

# LGBTİ+'LARIN İNSAN HAKLARI 2019 YILI RAPORU

HAZIRLAYAN  
AVUKAT YASEMİN ÖZ



# LGBTİ+'LARIN İNSAN HAKLARI 2019 YILI RAPORU

## **Hazırlayan**

Avukat Yasemin Öz

## **Yayımlayan**

Kaos GL Kültürel Araştırmalar ve Dayanışma Derneği

## **Birinci Baskı**

Mayıs 2020, 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@kaosgl.org

www.kaosgl.org

www.kaosgl.org

## **Tasarım**

CeketMedya

## **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

---

I.	GİRİŞ	5
II.	YAŞAM HAKKI ve LGBTİ+'LARA YÖNELİK NEFRET CİNAYETLERİ	8
III.	NEFRET SUÇLARI	11
IV.	NEFRET SÖYLEMİ	22
V.	CİNSEL ŞİDDET SUÇLARI	24
VI.	İŞKENCE VE KÖTÜ MUAMELE YASAĞI	25
VII.	KİŞİ ÖZGÜRLÜĞÜ VE GÜVENLİĞİ	26
VIII.	ÖZEL HAYATIN KORUNMASI	28
IX.	İFADE ÖZGÜRLÜĞÜ	29
X.	TOPLANTI VE GÖSTERİ YÜRÜYÜŞÜ HAKKI	32
XI.	ÇALIŞMA HAKKI	37
XII.	EĞİTİM HAKKI	58
XIII.	SAĞLIK HAKKI	60
XIV.	SEYAHAT VE YERLEŞME ÖZGÜRLÜĞÜ - MÜLKİYET HAKKI	62
XV.	MAL VE HİZMETLERE ERİŞİM	65
XVI.	ÜREME HAKKI - İNTERSEKSLERİN HUKUKİ DURUMU	67
XVII.	EVLENME VE AİLE KURMA HAKKI	68
XVIII.	SOSYAL GÜVENLİK HAKKI	69
XIX.	TUTUKLU VE HÜKÜMLÜ KİŞİLERİN HAKLARI	70
XX.	YABANCILAR İLE SİĞİNMACI-GÖÇMEN MÜLTECİLERİN HAKLARI	72
XXI.	SİYASİ KATILIM HAKKI	76
XXII.	BİLİMSEL İLERLEMELERDEN YARARLANMA HAKKI	78
XXIII.	BİLGİ EDİNME HAKKI	79
XXIV.	ZORUNLU ASKERLİK	81
XXV.	TÜRKİYE İNSAN HAKLARI VE EŞİTLİK KURUMU	82
XXVI.	KAMU DENETÇİLİĞİ KURUMU	86
XXVII.	SONUÇ VE ÖNERİLER	87



# I. GİRİŞ

---

Kaos GL Derneği olarak LGBTİ+'ların İnsan Haklarını İzleme 2019 Raporu'nu hazırlarken hak ve özgürlük kategorilerini başlıklar halinde ele aldık. Bununla birlikte, hak/özgürlük kategorisinde 2019 yılında gerçekleşmiş veya önceki yıllarda gerçekleşmiş olup 2019 yılında yargı süreçleri devam eden veya yargı süreci 2019 yılında tamamlanan vakaları yansıtma yolunu seçmek konusunda geliştirdiğimiz yöntemi korumayı tercih ettik. 2018 yılı raporumuzda ise ilgili hak/özgürlük kategorilerine ilişkin ulusal ve uluslararası mevzuata da değinmiştik. İlgili mevzuat konusunda detaylı bilgiye 2018 yılı raporumuzdan ulaşılabilir<sup>1</sup>.

2019 yılı raporumuzda, önceki yıllardan farklı olarak, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu ile Kamu Denetçiliği Kurumu karar ve uygulamalarını ayrı başlıklar altında detaylı incelemeyi seçtik. Zira her iki kurumun da doğrudan insan hakları ihlalleri, ayrımcılık ve kamudaki hukuka aykırı uygulamalara ilişkin kurulmuş ve görevlendirilmiş olmalarına rağmen, konu LGBTİ+'lara geldiğinde, ayrımcı karar ve uygulamaları hayata geçirdiklerini, hak ihlallerini gidermek için görevlendirilmiş bu kurumların başlı başına kendilerinin LGBTİ+ dışlayıcı yaklaşımlar sergileyebildiklerini gördük.

Rapora yansıtılabilen vakalar, yargıya veya basına yansıyan veya doğrudan Kaos GL Derneği'ne ulaşan başvuru ve bilgiler çerçevesinde derlendi. Kimliklerini gizleme konusunda ağır bir baskı yaşayan LGBTİ+'lar ihlale uğradıklarında dahi kimliklerinin açığa çıkacağı kaygısıyla herhangi bir süreç başlatmayabildiklerinden, pek çok ihlalin kamuoyuna veya derneğimize yansımayacağı, dolayısıyla 2019 yılında gerçekleşmiş her ihlal ve olayın bilgisine erişmemizin mümkün olmayacağı açıktır. Bu nedenle rapor kuşkusuz ancak bilgisine erişebildiğimiz ihlal ve olayları yansıtmaktadır.

Ayrıca, nefret söylemi ve nefret suçları gibi ihlal sayısının çok yüksek olduğu kategorilerde, genel durumu yansıtabilecek sınırlı sayıda ihlali rapora yansıtıp, tespit ettiğimiz toplam ihlal sayısını belirterek, 2019 yılında ilgili alanlarda hazırladığımız tematik raporlara atıf yaptık. Tematik raporlarda tespit ettiğimiz ihlal sayısını, bu raporda yansıttığımız ihlal sayısına ayrıca eklemeyip, tematik rapor-

---

1 [http://www.kaosglderneği.org/resim/yayin/dl/insan\\_haklari\\_raporu\\_2018\\_web.pdf](http://www.kaosglderneği.org/resim/yayin/dl/insan_haklari_raporu_2018_web.pdf)

lara 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, 2019 yılında LGBTİ+'ların insan hakları alanında toplam 72 vaka ele alınmıştır. Vakalar ağırlıkla ihlal şeklinde ortaya çıkmışsa da, ihlal sonucundaki süreç adaletin yerine geldiği olumlu bir sürece evrilmişse, olumlu olarak sonuçlanan vakalara da yer verilmiştir. Bu surette yalnızca ihlaller değil, LGBTİ+'lar açısından 2019 yılında gerçekleşen insan haklarına ilişkin tüm gelişmeler de yansıtılmaya çalışılmıştır.

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

Raporda kullandığımız terminoloji anlamında; olayın kendisinden bahsettiğimiz durumlarda veya olay ihlal şeklinde başlayıp olumlu bir sürece evrildiyse vaka, olay insan haklarının çiğnenmesi şeklinde gerçekleştiyse ihlal tanımlarını kullanmak tercih edilmiştir.

Vaka ve ihlallerin hak kategorilerine göre dağılımına bakmak gerekirse; beş nefret cinayeti, on üç nefret suçu, altı nefret söylemi, iki cinsel şiddet vakası, işkence ve kötü muamele yasağı ihlali ile ilgili on, kişi özgürlüğü ve güvenliğinin ihlali konusunda otuz dört, özel hayatın gizliliğinin ihlali anlamında iki, ifade özgürlüğünün ihlali anlamında on altı, toplantı ve gösteri yürüyüşü düzenleme haklarının ihlali anlamında on üç, çalışma yaşamında ayrımcılıkla ilgili beş, eğitim alanında ayrımcılıkla ilgili dört, seyahat ve yerleşme özgürlüğü ve miras hakları alanında on üç, sağlık alanında ayrımcılıkla ilgili üç, mal ve hizmetlere erişim konusunda ayrımcılıkla ilgili dört, cezaevindeki LGBTİ+'lara yönelik hak ihlalleri ile ilgili üç ve mültecilere yönelik hak ihlalleri ile ilgili bir vaka rapor kapsamında ele alınmıştır. Rapora yansıtılan ihlal/vaka sayısı toplamda 134 olmuştur.

Rapor kapsamında ele alınan vakalar incelendiğinde, 2019 yılında da LGBTİ+'lara yönelik hak ihlallerinin yoğunluğunu koruduğu görülecektir. LGBTİ+'lara yönelik ihlaller görünürleşmekle ve ihlallere karşı yasal yollara başvurma süreçlerinde artış olmakla beraber, 2019 yılında da olumlu yöndeki gelişmeler sınırlı kalmıştır. İhlallerin doğrudan otoriteler 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 tartışmasızdır.

Bu konuda önemli gelişmeler arasında, Ankara Valiliği tarafından LGBTİ+ konulu etkinliklerin süresiz olarak yasaklanmasına ilişkin işlemlerin İdare Mahkemelerince iptaline yönelik olarak verilmiş kararlar öne çıkmaktadır. Ancak sürecin uygulamada ne şekilde işleyeceği halen gözlemlenmeye muhtaçtır. Bunun dışındaki ihlallere ilişkin yargıdan ihlallerin engellenmesine dair olumlu karar alabilme sayısı 2019 yılında da sınırlı kalmıştır.

Yine kayda değer diyebileceğimiz bir diğer yargı kararı da 2018 yılında İstanbul LGBTİ+ Onur Yürüyüşü'ne katıldıkları gerekçesiyle Toplantı ve Gösteri Yürüyüşleri Kanunu'na muhalefet suçundan yargılanan altı kişi hakkında beraat kararı verilmesi diyebilirsek de, beraat kararının gerekçesi ile toplantı ve gösteri yürüyüşü hakkının özünün doğrudan ve tam anlamıyla korunduğunu söylemek mümkün değildir.

Rapor içeriği ile yansıtabildiğimiz temel bilginin, 2019 yılında da LGBTİ+'lara yönelik hak ihlallerinin sistematik bir biçimde sürdüğü olduğunu söylemek isteriz. Önceki yıllardaki raporlarımızla beraber değerlendirildiğinde, 2019 yılı raporumuzla altını çizmek istediğimiz en önemli hususlardan biri, LGBTİ+'ların insan hakları alanındaki mevzuat ve politika eksikliğinin, hayati sonuçlar ve ağır insan hakkı ihlalleri doğurmaya devam ettiğidir. LGBTİ+'ları koruyucu yasal değişiklik gereksinimini de bu paralelde bir ihtiyaca karşılık gelmektedir. LGBTİ+'ların insan hakları alanında ürettiğimiz rapor ve bilgiler çerçevesinde geliştirdiğimiz önerilerimizin, politika yapıcı ve uygulayıcılar için yol gösterici olmasını diliyoruz.

## II. YAŞAM HAKKI VE LGBTİ+'LARA YÖNELİK NEFRET CİNAYETLERİ

---

Rapor kapsamında ele alınan 2019 yılında gerçekleşen veya yargılama süreci devam eden vakalardan görüldüğü üzere, LGBTİ+'lara yönelik nefret ve önyargının engellenmesine yönelik politika eksikliğinin nefret cinayetlerini adeta normalleştirdiğini söylemek mümkündür. LGBTİ+'lara yönelik nefret cinayetlerinin bir kısmında etkin bir soruşturma yürütülmesi ve faillerin yakalanması konusunda kayda değer bir ilerleme kaydedildiğini söylemek mümkün görünmemektedir. Nefrete ilişkin politika ve tutum eksikliğinin, pratikte cezasızlık durumunu beraberinde getirdiğini ve yaşam hakkı ihlallerini engellemede olumsuz etki yaratmaya devam ettiğini söylemek mümkündür.

LGBTİ+'lara yönelik nefret cinayetlerine ilişkin Türkiye hukuk sisteminde bir yasal düzenleme veya koruma ve önleme politikası halen mevcut değildir. Yaşam hakkı ihlali ve yargılama süreçlerine ilişkin veriler, politika eksikliği sürdüğü ve gerekli yasal düzenlemeler gerçekleşmediği sürece, nefret cinayetlerinin engellenmesinde hızlı bir yol alınamayacağını düşündürmektedir.

Kaos GL Derneği olarak 2019 yılına ilişkin hazırlamış olduğumuz ve yapılan anket çalışması sonucu tespit edilebilen LGBTİ+'lara yönelik 150 nefret suçu vakasının çeşitli kriterlere ve dağılımlara göre analiz edildiği “2019 Yılında Türkiye’de Gerçekleşen Homofobi ve Transfobi Temelli Nefret Suçları Raporu” ile homofobi, bifobi ve transfobinin boyutlarını bir dereceye kadar göstermeye çalışmıştık.

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 ediyoruz.

LGBTİ+'lara karşı 2019 yılında işlenen veya dava süreci devam eden nefret cinayetlerine ilişkin yargıya veya basına dayanarak elde edebildiğimiz verilere göre 2019 yılında beş nefret cinayeti işlendiği<sup>2</sup>, önceki yıllarda işlenen bir nefret ci-

---

2 <https://www.dha.com.tr/son-dakika/afgan-genci-oldurup-parcaladigi-cesedini-valize-koyan-zanli-nehre-atacaktim/haber-1695089> ( Erişim Tarihi: 26.08.2019 )  
<https://t24.com.tr/haber/afyonkarahisar-da-yasayan-trans-kadin-defne-olduruldu,826663>



nayeti davasının da sonuçlandığı<sup>3</sup> bilgisine ulaşılabilmektedir. Emsal nitelikteki bir ihlalin detaylı bilgilerine aşağıda yer verilmiştir;

## 2019 YILINA İLİŞKİN İHLAL ÖRNEĞİ

Dava başlığı ve konusu Hande Şeker Cinayeti

Mahkemesi İzmir 4. Ağır Ceza Mahkemesi

Olay sırasında görev başında olmayan polis memuru VH, arkadaşıyla Alsancak bölgesinde gezerken, bölgede çalışan Buse ile beraber olmak istediğini söylüyor. Arkadaşları ile birlikte olan Buse başta sanığın aracına binmek istemiyor, o an tehdit yolu ile sanık Buse’yi arabaya bindirmeye çalışsa da başarılı olamıyor. Aradan geçen süre içerisinde araba tekrar Buse’nin bulunduğu yere geliyor ve bir önceki denemede zorlama ile başarı elde edemeyen sanık bu defa para konusunda anlaşarak Buse ve bir arkadaşını arabasına alıp, Buse’nin evine geçiyorlar. Evin salonunda Buse’nin arkadaşları, evin bir odasında sanık VH’nin arkadaşı ATK ile başka bir seks işçisinin beraber olduğu sırada Buse, müşterisi olan VH ile birlikte olduğu odadan kaçarak salona sığınıyor, bu sırada polislik mesleğinden ötürü sahip olduğu silahı görev başında olmamasına rağmen yanında taşıyan VH, Buse’nin ardından ateş ediyor. Salondaki arkadaşlarının yanına sığınan Buse beklerken VH salona gelerek Buse’ye hedef aldığı silahını ateşliyor ve göğüs bölgesinden yaralanan Buse salondaki kanepenin üzerine seriliyor. Bu sırada VH salondakilerin kaçmasını engelliyor ancak bir süre sonra salondakilerden birkaçı kaçmayı başarıyor. Salonda ağır yaralı halde yerde yatmakta olan Buse ile arkadaşı N duruyor. Buse hızla kan kaybederken sanık polis, salondaki diğer kişi olan N’ye tecavüz ediyor. Bu sırada Buse’nin yığılmış olduğu kanepede sayıklamış olduğunu gören sanık, ona yaklaşarak bu defa başına nişan alarak ateş ediyor ve Buse kalıcı olarak yere yığılıyor. Karışıklıktan faydalanan N salondan kaçıyor. Sanık polis, Buse’ye tecavüz ediyor.

<https://kocatepegazetesi.com/transeksuel-cinayetini-muebbet-hapis/>  
<https://tr.sputniknews.com/turkiye/201911181040645985-gokce-saygi-cinayeti-davasindan-ruyamda-tecavuze-ugrayinca-psikolojim-bozuldu-kontrolumu/>  
<https://odatv.com/trans-cinayetini-boyle-anlatti--1811956.html>

3 <https://www.kaosgl.org/haber/esra-ates-in-katili-29-yil-2-ay-hapis-cezasina-carptirildi>

Savcılık hızlı bir şekilde soruşturmada kapalılık kararı aldırıyor oysa dosya kapalılık kararı alınabilecek nitelikte değil. Bu şekilde sanık polis adeta kamuoyuna karşı korunuyor. Kapalılık kararı nedeniyle yargılama celseleri de uzun süre kapalı olarak devam ediyor.

Sanığın aynı zamanda tanımakta olduğu tanık polisler olay yerinde ve yargılama sırasında ifade verirken sanık lehine ifadelerde bulunuyorlar. Katılan vekillerinin sanıktan nitelikli öldürme eylemi nedeniyle ek savunma alınması istemleri reddediyor.

13.01.2020 tarihli duruşmada kapalılık kararı kaldırılmıştır. 31.03.2020 tarihinde COVID - 19 salgını nedeniyle yapılamayan duruşma 18.06.2020 tarihine ertelenmiştir<sup>4</sup>.

---

4 <https://www.kaosgl.org/haber/tepkiler-sonuc-verdi-hande-seker-davasinda-kapalilik-karari-kaldirildi>

## III.NEFRET SUÇLARI

---

LGBTİ+’lara yönelik nefret cinayetleri, nefret suçları ve nefret söylemi, motivasyonlarını aynı homofobi, transfobi, lezfobi ve bifobiden almakta olsalar da, işleniş şekilleri ve sonuçları açısından farklı etki yarattıklarından, bu rapor kapsamında da bu üç ayrı ihlal kategorisini ayrı başlıklarda ele almayı uygun gördük.

Nefret cinayetleri ile nefret suçlarını, ihlal sonucunda ihlale maruz bırakılanın yaşam hakkının elinden alınıp alınmamasına göre tasnif ettik. Nefret söylemi kategorisini ise eylemin yalnızca söylem düzeyinde kalıp kalmamış olmasına göre kategorize ettik.

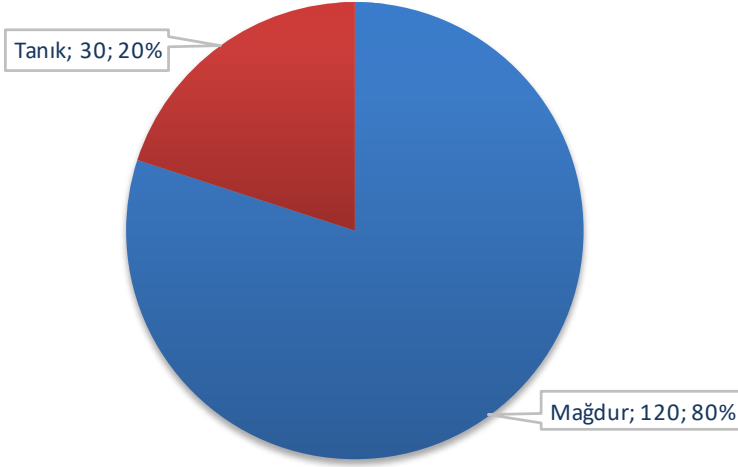
Nefret suçları ile ilgili olarak Türkiye hukuk sisteminde LGBTİ+’lar veya diğer dezavantajlı gruplara yönelik yasal düzenleme yapılması konusunda 2019 yılında da bir gelişme kaydedilmemiştir. Bu konudaki politika eksikliğinin giderilmesinin yalnızca LGBTİ+’lar açısından değil, diğer hedef gruplar açısından da zorunluluk teşkil ettiği yönündeki görüşümüzü tekrar ederiz.

Kaos GL Derneği olarak tematik olarak hazırlamış olduğumuz 2019 Yılında Türkiye’de Gerçekleşen Homofobi ve Transfobi Temelli Nefret Suçları Raporu’nda aşağıdaki bulgulara yer yerilmiştir;

“Raporu hazırlarken güncel durum hakkında gerçeğe dayanan veriler toplamak için Türkiye’deki çok sayıda şehri kapsayan iletişim ağını ve haber portalı kullanıldı. Kaos GL, mağdurlara ve tanıklara ulaşmak için, her gün güncellenen haber portalından ve diğer sosyal medya araçlarından en etkin şekilde faydalanmaya özen gösterdi. Anket soruları, ILGA Europe ile iş birliği içinde Avrupa Güvenlik ve İşbirliği Teşkilatı (AGİT) kriterleri göz önünde bulundurularak hazırlandı. Anket katılımcılarından gelen yanıtlara güvenilirlik, tamamlanmışlık, tutarlılık ve mükerrer bildirimleri ayıklama kriterleri temel alınarak dikkatli ve duyarlı bir filtreleme uygulandı. Böylece, sonuç rapora aktarılması uygun bulunan vaka bildirim sayısı **150** olarak belirlendi. Geçen sene araştırmaya katılım sayısı 62 idi.

Bu raporda sunulan toplam 150 nefret suçu, 120 mağdur ve 30 tanık tarafından bildirildi. Sadece, olay esnasında şahsen olay yerinde bulunan kişilerce doldu-

### Toplam vaka sayısı (150 yanıtlayan, tek seçenek)



ruhan tanıklık anketleri geçerli sayıldı. Geçen seneki araştırmaya göre, mağdur/tanık oranında yakınlık göze çarpmaktadır. 2017 yılında, bu rakamlar 62 toplam yanıt; 48 mağdur (%77) ve 14 tanık (%23) şeklinde gerçekleşmişti.

Anket çalışması, 2 Nisan 2019 ve 23 Ocak 2020 tarihleri arasında yürütüldü. Rapora dâhil edilen olaylar 2019 yılı içinde gerçekleşenlerle sınırlandırıldı.

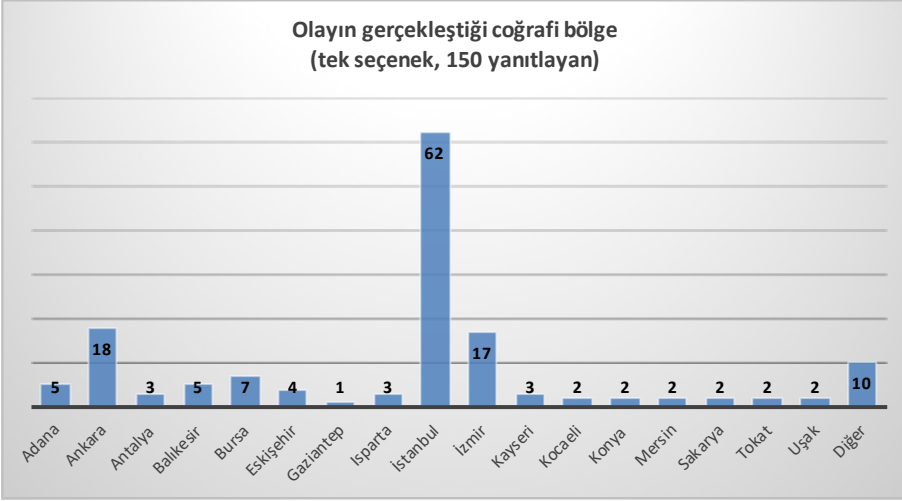
Burada şu noktaya özellikle dikkat çekmek gerekir: Kaos GL Derneği'nin şu anda okumakta olduğunuz raporu olan İnsan Hakları İzleme Raporu<sup>5</sup> farklı bir izleme ve belgeleme sistemine dayalıdır. Kaos GL'nin Homofobi ve Transfobi Temelli Nefret Suçları Raporu'nda ise çevrimiçi yapılan anketlere verilen yanıtlara dayanan farklı bir izleme yöntemi kullanılmış ve sadece mağdurlar veya tanıklar tarafından bildirilen vakalar kapsamıştır. Bu yüzden bu rapor kapsamında, İzleme Raporu'na göre, daha fazla sayıda ve türde nefret suçu belgelenmiş ve raporlanmıştır. İzleme Raporu'nda yer alan bazı vakalar ise Nefret Suçları Raporu'nda yer almayabilir.

Nefret suçları araştırmasına toplam **27** ilden katılım olmuştur. Bildirimlerin coğrafi dağılımı Türkiye'nin genel demografik yapısı ve LGBTİ+'ların büyük kentlerde göreceli olarak daha görünür olma düzeyleriyle uyumludur. Bu dağılım değerlendirilirken, LGBTİ+'ların ülke içinde göç ettiği gerçeği hesaba katılmalıdır. LGB-

5 Kaos GL Derneği 2018 Yılı LGBTİ Hakları İzleme Raporu: <http://www.kaosglderneği.org/yayindetay.php?id=259>

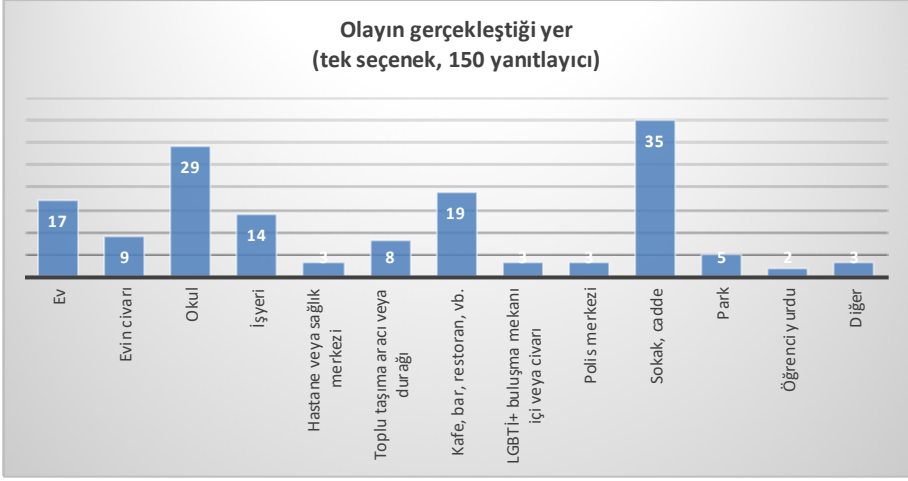
Tİ+'lar küçük yerleşim birimlerinden büyük şehirlere, özellikle de üç büyük şehre doğru hareket halindedirler. Bu yüzden, küçük şehirlerde yaşayan LGBTİ+'ların çoğu gizli kalmaya devam ederken, büyük şehirlerde "daha az gizli" ve birbirleriyle daha fazla ilişkili olabilmektedirler. LGBTİ+'lar tarafından nefret suçu olarak değerlendirilip aktarılmamış olsa da, büyük kentlere göç etmek zorunluluğu, insanların doğup büyüdükleri yerde yaşama hakkının ihlali, yaşayacağı yeri seçme hakkının ihlali, zaman zaman can güvenliğinin ihlali olarak değerlendirilebilecek olan bu olgu ayrı bir araştırma konusudur.

