri karşılaştırdığımızda;

Nefret cinayetleri, nefret suçları, özel hayatın gizliliğinin ihlali, çalışma yaşamı, eğitim, sağlık, mal ve hizmetlere erişim, işkence ve kötü muamele yasağı, ifade özgürlüğü, barınma-seyahat ve miras hakkı alanlarında ihlal sayıları benzerlik göstermektedir.

Toplantı ve gösteri yürüyüşü alanında ihlal sayısının düşüş gösterdiği bununla birlikte 2020 yılının büyük kısmında Onur Haftası dahil olmak üzere LGBTİ+'lar tarafından fiziki buluşmaların düzenlenmediğinin bu bilgi değerlendirilirken göz önünde bulundurulması gerektiği, -Kişi özgürlüğü ve güvenliği ile nefret söylemi alanlarında ihlal sayısının artış gösterdiği, statüsü anayasada tarif edilmiş üst düzey kamu kurum ve kuruluşlarının (RTÜK, DİB vb.) yöneticileri tarafından da nefret söyleminin yaygınlaştırılarak negatif anlamda nitelik kazandığı görülmüştür.

2019 yılı ile 2020 yılında gerçekleşen ihlalleri karşılaştırdığımızda; doğrudan kamu otoritelerince gerçekleştirilen ayrımcı söylemlerin nefret söylemlerindeki artışı etkilediğini söylemek mümkündür.

Yine, nefret cinayetleri, nefret suçları, özel hayatın gizliliğinin ihlali, çalışma yaşamı, eğitim, sağlık, mal ve hizmetlere erişim, işkence ve kötü muamele yasağı, ifade özgürlüğü, barınma-seyahat ve miras hakkı alanlarında ihlal sayısının 2019 yılıyla benzerlik göstermesi ise, ihlalleri engelleyici kamu politikası geliştirilmesinin sonucu olarak okunabilir.

Bu nedenlerle, cinsel yönelim, cinsiyet kimliği ve cinsiyet karakteristiği temelli ayrımcılığın önlenmesi için özel yasal düzenlemeler ile politikalar, ilgili kamu personeline yönelik farkındalık geliştirici eğitim çalışmaları ve toplumsal dönüşümü sağlayacak farkındalık geliştirici çalışmalar gerçekleştirilmesine yönelik önerilerimizi tekrar ederiz.

<https://www.kaosgl.org/haber/izmir-barosu-barolari-degil-nefretsoylemini-durdurun>

<https://www.kaosgl.org/haber/diyarbakir-barosu-diyamet-i-kinadi>

<https://www.kaosgl.org/haber/lgbti-lerin-haklarini-savunmaktadine-hakaret-olarak-yorumlanamaz>

<https://www.kaosgl.org/haber/nefrete-karsi-cikan-diyarbakirbarosu-hakkinda-sorusturma-baslatildi>

<https://www.kaosgl.org/haber/sanliurfa-barosu-ankara-barosu-vediyarbakir-barosu-nun-yanin-dayiz>

<https://www.kaosgl.org/haber/van-barosu-ankara-barosu-vediyarbakir-barosu-yalniz-degildir>