Daha fazla görünür olma hali, potansiyel saldırganların "cüretkârlık" ve "hoyratlık" derecelerinde etkili olabilecek bir faktördür. Daha fazla sayıda saldırıya uğramalarının, LGBTİ+'ların kozmopolit metropollerde veya işlek kamusal alanlarda kimliklerine dair daha açık davranabilmelerinden ve böylece saldırıya uğrama ihtimallerinin yükselmesinden kaynaklandığı düşünülebilir. Kamusal ve özel alanlardaki koşulların ve şehirlere özgü farklılıkların nedenlerinin belirlenebilmesi amacıyla daha ayrıntılı çalışmalar yapılması gereği ortadadır. Bu tür ayrıntılı bilgiler, yerel yönetimlerin kamusal alanlara ve insan haklarına dair politikalarına rehberlik edebilir.



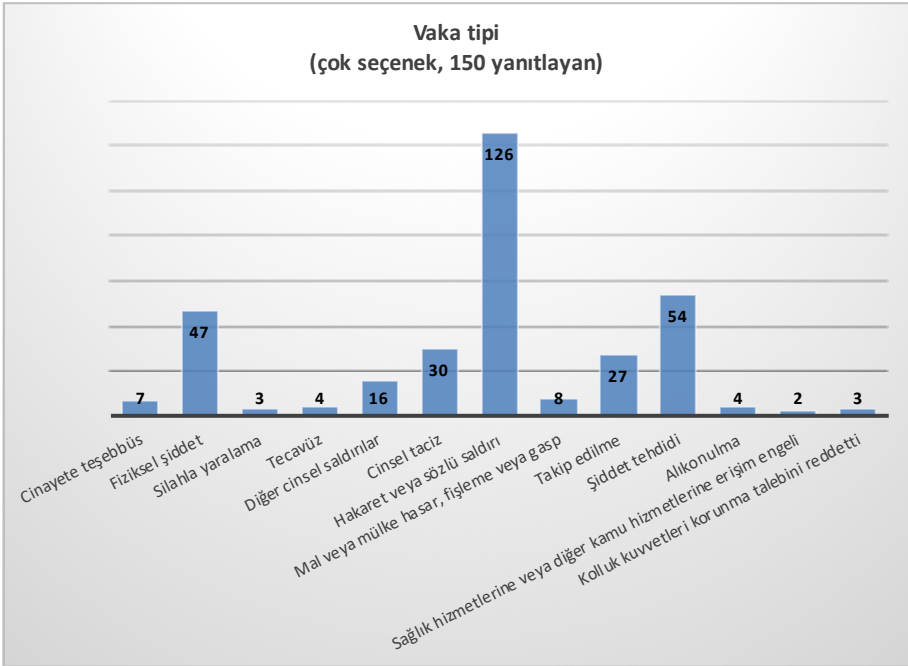
Diğer: Aydın, Balıkesir, Burdur, Çanakkale, Edirne, Hatay, Iğdır, Karabük, Tokat, Zonguldak.

Geçtiğimiz yıllarda olduğu gibi 2019 yılında da homofobi veya transfobiye dayalı nefret suçlarının büyük kısmı okulda, evde, evin civarında, toplu taşıma araçlarında veya duraklarında, kafe ve barlarda, sokakta veya diğer kamusal alanlarda işlendi. Nefret suçlarının çoğunlukla kamusal alanlarda yaşanmasının kişilerin görünür olmalarıyla ilişkili olduğu düşünülebilir.

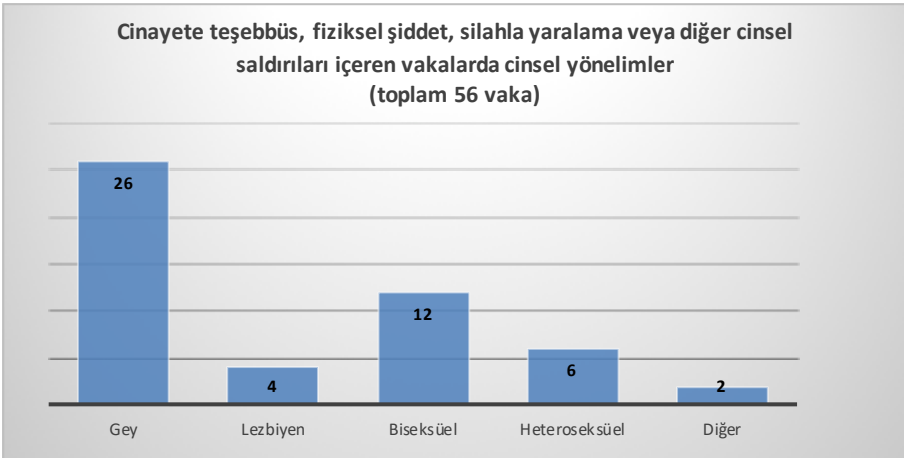
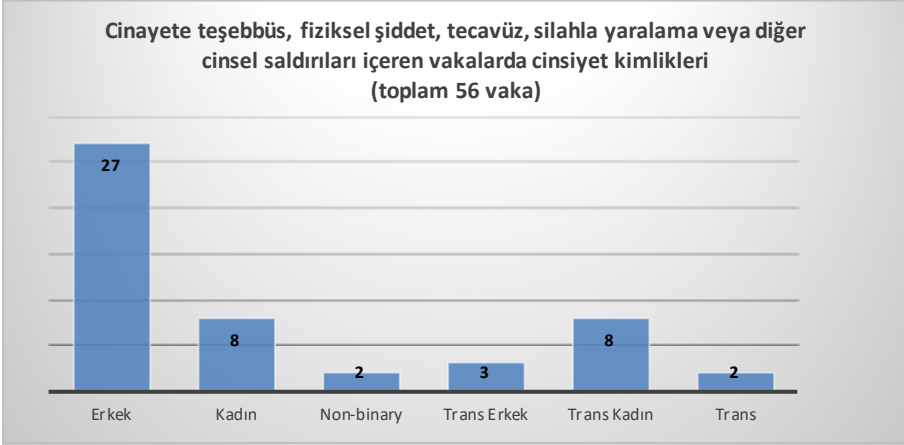


Diğer: Alışveriş merkezi, sosyal medya, telefon.

- Mağdurlar, ortalama olarak, vaka başına ikiden fazla hak ihlaline neden olan fiile maruz kaldılar: 150 yanıtlayan 328 fiil bildirdi. Çoğunlukla, cinsel yönelim veya cinsiyet kimliğine dayalı nefret söylemleri ve şiddet tehdidi, “daha ağır” fiillere eşlik etti. Fiziksel şiddet uygulanması üçüncü sırada yer aldı.



- 150 vakadan 56’sı cinayete teşebbüs, fiziksel şiddet, silahla yaralama, tecavüz veya diğer cinsel saldırıları içerecek biçimdeki bireye yönelik fiili saldırılar olarak gerçekleşti. Bu suçları içeren toplam 56 vakadan sadece 20’si polise bildirildi, sadece 6’sı mahkemeye taşındı. Mağdur ifadelerine göre polise bildirilen 20 vakadan 11’inde polis ilgisiz, 6’sında küçümseyici davrandı. Yukarıda sayılan fiillerin mağdurlarının cinsiyet kimlikleri ve cinsel yönelimleri, takip eden tabloda sunulmuştur.



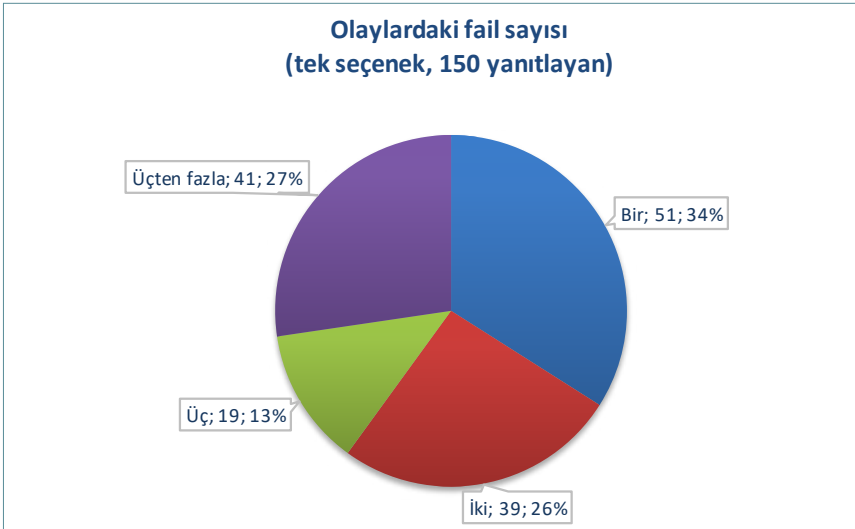
Diğer: Akışkan, panseksüel.

- Mağdurların çoğu ailelerinden ve kolluk kuvvetlerinden ciddi biçimde korkuyorlardı. Mahkemelere veya diğer devlet aygıtlarına güvenmiyorlardı. Bu nedenle de kolluk kuvvetlerine veya mahkemelere son derece az sayıda olay ihbar edildi. 150 vakadan sadece 26’sı polise bildirilirken sadece 8’i mahkemeye intikal etti. Sadece 4 vakada polis olayı nefret suçu olarak değerlendirdi.

- Vakaların üçte ikisinde failler iki veya daha fazla sayıda kişiden oluşuyordu. 150 vakadan 41’inde failler üçten fazla kişiydi ve linç niteliği vardı.

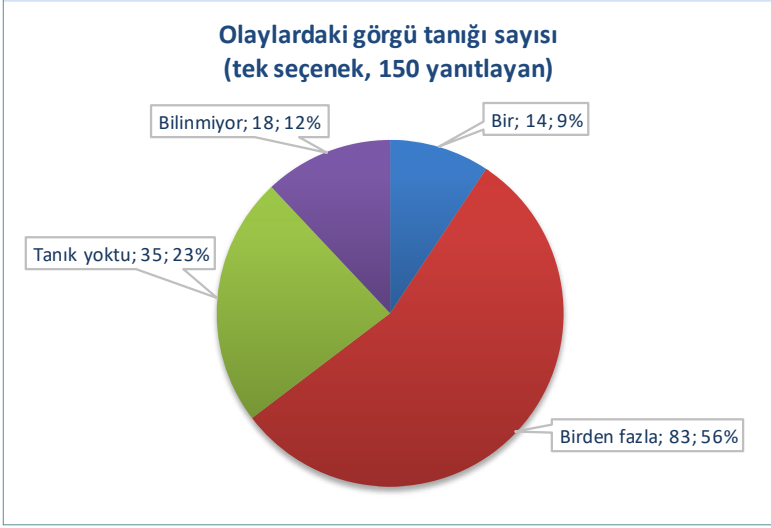
Bu sonuçlar, önceki çalışmaların ve başka ülke deneyimlerinin bulgularıyla tutarlıdır. Geyleme yönelik nefret suçlarının daha yüksek oranlarda olması, bir yandan heteroseksist erkeklik ideolojisinin, daha çok geyleme yönelmesi ile bir yandan da gey kimliğinin daha kolay ayırt edilebilir olmasıyla ilişkilendirilebilir. Nefret suçlarının mağdurlarının güvenlik güçlerine başvurma oranının diğer suçlara oranla daha düşük olduğu Herak ve arkadaşlarının (1999) çalışmalarında da gösterilmiştir: Mağdurun cinsiyeti ve cinsel yöneliminden bağımsız olarak, nefret suçları, nefret suçu dışındaki suçlara kıyasla daha az polise bildirilmektedir. Bu araştırmaya göre, lezbiyenlerin %36’sı nefret suçlarını polise bildirirken, %68’i başlarına gelen diğer olayları bildirmiştir. Geylemlerin %46’sı nefret suçlarını bildirirken, %72’si diğer suçları bildirdiğini, biseksüellerin ise %35’inin nefret suçlarını bildirirken, %62’sinin diğer suçları polise bildirdiği görülmüştür.

Nefret suçu faillerinin genellikle bir kişiden fazla oldukları bulgusu, eylemin sorumluluğunun yayılması nedeniyle suçun failler açısından daha meşru geldiği biçiminde yorumlanabilir.

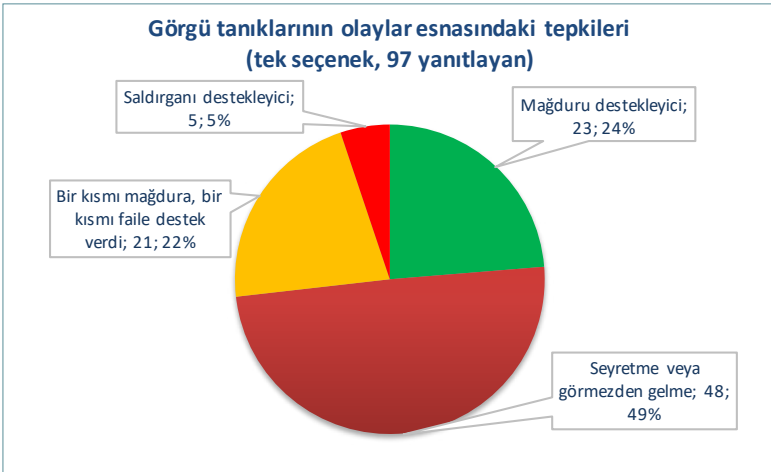


- Olayların yarısından fazlasında saldırılar iki veya daha fazla sayıdaki görgü tanığının gözü önünde yapıldı.
- Görgü tanıklarının yaklaşık yarısı (%49) olaylara tepki vermedi. Yüzde 24’ü mağdurları destekleyici tavır aldı. Vakaların yüzde 22’sinde bazı görgü tanık-

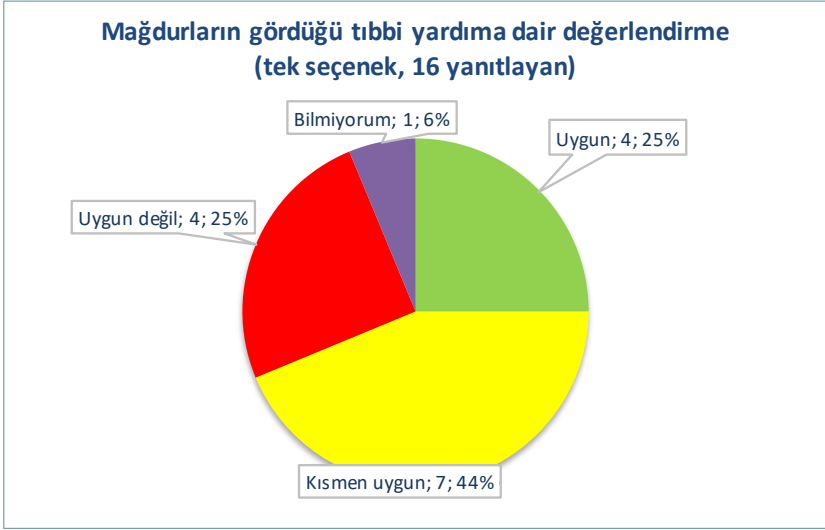




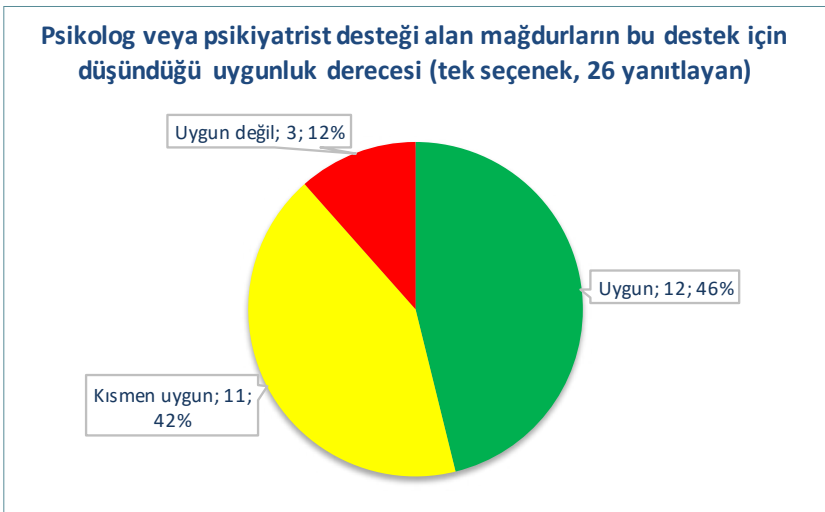
ları mağduru desteklerken bazıları failerin yanında yer aldı. Görgü tanıklarının nefret suçlarına sessiz kalması ya da kolaylaştırıcı bir yaklaşım içinde olması bir yandan suçun işlenmesini kolaylaştırmakta diğer yandan nefret suçlarına yol açan ideolojilerin toplumsal arka planına dikkat çekmektedir.



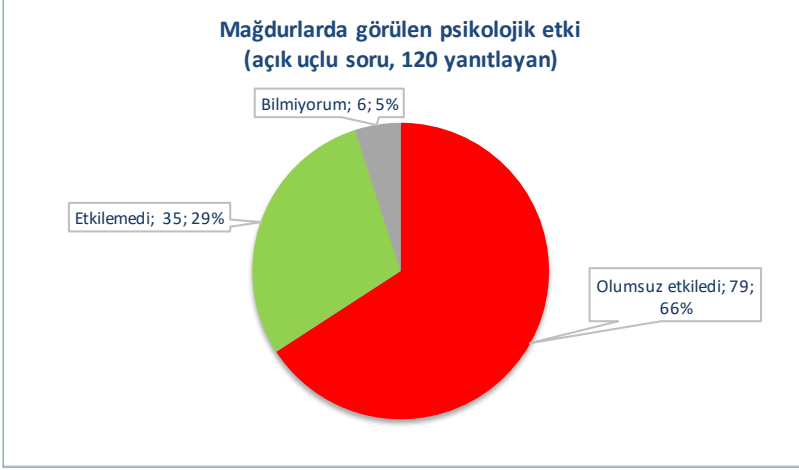
- 150 vakanın 26'sında mağdurlar yaralandı. Yaralananlar arasında 16 mağdur tıbbi yardıma başvurdu. Tıbbi yardım aldığı bildirilen 16 mağdurun sağlık kurumlarında gördüğü tedavi ve genel yaklaşıma dair bu kişilerin ifadesine dayanan değerlendirme takip eden tablodan okunabilir.



- Mağdurların çoğu olayların ardından ciddi psikolojik tahribata uğradı ve bu zarar uzun süreli etkileriyle mağdurların hayatını birçok bakımdan kötüleştirdi. Az sayıda (yüzde 19) mağdur travma sonrası stres bozukluğu, depresyon, anksiyete, öfke veya paranoyadan kaynaklı ciddi sorunların üstesinden gelmek üzere profesyonel destek (psikolog ya da psikiyatrist desteği) aldı. Yüzde 38 oranında vakanın mağduru olaydan sonra aile ya da arkadaş desteği dahil hiçbir destek görmedi.



- Aşağıdaki bölümde yer alan ve mağdur katılımcıların (120 kişi) ifade ettiği psikolojik sonuçlar, kuşkusuz uzun süreli kalıcı etkileri göstermekte ve ciddi ve sürekli bir profesyonel desteğe duyulan ihtiyaca işaret etmektedir.



Aşağıdaki paylaşımlar katılımcı beyanlarının arasından seçilmiştir ve yazıldığı şekliyle aynen alıntılanmıştır.

“Panik atak ve anksiyete bozukluğu teşhisi konuldu. Düzenli psikiyatrik destek aldım ve halen alıyorum. Hastalığım agorafobiye kadar ilerledi.” (sözlü saldırı ve şiddet, gey erkek)

“Anksiyete bozukluğu yaşamama sebep oldu.” (sözlü saldırı ve takip edilme, biseksüel kadın)

“Tek başıma sokakta gezmekten korkuyorum. Ayrıca Polis vs kolluk kuvvetleri ise olayı ört bas etmek istemesi ise insanda korku ve yalnızlık hissi uyandırıyor.” (fiziksel şiddet, gey erkek)

“Gece boyunca ve birkaç gün boyunca kendimi kötü ve tehdit altında hissetmemeneden oldu. Görgü tanıklarından birinin yakın arkadaşım olması ve bu duruma gülerek tepki vermesi beni daha fazla etkiledi.” (şiddet tehdidi, gey erkek)

“Günlerce evden çıkamadım. Arada öfke ve ağlama nöbetleri yaşadım. Hakımı yeterince arayamadığım için kendime kızdım.” (hakaret ve sözlü saldırı, trans kadın)

“Güvensiz hissettim. Hiç olmadığım kadar güvensiz.” (hakaret ve sözlü saldırı, biseksüel kadın)

“Dışarıda daha çok tedirgin bir şekilde yürüyorum. Ve telefonda konuşmadan yuruyemiyorum yek başıma iken.” (fiziksel şiddet, gey erkek)

“İnsanlara nefret duymama yol açtı.” (hakaret veya sözlü şiddet, panseksüel trans)

“Sokak’a uzun bir süre çıkmadım. Kendime karşı bile daha sessizleştim. Evden çıkmam zaman aldı. Daha karamsar ve her an bir fobiye maruz kalma korkusu edindim. O günden bu yana teyakkuz haliyle yaşıyorum.” (sözlü saldırı ve alıkonulma, lezbiyen trans kadın)

“Bu yüzden 5-6 defa intihar girişiminde bulundum.” (fiziksel şiddet, heteroseksüel trans erkek)

“Kamu kurumlarına güvenim iyice yok oldu.” (fiziksel şiddet, gey erkek)

“Aynı caddeden her geçişimde yeniden tacize uğrayacak mıyım diye geriliyorum.” (cinsel taciz, gey erkek)

“Günlerce şokunu atlatabadım, okula devam edemedim.” (sözlü saldırı ve taciz edilme, heteroseksüel trans erkek)

“Sadece üzüldüm. İnsanların hoşgörüsüzlüğüne.” (hakaret veya sözlü saldırı, biseksüel erkek)

“Majör depresyon teşhisi kondu. Halen ilaç kullanıyorum ve terapi alıyorum.” (fiziksel şiddet ve cinsel taciz, biseksüel kadın)

“Bulduğum ortamdan yaka paça fişlenip atılmak toplumda açık olmamaya itti.” (fiziksel şiddet, lezbiyen)

“Sürekli bir şüphe ve huzursuzluk duygusu.” (sözlü saldırı ve şiddet tehdidi, gey erkek)

“Artık Etrafımda Bana Bakan Her İnsanı Ya da Gülüşen Her İnsanı Bana Güldü Beni Anladı Diye Sürekli Baskı Altındaymışım Gibi Bir Psikolojik Sorun Yaşıyorum.” (sözlü saldırı, gey erkek)

“Çaresiz hissettim. Kimsenin bana yardım etmeyeceğini düşündüm.” (şiddet tehdidi, lezbiyen)

“Mücadele edemeyeceğimi düşünmeye başladım.” (fiziksel şiddet ve cinsel taciz, gey erkek)

“İnsanların içine çıkarken birkaç kez düşünüyor, onlardan olabildiğince uzak durmaya çalışıyorum.” (fiziksel şiddet, lezbiyen)

LGBTİ+’lara karşı 2019 yılında işlenen sekiz nefret suçu vakası<sup>6</sup> rapora yansıtılmıştır. Ayrıca, Kaos GL Derneği’ne yapılan başvurularda beş başvuru nefret suçuna maruz bırakıldığını rapor etmiştir.

6 <https://t24.com.tr/haber/kusadasi-nda-transfobik-saldiri,816396>  
<https://www.kaosgl.org/haber/antep-te-trans-kadinlar-saldiriya-ugradi-polis-kadinlari-gozaltina-aldi>  
<https://www.kaosgl.org/haber/polis-gece-kulubu-guvenliginin-transfobik-saldirisina-seyirci-kaldi>  
<https://www.cnnturk.com/yerel-haberler/bursa/merkez/fuhus-icin-anlastigi-kisi-transseksuel-cikinca-bicakladi-1045098>  
<https://www.kaosgl.org/haber/siddete-maruz-birakilan-translarin-sanik-koltugunda-yargilandi-gi-davanin-ilk-durusmasi-goruldu>  
<https://www.gazeteduvar.com.tr/kadin/2019/12/28/ajda-ender-transfobik-siddet-yuzunden-7-aydir-evine-giremiyor/>  
<https://www.milliyet.com.tr/gundem/trans-bireyi-bogazindan-bicaklayip-kacti-2867947>

## 2019 YILINA İLİŞKİN İHLAL ÖRNEĞİ

İhlal konusu olay	Biz Cinsel Yönelim ve Cinsiyet Kimliği Araştırmaları Derneği üyelerine homofobik saldırı
Olay özeti	<p>Biz Cinsel Yönelim ve Cinsiyet Kimliği Araştırmaları Derneği üyesi iki kişi, 13 Ekim 2019’da Antalya’da homofobik sözlü ve fiziksel şiddete maruz kaldı.</p> <p>Dernek, üyelerinin karşılaştığı homofobik saldırıya karşı yayımladığı açıklamada olayı şöyle aktardı: “Akşam saatlerinde bindikleri otobüste tacize uğrayan dernek üyelerimizden Merih ve Bilge, bu nedenle otobüsten inmiş ancak aynı kişiler tarafından yolları kesilerek fiziksel şiddet görmüşler ve tehdit edilmişlerdir.”</p> <p>Olay yerine kolluk güçlerinin gelmesinin ardından saldırganların “Zaten küpe takıyorlar, yumuşaklar, toplar görmüyor musunuz, bize de otobüste asıldılar” diyerek saldırılarını meşrulaştırmaya çalıştıklarını aktaran Dernek, üyelerinin saldırganlardan şikayetçi olduğunu da belirtiyor.</p> <p>Dernek açıklamasında yaşanan homofobik saldırının iki üyeyi değil tüm LGBTİ+ toplumunu hedef aldığına dikkat çekiyor: “Olay sonrasında dernekteki arkadaşlarımıza ve avukatımıza haber veren Merih ve Bilge’nin yanındayız ve olayın hukuki takipçisiyiz. Saldırıya uğrayan yalnızca arkadaşlarımız değil hepimiziz, bunun bilincindeyiz. Ayrımcılığın, homofobinin ve şiddetin karşısındayız.”<sup>7</sup></p>

7 <https://www.kaosgl.org/haber/antalya-da-biz-uyelerine-homofobik-saldiri>

## IV. NEFRET SÖYLEMİ

---

Nefret söylemi Türkiye hukuk sisteminde suç olarak tanımlanmamıştır. Pratikte ise açık ve yakın bir tehlikenin ortaya çıkması şeklinde yargısal içtihatlarla getirilen kriter çerçevesinde, yargının nefret söylemlerini ifade özgürlüğü kapsamında ele aldığı ve cezasızlıkla karşılaştığı konusundaki gözlemimizin, 2019 yılında yaşanan ihlallerin yargısal sonuçlarına bakılınca teyit edildiği görülmektedir.

Kaos GL Derneği 2019 Yılı Medya İzleme Raporu'nun genel tablosunda belirtildiği üzere; "LGBTİ+'lar 2019 yılında da en çok siyaset haberlerinde yer aldı. Raporun yayınladığı tarihte Ankara'da devam eden LGBTİ+ yasağı, yerel yönetimlerde LGBTİ+ eşitliği için yapılan çalışmalar ve siyasetçilerin nefret söylemleri gazete sayfalarında. LGBTİ+ eşitlik ve özgürlük mücadelesinin çok katmanlı yapısını düşündüğümüzde siyasetin bu kadar öne çıkması hem LGBTİ+ haklarının siyaset tartışmalarının bir parçası haline geldiğini hem de siyasetin LGBTİ+ realitesine olumlu ya da olumsuz bir şekilde refleks göstermeye başladığını gösteriyor. Öte yandan nefret suçları başlığı, LGBTİ+'ları hedef alan ayrımcılığın boyutunu göstermesi açısından önemli. Rapordaki veriler özellikle son dönemde seks işçisi trans kadınlara polis ve bekçi baskısının artmasının medyaya yansması olarak okunabilir. Temel hak alanlarından olan eğitim, sağlık ve barınma alanlarında ise LGBTİ+'lar kendine çok az yer bulabildi. Mültecilere ilişkin haberlerde de mülteci LGBTİ+'lar görünmezdi. İkinci önemli başlık ise haberin kimle ilgili olduğu. Her ne kadar "LGBTİ+" ifadesinin kendisi tek bir kimliği işaret ediyor gibi algılsa da yazılı basında lezbiyen, gey, biseksüel, trans ve interseks çeşitliliğinin ne ölçüde temsil edildiğine ayrıca odaklandık. Bir yıl boyunca üretilen içeriklerin büyük bir çoğunluğunda genel olarak LGBTİ ya da LGBTİ+ ifadesi kullanıldı. Haberlerde kendisine en çok yer bulabilen grup geyler oldu. LGBTİ+ toplumunun içinde en görünmez gruplar ise biseksüeller, lezbiyenler ve intersekslerdi. Öte yandan tıbbın 1990'dan öncesinde hastalık tariflemesinde kullandığı "homoseksüel" kelimesinin hâlâ çok fazla kullanılıyor oluşu bir yandan ideolojik bir tercih iken diğer yandan LGBTİ+ hareketinin kavram setine basın çalışanlarının uzak olması ile de açıklanabilir. Raporun bu bölümü LGBTİ+ topluluğu içerisindeki çeşitliliğin basın tarafından nasıl kısıtlı ele alındığını gösteriyor. Öte yandan LGBTİ+ hak mücadelesi yürütenler için de bir yol haritası oluşturma noktasında kaynak oluşturabilir. Raporda bu sene öne çıkan noktalardan biri de nefret söylemi ve ayrımcı dildeki artışı. Geçtiğimiz yıllara göre ciddi bir artış yaşandı. Bu artışın oransal dağılımını

raporda bulabilirsiniz. Bu artışa yol açan yayınlar incelendiğinde, LGBTİ+ haklarını ve LGBTİ+'ları hedef göstermeyi yayın politikası haline getiren yayın organlarının çok daha fazla içerik ve sistematik karalama kampanyaları yürüttüklerini, buna karşın LGBTİ+ haklarına saygılı bir yayıncılık yürütmeye çalışan yayın organlarının ise sistematik bir LGBTİ+ yayın politikası olmadığını gözlemliyoruz. Nefret odaklarının yayıncılığı gelişir ve çeşitlenirken, haklara saygılı yayıncılık adeta olduğu yerde sayıyor. 2019 yılı yazılı basında LGBTİ+ kimlik ve varoluşunun "suç" olarak gösterildiği bir yıl oldu. Yazılı basında ayrımcı dil çok sık bir biçimde kullanıldı. Metinlerin yarısı ayrımcıydı. 2018 yılında ayrımcı dil oranı yüzde 34 iken; 2019'da gözle görülür bir artışla bu oran yüzde 50'ye yükseldi. 2019 yılında 2018'den farklı olarak çok fazla metinde LGBTİ+'ların ifade ve örgütlenme özgürlüğü ihlal edildi. 2018'de sadece 341 metinde bu ihlal yaşanırken, 2019'da 1077 metinde yaşandı. Sistematik olarak LGBTİ+ etkinliklerinin hedef gösterilmesi, etkinliklerin yasaklanması için basın yoluyla çağrı yapılması, etkinlik yasaklarının meşrulaştırılması bu artışın sebebi olarak görülebilir. Basının, ülke genelinde birçok şehirde Onur Haftası ve Onur Yürüyüşleri'nin yasaklanmasında yasakları olumlayan ve bu şekilde LGBTİ+'ların örgütlenme, toplanma ve ifade özgürlüğünü ihlal eden bir yaklaşım sergilediği gözlemlenmiştir<sup>8</sup>."

2019 yılında Kaos GL Derneği'nin Yeni Akit Gazetesi'ne karşı nefret söylemine ilişkin yapmış olduğu dört Anayasa Mahkemesi başvurusu halen sonuçlanmamıştır. 2019 yılında yargılaması sonuçlanan bir dava<sup>9</sup> ve yargıya yansımayan bir vaka<sup>10</sup> rapora yansıtılmıştır. Anayasa Mahkemesi tarafından ihlal olarak kabul edilmeyen bir ihlale aşağıda ayrıntılı olarak yer verilmiştir. Nefret söylemi konusunda ihlal sayısı yoğunluk arz ettiğinden, rapora yansıtılan ihlal sayısı altı ile sınırlandırılmıştır.

### 2019 YILINA İLİŞKİN İHLAL ÖRNEĞİ:

Dava başlığı ve konusu	Anayasa Mahkemesi'nin Kaos GL-Takvim Gazetesi kararı
Mahkemesi	Ankara Sulh Ceza Hakimliği
Dava özeti	LGBTİ+ hakları alanında faaliyetlerini kanunlara uygun şekilde sürdüren Kaos GL'nin de aralarında olduğu birçok derneği,

8 [http://www.kaosglidernegi.org/resim/yayin/dl/medya\\_izleme\\_raporu\\_2019web.pdf](http://www.kaosglidernegi.org/resim/yayin/dl/medya_izleme_raporu_2019web.pdf)

9 <https://www.kaosgl.org/haber/mersin-onur-haftasini-tehdide-beraat>

10 <https://www.kaosgl.org/haber/bogazici-rektorlugu-lgbti-lara-ayrimci-soylemi-etik-kurul-a-sevki-uygun-gormedi>

“toplumun milli ve manevi değerlerini tahrip etmek”, “ahlaksızlığı meşrulaştırmak”, “Türk milletinin aile yapısını bozmak”, “gençleri sapkınlığa yöneltmek” gibi bir kısmı suç teşkil eden ithamlara muhatap kılan Takvim Gazetesinin ilgili nefret yayınına erişimin engellenmesi Ankara Sulh Ceza Hakimliğinden talep edilmiştir.

Dava sonucu Hakimlik yargılama konusu içeriğin haber verme amacını taşıyan ifade özgürlüğü olduğu tespiti ile talebi reddetmiştir. Kaos GL başvuru yollarının tüketilmesinin ardından Anayasa Mahkemesine özel hayata saygı hakkının ihlali ile ilgili başvuru yapmıştır. Ne var ki Anayasa Mahkemesi tarafından verilen karar ile erişimin engellenmesi başvurusunun yanı sıra tekzip yoluna başvurulabileceği halde buna başvurulmamış olması nedeniyle kabul edilmezlik kararı verilmiştir. Oysa dijital yayınlarda tekzip uygulaması bulunmamaktadır.

## V. CİNSEL ŞİDDET SUÇLARI

2018 yılında Kaos GL Derneği’ne yapılan başvurularda bir danışan cinsel saldırıya uğradığını belirterek destek talep etmiştir. Ayrıca Nefret Cinayetleri bölümünde detaylı bilgilerine yer verdiğimiz Hande Şeker cinayeti olayında da aynı zamanda cinsel şiddet suçu işlenmiştir.



## VI. İŞKENCE VE KÖTÜ MUAMELE YASAĞI

2019 yılında da işkence ve kötü muamele yasağı ihlalinin, özellikle trans kadınlara yönelik olarak yoğun şekilde sürdürüldüğü gözlenmiştir. Bu ihlal türleri kamusal alanda gerekçesiz bir biçimde durdurularak kimlik kontrolü, para cezası uygulanması, gözetim, kollukça gözetimine alınma ve gözetiminde tutulma süreçlerinde kötü muamele ve işkence, şiddete uğrayan ve destek isteyen LGBTİ+'lara karşı ihlallere müdahale etmememe, orantısız güç kullanma, trans kadınların şikayetçi iken şüpheli durumuna düşürülmeleri ve cezaevinde kötü muamele/haklardan yararlandırmama gibi şekillerde ortaya çıkmıştır. 2019 yılında LGBTİ+'lara yönelik işkence ve/veya kötü muamele yasağı ihlali ile ilgili on vaka<sup>11</sup> rapora yansıtılmıştır.

### 2019 YILINA İLİŞKİN İHLAL ÖRNEĞİ:

İhlal konusu Mersin'de trans kadın Işıl'a kötü muamele olay

Olay özeti Polis, Mersin'de trans kadın Işıl'ı darp etti. Işıl, gece 11.30'da GMK Bulvarı'ndan evine dönerken polis durdurdu ve kimlik sordu. Kimliğini çıkardığı sırada polis Işıl'a, "Utanmıyor musun? Sen erkeksin, kadın gibi niye giyindin" dedi. Işıl, polisins transfobik ifadelerini kayıt altına almak isteyince polis biber gazıyla saldırdı ve Işıl'ı darp etti. Polis, Işıl'ı darp ederek MTSO Mağazalar Polis Merkezi Amirliği'ne götürdü. Polis merkezinde Işıl'ın ifadesi uzunca süre alınmadı<sup>12</sup>.

11 <https://www.kaosgl.org/haber/polis-gece-kulubu-guvenliginin-transfobik-saldirisina-seyirci-kaldi>  
<https://www.kaosgl.org/haber/yildiz-idil-gozaltindayken-trans-kimligimden-dolayi-iskence-gordum>  
<https://t24.com.tr/haber/antalyada-bekciler-trans-kadina-saldiridi.797040>  
<http://bianet.org/kadin/lgbti/209622-polis-izmir-de-onur-yuruyusu-ne-mudahale-etti-en-az-15-gozalti>  
<https://www.evrensel.net/haber/379135/odtude-onur-yuruyusune-polis-saldirisi-22-gozalti-1-yarali>  
<https://www.hurriyet.com.tr/gundem/yine-izin-cikmadi-41259967>  
<https://www.kaosgl.org/haber/antepte-trans-kadinlar-saldiriya-ugradi-polis-kadinlari-gozaltina-aldi>  
<https://www.kaosgl.org/haber/2018-onur-yuruyusu-davasi-polis-gorevi-kotuye-kullandi-darp-etti-dava-hukuksuz>  
<https://m.bianet.org/bianet/toplumsal-cinsiyet/213723-trans-mahpus-buse-meclis-gundeminde>  
<https://www.kaosgl.org/haber/mahpus-esra-arikan-yeniden-aclik-grevinde>

12 <http://m.bianet.org/english/lgbti/207854-polis-mersin-de-trans-kadini-darp-etti>

## VII. KİŞİ ÖZGÜRLÜĞÜ VE GÜVENLİĞİ

Kişi özgürlüğü ve güvenliği hakkının ihlali ile ilgili 2019 yılında rapor kapsamında ele aldığımız verilere baktığımızda, özellikle trans kadınların, kanunda düzenlenen herhangi bir haksız fiili gerçekleştirmedikleri halde, kamusal alanda bulunmaktan caydırmak amacıyla, Kabahatler Kanunu'nda ve Karayolları Trafik Kanunu'na bağlı yönetmelikte düzenlenen çeşitli para cezalarına tabi tutulması şeklindeki uygulamanın aynı şekilde sürdürüldüğü gözlenmektedir. Bu kapsamda kolluk tarafından özellikle trans kadınlara sıklıkla yöneltilen bir diğer ihlal de özgürlükten alıkoymadır. Sıklıkla görülen ihlallerden biri, 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.

LGBTİ+'lara karşı kişi özgürlüğü ve güvenliğinin ihlali anlamında 2019 yılında gerçekleşen sekiz vaka rapora yansıtılmıştır<sup>13</sup>. Ayrıca Kaos GL Derneği'ne ulaşan bilgilerden, fuhuş suç olarak düzenlenmemiş olmasına rağmen “fuhuş operasyonu” adı altında;

- Kabahatler Kanunu'na göre Denizli'de 12 kişiye para cezası uygulandığı,
- Antalya'da üç ve Samsun'da bir trans kadın hakkında “fuhuşa yer temini” iddiasıyla soruşturma başlatıldığı,
- Kütahya'da üç kişinin ve Kayseri'de beş trans seks işçisinin gözaltına alındığı,
- Kütahya'da iki trans seks işçisi hakkında operasyon sonrası yasal işlem yapıldığı tespit edilmiştir.

Bu şekilde 2019 yılında tespit edilebilen ihlal sayısı toplam 34 olmuştur.

13 <http://m.bianet.org/english/lgbti/207854-polis-mersin-de-trans-kadini-darp-etti>  
<https://www.kaosgl.org/haber/yildiz-idil-gozaltindayken-trans-kimligimden-dolayi-iskence-gordum>  
<https://www.kaosgl.org/haber/birinci-yilinda-hande-buse-seker-cinayeti-ve-davasi>  
<https://www.enkocaeli.com/haber/3056707/yine-izmit-yine-fuhus-operasyonu>  
<https://www.imaret.com.tr/karaman-da-fuhusa-bir-darbe-daha/22440/><https://www.karaman24.com/guncel/karaman-da-fuhus-operasyonu-h22422.html>  
<https://www.kaosgl.org/haber/antep-te-trans-kadinlar-saldiriya-ugradi-polis-kadinlari-gozaltina-aldi>

## 2019 YILINA İLİŞKİN İHLAL ÖRNEĞİ

Olay başlığı  
ve konusu

Antalya’da bekçiler trans kadına saldırdı

Olay özeti

Antalya’da bekçilerin evine yürüyen trans kadına zor kullanarak ceza yazmaya çalıştığı, karşı çıkan trans kadına saldırdığı ve zorla karakola götürdüğü iddia edildi.

Trans kadının başına aldığı darbelerden dolayı karakolda bayıldığı ve ardından hastaneye kaldırıldığı ifade edildi.

Pembe Hayat’ta yer alan iddiaya göre saldırıya uğrayan trans kadın darp raporu aldı. Saldırıdan önce arkadaşlarıyla telefonda görüntülü görüşme yapıyordu ve tüm saldırı anı kameraya yansdı. Arkadaşları saldırı anını kayıt altına aldı.<sup>14</sup>

14 <https://t24.com.tr/haber/antalyada-bekciler-trans-kadina-saldiridi,797040>

## VIII.ÖZEL HAYATIN KORUNMASI

LGBTİ+'ların cinsel yönelim, cinsiyet kimliği ve cinsiyet özelliği (CYCKCÖ) ayrımcılığı ve kimliklerinden dolayı şiddete uğramaktan duydukları korku nedeniyle sıklıkla LGBTİ+ kimliklerini gizlediklerini ve kendi iradeleri dışında kimliklerinin ifşası ile tehdit ve şantaj suçlarına maruz kaldıklarını LGBTİ+'ların İnsan Haklarını İzleme 2018 Yılı Raporu'muzda örnekleriyle göstermişik<sup>15</sup>.

Özel hayatın korunması hakkının ihlali anlamında 2019 yılında iki vaka tespit edilebilmiştir<sup>16</sup>. Bu alanda Kaos GL Derneği'ne 2019 yılında yapılan başvuru detaylı olarak aşağıda irdelenmiştir.

### 2019 YILINA İLİŞKİN İHLAL ÖRNEĞİ

İhlal konusu olay	Muğla'da yurttan kalan öğrencilerin özel hayatının gizliliğinin ihlali
Olay özeti	<p>Muğla'da bir yurttan kalan iki kadın öğrenci, yurttan kalan diğer öğrencilerin zorbalığına maruz kalmıştır. Sözlü ve psikolojik tacizlerin önüne geçmek için herhangi bir önlem almayan yurt yöneticileri, bazı öğrencilerin, mağdurlara ait korumalı sosyal medya hesaplarında yer alan fotoğrafları rıza dışı indirip bunları yetkililerle paylaşmışlar ve yurt yetkilileri de bunları CD'lere kaydetmiştir.</p> <p>Yurt yönetimi "ahlakı bozan ve toplumu tahrik edici davranışlar" suçlamasıyla öğrencilerin savunmasını almak istemiştir. Öğrencilerden, sevk edildikleri disiplin kurulunda savunmaları alınmıştır. Yurt müdürü de ayrıca homofobik söylemlerde bulunmuş ve görüntüleri öğrencilerin ailelerine göndermekle tehdit etmiştir.</p>

15 [http://www.kaosglderneği.org/resim/yayin/dl/insan\\_haklari\\_raporu\\_2018\\_web.pdf](http://www.kaosglderneği.org/resim/yayin/dl/insan_haklari_raporu_2018_web.pdf)

16 <https://www.dw.com/tr/ihra%C3%A7-edilen-polis-%C3%B6zel-hayat%C4%B1m-olamayacak-sa-niye-ya%C5%9F%C4%B1yorum/a-47883571>

## IX. İFADE ÖZGÜRLÜĞÜ

---

Türkiye hukukunda LGBTİ+’lara ilişkin koruyucu yasal düzenleme mevcut değilken, uygulamada LGBTİ+’ların ayrımcı işlemlere tabi tutulmaları ve haklarının sınırlandırılmasının, Anayasa ve çeşitli kanunlarda yer alan “genel ahlak” ve benzeri ifadelerle getirilen hakkı sınırlama kriterleri çerçevesinde oluşabildiğini önceki yıllardaki LGBTİ+’ların insan haklarını izleme raporlarımızda da ifade etmiştik. LGBTİ+’ların “genel ahlak” vb. kriterler doğrultusunda haklarının en yoğun sınırlandırıldığı alanlardan biri de ifade özgürlüğüdür.

Bunun yanı sıra, 2014 yılında İstanbul’da gerçekleştirileceği duyurulan LGBTİ+ Onur Yürüyüşü’nün İstanbul Valiliği kararı ile ilk defa engellenmeye çalışılmasının ardından, takip eden yıllarda, özellikle 2016 yılında OHAL ilanının ardından 2017 yılında Ankara Valiliğince tüm LGBTİ+ etkinliklerinin süresiz olarak yasaklanmıştır. Bu işlem ile toplantı ve gösteri yürüyüşü hakkı ile ifade özgürlüğü neredeyse tümüyle sınırlandırılırken; bu hakların sınırlandırılması için Anayasa, uluslararası sözleşmeler ve yasalarla sınırlama kriteri olarak belirlenen “Genel sağlık, genel ahlak, kamu düzeni, halkın huzur ve güvenliği, kişi dokunulmazlığı, tasarrufa müteallik emniyet, başkalarının hak ve özgürlükleri, halkı kin ve düşmanlığa tahrik, kamu güvenliği açısından açık ve yakın tehlike ortaya çıkması, suç işlenmesinin önlenmesi, devletin ülkesi ve milleti ile bölünmez bütünlüğü, kamu esenliğinin ve genel asayişin devamının sağlanması, vatandaşların can ve mal güvenliklerinin korunması, il sınırları içerisinde huzur ve güvenliğin sağlanması ile 5442 sayılı İl İdaresi Kanunu, 2911 sayılı Toplantı ve Gösteri Yürüyüşleri Kanunu’nun 17. maddesi ve 2935 sayılı Olağanüstü Hal Kanunu’nun 11/f m maddesi” kriterlerinin yanı sıra, böyle bir yasal dayanağı olmayan “Yapılmak istenen organizasyona katılacak olan grup ve şahıslara yönelik olarak; birtakım toplumsal duyarlılıklar nedeniyle de bazı kesimler tarafından tepki gösterilebileceği ve provokasyonlara neden olunabileceği, karşıt görüşlü grupların karşı karşıya gelmemesi, tesis edilen huzur ortamı ve milli güvenlik ve kamu düzeni ile genel sağlığın ve genel ahlakın bozulmaması, olası şiddet ve terör olaylarının önüne geçilmesi” kriterlerine başvurulmuştur.

Hak ve özgürlükler kısıtlanır iken başvuru bu kriterlerin tamamının, sınırlandırmayı getiren neredeyse her idari kararda hep birlikte ve matbu bir şekilde kullanılması ve kısıtlanan hakka konu etkinliğin özgün niteliklerine ilişkin hiçbir atıfta bulunulmaması; sınırlandırma kararlarında bahsi geçen provokasyon ihti-

mallerine ilişkin istihbari belgeler yargılamalar sırasında talep edildiğinde somut belgelerin mahkemelere sunulmaması; herhangi bir etkinliğin kanunda sınırlamayı gerektiren kriterlerin hangisini hangi şekilde tehlikeye düşürdüğünün ortaya konmaması; birbirleriyle bağlantısı olmayan bu kriterlerin matbu şekilde peş peşe sıralanmasıyla alınan ve somut gerekçesi yargılama süreçlerinde dahi mahkemelere sunulamayan bu idari kararların hukuki olmadığını göstermiş ve yasaklamaya ilişkin kararların açıklanmaya muhtaç olduğu yargı kararları ile dahi tespit edilmiştir.

Bu şekliyle yasaklama şeklinde tezahür eden idari kararların keyfi, afaki ve gerekçesiz olduğu ortadadır. Bu durum, LGBTİ+'ların temel hak ve özgürlüklerini kullandırmamaya yönelik bir siyaset yürütüldüğünün somut göstergelerindedir. Temel hak ve özgürlükleri dahi engellenmeye çalışılan bir grubun ayrımcılığa uğraması kaçınılmazdır. LGBTİ+'ların hak ve özgürlüklerinin engellemeye yönelik sistematik bir devlet siyaset geliştirilmesi, LGBTİ+'lar açısından hayati önemde olan toplumsal dışlanma ve şiddeti durdurmak bir yana, normalleştirme riskini de doğurmaktadır. Bu anlamda LGBTİ+'ların temel hak ve özgürlüklerini güvence altına alacak politika ve yasalar oluşturmak gerekliliği hayati önem arz ederken, tersine, LGBTİ+'ların mevcut hak ve özgürlüklerini hukuk dışı uygulamalarla gasp eden bir politik tercih ve atmosferden söz etmek mümkündür.

LGBTİ+'ların ifade özgürlüğünün ihlali anlamında 2019 yılında tespit edebildiğimiz on beş vaka rapora yansıtılmıştır<sup>17</sup>. Kaos GL Derneği'ne ulaşan bilgiler kapsamında 2019 yılında ifade özgürlüğü alanında toplam bir vaka daha tespit edilmiştir.

17 <https://www.kaosgl.org/haber/antep-valiligi-basin-aciklamasini-uygun-gormedi>  
<https://twitter.com/odtulgbti/status/1110249188518973440>  
<https://www.birgun.net/haber/rtuk-ten-fox-life-a-escinsel-iliski-cezasi-ahlaki-degerler-yozlasiyor-258703>  
<https://t24.com.tr/haber/faruk-bildirici-rtuk-un-fox-life-a-verdigi-durdurma-cezasina-serh-dustu-bu-ayrimciliktir-suctur,840752>  
<https://www.rtuk.gov.tr/ust-kurul-kararlari/6112-sayili-kanunun-8inci-maddesinin-birinci-fikrasinin-f-bendinin-ihlali-nedeniyle-kanunun-32nci-m/26918?Aciklama=e%5C%9Finsel>  
<https://www.rtuk.gov.tr/ust-kurul-kararlari/6112-sayili-kanunun-8inci-maddesinin-birinci-fikrasinin-f-bendinin-ihlali-nedeniyle-kanunun-32nci-m/26608?Aciklama=e%5C%9Finsel>  
<https://www.kaosgl.org/haber/hacettepe-universitesi-nden-ayrimci-uygulama>  
<https://www.rtuk.gov.tr/ust-kurul-kararlari/6112-sayili-kanunun-8inci-maddesinin-birinci-fikrasinin-f-bendinin-ihlali-nedeniyle-kanunun-32nci-maddesinin-birinci-fikrasi-uyarinca-idari-paara-cezasi-foxfile-fox-life-medya-hizmetleri-a-s/26656?Aciklama=e%5C%9Finsel>  
<https://www.kaosgl.org/haber/polis-odtu-onur-yuruyusu-davasi-basin-aciklamasini-engelledi>  
<https://www.kaosgl.org/haber/zabita-kusadasi-nda-1-aralik-icin-brosur-dagitanlara-ceza-kesti>  
<https://www.kaosgl.org/haber/hacettepe-universitesi-nden-ayrimci-uygulama>  
<https://www.kaosgl.org/haber/toplumsal-hassasiyetleri-onceleyecegiz-programi-yayindan-kaldirdik>  
<https://www.kaosgl.org/haber/tunceli-valiligi-lgbti-etkinligini-ve-cumartesi-anneleri-belgeselini-yasakladi>  
<https://t24.com.tr/haber/4-cocuk-kitabi-muzir-ilan-edildi,841782>

## 2019 YILINA İLİŞKİN İHLAL ÖRNEĞİ

İhlal konusu olay	Ankara Barosu LGBTİQ+ Hakları Merkezi Basın Açıklamasına Polis Engeli
İhlal özeti	<p>Ankara Barosu LGBTİQ+ Hakları Merkezi 17 Mayıs Uluslararası Homofobi, Bifobi ve Transfobi Karşıtı Gün dolayısıyla Ankara Barosu Eğitim Merkezi (ABEM) önünde basın açıklaması yapmak istedi.</p> <p>Avukatlar, ABEM önünde bir araya gelerek basın açıklamasını okumaya başladıklarında polis, “Dağılın” anonsu yaparak açıklamanın okunmasını engelledi. Açıklamanın yarısı okunduğu sırada polis fiziksel güç kullanarak avukatları zorla ABEM binası içine soktu.</p> <p>Polis, avukatlara “Bizi tahrik ediyorsunuz. Açıklama yapamazsınız” dedi. Avukatlar, polisin bu tavrını “Nerdesin aşkım, avukatı-nım aşkım” sloganlarıyla protesto etti.</p> <p>Ankara Barosu bugün Ankara Adliyesi önünde basın açıklaması yapmak istemiş, Valilik baronun adliye önündeki açıklamasına izin vermemiştir.<sup>18</sup></p>

<sup>18</sup> <http://susma24.com/ankara-barosunun-17-mayis-aciklamasina-polis-engeli/>

## X. TOPLANTI VE GÖSTERİ YÜRÜYÜŞÜ HAKKI

2014 yılında kolluk tarafından engellenmekle beraber kısmen gerçekleştirilen, 2015 yılından beri ise yasaklanan LGBTİ+ Onur Yürüyüşlerine ilişkin yasaklama 2019 yılında da aynı şekilde sürmüştür. Kollukla yürütülen müzakereler sonucu kollukça sınırlı sayıda kişi ile basın açıklaması yapılmasına izin verilmiş ise de basın açıklaması sonunda grubun dağılmaması gerekçe gösterilerek aktivistlere polis müdahalesi gerçekleştirilmiş ve gözaltı uygulanmıştır. Yürüyüşe katıldıkları gerekçesiyle gözaltına alınan altı kişi hakkında açılan davada, yargılananlar hakkında Toplantı ve Gösteri Yürüyüşleri Kanunu'na muhalefet etmek suçundan dolayı beraat kararı verilmişse de, bir kişi hakkında "Trafik güvenliğini tehlikeye atmak", diğer bir kişi hakkında da "Polise mukavemet etmek" suçlarından hapis cezası verilmiş, verilen cezalarla ilgili hükmün açıklanması geri bırakılmıştır<sup>19</sup>.

Bunun yanı sıra, yürüyüş öncesi İstanbul LGBTİ+ Onur Haftası Komitesi temsilcileri İstanbul Vali Yardımcısı Mehmet Ali Özyiğit ile görüşmüş, Vali Yardımcısı Özyiğit, "Taksim'in yürüyüş ve gösteri alanı olmadığı ve Taksim'de hiçbir gösteriye izin verilmediği gibi LGBTİ+'lara da izin verilmeyeceğini" söylemiştir.

Bunun üzerine Onur Haftası Komitesi, İstanbul Valiliği tarafından her yıl açıklanan toplantı, gösteri ve yürüyüş alanlarından birinde yürüyüş gerçekleştirmeye yönelik taleplerini iletmiştir. Vali yardımcısı ise sadece Taksim değil, İstanbul'da gerçekleşecek tüm açık alan eylemleri için LGBTİ+'ların "toplumsal tereddütlü grup" olduğunu iddia ederek bu talebe sıcak bakmadıklarını söylemiştir. İstanbul Valiliği, Komite'nin daha sonra toplantı ve gösteri yürüyüşü düzenlenecek alanlar arasında yer alan Bakırköy Meydanı'nda miting yapmak için yapmış olduğu yazılı başvuru da "halkın huzur ve güvenliğinin, kişi dokunulmazlığının, tasarrufa müteallik emniyetin, genel sağlığın ve genel ahlakın, başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması, olası şiddet ve terör olaylarının önlenmesi, provokatif eylem ve olayların yaşanmaması" gerekçeleriyle reddetmiştir. Başvurunun reddi işlemine karşı Sosyal Politikalar Cinsiyet Kimliği ve Cinsel Yönelim Çalışmaları

<sup>19</sup> [https://www.independentturkish.com/node/77476/haber/2018teki-onur-y%C3%BCr%C3%BCy%C3%BCy%C3%BC%C5%9F%C3%BC-ile-ilgili-davada-iki-ki%C5%9Fiye-hapis-cezas%C4%B1](https://www.independentturkish.com/node/77476/haber/2018teki-onur-y%C3%BCr%C3%BCy%C3%BC%C5%9F%C3%BC-ile-ilgili-davada-iki-ki%C5%9Fiye-hapis-cezas%C4%B1)



Derneği (SPOD) tarafından Valilik aleyhine İstanbul 9. İdare Mahkemesi’nin E: 2019/1382 sayılı dosyası ile dava açmış, ancak mahkeme 27.11.2019 tarih ve K: 2019/2489 sayılı kararı ile davayı reddetmiştir. Karara karşı İstanbul Bölge İdare Mahkemesi nezdinde istinaf yoluna başvurulmuştur<sup>20</sup>.

2019 yılında Mersin’de gerçekleştirilmesi planlanan Onur Haftası etkinlikleri de Valilikçe yasaklanmış<sup>21</sup>, yasaklama kararının iptali için açılan dava ise raporun yayına hazırlandığı sırada reddedilmiştir<sup>22</sup>.

2019 yılında olumlu gelişmeler de olmuştur. Ankara Valiliği’nin 18 Kasım 2017 tarihinde OHAL’i gerekçe göstererek Ankara’daki tüm LGBTİ+ konulu etkinlikleri süresiz olarak yasaklamasına ilişkin açılan idari işlemin iptali davası sonucu, yasaklama kararının Ankara Bölge İdare Mahkemesi 12. İdari Dava Dairesi’nin 21.02.2019 tarih ve E: 2019/93, K: 2019/306 sayılı kararı ile iptal edilmiştir<sup>23</sup>. OHAL sona erdikten sonra 3 Ekim 2018 tarihinde etkinliklerin süresiz yasaklanması konusunda verilen ikinci yasaklama kararı ile ilgili dava ise 2019 yılında devam etmiş, 2019 yılına ilişkin raporu hazırladığımız sırada 2020 yılı içerisinde Ankara 2. İdare Mahkemesi tarafından ikinci yasaklama kararının da iptaline verilmiştir<sup>24</sup>. Söz konusu yargı kararları olumlu gelişmeler olarak değerlendirilmekle beraber, uygulamanın ne şekilde seyredeceği raporun hazırlandığı tarih itibarıyla henüz açıklığa kavuşmamıştır.

2019 yılında da LGBTİ+’ların toplantı ve gösteri yürüyüşüne ilişkin hakları genel anlamda ihlal edildiği gibi, bu hakların üniversiteler bünyesinde getirilen yasaklamalarla da yoğun olarak ihlal edildiği gözlenmiştir. Ankara’da bulunan ODTÜ<sup>25</sup> ile Hacettepe Üniversitesi<sup>26</sup> Rektörlükleri; üniversite bünyesinde yapılması planlanan LGBTİ+ etkinlik, toplantı ve gösterileri yasaklar iken, Ankara Valiliği’nin il içerisinde LGBTİ+ etkinlikleri yasaklama kararına dayanmıştır. LGBTİ+ konulu etkinlik, toplantı ve gösterileri yasaklama uygulaması 2019 yılında yoğun bir şekilde pek çok şehre sıçramış, LGBTİ+’ların toplantı ve gösteri yürüyüşü düzenleme

20 <https://www.kaosgl.org/haber/istanbul-onur-yuruyusu-yasagina-acilan-dava-reddedildi>

21 <http://www.diken.com.tr/mersinde-onur-haftasi-etkinlikleri-genel-ahlak-gerekcesiyle-yasaklandi/>

22 <https://www.kaosgl.org/haber/mersin-onur-haftasi-yasagi-davasina-red-teror-orgutleri-tepki-gosterebilir>

23 <https://www.kaosgl.org/haber/mahkeme-ohalde-ilan-edilen-ankara-lgbti-etkinlik-yasagini-kaldirdi>

24 <https://www.kaosgl.org/haber/ankara-daki-ikinci-lgbti-etkinlik-yasagi-da-kaldirildi>

25 <https://www.frontlinedefenders.org/tr/case/metu-university-rectorate-unlawfully-bans-lgbti-march>

26 <https://www.kaosgl.org/haber/hacettepe-universitesi-nden-ayrimci-uygulama>

haklarının ihlali anlamında 2019 yılında on üç vaka<sup>27</sup> ile 2019 yılında davası devam eden veya sonuçlanan iki ihlal rapora yansıtılmıştır.

## 2019 YILINA İLİŞKİN İHLAL ÖRNEĞİ

Dava başlığı ve konusu	Ankara’da LGBTİ+ konulu etkinliklerin OHAL sırasında yasaklanması işleminin iptali davası
Mahkemesi ve sayısı	Ankara 4. İdare Mahkemesi 15.11.2018 tarih ve Esas No: 2017/3255, Karar No: 2018/2623 sayılı kararı  - AYM 2018/10351 Başvuru Numaralı dosya  - AİHM 32261/18 sayılı başvuru  Ankara Bölge İdare Mahkemesi 12. İdari Dava Dairesi’nin 21.02.2019 tarih ve E: 2019/93, K: 2019/306 sayılı kararı
Dava özeti/ Davada gelinecek aşama	Kaos GL Derneği, Ankara Valiliğın 18 Kasım 2017 tarihinde LGBTİ etkinliklerini süresiz olarak yasaklamasına karşı işlemin iptali ve yürütmesinin durdurulması istemli dava açmıştır.  Dava başvurusunda yasaklama kararının somut ve hukuki gerekçelere dayanmadığı belirtilerek yasağın iptal edilmesi; yasak kararının telafisi mümkün olmayan sonuçlar doğuracağı için de bir an evvel yürütmeyi durdurma kararı verilmesi talep edildi.  Ankara 4. İdare Mahkemesi’nin yürütmeyi durdurma talebini reddetmesi üzerine Kaos GL Derneği AYM’ye başvurarak yasağın ifade özgürlüğü hakkı, dernek kurma hakkı ve toplanma

27 <http://susma24.com/odtude-lgbti-etkinligine-yasak/>  
<https://www.kaosgl.org/haber/7-izmir-lgbti-onur-yuruyusu-ne-katildiklari-iddiasıyla-uc-cocuga-kamu-davasi>  
<https://www.kaosgl.org/haber/odtu-onur-yuruyusu-davasi-ertelendi-onur-yasaklanamaz>  
<https://yesilgazete.org/blog/2019/06/17/antalya-ve-izmir-valiliklerinden-onur-haftasina-yasak-genel-ahlaka-aykiri/>  
<https://gazetekarınca.com/2019/04/senlikler-iptal-edilmisti-odtu-rektoru-sucu-lgbti-mark-sist-ve-hdpli-gruplara-atti/>  
<https://twitter.com/odtulgbti/status/1110249188518973440>  
<https://www.kaosgl.org/haber/emniyet-mudurlugu-istedi-kadikoy-kaymakamligi-queer-olympix-i-yasakladi>  
<https://www.kaosgl.org/haber/tunceli-valiligi-lgbti-etkinligini-ve-cumartesi-anneleri-belgeselini-yasakladi>  
<https://www.izgazete.net/genel/izmir-barosu-nun-duzenledigi-yuruyuse-polis-engeli-h41352.html>

özgürlüğünü ihlal ettiğini belirtti. Yasakla ayrımcılık suçu işlendiğini ve İdare Mahkemesi’nin yürütmeyi durdurma talebini reddederek adil yargılanma hakkını ihlal ettiğini vurguladı.

Dernek, “ihlalin telafisi mümkün bulunmayan etkisi, açık zarara yol açması, çok ağır bir hak ihlali olması” nedeniyle AYM’nin geçici tedbir kararı vererek Valilik kararını tedbiren durdurmasını talep etti.

Anayasa Mahkemesi’nin (AYM) Valilik kararını tedbiren durdurması talebinin reddedilmesi üzerine Kaos GL Derneği etkinlik yasağını” Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi’ne (AİHM) taşıdı. Ancak başvuru iç hukuk yolları tüketilmediği için beklemeye alındı. Anayasa Mahkemesi’ne yapılan başvuru ise iş hukuk yollarının tüketilmemiş olması gerekçesiyle kabul edilemez bulundu.

#### Dava sonucu

Dava sonucunda Ankara 4. İdare Mahkemesi “Dava konusu işlemin tesisi aşamasında ülke genelinde ilan edilen olağanüstü halin devam ettiği, dolayısıyla Anayasamızın 15. maddesinde belirtilen ilkelere bağlı kalınarak temel hak ve özgürlüklerin sınırlandırılabilceği gibi dava konusu olayda olduğu gibi geçici olarak süresiz durdurma kararının da verilebileceği, dava konusu işlemin 2935 sayılı Olağanüstü Hal Kanununa dayalı olarak tesis edilmesi nedeniyle, olağanüstü halin kaldırılmasına karar verilmesi üzerine olağanüstü halin sona ermesine bağlı olarak dava konusu işlemin hükümsüz hale geleceği hususu da açıktır” gerekçesine dayanarak davayı reddetti.

Mahkemenin ret kararına karşı yapılan başvuru sonucunda Ankara Bölge İdare Mahkemesi 12. İdari Dava Dairesi’nin 21.02.2019 tarih ve E: 2019/93, K: 2019/306 sayılı kararı ile; “Genel güvenlik, asayiş ve kamu düzeninin korunması, şiddet olaylarının yaygınlaşmasının önlenmesi, suç işleneceğine dair yakın ve açık bir tehlikenin mevcut olması halinde belirli toplantı ve gösteri yürüyüşlerinin yasaklanması mümkün olmakla birlikte barışçıl toplantı ve gösteri yürüyüşü hakkının ifadenin açıklanma yöntemlerinden biri olarak demokratik bir toplumda vazgeçilmez haklardan biri olarak korunması gerektiği, Devletin kamunun güvenliği ile toplantı ve gösteri özgürlüklerinin kullanılması arasında ölçülü bir denge kurması gerektiği, Devletin toplanma özgürlüğünün kullanılmasını sağlamak için gereken önlemleri almakla da yükümlü olduğu, idarece, düzenlenen etkinliklerin

toplumun bazı kesimlerini rahatsız edebileceği provokasyona, saldırı veya tepkiye sebep olacağı ileri sürülmekte ise de kamu düzeninin söz konusu etkinlik ve toplantıları yasaklayarak değil gerekli kolluk tedbirlerini almak yoluyla da korunabileceği, sinema, sinevizyon, tiyatro, panel, söyleşi, sergi vb. eylemlerin/etkinliklerin tamamının bazı kesimler tarafından tepki gösterilebileceği ve provokasyonlara neden olabileceği gerekçesi ile süresiz yasaklanması yerine gerekli kolluk tedbirlerinin alınabildiği ölçüde zaman/mekân ya da etkinlik sınırlaması yapılabileceğinden temel hak ve özgürlüklerin koşulsuz, belirsiz ve ölçsüz olarak kısıtlanması sonucunu doğuran dava konusu işlemde bu yönüyle hukuka uyarlık, mahkeme kararında yasal isabet görülmemiştir” gerekçesiyle ilk derece mahkemesi kararını kaldırarak yasaklama kararının iptaline karar verdi.

## XI. ÇALIŞMA HAKKI

---

Kaos GL Derneği Türkiye’de **Özel Sektör Çalışanı** Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Trans ve İntersekslerin Durumu 2019 yılı Araştırması’nda aşağıdaki bulgulara yer verilmiştir<sup>28</sup>;

Kaos GL Derneği tarafından yürütülen Türkiye’de Özel Sektör Çalışanı Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Trans ve İntersekslerin Durumu 2019 Yılı Araştırması, Türkiye’de faaliyet gösteren özel bir şirkette çalıştığını ve LGBTİ+ olduğunu beyan eden toplam 772 kişinin SurveyMonkey Pro üzerinden erişime açılan çevrimiçi anket sorularını cevaplamasıyla gerçekleşmiştir. Örneklem bu yıl, ağırlıklı olarak genç, lise sonrası eğitim almış ve kısa süredir işgücünde yer alan bireylerden oluşmuştur. Katılımcıların % 86’sı 18-35 yaş arasındadır; % 82’si lisans, ön lisans ya da lisansüstü mezundur. Ankete katılanların % 86,6’sı çalıştıkları işyerlerinde 6 yıldan az süredir görev yapmaktadır.

2019 yılı özel sektör araştırmasının katılımcılarının % 62’si cinsiyet kimliğini erkek, % 57’si cinsel yönelimini gey olarak beyan etmiştir. Bu oranlar, örneklemin yarısından fazlasının natrans eşcinsel erkeklerden oluştuğunu düşündürmektedir. Diğer yandan geçen yılki sonuçlarla karşılaştırıldığında cinsiyet kimliğini belirtilen trans kadın, trans erkek, trans ve “diğer” seçeneğini işaretleyenlerin oranında bir artış gözlemlenmektedir. Aynı şekilde cinsel yönelime ilişkin soruya “diğer” seçeneğini işaretleyerek cevap verenlerin oranı da yükselmiştir. Dolayısıyla natrans eşcinsel erkek katılımcıların örneklemdaki ağırlığına rağmen, bu yıl trans ve cinsiyet kimliğini ya da cinsel yönelimini ikili cinsiyet sistemi dışında tanımlayan katılımcılar daha yüksek oranda temsil edilmiştir.

Bu yılki araştırmanın ilgi çekici bulgularından biri, cinsiyet kimliğini belirtmek için kadın ve trans kadın seçeneklerini işaretleyen katılımcıların toplam oranında gözlemlenen düşüştür. 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 % 29,3’e kadar gerilediği görülmektedir. Katılımcı sayısı arttıkça örneklemdaki kadın oranının düşmesi olgusunu açıklamak için elimizde yeterli veri bulunmamaktadır. Ancak TÜİK’in 2018 verilerine göre kayıtlı işgücü içindeki kadın oranının %

---

28 [https://www.khas.edu.tr/sites/khas.edu.tr/files/inline-files/ozel\\_sektor\\_2019\\_web\\_0.pdf](https://www.khas.edu.tr/sites/khas.edu.tr/files/inline-files/ozel_sektor_2019_web_0.pdf)

29,4 olduğu düşünülduğünde, katılımcı sayısında yakalanan hızlı artış ile birlikte, örneklemdaki oranların araştırma evrenindeki oranlara daha da 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 2019 tarihli Türkiye’de Kadın Emeği Raporu’na göre, Türkiye’de her 10 kadından sadece 3’ü istihdam edilmektedir. İstihdam edilen kadınlar açısından ise en temel sorunu güvencesizlik oluşturmaktadır. 2018 verilerine göre kayıt dışı kadın istihdamı, toplam kadın istihdamının % 41’ine denk gelmektedir. 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 bakıldığında, geçen sene olduğu gibi bu yıl da eğitim sektörünün başı çektiği görülmektedir. Onu sağlık, gıda, mağazacılık ve turizm sektörleri izlemiştir. Bu sektörlerde çalışan toplam katılımcı sayısı örneklemin % 42’sini oluşturmaktadır. Diğer yandan katılımcıların paylaşımları, hemen her sektörden LGBTİ+ çalışanın örnekleme temsil edildiğini göstermektedir.

Katılımcıların işyerlerine LGBTİ+ haklarına duyarlılık açısından 4 üzerinden verdikleri puanlar incelendiğinde ise, sivil toplumun en yüksek puan ortalamasına sahip sektör (2,78) olarak öne çıktığı gözlemlenmektedir. Enerji sektörü ise en düşük puanları almıştır. Şirket merkezi yurt dışında olan işyerleri açısından da iş ortamından memnuniyet oranının Türkiye merkezli işyerlerine oranla yüksek olduğu görülmektedir. Türkiye merkezli olmayan işyerlerinin % 82’sinin merkezleri ABD ve Avrupa ülkelerinde bulunmaktadır ve aldıkları puanların ortalaması 2,1’dir. Bu ortalama Türkiye merkezli işyerleri açısından 1,7’ye düşmektedir.

Bu bulguyla uyumlu olarak, merkezi yurt dışında olan bir işyerinde çalıştığını beyan eden katılımcıların % 20’si ilgili işyerinde cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve cinsiyet özelliklerine dayalı ayrımcılığı önlemeye yönelik mekanizmalar bulunduğunu belirtmiştir. Türkiye merkezli bir işyerinde çalışan katılımcılar açısından bu oran % 8’e gerilemektedir. Yine merkezi yurt dışında olan işyerlerinde çalışan katılımcılar arasında cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve cinsiyet özellikleri yönünden tamamen açık olma oranı da örneklemdaki genel oranının (% 17,4) üzerine çıkmaktadır (% 20). Diğer yandan, katılımcıların % 68’i küçük ve orta ölçekli işletmelerde çalışmaktadır. Anket verileri, işyerindeki çalışan sayısı arttıkça işyerinde

açık olan LGBTİ+ çalışan oranı ile işyerine verilen puan ortalamasının örneklerinin geneline oranla düştüğünü göstermektedir. İşyerinde açık olma oranı, üst düzeylerde çalışan katılımcılar arasında da örneklemin genelindeki ilgili orana kıyasla oldukça düşüktür. Katılımcıların yalnızca % 4,8’i üst düzey yönetici pozisyonunda çalışmaktadır. Üst düzey yönetici pozisyonunda çalışanların % 70’i ise işyerinde tamamen kapalı olduklarını belirtmişlerdir. Örneklem genelinde bu oran % 32,9’dur.

İşyerinde tamamen açık olduğunu beyan eden katılımcıların bu yılki araştırma örneklemindeki oranı % 17,4’tür. Bu yıl yine özel sektör araştırmasıyla eşzamanlı yürüttüğümüz kamu çalışanlarına yönelik araştırmada bu oran % 4,4 olmuştur. Geçen yılki araştırmaların sonuçlarına göre, LGBTİ+ çalışanların işyerinde tamamen açık olma oranı özel sektörde % 22, kamuda ise % 7’dir. Oranlardaki bu düşüş, katılımcı sayısının ve sektör çeşitliliğinin artmasıyla birlikte hem özel sektör hem de kamu çalışanlarına yönelik araştırmanın örneklemindeki oranların araştırma evrenindeki oranlara daha da yaklaşmasına bağlanabilir. Ancak bu sonucun teyidi önümüzdeki yıllarda yapılacak araştırmaların bulguları ile sağlanabilecektir.

Özel sektör araştırmasının katılımcıları arasındaki açık olma oranı, işe alım süreçleri açısından daha da düşük çıkmıştır. Katılımcıların sadece % 15,9’u işe alım sürecinde tamamen açık olduğunu beyan etmiştir. Bu oran kamu araştırması katılımcıları arasında % 2,1’e düşmektedir. Geçen yıllarda olduğu gibi, 2019 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.

2019 yılı özel sektör araştırmasında işe alım süreçlerinde ayrımcı tutum, söylem, davranış ya da uygulama ile karşılaştığını beyan edenlerin örneklemindeki oranı sadece % 5,2’dir. Katılımcıların % 44,4’ü işe alım süreçlerinde ayrımcı tutum, söylem, davranış ya da uygulama ile karşılaşmadığını beyan etmiş; % 50,4’ü ise karşılaşmamasını cinsiyet kimliği, cinsel yönelim veya interseks durumunu gizlemesine ya da cinsiyet kimliği, cinsel yönelim veya interseks durumunun belli olmamasına bağlamıştır.

Çalıştığı işyerinde ayrımcı tutum, söylem, davranış ya da uygulama ile karşılaştığını beyan eden katılımcıların örneklemedeki oranı ise % 7,6’dır. % 42,3 oranında katılımcı bu tarz bir muameleyle karşılaşmamasını cinsiyet kimliği, cinsel yönelim veya interseks durumunu gizlemesine ya da cinsiyet kimliği, cinsel yönelim veya interseks durumunun belli olmamasına bağlamıştır. Herhangi bir neden göstermeksizin ayrımcı bir tutum ya da uygulamayla karşılaşmadığını belirten katılımcıların örneklemedeki oranı ise % 50,1 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 çizilmelidir: 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 katılımcılar arasındaki işe alım süreçlerinde ve işyerinde açık olma oranlarıyla birlikte ele alınmalıdır. Hatırlatmak gerekirse, katılımcıların yalnızca % 15,9’u işe alım sürecinde ve yine sadece % 17,4’ü çalıştığı işyerinde tamamen açık olduğunu beyan etmiştir.

Çalıştığı işyerinde başka bir LGBTİ+ çalışana yönelik ayrımcı tutum ya da uygulamaya tanık olma oranı (% 15,3) da yine bu çerçevede analiz edilmelidir. Nitekim 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. 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 bildiğince düşürmek için, henüz iş arama süreçlerinden başlayarak zorunlu bir kapalılık stratejisi izlemektedir. 2018’de yaptığımız araştırmanın bulgularıyla paralel biçimde, 2019’da yürüttüğümüz özel sektör araştırması, LGBTİ+ çalışanların iş ararken ve iş başvurusu yaparken, ağırlıklı olarak tanındık tavsiyesi ve internet kariyer sitelerindeki şirket profillerinin incelenmesi gibi kanallara yöneldiklerini göstermektedir. Bu çerçevede, LGBTİ+ çalışanların, başvuru pozisyonun ki-



şisel niteliklerle uyumunun yanında, 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 anlaşıldığı üzere, ayrımcılık karşıtı ve kapsayıcı politikalar işyerlerinin iş ilanı ve işe alım süreçlerine yansıtılmadığı gibi, 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 bu yıl ilk defa anket sorularına nefret söylemine ilişkin bir soru eklenmiştir. Bu soru çerçevesinde % 34 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 iki katına çıkmaktadır. Bu da kamu çalışanı LGBTİ+'lar arasındaki açık olma oranının özel sektördekinden çok daha düşük olmasını açıklayabilecek nedenlerden biridir.

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, 2019 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 59 katılımcıdan yalnızca % 11,9'u kurum yetkililerine resmi yolla bildirimde bulunmuş, % 37'si hiçbir bildirimde bulunmamış, kalanların büyük kısmı ilgili kişiye tepki göstermek, kurum yetkililerine durumu sözle bildirmek ve durumu yakınlarıyla paylaşmakla yetinmiştir. Sadece 1 kişi Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu'na bildirimde bulunmuş, 2 kişi de durumdan bir sivil toplum örgütünü haberdar etmiştir. Ayrımcılığa uğrayan katılımcılar içinden bir kişi bile vakayı yargıya taşımamıştır. Üyesi olduğu sendikaya veya meslek örgütüne bildirimde bulunma yolu da hiçbir katılımcı tarafından tercih edilmemiştir. Katılımcıların paylaşımlarından, LGBTİ+ çalışanların ayrımcılık karşısında resmi kanallar yoluyla bir sonuç alacaklarına dair bir inanç taşımadıkları anlaşılmaktadır. Aksine bildirim sürecinde daha da mağdur edil-

mekten, 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 hem istihdama erişimde hem de çalışma hayatında güçlendirici mekanizmalara ihtiyaç duyulduğunu ortaya koymaktadır. Ancak araştırmamız, özel sektörde bu tarz mekanizmaların bulunmadığını, buldukları yerde de etkisiz kaldıklarını göstermektedir. Az sayıda olumlu örnekte ise, bu tarz mekanizmaların 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 kurullar veya kurullar olduğunu beyan eden katılımcıların oranı yalnızca % 10,8'dir. Diğer yandan, bu tarz mekanizmaların olduğu ve etkili biçimde uygulandığı işyerlerinde LGBTİ+ çalışanlar arasındaki açık olma oranı anlamlı derecede artmaktadır. Bu niteliklere sahip işyerlerinde çalışan katılımcıların % 54'ü işyerinde tamamen açık olduğunu ifade etmiştir. Hatırlatmak gerekirse, örneklem genelinde bu oran % 17,4'tür. 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 % 10,6'sı çalıştığı kurumda sosyal etkinlikler kapsamında LGBTİ+ çalışanların içerilmesine yönelik uygulamalar bulunduğunu belirtmiştir. Bu tarz işyerlerinde çalışan katılımcıların % 57,2'si işyerinde tamamen açık olduğunu beyan etmiştir. Sosyal yardımlar ve tıbbi-psikolojik destekler kapsamında LGBTİ+ çalışanların ihtiyaçlarına duyarlı uygulamaların bulunduğu işyerlerinde çalışan katılımcılar örneklemin sadece % 7,9'unu oluşturmaktadır. Bu katılımcıların da % 54'ü 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 ve cinsel yönelime dayalı ayrımcılık ile mücadele ve LGBTİ+ çalışanların güçlendirilmesinde temel önemde olduğunu net bir şekilde ortaya koymaktadır. LGBTİ+ çalışanları istihdama erişim ve çalışma hayatında güçlendirici mekanizmalar denildiğinde ilk akla gelecek alanlardan biri 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 ayrımcılığa karşı başlıca mücadele alanlarından biri olarak görmemektedir. Katılımcılarımız arasında sendika üyesi olduğunu be-

lirtenlerin oranı yalnızca % 5,6'dır. Bu oran Türkiye genelinde işçiler arasındaki sendikalaşma oranının oldukça altındadır. DİSK-AR'ın Şubat 2019'da yayınlanan Sendikalaşma Araştırması Raporu'na göre, Türkiye'de sendika üyesi işçi oranı % 11'dir. Diğer yandan, katılımcıların yalnızca % 11,3'ü meslek örgütü üyesi olduğunu beyan etmiştir. Araştırmamızın verilerine göre, çalıştığı işyerinde ayrımcılığa uğradığını beyan eden 59 katılımcıdan 7'si bir sendikaya ve/veya bir meslek örgütüne üyedir. Ancak yukarıda da belirtildiği gibi, hiçbiri üyesi olduğu sendikaya veya meslek örgütüne durumu bildirmemiştir.

Bunun yanında, anketimizde yer alan LGBTİ+'lara yönelik ayrımcılığa karşı alınması gereken başlıca üç önlemin ne olduğuna ilişkin soruya, "örgütlü mücadele ve dayanışma ağları" seçeneğini de işaretleyerek cevap verenlerin oranı % 22'de kalmıştır. Bu bulgular, istihdamda LGBTİ+ çalışanların güçlendirilmesi ve LGBTİ+'lara yönelik ayrımcılığın önlenmesi konusunda sendika ve meslek örgütlerine önemli görevler düştüğünü, sendika ve meslek örgütlerinin bu yönde politikalar üretmeyi önceliklerinden biri haline getirmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. 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 öncelikle 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 kapallık stratejisinin, 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 mekânlar olduğu düşünülürken, bu olumsuz etkilerin boyutları çok daha belirgin hale gelmektedir. Açık olmama hali LGBTİ+ çalışanlar için belli bir koruma sağlıyor gibi görünmekle birlikte, buna mecbur bırakılmanın kendisi uygun bir hak ihlali yaşamalarına neden olmaktadır. Genel olarak LGBTİ+ çalışanlar ayrımcılıkla karşılaşacaklarına kesin gözüyle baktıkları için, istihdam öncesinden 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.

Araştırmamızın bulguları, özel sektörde çalışan LGBTİ+'ların içinde buldukları olumsuz koşulların, kadınlar açısından daha da ağırlaştığını göstermektedir. Örneğin trans kadın katılımcılar arasındaki lisans, ön lisans ve lisansüstü mezunu oranı % 53'e düşmektedir. Hatırlatmak gerekirse, örneklem genelinde bu oran % 82,4'tür. Yine trans kadınlar açısından işe alım süreçlerinde açık olma oranı % 9,6'dan % 2,7'ye, çalıştığı işyerinde açık olma oranı ise % 17,4'ten % 2,7'ye gerilemektedir. Trans kadın katılımcıların hemen hepsi küçük ölçekli, büyük ihtimalle kurumsal olmayan işyerlerinde çalışmaktadır. Örneklem genelinden farklı olarak en yüksek sayıda trans kadın katılımcının çalıştığı sektör eğlence sektörüdür. Trans kadın katılımcılar arasında üst düzey yönetici pozisyonunda çalışan bir katılımcı bulunmamaktadır; çoğu işçi ve hizmet elemanı olarak görev yapmaktadır. İşe alım süreçlerinde ve işyerinde açık olma oranları örneklem genelindeki oranlardan çok daha düşük olmasına rağmen, ayrımcı tutum veya uygulamayla karşılaşma oranları örneklem genelindeki oranların çok üstüne çıkmaktadır. İşe alım süreçlerinde ayrımcı tutum ya da uygulama ile karşılaştığını beyan edenlerin örneklem genelindeki oranı % 5,2'ye bu oran trans kadın katılımcılar arasında % 13,3'e yükselmektedir. Benzer şekilde, çalıştığı işyerinde ayrımcı tutum ya da uygulamayla karşılaştığını belirten katılımcıların örneklem genelindeki oranı % 7,6'ye, bu oran trans kadın katılımcılar arasında % 26,7'ye çıkmaktadır.

Açık olma oranlarının örneklem genelindeki oranlardan daha düşük olmasına rağmen ayrımcılığa uğrama oranlarının bu kadar yükselmesi, trans kadınlar açısından kapalılık stratejisinin daha zor işlediğini düşündürmektedir. Trans kadın katılımcıların çalıştıkları işyerleri de örneklem geneline nazaran olumlu uygula-

malara daha az rastlanılan işyerleri gibi görünmektedir. Nitekim cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve cinsiyet özelliklerine dayalı ayrımcılıkla karşılaşmış olmanın ya da karşılaşma riskinin işyerindeki verimliliği ve iş doyumunu etkileyip etkilemediğine ilişkin soruya etkilediği yönünde cevap veren trans kadın katılımcılar, tüm trans kadın katılımcıların % 40’ına denk gelmektedir. Örneklem genelinde bu oran % 29’dur. Bu veriye paralel olarak, çalıştığı işyerine 4 üzerinden 0 ve 1 not veren katılımcıların örneklem genelindeki oranı % 42,5’ken, trans kadın katılımcılar arasında bu oran % 60’a çıkmaktadır.

Cinsiyet kimliğini kadın, cinsel yönelimini de heteroseksüel dışında bir seçenek işaretleyerek beyan eden katılımcıların anket sorularına verdikleri cevaplar da kendi içlerinde orana vurulup genel oranlarla karşılaştırıldığında ilgi çekici sonuçlar ortaya çıkmaktadır. İşe alım süreçlerinde tamamen açık olma oranı bu katılımcılar açısından % 15,9’dan % 5,7’ye gerilemekte, tamamen kapalı olma oranı ise % 60’tan % 71’e yükselmektedir. İşyerinde tamamen açık olma oranı % 17,4’ten % 10,9’a gerilemekte, tamamen kapalı olma oranı ise % 32,9’dan % 42,7’ye yükselmektedir. Bu katılımcılar arasında işe alım süreçlerinde ve işyerinde ayrımcılığa uğrama oranları örneklem genelindeki oranlardan daha düşük olmakla birlikte, cinsiyet kimliği, cinsel yönelim veya cinsiyet özelliklerini gizlediğini veya bunların belli olmadığını söyleyenlerin toplam oranındaki anlamlı artış, natrans kadın katılımcıların örneklem geneline oranla ayrımcılık ve nefret söylemiyle karşılaşma riski karşısında kapalılık stratejisine daha fazla başvurmak zorunda kaldıklarını düşündürmektedir.

Diğer bir ilgi çekici bulgu ise, bu grup katılımcı arasındaki üst ve orta düzey yönetici pozisyonunda çalışma oranlarının örneklem genelindeki oranlara kıyasla oldukça düşük kalmasıdır. Natrans kadınlar arasında üst düzey yönetici oranı % 4,8’den % 1,9’a, orta düzey yönetici oranı ise % 14,8’den % 3,8’e gerilemektedir.

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 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 hükümetten ve liderlerden olduğu kadar üniversitelerden, sivil toplum örgütlerinden, meslek örgütlerinden, sendikalardan da talepleri bulunduğu anlaşılmaktadır.

Sonuç olarak, 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 bulunmaktadır. Diğer yandan araştırmamızın bulguları LGBTİ+ çalışanların türdeş bir grup oluşturmadığını, koşulları ve ihtiyaçları çerçevesinde özellikle toplumsal cinsiyet ve cinsiyet kimliğinden kaynaklanan farklılıkların ilgili politikaların belirlenmesinde hesaba katılması gerektiğini göstermektedir.”

Kaos GL Derneği Türkiye’de **Kamu Çalışanı** Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Trans ve İntersekslerin Durumu 2019 yılı Araştırması’nda ise aşağıdaki bulgulara yer vermiştir<sup>29</sup>.

Kaos GL Derneği tarafından yürütülen Türkiye’de Kamu Çalışanı Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Trans ve İntersekslerin Durumu 2019 Yılı Araştırması, Türkiye’de kamu çalışanı ve LGBTİ+ olduğunu beyan eden toplam 228 kişinin SurveyMonkey Pro üzerinden erişime açılan çevrimiçi anket sorularını cevaplamasıyla gerçekleşmiştir.

Örneklem bu yıl, ağırlıklı olarak genç, lise sonrası eğitim almış ve kısa süredir kamuda çalışan bireylerden oluşmuştur. Katılımcıların % 81’i 18-35 yaş arasındadır; % 90’ı lisans, ön lisans ya da lisansüstü mezundur. Ankete katılanların % 65,8’i çalıştıkları kurumda 6 yıldan az süredir görev yapmaktadır.

Bu yılki araştırmanın katılımcılarının kamuda çalıştıkları alanlara bakıldığında, geçen sene olduğu gibi bu yıl da eğitim, akademi ve sağlık alanlarının başı çektiği görülmektedir. Diğer yandan katılımcıların paylaşımları, hemen her meslekten LGBTİ+ çalışanın örnekleme temsil edildiğini göstermektedir.

Araştırmamızın katılımcılarının % 57’si cinsiyet kimliğini erkek, % 50,4’ü cinsel yönelimini gey olarak beyan etmiştir. Bu oranlar, örneklemin yarısının natrans eşcinsel erkeklerden oluştuğunu düşündürmektedir. Geçen seneye kıyasla trans kadın ve trans erkek katılımcı oranında düşüş yaşanmış olmakla birlikte, cinsiyet kimliğine ilişkin soruyu cevaplarken “diğer” seçeneğini işaretleyenlerin oranı % 2,3’ten % 5,7’ye; benzer biçimde cinsel yönelimini “diğer” seçeneği altındaki paylaşımlarıyla belirten katılımcıların oranı da % 2,3’ten % 7,5’e yükselmiştir. Dolayısıyla bu yıl, cinsiyet kimliğini ya da cinsel yönelimini ikili cinsiyet sistemi dışında tanımlayan katılımcılar geçen seneye göre örnekleme daha yüksek oranda temsil edilmiştir.

29 <http://www.kaosgldernegi.org/yayindetay.php?id=275>

Son iki yıldır kamu çalışanlarına yönelik araştırmamızın ilgi çekici bulgularından biri, cinsiyet kimliğini belirtmek için kadın ve trans kadın seçeneklerini işaretleyen katılımcıların toplam oranının Devlet Personel Başkanlığı’nın istatistiklerinde verilen kamu personeli içindeki kadın oranının altında seyretmesidir. Araştırmamız katılımcıları içindeki kadın oranı 2018’de % 31,5, 2019’da ise % 35 olarak tespit edilmiştir. Devlet Personel Başkanlığı’nın 2018 verilerine göre kamuda çalışan kadın oranı ise % 38,5’tir. Bu verilerin anlamlı bir bulguya işaret edip etmediği, önümüzdeki yıllarda yapacağımız araştırmaların sonuçlarıyla karşılaştırmalı olarak analiz edilebilecektir.

Çalıştığı kurumda cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve cinsiyet özellikleri yönünden tamamen açık olduğunu beyan eden katılımcıların örneklemedeki oranı % 4,4’tür. Bu yıl yine kamu çalışanlarına yönelik araştırmayla eşzamanlı yürüttüğümüz özel sektör araştırmasında bu oran % 17,4 olmuştur. Geçen yılki araştırmaların sonuçlarına göre, LGBTİ+ çalışanların işyerinde tamamen açık olma oranı kamuda % 7, özel sektörde ise % 22’dir. Oranlardaki bu düşüş, katılımcı sayısının ve sektör çeşitliliğinin artmasıyla birlikte hem özel sektör hem de kamu çalışanlarına yönelik araştırmanın örneklemindeki oranların araştırma evrenindeki oranlara daha da yaklaşmasına bağlanabilir. Ancak bu sonucun teyidi önümüzdeki yıllarda yapılacak araştırmaların bulguları ile sağlanabilecektir.

Diğer yandan, çalışılan kurumda cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve cinsiyet özellikleri yönünden açık olma oranlarının kamuda özel sektöre kıyasla belirgin biçimde düşük olması, LGBTİ+ çalışanların ayrımcılık ve nefret söylemiyle karşılaşma riskinin kamuda özel sektörden çok daha yüksek olduğunu düşündürmektedir. 2019 yılı araştırmasının verilerine göre, kamu çalışanı LGBTİ+’ların % 95,6’sı görev yaptıkları kurumda cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve cinsiyet özellikleri konusunda tamamen açık davranmamaktadır. Buna rağmen, tamamen kapalı olduğunu beyan eden 96 kişiden 3’ü işe alımda, 4’ü ise işyerinde bizzat ayrımcı tutum ya da uygulama ile karşılaşmış olduğunu belirtmiştir.

Katılımcılarımızın % 67’si ise çalıştığı kurumda LGBTİ+’lara yönelik nefret söylemine maruz kaldığını beyan etmiştir. Görüldüğü kadarıyla, LGBTİ+’lara yönelik ayrımcılık ve nefret söyleminin yeniden üretilmesine neden olan koşullar kamuda özel sektöre nazaran çok daha vahim bir tablo oluşturmaktadır. Araştırmamızın sonuçları, kamuda cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve cinsiyet özellikleri yönünden açık olma oranının işe alım süreçlerinde daha da düşük olduğuna işaret etmektedir. Katılımcıların sadece % 2,1’i işe alım sürecinde tamamen açık olduğunu beyan etmiştir. Geçen yıllarda olduğu gibi, 2019 araştırması da cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve cinsiyet özelliklerine dayalı ayrımcılığın kamuda istihdama erişimde ciddi bir engel olduğunu ortaya koymaktadır. LGBTİ+ çalışanlar istihdam edilme-

me 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. Diğer yandan, işyerinde tamamen ve kısmen açık olma oranlarının, işe alım süreçlerindeki ilgili oranlardan görece yüksek olması, çalışılan kurumdaki koşullar ile üstlerin ve diğer çalışanların tutumlarına bağlı olarak bir güven ortamı oluşması halinde, LGBTİ+ çalışanların kimlikleri konusunda daha açık davranabildiklerini göstermektedir. Ancak görüldüğü kadarıyla bu, kamuda nadiren gerçekleşmektedir.

2019 araştırmasının verileri işe alım süreçlerinde ayrımcı tutum, söylem, davranış ya da uygulama ile karşılaştığını beyan edenlerin örneklemedeki oranının sadece % 3,6 olduğunu göstermektedir. Katılımcıların % 64’ü ise işe alım süreçlerinde ayrımcı tutum, söylem, davranış ya da uygulama ile karşılaşmamasını cinsiyet kimliği, cinsel yönelim veya interseks durumunu gizlemesine ya da bunların belli olmamasına bağlamıştır. Çalıştığı işyerinde ayrımcı tutum, söylem, davranış ya da uygulama ile karşılaştığını beyan eden katılımcıların örneklemedeki oranı ise % 11,8’dir. % 61,4 oranında katılımcı bu tarz bir muameleyle karşılaşmamasını cinsiyet kimliği, cinsel yönelim veya interseks durumunu 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. Öyleyse zorunlu olarak izlenen kapalılık stratejisi kamuda her zaman ayrımcılığa uğrama riskini ortadan kaldırmamaktadır. İkinci olarak, her ne kadar ayrımcı tutum ya da davranışla karşılaşma oranları düşük gözükse de şu bulgu dikkatten kaçmamalıdır: Kamuda işe alım süreçlerinde her üç LGBTİ+ çalışandan ikisi, çalışma hayatında ise her dört LGBTİ+ çalışandan üçü 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 işe alım süreçlerinde ve işyerinde açık olma oranlarıyla birlikte ele alınmalıdır. Hatırlatmak gerekirse, katılımcıların yalnızca % 2,1’i işe alım sürecinde ve yine sadece % 4,4’ü çalıştığı işyerinde tamamen açık olduğunu beyan etmiştir. Nitekim 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. 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. 2019 yılı araştırmasında işe alım süreçlerinde tamamen ve kısmen açık olduğunu beyan edenlerin örneklemdeki toplam oranı % 5, bu süreçlerde ayrımcı tutum ya da uygulama ile karşılaşmış olduğunu belirtenlerin oranı ise % 4’tür. Tamamen ve kısmen açık olma oranı görev yapmaya başladıktan sonra % 23’e, ayrımcılığa uğrama oranı ise % 12’ye çıkmaktadır. 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 örneklemdeki genel ayrımcılığa uğrama oranlarının oldukça altında seyrettiği görülmektedir.

Katılımcıların açık uçlu sorular çerçevesinde yaptıkları paylaşımlar da göz önünde bulundurulduğunda şöyle bir sonuç ortaya çıkmaktadır: Koşullar ayrımcılığa uğrama riskini önemli ölçüde azaltmadığı sürece kamu çalışanı LGBTİ+’lar kapalılık stratejisinden vazgeçmemekte; ikili 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, 2019 yılı araştırması, kamu çalışanı LGBTİ+’ların uğradıkları ayrımcılık karşısında genelde herhangi bir resmi kanala başvurmadıklarını göstermektedir. İşe alım süreçlerinde ya da çalıştığı kurumda ayrımcı tutum ya da uygulamayla karşılaştığını beyan eden 27 katılımcıdan 13’ü maruz kaldığı ayrımcı tutum ya da uygulama karşısında hiçbir yola başvurmamış, 8’i ilgili kişiye doğrudan tepki vermekle yetinmiş, 3’ü kurum yetkililerine durumu sözlü olarak bildirmiş, sadece 1 katılımcı bir sivil toplum kuruluşu-

nu durumdan haberdar etmiş, yine yalnızca 1 katılımcı durumu üyesi olduğu sendikaya ya da meslek örgütüne bildirmiştir. Ayrımcılığa uğrayan katılımcılardan hiçbirini ilgili kuruma resmi yolla bildirimde bulunmamış, yargıya başvurmamıştır.

Katılımcıların paylaşımlarından, LGBTİ+ çalışanların ayrımcılık karşısında resmi kanallar yoluyla bir sonuç alacaklarına dair bir inanç taşımadıkları anlaşılmaktadır. 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 hem kamu istihdamına erişimde hem de çalışma hayatında güçlendirici mekanizmalara ihtiyaç duyulduğunu ortaya koymaktadır. Ancak araştırmamız, 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 % 3,5'tir. % 12,3 oranında katılımcı ise bu tarz mekanizmaların bulunduğunu ancak etkin ve bilinir olmadıklarını beyan etmiştir. Ayrımcılığa yol açan kurallar, teamüller ve uygulamalara örnek olarak ise, aile kavramının heteronormatif yorumundan 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, LGBTİ+ çalışanların izlemek zorunda kaldığı kapalılık stratejisinin, kendi aralarında iletişim ve dayanışma ağları gibi güçlendirme mekanizmaları oluşturmalarını da engellediğine işaret etmektedir. Katılımcıların sadece % 7'si çalıştığı kurumda bu tarz ağların bulunduğunu ve kendisinin de bu ağlara dâhil olduğunu belirtmiştir. % 4,8 oranında katılımcı ise bu tarz ağlar bulunmakla birlikte kendisinin bunlara dâhil olmadığını beyan etmiştir. Bu cevabı veren katılımcıların yalnızca % 9'u çalıştığı kurumda tamamen açıktır. Araştırmamız kamu çalışanı LGBTİ+'lar arasındaki sendika ya da meslek örgütü üyesi olma oranlarının da yüksek olmadığını göstermektedir. Üye olanlar dahi genelde sendika ve meslek örgütlerini LGBTİ+'lara yönelik ayrımcılığa karşı mücadele alanları olarak görmemektedirler. Katılımcılarımız arasında sendika üyesi olduğunu belirtenlerin oranı % 33,8'dir. Bu oran Türkiye genelindeki sendika üyesi kamu personelinin kamu çalışanları arasındaki oranının oldukça altındadır. Diğer yandan, katılımcıların yalnızca % 10'u meslek örgütü üyesi olduğunu beyan etmiştir. Üye olunan sendika ya da meslek örgütünde tamamen açık olma oranı çalışılan kurumda açık olma oranından daha yüksek olmakla birlikte, yine de bu oran % 12'yi aşmamaktadır.

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

Bunun yanında, anketimizde yer alan LGBTİ+'lara yönelik ayrımcılığa karşı alınması gereken başlıca üç önlemin ne olduğuna ilişkin soruya, "örgütlü mücadele ve dayanışma ağları" seçeneğini de işaretleyerek cevap verenlerin oranı % 22'de kalmıştır. Bu bulgular, istihdamda LGBTİ+ çalışanların güçlendirilmesi ve LGBTİ+'lara yönelik ayrımcılığın önlenmesi konusunda sendika ve meslek örgütlerine önemli görevler düştüğünü, sendika ve meslek örgütlerinin bu yönde politikalar üretmeyi önceliklerinden biri haline getirmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Zira 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 öncelikle 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 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.

Tüm bu saptamalar, 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 kapalı stratejisinin, 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 mekânlar olduğu düşünüldüğünde, bu olumsuz etkilerin boyutları çok daha belirgin hale gelmektedir. Açık olmama hali LGBTİ+ çalışanlar için belli bir koruma sağlıyor gibi görünmekle birlikte, buna mecbur bırakılmanın kendisi yoğun bir hak ihlali yaşamalarına neden olmaktadır.

Genel olarak LGBTİ+ çalışanlar ayrımcılıkla karşılaşacaklarına kesin gözıyla baktıkları için, istihdam öncesinden 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. 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.”

LGBTİ+'ların çalışma yaşamında uğradıkları ayrımcılıkla ilgili 2019 yılında dört vaka rapor kapsamında ele alınmıştır<sup>30</sup>. Kaos GL Derneği'ne ulaşan bilgilerden, bir kişinin de HIV+ olması nedeniyle işten çıkarıldığı tespit edilmiştir.

## 2019 YILINA İLİŞKİN İHLAL ÖRNEĞİ

İhlal başlığı ve konusu	Trans Geçiş Süreci Nedeniyle İşten Çıkarılma
İhlal özeti	<p>K., 32 yaşında ve bilişim sistemleri mühendisidir. Dijital pazarlama uzmanı olarak çalıştığı Türkiye'nin bağımsız veri merkezlerinden biri olan şirketten cinsiyet kimliği nedeniyle işten çıkarılan K., bu süreçte yaşadığı mobbing ve ayrımcılığı kaosGL.org'a anlattı.</p> <p>K., “Açılmak kolay değil, ben kendimi açmış, süreci onlarla paylaşmışken değil destek görmek aksine ayrımcılıkla karşılaştım” diyor ve başka translar da ayrımcılık yaşamalarını diye hukuki mücadelesini sürdürdüğünü söylüyor.</p>

30 <http://www.detaykibris.com/meslekten-kovulan-escinsel-polis-osman-anlatiyor-lutuf-degil-hakkimi-istiyorum-183528h.htm>  
<https://www.haberturk.com/kayseri-haberleri/71802841-kayseride-fuhus-operasyonu-9-gozalti>  
<https://www.kaosgl.org/haber/istanbul-buyuksehir-belediyesi-nde-escinsel-calisan-isten-cikarildi>

**İşe ne zaman başladınız?**

Yeni bir işe başlamıştım. O sırada R. Veri Merkezi özgeçmişime kariyer sitelerinden ulaşarak beni aradı. Bir ön görüşme yaptık, hemen işe başlamamı önerdiler. Kariyerime katkısı olacağını düşündüğümden tekliflerini kabul ettim ve 27 Aralık 2017’de işe başladım.

**İşe başladığınızda trans geçiş sürecinin hangi aşamasındaydınız?**

2017 Eylül ayında başlayabildim sürece. Aslında daha önce bu süreci başlamak istedim ama ailevi ve ekonomik sorunlar nedeniyle mümkün olmadı. Maddi sıkıntımızın olduğu bir dönem başlamıştı mezun olur olmaz... İş hayatında belirli bir noktaya gelmeyi bekledim. Tek amacım iyi bir kariyer edinip kendi ayaklarım üzerinde durabilmektir. Belirli bir seviyeye gelince sürece başlama kararı aldım. Ve trans geçiş sürecimi başlattım.

Ben yıllar sürer diye düşünüyordum ama hiç öyle olmadı. Zaten psikolojik olarak hazırdım ve fiziksel olarak da herhangi bir sağlık sorunum çıkmadığı için psikolojik süreç takibinin hemen ardından endokrin servisine yönlendirildim.

**İş görüşmesinde cinsiyet kimliğinize yönelik bir ayrımcılıkla karşılaştınız mı?**

İş görüşmesine gittiğimde de maskülen bir görünümüm vardı ama henüz hormona başlamamıştım. Benim yapacağım iş yani Dijital Pazarlama Uzmanlığı sürekli bilgisayar başında çalışmayı gerektiriyor. Zaten iş yeri, iş görüşmesinde benim maskülenliğimi fark etti, buna dair hiçbir soru sormadı. Kendilerine “kılık kıyafetle ilgili bir sorun yaşar mıyım” diye sorduğumda da hiçbir sorun yaşamayacağımı söyleyip zaten çalışan herkesin sportif giyindiğini belirttiler.

**Hormona başladığınızda iş yeri ile görüştünüz mü?**

Cerrahpaşa Araştırma Hastanesi’nde Endokrin bölümü testlerim sonucunda hormona başlamam onaylayınca, önce iş yerinde samimi olduğum bir arkadaşım ile bu durumu paylaştım ve yöneticimizle konuşmak için cesaret toplamaya çalıştım.

Arkadaşım yöneticimiz ile kendisinin önden konuşabileceğini söyledi, kabul ettim. Nitekim arkadaşım, satış direktörümüz

yani yöneticimiz ile görüştü ve sorun olmadığını, bağlı olduğumuz yöneticimizin bu durumu doğal karşıladığını belirtti. Ben de o rahatlıkla gidip kendisine trans bir birey olduğumu, uzman hekimlerin önerisi ile trans geçiş sürecine başladığımı, 3 ayda 1 doktor kontrolüne gidip hormon yaptıracağımı ve bu sürecin işimi etkilemeyeceğini detaylı bilgilerle aktarmaya çalıştım.

### **Yönetici nasıl karşıladı anlattıklarınızı?**

Yöneticim beni dinledi ve “bu durumu yönetim kurulu ile paylaşmak zorundayım” dedi. Ben de kendi adıma bu bilgi paylaşımının sorun olmayacağını söyledim.

### **Sonra?**

Sonra 1 ay bekledim. 1 ay boyunca bana herhangi bir dönüş yapılmadı. 1 ay sonunda da, şirketin İnsan Kaynakları Yöneticisi beni çağırdı ve “Neden ilk bana söylemedin?” dedi. Ben de sorusunu, “iş yerindeki hiyerarşiyi takip ettiğimi, bir üstüme bilgi vermenin daha doğru olacağını bildiğim için” diye yanıtladım. İnsan Kaynakları Yöneticisi de “Yönetim Kurulu seni işten çıkarmaya karar verdi” dediğinde çok şaşırdım. Sanki başımdan aşağı kaynar sular döküldü.

### **İşten çıkarılma sebebiniz olarak ne sundular?**

Önüme bir kâğıt koydular imzalamam için. Getirdikleri kâğıtta işten çıkarılma sebebim olarak “Öngörülemeyen sağlık problemleri” yazıyordu. Hasta olmadığımı ve geçiş sürecimin işimi etkilemediğini ve etkilemeyeceğini tekrar tekrar hatırlatma ihtiyacı duydum.

Birdenbire işten çıkarılmam benimle beraber ailemi de olumsuz etkileyecekti çünkü maddi olarak herkesin olduğu gibi benim de sorumluluklarım vardı. Onlara bu durumu anlatıp işten çıkarıldığımda işsizlik maaşı alıp alamayacağımı sordum.

İnsan Kaynakları Yöneticisiyle oturup hesap yaptığımızda 25 iş günü daha çalışırsam ancak işsizlik maaşı hak edebileceğini saptadık. Ben de 25 gün daha beni çalıştırmalarını rica ettim maddi olarak daha da kötüye gitmemek adına.

### **Kabul ettiler mi?**

Ettiler ama şöyle... Burada bir gerçeği daha öğrendim. Sessiz geçen 1 aylık sürede benim pozisyonuma yeni birisini almışlar.

Yani sessizlikleri hayra alamet değilmiş. Hangi ara adaylarla görüştüler, hangi ara teklif yapıp işe alımı yaptılar aklım almadı. Trans geçiş sürecine başladığımı açıklamamla birlikte zaten beni gözden çıkarmışlar. İşsizlik maaşı alabilmek için 25 günlük çalışma talebimi, yeni başlayacak kişiye eğitim vermem ve bu süre içinde de asgari ücreti kabul etmem koşuluyla mümkün olacağını söylediler. Kabul ettim mecburen çünkü o işsizlik maaşına ihtiyacım vardı.

### **Sonra neler yaşandı? 25 gün daha çalışabildin mi?**

Hayır, ne yazık ki... Kendimi çok kötü, aldatılmış hissediyordum. Ertesi gün kendimi topladım ve işe gittim. Ne olursa olsun, o 25 gün çalışmam gerekiyordu.

İşe gittim. Sosyalleştiğimiz ortama (sabahları o ortamda tüm ekip arkadaşlarımız ile kahvaltı ediyoruz) bağlı olduğumuz Satış Pazarlama Direktörü geldi ve “Git ve arkadaşını eğit” dedi. Ben yeni başlayan arkadaşla tanıştırlmadım, işe ne zaman başlayacağı konusunda da bana herhangi bir bilgi verilmedi. Dolayısıyla bu tepki beni çok şaşırttı. Ne tanıştırma ne haber verme gibi herhangi bir aksiyon alınmadı, dışlanmışlıktan, hor görölmekten ve işsiz kalmanın üzüntüsüyle karışık bir duygu gözlerimin dolmasına sebep oldu ve herkesin içinde ağlamamak için oradan uzaklaştım.

Bağlı olduğumuz direktör akabinde beni odasına çağırđı, gittim ve bana “İşleri daha böyle ilk günden zorlaştıracaksan, hemen işine son veririm.” dedi. Ardından da “Bir sürü çalışan hamile kaldı, onların psikolojileri de değiştirdi ama biz senin bu durumunu kaldıramayız” denildi. Ben de bunun üzerine “Hamile olsam beni işten mi çıkaracaktınız?” diye sorduğumda. “Sen hamile değilsin, karıştırmaya olmayan herhangi bir şeyi” deyip azarlayıcı tarzda konuştular. Kendimi daha fazla tutamadım ağlamaya başladım. İnsan Kaynakları Yöneticisi “Bugün izin yap, bu halde çalışamazsın. Yarın gel” dedi.

Oradan çıktığımda çok kötü hissediyordum kendimi. Psikologumla konuşmaya gittim, “Ağır depresyon” tanısı koyup anti-depresan başladı.

### **Ertesi gün?**

Ertesi gün gittiğimde işime son verdiler. Bilgisayarımı ve kurum kartımı istediler. Teslim ettim.

**Dava açmaya nasıl karar verdin?**

Çok büyük haksızlığa uğradığımı fark ettim. Gururum zedelendi. Benden önce aynı pozisyonda çalışan kişinin kanser nedeniyle hayatını kaybettiğini biliyorum ve bununla beraber önceki çalışanın yatarak terapi aşamasına geldiği dönemde dahi şirketin, çalışanın sigortasını ve maaşını ödemeye devam ettiğini de biliyorum.

Benim ise bir sağlık sorunum yoktu, hormon süreci çalışmamı, performansımı etkilemiyordu ve etkilemeyecekti de... Ona rağmen beni işten çıkardılar. Bu ayrımcılık değil de ne? Bu sebeplerle hukuki yollarla hakkımı aramaya karar verdim.

**Açtığın dava ne durumda?**

Davayı, Anayasa’nın eşitlik ilkesine aykırı davranılması, iş güvenliği kapsamına girmeden işten istifasını sağlamaya yönelik baskı kurulması ve ayrımcılığa, mobbing ve kötü muameleye maruz kalarak haksız olarak işten çıkarılmam nedenleriyle, maddi-manevi tazminat istemiyle açtık.

Dava sürecinden önce İş Mahkemeleri’nde arabuluculuk kurumu zorunluymuş. Ben de o sırada dava masraflarını toparlamaya çalıştım. İşten atıldığım bu süreçte 50 bine yakın borca da girdim.

**Arbuluculuk hizmeti nasıldı?**

Arbulucular tarafsız bir yaklaşımla iki tarafı da dinledi ve konunun bütün ayrıntılarını öğrendiler. Ancak ben trans erkek olmamdan kaynaklanan bir ayrımcılık yaşamadım bu süreçte. Tabii iş yeriyle yaşadığım ayrımcılığı arabulucu ile çözemedik. Davayı da mahkeme masraflarını topladığım an açtık.

**Dava başladı mı?**

Evet, ilk duruşması bu yıl İstanbul 27. İş Mahkemesi’nde 16 Temmuz’da görüldü. Bu duruşmada ön inceleme yapıldı. İkinci duruşma “tahkikat aşaması” yani deliller toplanıp değerlendirilecek, tanıklar dinlenecek, gerekirse bilirkişi raporları düzenlenecek.

Ne yazık ki süreç içerisinde beni destekleyen ve her türlü ihtiyacımda ve gerekirse dava sürecinde yanımda olacağını ifade



eden iş arkadaşlarım, işten çıkarılma ya da kariyerleri kötü etkilenir korkusu ile bana tanıklık etmekten vazgeçtiler.

Ancak yaşadığım ayrımcılık nedeniyle ağır bir depresyona girdim, buna dair psikoloğumun hazırladığı raporu da mahkemeye bildirdik.

### **Umutlu musun hukuki süreçten?**

Umutluyum. Ben bu olay yaşanmadan önce Sosyal Politikalar Cinsiyet Kimliği ve Cinsel Yönelim Çalışmaları Derneği'nin (SPoD) düzenlediği Trans Terapi toplantılarına katılıyordum.

Burada tanıştığım ruh sağlığı uzmanlarıyla, iş yerine trans erkek olarak açılmadan ve onları sürece dair bilgilendirmeden önce görüşlerini almıştım. Gerek Türkiye'nin en büyük bağımsız veri merkezlerinden biri olması gerekse iş görüşmem sırasında maskülenliğime dair bir şey konuşulmaması nedeniyle açılmamı desteklemişlerdi.

Açılmak kolay değil. Açıldıktan sonra ayrımcılıkla karşılaşmak insanın insanı çok kötü hissettiriyor. Bu süreç aslında kişinin tamamen kendini bulması üzerine kuruluyken, trans bireyleri bu tarz ayrımcılıklar psikolojik olarak yoruyor. Trans geçiş sürecine girdiğinde insan mutlu oluyor ama karşılaşılan fobik davranışlar süreci gerçekten kötüleştiriyor.

Ben kendi hukuki mücadelemi verirken başka translar da benzer ayrımcılığa maruz kalmasın istiyorum. Hatta keşke mahkeme şirkete şart koşsa da her yıl 1 LGBTİ+ kişi çalıştırmak zorunda olsa. Böylece LGBTİ+'ları anlama fırsatlarına erişirler ve ayrımcılığın ne kadar da gereksiz olduğunu kavrayabilirler diye düşünüyorum.

### **Şimdi nasılsın?**

Daha iyiyim. Bu süreçte çok borca girdim onları kapatmaya çalışıyorum. Sürecimin sonuna yaklaştım.

### **Şu an çalışıyor musun?**

Evet çalışıyorum. İşten çıkarılma durumundan sonra çok temkinli davranıyorum iş hayatında. Şu anda çalıştığım şirketimde patronum haricinde kimse bilmiyor sürecimi<sup>31</sup>.

31 <http://umutsen.org/index.php/trans-gecis-sureci-calismami-engellemiyordu-ona-ragmen-be-ni-isten-cikardilar-asli-alpar/>

## XII. 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”, “ıffetsiz yaşam sürme” gibi kapsamı belirsiz, yoruma açık kriterlere başvurularak LGBTİ+’lar aleyhine uygulamalar yaşanmaktadır.

LGBTİ+’ların eğitim alanında uğradıkları ayrımcılıkla ilgili 2019 yılında gerçekleşen üç vaka rapor kapsamında ele alınmıştır<sup>32</sup>. Bunun yanı sıra, 2019 yılında eğitim alanında yaşanan ihlallerle ilgili; “Eğitim Ortamında Cinsiyetçilik ve Cinsel Yönelime Bağlı Zorbalık” isimli eğitim programı çerçevesinde Hatay’da 7-9 Ocak 2019 tarihlerinde düzenlenen üç günlük eğitim kapsamında yapılan sunumlarda akran zorbalığı ile cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayrımcılık konularının işlenmesi nedeniyle, eğitimin basına yansımalarının ardından öğretmenler hakkında idari soruşturma açılmış ve basında hedef olarak gösterilmesi şeklinde gelişen ihlal Kaos GL Derneği tarafından kayda geçirilmiştir.

### 2019 YILINA İLİŞKİN İHLAL ÖRNEĞİ

İhlal konusu olay	Yüksek Öğrenim Kredi ve Yurtlar Kurumu (KYK), Ankara Emniyeti’nin yazısı üzerine ODTÜ LGBTİ+ Onur Yürüyüşü’nde gözaltına alınan öğrencilerin burs ve kredilerini kesti
Olay özeti	Kredi ve Yurtlar Kurumu (KYK), Ankara Emniyeti’nin yazısı üzerine ODTÜ LGBTİ+ Onur Yürüyüşü’nde gözaltına alınan öğrencilerin burs ve kredilerini kesti. Kurum, öğrencilerden ‘borçlarını’ da ödemelerini talep etti.  Gençlik ve Spor Bakanlığına bağlı Kredi ve Yurtlar Kurumu (KYK), 10 Mayıs’taki ODTÜ LGBTİ+ Onur Yürüyüşü’nde gözaltına alınan öğrencilerin burs ve kredilerini kesti.

<sup>32</sup> <https://www.kaosgl.org/haber/fazlasini-degil-hakkim-olani-istiyorum>  
<https://www.kaosgl.org/haber/yok-toplumsal-cinsiyet-esitligi-projesini-durdurdu>

Kaos GL’den Yıldız Tar’ın haberine göre KYK, Ankara İl Emniyet Müdürlüğü’nün yazısı üzerine gözaltına alınanların burs ve kredilerini kestiğini öğrencilere yolladığı mektupla bildirdi. KYK, burs ve kredilerini kestiği öğrencilerden ‘kurumlarına olan borçlarını’ ödemelerini de talep etti.

KYK bu kararına gerekçe olarak Yüksek Öğrenim Kredi ve Yurtlar Kurumu Öğrenim Kredisi Yönetmeliği’ndeki “Burs/Kredi Verilmeyecek Haller” maddesini gösterdi.

Maddede şu ifadeler yer alıyor:

“Öğrenim görmekte olduğu öğretim kurumlarında, eklentilerinde, kalmakta olduğu yurttta, öğretim kurumu veya barındığı yurdun dışında, münferiden veya topluca her ne şekilde olur ise olsun anarşi ve terör olaylarına karışan, öğrenim özgürlüğünü ihlal edici (Direniş, boykot, işgal, yazı yazma, resim yapma, slogan atma vs.) davranışlarda bulunan bu fiillere eksik veya tam teşebbüste bulunan, üzerinde veya kendi kullanımına bırakılmış yerlerde ateşli silahlar, patlayıcı maddeler, bıçaklar vs. tüm kesici, delici, yakıcı, boğucu, ezici, parçalayıcı, eza ve cefa verici olarak salt saldırı ve savunmada kullanılmak üzere, özel nitelikte yapılmış olan her türlü suç aletlerinden birini veya bir kaçını bulunduran öğrencilere verilmez”.<sup>33</sup>

<sup>33</sup> <https://www.birgun.net/haber/kyk-odtu-onur-yuruyusu-nde-gozaltina-alinanlarin-kredi-ve-burslarini-kesti-260515>

## XIII. SAĞLIK HAKKI

Türk Silahlı Kuvvetler ile polislik mevzuatı dışında LGBTİ+ kimlikleri “hastalık” olarak tanımlayan genel bir yasal düzenleme mevcut olmamakla birlikte, LGBTİ+ kimlikler toplumda hastalık gibi algılanabilmektedir. Uygulamada da LGBTİ+’ların sağlık hakkına erişimde önyargı, ayrımcılık ve engelleme ile karşılaştıkları gözlemlenmektedir.

Bunun yanı sıra, gerek askeri personel gerekse zorunlu askerlerin sağlık durumlarını düzenleyen Türk Silahlı Kuvvetleri Sağlık Yeteneği Yönetmeliği’nin Hastalık ve Arızalar listesinin 17. maddesinde **“Cinsel kimlik ve davranış bozukluğu- Cinsel tutum ve davranışlarının askerlik ortamında uyum ve işlevsellik sorunu yaratan ya da yaratacağı değerlendirilen olgular”** şeklinde getirilen düzenleme ile LGBTİ+ kimliklerin hastalık olarak kabul edilmesi şeklindeki uygulama 2019 yılında da sürmektedir.

LGBTİ+’ların sağlık alanında karşılaştığı ayrımcılıkla ilgili 2019 yılında gerçekleşen üç vaka rapor kapsamında ele alınmıştır<sup>34</sup>.

### 2019 YILINA İLİŞKİN İHLAL ÖRNEĞİ

İhlal başlığı ve konusu	Trans Mahpus Buse’nin Cinsiyet Geçiş Ameliyatının Engellenmesi
İhlal özeti	<p>Trans mahpus Buse, cinsiyet geçiş ameliyatının kabul edilmesi için 2018’in Temmuz ayında 38 gün açlık grevine başlamıştır.</p> <p>Mahkemenin “Ameliyat olabilir” kararı üzerine ölüm orucuna ara vermiştir. Ancak ameliyatı gerçekleşmemiştir. Bunun üzerine Buse, 31 Ocak 2019’da yeniden ölüm orucuna başlamıştır.</p>

34 <https://t24.com.tr/haber/valilik-homofobik-doktor-hakkinda-sorusturma-izni-verdi,807148>  
<https://gazetekarinca.com/2019/05/hastasina-homofobik-ifadeler-kullanip-adresini-paylasan-doktora-tabip-odasindan-uyari-ve-para-cezasi/>  
<https://www.kaosgl.org/haber/zabita-kusadasi-nda-1-aralik-icin-brosur-dagitanlara-ceza-kesti>

İnsan Hakları Derneği İstanbul Şubesi, Buse'nin ölüm orucunun 20. gününde durumunu anlatan mektubu 20 Şubat 2019'da Birleşmiş Milletler'e ilemiştir.

Mektupta, Adalet Bakanlığı'nın ameliyatı engellemesinin Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 8. ve 14. maddelerine aykırı olduğu belirtilmiştir.

Cezaevindeki Buse, ameliyat sürecinin bir kez daha sekteye uğratılarak ölüme sürüklenmemesi için 27 Temmuz 2019 tarihinde, Adalet Bakanlığı'nın ameliyata erişim hakkını keyfi bir tutum sergileyerek gasp etmesine bir tepki olarak, cinsel organını kesmiş ve hastaneye kaldırılmıştır<sup>35</sup>.

35 <https://m.bianet.org/bianet/lgbti/212022-trans-gecis-operasyonu-engellenen-mahpus-buse-cinsel-organini-kesti>  
<https://m.bianet.org/bianet/toplumsal-cinsiyet/213723-trans-mahpus-buse-meclis-gundeminde>

## XIV. 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 gerek mülk edinir gerekse mülk kiralarken kendilerinden olağan dışı ve rayiç üstü bedeller talep edilerek hakkın fiilen kısıtlanması ve hakka erişimin zorlanması, mülk sahibi ol-sunlar veya olmasınlar, seks işçiliği yaptıkları gerekçesiyle trans kadınların ika-metlerinin kolluk güçleri tarafından mühürlenmesi, kamusal alanda bulunduk-ları sırada gerekçesiz olarak para cezası uygulanması suretiyle kamusal alandan uzaklaşmaya zorlanmaları 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 2019 yılında gerçekleşen on ihlal rapor kap-samında ele alınmıştır<sup>36</sup>. Ayrıca Kaos GL Derneği’ne ulaşan bilgilerden;

- 2019 yılı Mart ayında Kocaeli’de “fuhuş operasyonu” adı altında bir trans seks işçisinin evinin mühürlendiği, aynı mahallede yaşayan iki transın evine baskın düzenlendiği tespit edilmiştir. Rapor kapsamında ele alınan ihlal sayısı on üç olmuştur.

Bunun yanı sıra, İzmir Genç LGBTİ+ Derneği, LGBTİ+ gençlerin öğrenci yurtlarında yaşadıkları deneyimleri görünür kılmak üzere geçtiğimiz yıl “LGBTİ+ Dostu Öğrenci Yurtları” projesini yürütmüştür. Projenin çıktıları, LGBTİ+ öğrencilerin yurtlarda yaşadığı sorun ve çözüm önerilerinden oluşan “LGBTİ+ Gençler Öğren-

36 <https://www.haberler.com/karaman-da-fuhus-operasyonu-11689710-haberi/>  
<https://www.enkocaeli.com/haber/3056707/yine-izmit-yine-fuhus-operasyonu>  
<https://www.gazeteduvar.com.tr/kadin/2019/12/28/ajda-ender-transfobik-siddet-yuzunden-7-aydir-evine-giremiyor>  
<https://www.imaret.com.tr/karaman-da-fuhusa-bir-darbe-daha/22440/>

ci Yurtlarından Ne İstiyor?” broşürü ve LGBTİ+ öğrencilerin kaleme aldıkları yurt deneyimlerinden oluşan “LGBTİ+ Yurt Deneyimleri” kitabı olmuştur<sup>37</sup>.

## 2019 YILINA İLİŞKİN İHLAL ÖRNEĞİ

İhlal başlığı ve konusu KYK’dan Transfobik Uygulama

İhlal özeti Ataşehir Yüksek Öğrenim Kredi ve Yurtlar Kurumu (KYK) Kız Öğrenci Yurdu’nda kalan Şafak, geçirdiği operasyonun yurt arkadaşları tarafından öğrenilmesinin ardından yurt idaresi ile görüşmeye gitti. Yurt idaresi, yurttan ayrılması için Şafak’a 3 saat vererek kayıt silme kağıdını imzalamadığı takdirde disiplin kurulunu toplayacaklarını söyledi. Ardından hukuki işlem başlattığı takdirde “daha ağır cezalandıracaklarını” söyleyerek tehdit etti.

### Şafak yaşadığı ayrımcılığı şöyle anlattı:

“İdareye ‘transseksüel olmam’ şikâyet edilmeden ben kendilerine bu durumdan bahsettim. Fakat dürüstlüğümün karşılığı idarenin kendi itibarını düşünmesi ile sonuçlandı. Çıkışımı verip hemen yarın yurttan ayrılmam istendi. Ben de kendilerine eve çıkmak için maddi durumum olmadığını ve ailemden destek almadığımı belirttim. En azından işe girip ev ayarlayana kadar 1 aylık süre tanımalarını rica ettim. Fakat psikolojik durumum ve ‘Ruh sağlığı açısından cinsiyet değiştirmesi zorunludur’ raporunun varlığını göz önünde bulundurmadan ‘Bunu baştan düşünenecektin, bize mi sordun?’ tarzında cinsel kimliğim ve psikolojik olarak bedensel değişime girecek olmam keyfi bir şeymiş gibi söylemlerde bulundular.”

“Bana ulaşan bir avukatla paylaştım durumu. Kendisi yurda geldi. Kendimi savunma hakkım olduğunu belirtmeme rağmen görüşme talebi reddedildi. ‘Madem avukat sana yardım ediyor gönüllü olarak, ev de ayarlasın’ denildi. ‘Devlet bana yurttan kalma hakkı vermişken neden başkalarına muhtaç olayım?’ şeklinde karşılık verdim ve bana ‘Kalma hakkın yok’ denildi. Bu tür birçok

37 <https://genclgbti.files.wordpress.com/2018/09/lgbti-genc3a7ler-c3b6c49frenci-yurtlarc4b1ndan-ne-istiyor.pdf>  
<https://genclgbti.files.wordpress.com/2018/09/lgbti-kapsayc4b1cc4b1-yurtlar-istiyoruz.pdf>  
<https://genclgbti.files.wordpress.com/2018/10/lgbti-yurt-deneyimleri.pdf>

söyleme maruz kaldım ve tüm bunlara rağmen iyi niyetli olduklarını savundular. İyi niyetleri ise bana çıkmam için 1 gün süre tanımış olmaları. Ki 'Bana yardımcı olduğunuzu düşünmüyorum' dediğimde ise tanıdıkları 1 günlük süreyi 3 saate indirdiler ve kayıt silme kağıdını imzalamadığım takdirde disiplin kurulunu toplayacaklarını söylediler. Aynı zamanda hukuki işlem başlattığım takdirde daha ağır cezalandırılacaklarını açık açık söyleyip resmen tehdit ettiler.”

“Sonuç olarak ameliyatımın üstünden henüz iki hafta geçmişken, eve çıkmak için bir gelirim yokken, ailemin yurttan atıldığını öğrenmesi durumunda başıma gelecek şeyler belliyken ben sırf transseksüel olduğum için yurttan atıldım. Şimdi soruyorum; nasıl olur da barınma ve savunma hakkım elimden alınır? Yalnızca ben değil diğer transseksüeller de hiçbir gerekçe gösterilmeden yurttan atılıyor. Erkek yurdunda kalamayız, kadın yurdundan atıyoruz. Transseksüel olduğumuz için daha ne kadar ayrımcılığa maruz kalacağız? Bizim yaşama hakkımız yok mu? Belki de yerimde bir başkası olsa yapacağı tek şey ona yaşama hakkı tanınmadığı için intihar etmek olurdu. Fakat ben yaşayacağım ve mücadele edeceğim. Fazlasını değil, hakkım olanı istiyorum.”

Şafak Ataşehir KYK Kız Öğrenci Yurdu idaresinin ayrımcı tutumuyla tanınmış barınma hakkının elinden almasıyla ilgili hukuki yollara başvuracağını ve mücadele edeceğini söyledi<sup>38</sup>.

38 <https://www.kaosgl.org/haber/fazlasini-degil-hakkim-olani-istiyorum>



## XV. MAL VE HİZMETLERE ERİŞİM

Mal ve hizmetlere erişim hakkının ihlali anlamında neredeyse her alanda ayrımcılığa uğrayan LGBTİ+'ların bu alanda yaşadıkları ayrımcılığın engellenmesi konusunda 2019 yılında da bir yasal gelişme veya politika değişikliği söz konusu olmamıştır. Mal ve hizmetlere erişim anlamında yaşanan ayrımcılıkla ilgili 2019 yılında gerçekleşen dört vaka rapor kapsamında ele alınmıştır<sup>39</sup>.

### 2019 YILINA İLİŞKİN İHLAL ÖRNEĞİ

İhlal başlığı ve konusu	İstanbul'daki Sensus Şarap Evinde Lezbiyen Çifte Ayrımcı Uygulama
İhlal özeti	<p>Sensus Galata Şarap Butiği, lezbiyen bir çifti “müşterilerimiz rahatsız oluyor” diyerek mekândan çıkmalarını istemiştir. 5Harfliler’de homofobik tutumu yazan Lara ve Sumru, mekânı boykota çağırmıştır.</p> <p>Çift birlikte kaleme aldıkları metinde, mekânda otururken birden işletmecinin gelerek “Müşterilerimiz rahatsız olduğu için size daha fazla hizmet veremeyeceğiz” diyerek pos cihazını masaya koyduğunu yazmıştır. Çift, “Neyimizden rahatsız oldunuz, kim rahatsız oldu?” diye sorduğunda ise işletmeci “Söyleyemem...” diyerek garsonu işaret etmiştir. Etraftaki müşterileri göstererek, kendilerinin onlardan farklı olarak ne yaptığını soran ve bu yaptıklarının homofobik olduğunu söyleyen çifti işletme sahibi “Yok, ben size saygı duyuyorum, ama burası bir işletme, lütfen nazikçe söylüyorum, sakince ödemenizi yapıp çıkın” diyerek mekândan kovmuştur.</p>

39 <https://www.kaosgl.org/haber/antepte-trans-kadinlar-saldiriya-ugradi-polis-kadinlari-gozaltina-aldi>  
<https://www.kaosgl.org/haber/polis-gece-kulubu-guvenliginin-transfobik-saldirisina-seyirci-kaldi>  
<https://www.kaosgl.org/haber/balikesir-yemen-kahvesi-nden-transfobik-ayrimci-uygulama>

Diğer müşteriler tarafından “Burada ayrımcılık yapılıyor” diye desteklenen çift, mekândan ayrıldıktan sonra kaleme aldıkları metinle Sensus Galata Şarap Butiği için boykot çağrısında bulunmuş, mekânda rezervasyon yaptıran yaklaşık 20 kişilik lezbiyen/biseksüel/feminist bir grup kadın mekanda boykot eylemi yapmıştır.<sup>40</sup>

---

40 <https://t24.com.tr/haber/istanbul-daki-sensus-sarap-evi-lezbiyen-kadinlari-mekandan-kovdu,812344>  
<https://m.bianet.org/bianet/toplumsal-cinsiyet/206899-kadinlar-lezbiyen-cifti-kovan-sensus-sarap-evi-ni-protesto-etti>

# XVI. ÜREME HAKKI - İNTERSEKSLERİN HUKUKİ DURUMU

---

Türk Medeni Kanunu (TMK)'nın 40. maddesi ile düzenlenen cinsiyet geçiş ameliyatları Anayasa Mahkemesi'nce verilen iptal kararından önce üreme yoksunluğu şartına bağlanmakta ve cinsiyet geçiş ameliyatı geçirmek isteyen translar öncelikle üremeden yoksun kalmak için ayrı bir ameliyat geçirmek zorunda kalmaktaydı. Anayasa Mahkemesi cinsiyet geçiş ameliyatı için gerekmediği halde zorunluluk haline getirilen üremeden yoksunluk kriterini isabetli bir şekilde iptal etmiştir. Bununla birlikte geçiş sürecinin yasal olarak tanınması için cerrahi müdahalenin hala devam ediyor oluşu yalnızca kanun metninin kendi içerisindeki çelişik halini düzeltmiş bununla birlikte trans geçiş sürecinin tanınması için kişinin beden bütünlüğüne müdahale edilmemesi yönündeki gerekliliği karşılamamıştır. Öte yandan cerrahi müdahale olsun ya da olmasın transların geçiş süreci sonrasında biyolojik olarak çocuk sahibi olmaları engellenmeye devam etmektedir.

Türkiye uygulamasında intersekslerin hukuken mutlaka atanmış bir cinsiyete tabi olmaları yaklaşımı benimsenmekte ve interseksler çoğunlukla rızaları alınmadan erken yaşlarda cinsiyetleri ile ilgili operasyonlara tabi tutulmaktadır. İntersekslere genellikle kendi rızalarının aranacağı yaşa gelmeden, aile fertlerinin müdahaleleriyle cerrahi operasyonla cinsiyet ataması gerçekleştirilmekte, yapılan cerrahi müdahalelerin yasal dayanağı olarak yine Medeni Kanun'un 40. maddesi gösterilmektedir. Bu uygulamaya ilişkin 2019 yılında da herhangi bir değişiklik olmamıştır.

Cinsiyet geçiş süreci ile ilgili 2019 yılında Kaos GL Derneği tarafından çalıştay gerçekleştirilmiştir.<sup>41</sup>

---

41 <https://www.kaosgl.org/haber/gecis-sureci-calistayi-nasil-gecti>

## XVII. EVLENME VE AİLE KURMA HAKKI

---

Gerek Anayasa’da gerekse başta 124, 132, 134, 136. maddeler olmak üzere TMK’da yer alan aile ve evliliğe ilişkin düzenlemeler ile evlenme yalnızca heteroseksüel çiftlere tanınmış bir haktır. Bunun sonucu olarak, LGBTİ+ birlikteliklerde miras, beraber evlat edinme gibi evlenme ve aile kurma ile edinilen bir kısım haklardan da yoksunluk söz konusudur. Türkiye’de LGBTİ+’ların birlikteliklerine ilişkin 2019 yılında da bir politika değişikliği ve yasal gelişme gerçekleşmemiştir. Bu nedenle LGBTİ+ların bu haklarının korunduğu ülkelere yerleşme konusundaki eğilimlerinin sürdüğünü söylemek mümkündür.

Geçen yılki raporumuzda da ifade ettiğimiz üzere, cinsiyet geçiş ameliyatı şartlarından biri de başvurusunun evli olmaması olduğundan, getirilen bu zorunluluk, cinsiyet geçiş ameliyatı yaptırmak isteyen evli kişilerin haklarının ihlali anlamına gelmektedir.

Yine önceki yıl raporumuzda da belirttiğimiz üzere, aynı cinsiyetten birliktelikler Türkiye’de yasal statüye sahip olmadığından, ülke dışında yasal olarak tanınan birliktelikler Türkiye’de hiçbir hukuki statüye sahip olmamakta ve birlikteliğin getirdiği yasal hiçbir haktan yararlanılamamaktadır.

## XVIII. SOSYAL GÜVENLİK HAKKI

---

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

Bunun yanı sıra, Türkiye'de emekliliği hak etme durumunu belirleyen yaş, çalışma süresi ve prim gün sayısı cinsiyete göre farklı hesaplandığından, nüfus kayıtlarında geçiş süreci tescil edilmeyen ve kimliklerinde erkek olarak kayıtlı olan trans kadınların emeklilik süreçleri, maaş hak edişleri, prim gün sayılarında biyolojik kadınlara göre eşitsizlik doğurmaya devam etmektedir.

Ayrıca, başta translar olmak üzere LGBTİ+'lar CYCKÖ 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. 2019 yılında da LGBTİ+'ların bu haklarını güvenceye alacak politika değişikliği veya yasal koruma getirilmemiştir.

## XIX. TUTUKLU VE HÜKÜMLÜ KİŞİLERİN HAKLARI

Cezaevinde bulunan LGBTİ+'ların, özellikle de transların uygulamada karşılaştığı temel sorunları aşağıdaki şekilde gruplamak mümkündür;

- 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 yerleştirilmeleri,
- Cezaevindeyken cinsiyet geçiş ameliyatı olmak isteyen transların taleplerinin acil sağlık durumu kabul edilmeyip reddedilmesi,
- Cinsiyet kimliklerine uyumlu cezaevlerine konulmayan transların veya cinsiyet kimliklerine uygun cezaevlerine konulsa dahi güvenlik gerekçesiyle diğer tutuklu veya mahkûmlarla aynı koşullara konulmayıp tek kişilik koşullarda, tecrit altında tutulmaları,
- Cezaevlerinde cinsiyet kimliklerine göre ihtiyaç duydukları mal ve hizmetlere erişimin engellenmesi.

Cezaevindeki LGBTİ+'lara yönelik hak ihlalleri ile ilgili 2019 yılında gerçekleşen üç vaka rapor kapsamında ele alınmıştır<sup>42</sup>.

### 2019 YILINA İLİŞKİN İHLAL ÖRNEĞİ

İhlal başlığı ve konusu	Trans kadın mahpus Esra Arıkan yeniden açlık grevinde
İhlal özeti	İstanbul Bakırköy Kadın Cezaevi'nde tutulan trans kadın mahpus Esra Arıkan 21 Ekim 2019 itibarıyla açlık grevine başladı.  Hapishane idaresi tarafından Esra Arıkan'ın havalandırma süresi usulsüz bir şekilde yakın zamanda kısaltıldı. Arıkan'ın konuya

42 <https://m.bianet.org/bianet/toplumsal-cinsiyet/213723-trans-mahpus-buse-meclis-gundeminde>  
<http://bianet.org/bianet/lgbti/214888-trans-mahpus-miray-kogus-hakki-icin-olum-orucuna-basladi>

dair İnfaz Hakimliği'ne yazdığı dilekçelerin engellenmesiyle birlikte lazer epilasyon ile ilgili verdiği dilekçeler de idare tarafından dikkate alınmadı.

Açlık grevine başladığını duyuran Arıkan, usulsüzlük son bulana ve dilekçeleri işleme alınana kadar açlık grevini sürdüreceğini söyledi<sup>43</sup>.

---

43 <https://www.kaosgl.org/haber/mahpus-esra-arikan-yeniden-aclik-grevinde>

## XX. YABANCILAR İLE SİĞINMACI-GÖÇMEN MÜLTECİLERİN HAKLARI

---

Türkiye 1951 tarihli Mültecilerin Hukuki Statüsüne Dair Cenevre Sözleşmesi ile 1967 tarihli New York Protokolü'ne taraf bir ülkedir. Bu protokolün taraf ülkelere tanıdığı yetki ile Türkiye “coğrafi sınırlama” uygulamasını seçmiştir. Türkiye, Uluslararası Koruma statülerini bu coğrafi sınırlamaya göre belirlemektedir. Bu belirleme uyarınca siyasi Avrupa olarak nitelenebilecek Avrupa Konseyi ülkelerinden gelmeyen kişilere mülteci statüsü verilmemektedir.

CYCKCÖ (cinsel yönelim, cinsiyet kimliği, cinsiyet özellikleri) temelinde maruz kaldıkları ayrımcılık ve zulüm nedeniyle ülkelerinden ayrılan 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 resmi kurumlar ve yerel halk olabileceği gibi mülteciler içindeki çeşitli gruplar da benzer ayrımcı ve dışlayıcı pratiklerle LGBTİ+ mültecileri mülteci komünitesinin dışına itebilmektedir.

LGBTİ+ mülteciler başta yerel halk ve farklı kurum temsilcileri olmak üzere gündelik hayatta sözlü ve fiziksel şiddet ile tacize maruz kalabilmektedir. LGBTİ+ mülteciler menşe ülkelerinden cinsel yönelimleri, cinsiyet kimlikleri ve cinsiyet özellikleri nedeniyle uğradıkları ayrımcılık ve zulüm nedeniyle gelmiş olsalar da, sığınma ülkesi Türkiye’de de şiddete uğramaktan kaçınmak için LGBTİ+ kimliklerini gizlemek durumunda kalmaktadırlar. Bu açıdan Türkiye menşe ülkelerinden farklı olmadığı gibi, Türkiye’de mülteci olmanın getirdiği dışlanmayla da mücadele etmek zorunda kalmaktadırlar. Ancak burada vurgulanması gereken nokta, CYCKCÖ söz konusu olduğunda “gizlenebilirliğin” de her kimlik için eşit oranda mümkün olamayabileceğidir. Cinsiyet ifadesinin toplumsal normlarla uyuşmadığı noktada özellikle trans kadınlar ve interseksler görünürlükleri sebebiyle sokaktan hastaneye, hastaneden barındıkları yere kadar türlü mekanda farklı şiddet türlerinin hedefi olmaktadır.



Şiddete uğrandığında kolluk kuvvetleriyle kurulan ilişkiler LGBTİ+ olmanın yanı sıra mülteci olmak üzerinden de şekillenmekte, şiddet ve açık tehdit söz konusu olduğu durumlarda bile polis çeşitli gerekçelerle şikâyeti işleme koymayabilmektedir.

Barınma aşamasında gerek ev kiralama gerekse oturma sürecinde ev sahibi, emlakçı ve komşular ile olan karşılaşmalar LGBTİ+ ve mülteci kimliği temelinde çoğu durumda olumsuz deneyimleri içermektedir. Komşular ve ev sahiplerinin mültecilere yönelik tavrı sıklıkla yabancı düşmanlığı içermekte, bu sebeple kiralık ev bulamamakta ya da ancak yüksek fiyatlarla ev kiralayabilmektedirler. Ev kiralayabilseler dahi oturma sürecinde söz konusu kişilerce LGBTİ+ mültecilerin yer yer özel hayatlarına müdahale edilebilmekte, CYCKCÖ nedeniyle ev sahibi evden çıkarabilmekte ve evden ayrılırken depozitoyu geri vermemek gibi hukuk dışı durumlar oluşabilmektedir. LGBTİ+ mülteciler ev sahibi ve evle ilgili yaşanan bu sorunlardan dolayı sık sık ev değiştirmek zorunda kalmaktadırlar.

Çalışma hakkına erişim konusunda kayıtlı olunan şehirdeki iş imkânları bu hakka erişimde oldukça önemli bir faktör olarak önümüze çıkmakta; şehirde iş imkânı olsa dahi işverenlerin kişinin cinsel yönelim veya cinsiyet kimliğini anladıkları takdirde iş vermedikleri ya da işten çıkarabildikleri görülmektedir. Bunun yanı sıra ağır koşullarda uzun çalışma saatlerine ek olarak çalışıldığı halde işverenin ücret ödememesi çalışma hayatına ilişkin olarak en yoğun karşılaşılan sorunlar olarak öne çıkmaktadır. Ağırlıklı olarak restoran, kafe, tekstil, sanayi, inşaat ve mobilya alanlarında çalışan LGBTİ+ mülteciler için işveren ve çalışma arkadaşlarından gördükleri homofobik/transfobik ve yabancı düşmanı tavrın da ağır çalışma koşulları yanı sıra zorlayıcı bir başka etmendir. Homofobi/transfobi ve yabancı düşmanlığına ek olarak özellikle lezbiyen mülteciler iş yerinde işveren ve çalışma arkadaşlarının tacizine uğradıklarını ve bu tacizin çoğu zaman işin bırakılmasına yol açtığını ifade etmektedirler.

Sağlık hakkına erişimde LGBTİ+ mültecilerin en yoğun dile getirdikleri sorunların başında dil engeli ve yaşanan şehirdeki tedavi imkanlarının azlığı nedeniyle tedaviye erişilememesi gelmektedir. Dil engeli nedeniyle doktor ile yetersiz iletişim kurulması zaman zaman yanlış tedavi uygulanmasına yol açmakta, çoğu zaman sa hastane ve randevu prosedürü bilinmediği için ciddi sağlık sorunlarının varlığı söz konusu olsa dahi tedavi olunamamaktadır. Yaşanılan şehirdeki tedavi imkânlarının yetersizliği ve uzman doktor eksikliği özellikle kronik/bulaşıcı hastalıklar ve trans geçiş sürecinde yaşanan komplikasyonlar söz konusu olduğunda ciddi hayati riskleri beraberinde getirmektedir.

06.12.2019 tarihinde Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu’nda yapılan değişiklik ile “Herhangi bir sağlık güvencesi olmayan ve ödeme gücü bulunmayanlar uluslararası koruma başvuru kaydından itibaren bir yıl süre ile 31/5/2006

tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu hükümlerine tabidir. Özel ihtiyaç sahipleri ve Bakanlıkça sigorta kaydının devamı uygun görülenler için bir yıl süre sınırı aranmaz. Genel sağlık sigortasından faydalanan kişilerin primlerinin ödenmesi için Genel Müdürlük bütçesine ödenek konulur. Primleri Genel Müdürlük tarafından ödenenlerden ödeme güçlerine göre primin tamamı veya belli bir oranı talep edilir. Başvurusu hakkında idarece olumsuz karar verilen yabancılar genel sağlık sigortası kapsamından çıkarılır” şeklinde mültecilerin sağlık hakkına erişiminin önüne hukuki engeller getirilmiştir. Buna göre kayıt tarihinden bir yıl sonra, sağlık sigortasından faydalanan kişilerin nasıl bir değerlendirme sonucunda belirleneceği, bu değerlendirme sırasında ayrımcılığın önlenmesi için nasıl tedbirler alınacağı konusunda bir açıklık yoktur.

Menşe ülkede yaşanan şiddet, taciz, tecavüz, işkence ve tehdide ek olarak Türkiye’de gündelik bazda yaşanan dışlanma, ayrımcılık ve şiddetin LGBTİ+ mültecilerde yarattığı psikolojik tahribat nedeniyle psikolojik desteğe duyulan ihtiyaç, sağlık hakkına erişim konusunda mülteciler tarafından en yoğun dile getirilen noktalardan biridir.

Türkiye’deki LGBTİ+ mültecilerin durumu hakkında detaylı bilgi için Kaos GL Derneği tarafından 2019 yılında yayınlanan “Türkiye’nin LGBTİ+ Mültecilerle İmtihani Raporu”na atfederiz<sup>44</sup>.

LGBTİ+ mültecilere yönelik hak ihlalleri ile ilgili 2019 yılında gerçekleşen bir vaka rapor kapsamında ele alınmıştır.

## 2019 YILINA İLİŞKİN İHLAL ÖRNEĞİ

İhlal başlığı ve konusu	Afgan gencin öldürülmesi
İhlal özeti	<p>Eskişehir’de, Afganistanlı Malik Gülen’i (27), öldürdükten sonra cesedini parçalara ayırıp, 2 valiz içine koyan ev arkadaşı Beitolah Tatlıdil’in (21) ifadesinde, “Amacım kimse yokken çantaları nehre atarak, yok etmeyi” dedi.</p> <p>Olay, 25 Temmuz günü Erenköy Mahallesi Bozkaya Sokak’ta meydana geldi. İddiaya göre Afganistanlı geçici tarım işçileri, yaşadıkları 2 katlı eve geldiklerinde yerde kan izleri olduğunu fark etti. İhbar üzerine olay yerine gelen polis, evin avlusundaki 2 valizde Afganistanlı Malik Gülen’in parçalara ayrılmış cesedi-</p>

44 <https://tr.boell.org/tr/2019/09/18/turkiyenin-multeci-lgbtlerle-irtihani-irkcilik>

ni buldu. Asayiş Şubesi Gasp ve Cinayet Büro Amirliği ekipleri şüpheli Beitollah Tatlıdil’i yakalayıp, gözaltına aldı.

Tutuklanarak cezaevine gönderilen Beitollah Tatlıdil’in savcılık ifadesi ortaya çıktı. Aralarında çıkan kavgada Malik Gülen’in kendisine küfür ettiğini, bunun üzerine sinirlenip, satırla yaralandığını anlatan Tatlıdil, ifadesinde şunları söyledi:

“Malik’in ailesi ile benim ailem Afganistan’da birbirlerini tanımaktadırlar. Ailem kendi halinde bir aile. Malik’in ailesi, sürekli ailemden para koparmakta. Maddi durumum kötü. Malik’in parası olduğu için olay günü yani kendisinden para istedim. Tesadüfen evde kimse yoktu. Bana küfürler ederek, para vermeyeceğini söyledi. Aramızda tartışma başladı. Birbirimize vurduk. Sinirlenerek masanın üzerinde bulunan siyah saplı ekmek bıçağını alıp, bana 1-2 hamle yaptı. Bir hamlesi beni hafif şekilde yaraladı. Ben de sopa sandığım, yerde bulunan ancak yatağın altında olduğu için ucunu tam olarak göremediğim ve elime aldığım da satır olduğunu anladığım kesici aletle vurdum. Yere düştü. Bulduğum elektrik kablosuyla, Malik’i boğarak öldürdüm. Sürükleyerek bodruma götürdüm. Akıl almak için Kırşehir’deki Haluk isimli arkadaşşıma gittim. ‘Git teslim ol’ dedi. Haluk, Jabbar’ı arayarak polise bilgi vermesini istemiş. Jabbar da polise arayarak haber vermiş. Aramızda eşcinsel ilişki yoktur. Bana karşı herhangi bir cinsel saldırısı da olmamıştır. Ailevi husumet ve para vermeyerek küfür etmesinden dolayı aramızda çıkan kavgada öldürdüm.”

Tatlıdil, “Öldürmek gibi bir niyetim yoktu. Cebinden bin 500 lirasını ve cep telefonunu aldım. Daha sonra, sakladığım ve üzerini tahta parçalarıyla örttüğüm cesedi balta yardımıyla parçaladım. Dışarıdan aldığım iki adet valizin içerisine yerleştirdim. Amacım kimse yokken çantaları nehre atarak, yok etmektir. Cinayeti tamamen kendi başıma işledim. Beni azmettiren, yardım eden hiç kimse yoktur. Malik’i gasbetme, parasını alma ve bunu tasarlayarak işleme gibi bir amacım yoktur. Malik, benden iri ve güçlü biridir. Elinde bıçak olması ve saldırmaması beni korkuttu. O yüzden Malik’i öldürdüm. Eğer Malik’i öldürmeseydim, elindeki bıçakla o beni öldürecekti. Yaptığımdan pişmanım” dedi<sup>45</sup>.

45 <https://www.dha.com.tr/son-dakika/afgan-genci-oldurup-parcaladigi-cesedini-valize-koyan-zanli-nehre-atacaktim/haber-1695089>

## XXI. SİYASİ KATILIM HAKKI

---

2019 yılı Türkiye’de yerel seçimlerin gerçekleştiği yıl olmuştur. Yerel seçimlerde tek görünür LGBTİ+ aday olmakla beraber, seçim vesilesiyle LGBTİ+ örgütlerden SPoD, LGBTİ+’ların yerel yönetimlerden beklediklerini politika belgelerine dönüştürmüştür;

Sosyal Politikalar, Cinsiyet Kimliği ve Cinsel Yönelim Çalışmaları Derneği (SPoD), 2014’ten bu yana yerel seçimler öncesi LGBTİ+ haklarını gözeten bir yaklaşım oluşturmaları amacıyla adaylarla bir araya gelmektedir. SPoD’un LGBTİ+ aktivistleriyle 2013 yılında düzenlediği “Yerel Yönetimler Siyaset Okulu” sonrası hazırlanan “LGBTİ+’lerin Yerel Yönetimlerden Talepleri” bildirisi, bir süre sonra “LGBTİ+ Dostu Belediyecilik Protokolü”ne dönüşmüştür.

İlk olarak 2014 yerel seçimleri öncesi belediye başkan adaylarının imzasına sunulan protokolü 2014 yılında 40 aday imzalamıştır. Protokole imzacı olan adayların 2014’te seçilmesiyle İstanbul’da Şişli, Beşiktaş, Kadıköy ile Mersin’de Akdeniz ve Bursa’da Nilüfer ilçe belediyeleri 2014 yılında yerel hizmetlerin LGBTİ+’lara yönelik eşitlikçi bir yaklaşımla sağlanması konusunda çalışma sözü veren ilk yerel yönetimler olarak gündeme gelmiştir.

2019 yılı yerel seçimler öncesi ise “LGBTİ+ Dostu Belediyecilik Protokolü” adaylara sunulmuştur. SPoD, protokolü imzalayan adaylardan en temel beklentilerinin LGBTİ+’ların ihtiyaç ve taleplerini dikkate almaları ve LGBTİ+ hakları alanında faaliyet gösteren sivil toplum kuruluşları ile çalışmaları” olduğunu dile getirmiştir.

Belediye birimlerine işe alım ve terfi süreçlerinde LGBTİ+ çalışanlara eşit fırsat tanınması için politika geliştirilmesi, belediye çalışanlarının istihdamında LGBTİ+ kotası getirilmesi, meslek edindirme kurslarının LGBTİ+’ların katılımını teşvik edecek yapıda düzenlenmesi, sosyal hizmet politikalarının her yaşta LGBTİ+’lar için elverişli hale getirilmesi gibi talepler, LGBTİ+ hakları alanında çalışma yapan sivil toplum örgütlerinin yerel yönetimlerden beklentiler konusunda öne çıkardığı başlıklardan olmuştur.

Beşiktaş Belediye Meclis Üyesi olan LGBTİ+ aktivisti Sedef Çakmak, 2019 yerel seçimlerinde de belediye meclisi için aday olmuştur.

Kaos GL Derneği ise, özellikle merkezi hükümetin LGBTİ+ hakları için adım atmadığı ülkelerde yerel yönetimlerin büyük önem taşıdığını vurgulayarak, belediyelerin cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği konularında çalışan sivil toplum kuruluşları ile diyalog içinde olması için birim veya personel görevlendirmesinin etkili olacağını ve belediye meclisleri ile kent konseyi toplantılarına LGBTİ+'ların ve LGBTİ+ örgütlerinin katılımının teşvik edilmesi gerektiğini, yerel yönetimler düzeyinde ayrımcı mevzuat ve uygulamalara son verilmesi, izlenecek politikaların kapsayıcı olması gerekliliğini ifade etmiştir<sup>46</sup>.

Sosyal Politika, Cinsiyet Kimliği ve Cinsel Yönelim Çalışmaları Derneği (SPoD) ve Genç Lezbiyen Gey Biseksüel Trans İnterseks Gençlik Çalışmaları ve Dayanışma Derneği'nin (Genç LGBTİ+), 31 Mart'ta yapılan yerel seçimlerde yarışacak belediye başkan adaylarına LGBTİ+ haklarının hayata geçirilmesindeki sorumluluklarını hatırlatmak amacıyla hazırladıkları "LGBTİ+ Dostu Belediyecilik Protokol Metni", 10 şehirden 27 belediye başkan adayı tarafından imzalanmıştır. İmzacı adaylar içerisindeki dört aday 31 Mart yerel seçimlerinde belediye başkanı olarak seçilmiştir.

Protokole imzacı olan başkanların listesi şu şekildedir;

- İzmir Büyükşehir Belediye Başkanı Tunç Soyer,
- Tunceli Belediyesi Başkanı Fatih Mehmet Maçoğlu,
- İstanbul Şişli Belediye Başkanı Muammer Keskin,
- Tunceli Mazgirt Akpazar Belediye Başkanı Orhan Çelebi.

Belediye başkanları Tunç Soyer ve Muammer Keskin'in adayı olduğu Cumhuriyet Halk Partisi (CHP), Fatih Mehmet Maçoğlu'nun adayı olduğu Türkiye Komünist Partisi (TKP) ve Orhan Çelebi'nin adayı olduğu Halkların Demokratik Partisi'nin (HDP) 2019 yerel seçim bildirgelerinde "LGBTİ+", "cinsel yönelim" ve "cinsiyet kimliği" ifadeleri yer almamıştır<sup>47</sup>.

Bunun yanı sıra, 2019 yılında 27'ncisinin düzenlenmesi planlanan ancak Valilik kararıyla engellenen İstanbul Onur Haftası yürüyüşü öncesinde Cumhuriyet Halk Partili pek çok belediye yayımladıkları mesajlarla Onur Haftası'nı kutlamıştır<sup>48</sup>.

46 <https://www.dw.com/tr/yerel-se%C3%A7imler-yakla%C5%9F%C4%B1yor-lgbtler-f%C4%B1rsat-e%C5%9Fitli%C4%9Fi-istiyor/a-47907849>

47 <https://t24.com.tr/haber/lgbti-dostu-belediyecilik-protokolu-izimci-belediye-baskanlari,815755>

48 <https://www.gazeteduvar.com.tr/kadin/2019/06/30/belediyelerin-onur-haftasi-paylasimlari-sevgi-kazanacak/>

## XXII. BİLİMSEL İLERLEMELERDEN YARARLANMA HAKKI

---

Türkiye’de LGBTİ+’larla ilgili, özellikle ruh sağlığı alanındaki, düzenleme ve uygulamaların, dünyadaki bilimsel ilerleyişe uygun seyretmemesi şeklindeki uygulama 2019 yılında da aynı şekilde sürmüştür. Eşcinselliği 17 Mayıs 1990 tarihinde hastalık listesinden çıkararak Dünya Sağlık Örgütü’nün<sup>49</sup> 2018 yılında güncellediği hastalık listesinde trans var oluş da hastalık sınıflandırılmasından çıkartıldığı halde<sup>50</sup> LGBTİ+’lara dair bilimsel ilerlemelerin 2019 yılında da kamu politikalarına yansımadağı görülmektedir. Bilimsel ilerlemelerin kamu politikaları yoluyla LG-BTİ+’ların bilgisine sunulmaması, LGBTİ+’ların CYCK’lerini “hastalık” olarak görmesi sonucunu doğurabilmekte ve bilimsel ilerlemelerden yararlanma hakkının kullanılamamasına neden olmaktadır.

Benzer şekilde intersekslere dair yeni bilimsel yaklaşımların adapte edilmesi, HIV+ ile ilgili yeni bilimsel bilgilerin ve profilaksi benzeri uygulamaların yaygınlaşması ve üremeye yardımcı tekniklerden LGBTİ+’ların yararlanması yönünde politika değiştirilmemesi de hakkın ihlaline neden olmaktadır.

---

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

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

## XXIII. BİLGİ EDİNME HAKKI

---

Kaos GL Derneği tarafından 2019 yılında bilgi edinme hakkı kapsamında kurumlara toplam beş başvuru yapılmıştır. Başvuru konuları ile verilen cevaplar aşağıdaki şekildedir;

- “İzmir ili, Bornova ilçesi, Pınarbaşı Polis Merkezi Amirliği tarafından Kabahatler Kanununa göre uygulanan idari yaptırımların 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018 yılları için sayılarının” sorulduğu başvuruya; “Başvurunuz 3071 sayılı Dilekçe Hakkının Kullanılmasına Dair Kanun kapsamında incelenmiş olup, Madde.6/a ve b fıkrasında ‘Belli bir konuyu ihtiva etmeyenler ve Yargı mercilerinin görevine giren konularla ilgili olanlar’ incelenemez”,
- YÖK Başkanlığı’na “Kişilerin üniversiteden mezun olduktan sonra isim değişikliğine dair mahkemelerce verilen bir karar olması ve bu kararın kesinleşerek nüfus siciline işlenmesi halinde, okuldan almış oldukları diplomaların, nüfus sicilindeki değişikliklere paralel olarak isim hanesinde değişiklik yapılması önünde YÖK tarafından getirilmiş bir kısıtlama olup olmadığı” konusunda yapılan başvuruya, Yükseköğretim Bilgi Sistemi tarafından; “Diplomadaki isim-soy isim bilgileri değişmez. Hangi soy isim ile mezun olmuşsanız o geçerli olacaktır”, aynı başvuruya YÖK Yatay Geçiş Birimi tarafından; “Üniversiteniz tarafından bu konudaki mahkeme kararının incelenerek ilgilinin isim değişikliği varsa adı geçenin istemesi halinde verilecek diplomanın üzerine 2. nüsha olarak belirtilerek düzenlenmesi ve e-devlet kayıtlarının da yeni ismi ile değiştirilmesi gerektiği”
- CİMER’e yapılan “Ankara Valiliği tarafından, il sınırları içerisinde LGBTT-LGBTİ haklarına ilişkin sinema, sinevizyon, tiyatro, panel, söyleşi, sergi basın açıklaması, toplantı, gösteri yürüyüşü v.b. eylem/etkinliklerin yasak olup olmadığına ilişkin” başvuruya İçişleri Bakanlığı Hukuk İşleri Şube Müdürlüğü tarafından; “Konu ile ilgili olarak yapılan incelemede; her başvuru kendi içinde değerlendirilmektedir”,
- CİMER’e yapılan “Türkiye Cumhuriyeti’nde 2014, 2015, 2016, 2017, 2018 yıllarında Asliye Hukuk Mahkemelerinde Türk Medeni kanununun 40. maddesi kapsamında kaç tane cinsiyet değişikliğine izin davası açıldığı, bu davaların kaçının kabulüne, kaçının reddine karar verildiği” konusundaki başvuruya

Adalet Bakanlığı Adli Sicil ve İstatistik Genel Müdürlüğü tarafından; “Genel Müdürlüğümüzde tutulmakta olan ceza istatistikleri, Cumhuriyet başsavcılıkları ile ceza mahkemelerine yansıyan suçları kapsamakta olup sanık ve suç bazında Türk Ceza Kanunu ve özel kanunlarda yer alan madde ve fıkra esasına göre; hukuk istatistikleri, dava türüne göre; icra müdürlüklerine ait istatistikler ise dosya türü ve sayısına göre Resmî İstatistik Programı çerçevesinde UYAP kayıtlarından yıllık olarak derlenerek üretilmektedir. Bilindiği üzere; 4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunu’nun 7’nci maddesinin ikinci fıkrasında, ‘Kurum ve kuruluşlar, ayrı veya özel bir çalışma, araştırma, inceleme ya da analiz neticesinde oluşturulabilecek türden bir bilgi veya belge için yapılacak başvurulara olumsuz cevap verebilirler.’ Öte yandan; Bilgi Edinme Hakkı Kanunu’nun Uygulanmasına İlişkin Esas ve Usuller Hakkında Yönetmeliğin 12’nci maddesinin ikinci fıkrasında; ‘Kurum ve kuruluşlar; ayrı veya özel bir çalışma, araştırma, inceleme ya da analiz neticesinde oluşturulabilecek türden bir bilgi veya belge için yapılacak başvurular ile tekemmül etmemiş bir işleme ilişkin bilgi veya belge için yapılacak başvurulara olumsuz cevap verebilirler’ hükmü yer almaktadır. Bu itibarla; başvurunuzda yer alan ve Genel Müdürlüğümüz görev alanına girdiği değerlendirilen soruya ilişkin istenilen ayrıntıda veri; ayrı veya özel bir çalışma, araştırma, inceleme ve analiz neticesinde oluşturulabilecek türden bir bilgiye yönelik olduğundan dolayı istatistikî bilgi sunulamamakla birlikte, yıllık bazda UYAP kayıtlarından derlenen ve değerlendirilen adalet istatistiklerine ait mevcut veriler <http://www.adlisicil.adalet.gov.tr> adresli web sayfamızda yayımlanmaktadır” şeklinde cevap verilmiştir.



## XXIV. ZORUNLU ASKERLİK

Zorunlu askerlik uygulamasının sürmesi ve vicdani ret hakkının tanınmaması konularında 2019 yılında da bir politika değişikliği gözlenmemiştir.GBTİ+ kimliklerin askeri düzenlemelerde hastalık listesinde yer almasına ilişkin uygulama da aynen devam etmektedir.

Sağlık hakkı bölümünde de belirttiğimiz gibi, Türk Silahlı Kuvvetleri Sağlık Yeterneği Yönetmeliği'nin Hastalık ve Arızalar listesinin 17. maddesinde **“Cinsel kimlik ve davranış bozukluğu- Cinsel tutum ve davranışlarının askerlik ortamında uyum ve işlevsellik sorunu yaratan ya da yaratacağı değerlendirilen olgular”** şeklindeki düzenleme ile ilgili 2019 yılında da bir değişiklik getirilmemiştir. GBTİ+ askeri personel ordudan ihraç edilmeye varan yaptırımlara halen maruz kalabilmektedir.

GBTİ+ların zorunlu askerlikten muaf tutulmak için “askerliğe elverişli değildir” şeklinde tıbbi rapor almaları sürecinde yaşadıkları ayrımcı uygulamalar ve deneyimler de varlığını aynı şekilde sürdürmektedir. Kaos GL'ye yapılan başvurular bu konuda herhangi bir standart uygulama olmadığını doğrular niteliktedir.

## XXV. TÜRKİYE İNSAN HAKLARI VE EŞİTLİK KURUMU

---

Önceki yıllar LGBTİ+'ların İnsan Hakları Raporlarında yer vermemiş olduğumuz başlıklara, uygulamada ayrımcı pratiklerle karşılaşmış olmamız nedeniyle bu yılki raporumuzda yer vermeyi gerekli gördük. Bu sene ayrı bir başlıkta ele alma gerekliliği duyduğumuz kurumlardan biri, LGBTİ+'lara yönelik ayrımcılık içeren kararları ve paylaştığı nefret söylemleri nedeniyle Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu (TİHEK) oldu.

TİHEK; 20.04.2016 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanan 06.04.2016 tarih ve 6701 sayılı Kanunla "İnsan onurunu temel alarak insan haklarının korunması ve geliştirilmesi, kişilerin eşit muamele görme hakkının güvence altına alınması, hukukten 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 kurulmuştur.

Kanunda hukuka aykırı olarak tanımlanan ayrımcılık türleri arasında CYCK temelli ayrımcılık yer almamıştır.

Kurumun görevleri;

- a) İnsan haklarının korunmasına, geliştirilmesine, ayrımcılığın önlenmesine ve ihlallerin giderilmesine yönelik çalışmalar yapmak.
- b) İnsan hakları ve ayrımcılıkla mücadele konularında kitle iletişim araçlarını da kullanarak bilgilendirme ve eğitim yoluyla kamuoyunda duyarlılığı geliştirmek.
- c) Millî eğitim müfredatında bulunan insan hakları ve ayrımcılık yasağıyla ilgili bölümlerin hazırlanmasına katkıda bulunmak.
- ç) İnsan haklarının korunması, ayrımcılığın ortadan kaldırılması ve toplumdaki eşitlik anlayışının geliştirilmesine yönelik olarak üniversiteler ile ortaklaşa faaliyetlerde bulunmak, Yükseköğretim Kurulunun eşgüdümünde üniversitelerin insan hakları ve eşitlik ile ilgili bölümlerinin kurulmasına ve insan hakları ve eşitlik öğretimine dair müfredatın belirlenmesine katkıda bulunmak.

- d) Kamu kurum ve kuruluşlarının meslek öncesi ve meslek içi insan hakları ve eşitlik eğitimi programlarının esaslarının belirlenmesine ve bu programların yürütülmesine katkıda bulunmak.
- e) Görev alanıyla ilgili mevzuat çalışmalarını izlemek, değerlendirmek, bunlara ilişkin görüş ve önerilerini ilgili mercilere bildirmek.
- f) İnsan hakları ihlallerini resen incelemek, araştırmak, karara bağlamak ve sonuçlarını takip etmek.
- g) Ayrımcılık yasağı ihlallerini resen veya başvuru üzerine incelemek, araştırmak, karara bağlamak ve sonuçlarını takip etmek.
- ğ) Ayrımcılık yasağı ihlalleri nedeniyle mağdur olduğu iddiasıyla Kuruma başvuranlara mağduriyetlerinin giderilmesi için kullanabilecekleri idari ve hukuki süreçler konusunda yol göstermek ve başvurularını takip etmelerini sağlamak amacıyla yardımcı olmak.
- h) İşkence ve kötü muamele ile mücadele etmek ve bu konuda çalışmalar yapmak.
- ı) İşkenceye ve Diğer Zalimane, Gayriinsanî veya Küçültücü Muamele veya Ceza Karşı Birleşmiş Milletler Sözleşmesine Ek İhtiyari Protokol hükümleri çerçevesinde ulusal önleme mekanizması olarak görev yapmak.
- i) Özgürlüğünden mahrum bırakılan ya da koruma altına alınan kişilerin ulusal önleme mekanizması kapsamındaki başvurularını incelemek, araştırmak, karara bağlamak ve sonuçlarını takip etmek.
- j) Özgürlüğünden mahrum bırakılan ya da koruma altına alınan kişilerin buldukları yerlere haberli veya habersiz düzenli ziyaretler gerçekleştirmek, bu ziyaretlere ilişkin raporları ilgili kurum ve kuruluşlara iletmek, Kurulca gerekli görülmesi durumunda kamuoyuna açıklamak, ceza infaz kurumları ve tutukevleri izleme kurulları, il ve ilçe insan hakları kurulları ile diğer kişi, kurum ve kuruluşların bu gibi yerlere gerçekleştirdikleri ziyaretlere ilişkin raporları incelemek ve değerlendirmek.
- k) Cumhurbaşkanlığına ve Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığına sunulmak üzere, insan haklarının korunması ve geliştirilmesi, işkence ve kötü muameleyle mücadele ve ayrımcılıkla mücadele alanlarında yıllık raporlar hazırlamak.
- l) Kamuoyunu bilgilendirmek, düzenli yıllık raporlar dışında, gerek görüldüğünde görev alanına ilişkin özel raporlar yayımlamak.

- m) İnsan hakları ve ayrımcılıkla mücadele alanındaki uluslararası gelişmeleri izlemek ve değerlendirmek, alanındaki uluslararası kuruluşlarla ilgili mevzuat dâhilinde işbirliği yapmak.
- n) İnsan haklarının korunması ve ayrımcılıkla mücadele kapsamında faaliyet yürüten kamu kurum ve kuruluşları, sivil toplum kuruluşları, meslek kuruluşları ve üniversitelerle işbirliği yapmak.
- o) Diğer kurumların ayrımcılığın önlenmesine yönelik faaliyetlerine destek vermek.
- ö) Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası insan hakları sözleşmelerinin uygulanmasını izlemek, bu sözleşmeler uyarınca kurulan inceleme, izleme ve denetleme mekanizmalarına Devletin sunmakla yükümlü olduğu raporların hazırlanması sürecinde, ilgili sivil toplum kuruluşlarından da yararlanmak suretiyle görüş bildirmek, bu raporların sunulacağı uluslararası toplantılara temsilci göndererek katılmak.
- p) Kanunlarla verilen diğer görevleri yapmak” olarak sıralanmıştır

TİHEK 2019 yılında;

- İki trans kadının otele alınmayarak mal ve hizmetlere erişimde ayrımcılık yasağının ihlal edilmesine ilişkin başvuruyu “Cinsel kimlik ayrımcılık temeli sayılmıyor” gerekçesi ile reddetmiş<sup>51</sup>,
- 2019 yılında düzenlediği “Ailenin Korunması Hakkı Sempozyumu”nda ve sempozyumun sonuç bildirgesinde LGBTİ+ haklarını hedef almıştır.

Sempozyumun sonuç bildirgesinin dokuzuncu maddesinde; “Aile Kurumuna Olumsuz Etkileri Olan Ulusal ve Uluslararası Normlar Gözden Geçirilmeli, Tarafı Olunan Uluslararası Norm veya Denetim Yapan Mekanizmaların Aile Yapısı İhraç Etme Şeklindeki Yaklaşımından Sakınılmalıdır” çağrısı yapılmıştır.

Sonuç bildirgesinde “Hemcinslerin partner yaşamı asla ailenin alternatifi değildir. Sağlıklı toplumun temeli meşru nikâhla kadın ve erkeğin kurduğu ailedir. Bunun dışında aile kavramı yerine ikame edilmeye çalışılan günümüz yaşam tarzının toplumlara dayattığı ‘beraberlik’, ‘partner yaşam’, ‘birliktelik’ vb. ifadeler de aile kurumuna zarar vermektedir. Ayrıca, hemcinslerin ‘partner yaşamından’ yeni nesiller üreme imkanı olmadığından bu tür birliktelikler asla ailenin alternatifi değildir” denilmiştir.

51 <https://www.kaosgl.org/haber/tihek-cinsel-kimlik-ayrimcilik-temeli-sayilamaz>

Bildiride ayrıca şu ifadeler yer almıştır; “İnsan fıtratına aykırı sapkın ilişkilerin belli çevreler tarafından kasıtlı şekilde meşrulaştırılmaya çalışılması aile kurumuna yönelik ana tehditler arasında yer almaktadır.”

TİHEK, İstanbul Sözleşmesi’ni de hedef alarak, sempozyum bildirgesinde sözleşmeye uymama çağrısı yapmıştır;

“Bu bağlamda, aile kurumuna olumsuz etkileri olan ulusal ve uluslararası normlar gözden geçirilmelidir. Ailenin korunması konusunda BM İnsan Hakları Evrensel Beyannameesi esas olmalıdır. Bu beyannamenin kabul edildiği tarihte aileye yüklenen anlam muhafaza edilmeli, sonraki uluslararası sözleşmelerde tenakuz teşkil eden hükümler gözden geçirilmeli, değiştirilmesi talep edilmeli, milletlerarası emredici hukuk normu ile çatışan antlaşmaların batıl olacağı dikkate alınmalı, gerekirse feshedilmelidir. Kadına yönelik şiddet ve ev içi şiddetin önlenmesi maksadıyla uluslararası alanda getirilmeye çalışılan düzenlemelerden 2011 tarihli Avrupa Konseyi İstanbul Sözleşmesinin çözüm getiren yanlarının yanı sıra sorun yaratmaya müsait yanlarının olması, Sempozyumda yapılan sunumların ortak tespitleri arasındadır. 2011 tarihli İstanbul Sözleşmesine imza koyan Avrupa Konseyi üyesi ülkelerin dahi geçen süre içerisinde sözleşmeyi onaylamamaları ve sözleşmeye çekince koyan ülkelerin koymuş oldukları çekinceleri kaldırmamaları sözleşmeyle ilgili ciddi sorunların olduğunu ortaya koymaktadır. Kadına karşı şiddet ve aile içi şiddette esas alınan İstanbul Sözleşmenin sadece kadını öncelemesi, farklı kültürlerde farklı şekilde yaşanan aile hayatını ve aile içerisindeki diğer bireyleri dikkate almaması, sözleşmenin diğer uluslararası temel belgelerle ve düzenlemelerle çelişmesi, Türkiye gibi sözleşmeyi onaylayan ve uygulayan ülkelerde, uygulamada çok ciddi sorunlara yol açmaktadır.”<sup>52</sup>

52 <https://www.kaosgl.org/haber/tihek-ayrimcilikta-istirarci-hemcinslerin-partner-yasami-ailenin-alternatifidegildir>

## XXVI. KAMU DENETÇİLİĞİ KURUMU

---

Önceki yıllar LGBTİ+'ların İnsan Hakları Raporlarında yer vermemiş olduğumuz halde uygulamadaki LGBTİ+lara yönelik ayrımcı tutumu nedeniyle bu yılki raporumuzda ele almayı gerekli gördüğümüz kurumlardan bir diğeri de Kamu Denetçiliği Kurumudur.

Kamu Denetçiliği Kurumu; 29.06.2012 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanan 14.06.2012 tarih ve 6328 sayılı Kanunla "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.

Kurumun görevleri; "İdarenin işleyişi ile ilgili şikâyet üzerine, idarenin her türlü eylem ve işlemleri ile tutum ve davranışlarını; insan haklarına dayalı adalet anlayışı içinde, hukuka ve hakkaniyete uygunluk yönlerinden incelemek, araştırmak ve idareye önerilerde bulunmak" olarak tanımlanmıştır.

2019 yılı sonlarında Türkiye Gazetesi'ne konuşan Kamu Denetçiliği Kurumu (KDK) Baş Denetçisi Şeref Malkoç, İstanbul Sözleşmesi olarak da bilinen ve Türkiye'de LGBTİ+'ların haklarına atıf yapan tek yasal dayanak olma özelliğini sürdüren Kadına Yönelik Şiddet ve Ev İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye Dair Avrupa Konseyi Sözleşmesi'nin iptal edilmesi talebiyle sürdürülen kampanyaya ilişkin "Çok konuşuldu ama bize başvuru gelmedi" diyerek "Aile konusunu yeniden ele almak gerekir" şeklinde devam etmiştir. "Aileyi, çocuk çocuğu yani milyonları etkiliyor" diye konuşan Baş Denetçi Malkoç, "İstanbul Sözleşmesi netice itibarıyla bir sözleşmedir" ifadelerini kullanarak sözleşmede güvence altına alınan haklar aleyhine yorum yapmış, sözleşmenin iptal edilmesi konusunda kampanya yapanlara ilişkin; "50-100 şikâyet geldiği takdirde gerekli çalışmaları yaparız" şeklinde görüş bildirmiştir<sup>53</sup>.

---

53 <https://www.kaosgl.org/haber/istanbul-sozlesmesi-netice-itibariyla-bir-sozlesmedir>

## XXVII. SONUÇ VE ÖNERİLER

LGBTİ+'ların insan haklarını izleme konusunda önceki yıllarda hazırlanan raporlarda da belirtildiği gibi, Türkiye hukuk sisteminde LGBTİ+'ları koruyucu hiçbir düzenleme mevcut olmadığı ve bu alanda herhangi bir kamu politikası oluşturulmadığı gibi, bizzat politika yapımcılar ve uygulayıcılar bu alandaki hak ihlallerinin artan şekilde aktörü olabilmekte, ayrımcı söylem üreten otoritelerin yaklaşımları LGBTİ+'lara yönelik ayrımcı uygulamalarda artış şeklinde kamu politikalarına yansiyabilmektedir<sup>54</sup>.

İslam dininin inançları, ibadet ve ahlak esasları ile ilgili işleri yürütmek, din konusunda toplumu aydınlatmak ve ibadet yerlerini yönetmek üzere Cumhurbaşkanlığı makamına bağlı olarak kurulmuş ve devletin din kurumu işlevini gören Diyanet İşleri Başkanlığı'nın eşcinsel ilişkilerden sapkın ilişki olarak bahseden Cuma Hutbesi okutması<sup>55</sup> ve Diyanet İşleri Başkanı'nın LGBTİ+'lara yönelik "sapkın" ifadesini kullanması<sup>56</sup> ile; Diyanet İşleri Başkanlığı tarafından kurumsal olarak üretilen ve LGBTİ+'ları hedef gösteren ayrımcı ve dışlayıcı söylem, devletin LGBTİ+ dışlayıcı kamu politikalarının uzantısı olarak 2019 yılında ilk defa görülmüştür.

Yine, Türkiye Büyük Millet Meclisi'nin (TBMM) 4 Temmuz'daki oturumunda Adalet ve Kalkınma Partisi (AKP) Çorum Milletvekili Erol Kavuncu'nun, LGBTİ+ Onur Yürüyüşü hakkında "onursuzluk" ifadesini kullanması, LGBTİ+'lara karşı ayrımcı politikanın Meclis'e yansımadır<sup>57</sup>.

2019 yılı ile 2018 yılında gerçekleşen ihlalleri karşılaştırdığımızda;

- Nefret Cinayetleri, Nefret Suçları, Nefret Söylemi, Cinsel Şiddet Suçları, Özel Hayatın Gizliliğinin İhlali, Çalışma Yaşamı, Eğitim, Sağlık, Mal ve Hizmetlere

54 <https://www.evrensel.net/haber/386024/suleyman-soyludan-lgbti-ler-hakkinda-nefret-soylemi-neyle-karsi-karsiya-kaldik>  
<https://tr.sputniknews.com/turkiye/201906161039384958-soyulu-imamoglundun-beylikduzunde-ilk-yaptigi-islerden-birisi-belediyenin-logosunu-lgbt-logosuna/>

55 <https://www.dw.com/tr/diyanet-nikahs%C4%B1z-birliktelekleri-ve-lgbtileri-hedef-ald%C4%B1/a-49490549>

56 <https://tr.euronews.com/2019/07/02/video-diyanet-isleri-baskani-erbastan-lgbti-aciklamasi-yaradilisa-aykiri-sapkinlik>

57 <https://www.kaosgl.org/haber/akpli-vekil-onur-yuruyusune-onursuzluk-dedi-chpli-tanal-bu-sozlere-ceza-verilmesini-istedi>

Erişim, Mülteciler ve Cezaevindeki LGBTİ+'ların durumu alanlarında ihlal sayısının benzerlik gösterdiği,

- İşkence ve Kötü Muamele Yasağı, İfade Özgürlüğü, Toplantı ve Gösteri Yürüyüşü ile Barınma-Seyahat ve Miras Hakkı alanlarında ihlal sayısının artış gösterdiği,
- Kişi Özgürlüğü ve Güvenliği alanında ihlal sayısının yoğun artış gösterdiği görülmüştür.

2019 yılı ile 2018 yılında gerçekleşen ihlalleri karşılaştırdığımızda; doğrudan kamu otoritelerince gerçekleştirilen İşkence ve Kötü Muamele Yasağı, İfade Özgürlüğü, Toplantı ve Gösteri Yürüyüşü ile Kişi Özgürlüğü ve Güvenliği alanında ihlal sayısının yoğun artış göstermiş olması, kamu uygulamalarındaki yaklaşımların LGBTİ+'lar aleyhine bir seyirde olduğunun göstergesidir.

Yine, Nefret Cinayetleri, Nefret Suçları, Nefret Söylemi, Cinsel Şiddet Suçları, Özel Hayatın Gizliliğinin İhlali, Çalışma Yaşamı, Eğitim, Sağlık, Mal ve Hizmetlere Erişim, Mülteciler ve Cezaevindeki LGBTİ+'ların durumu alanlarında ihlal sayısının 2018 yılıyla benzerlik göstermesi ise, gerek kamu otoriteleri gerekse toplum tarafından LGBTİ+'lara yöneltilen ihlallere ilişkin, LGBTİ+'lara yönelik yasal koruma getirilmemesi de dâhil kamu politikası eksikliğinin bir sonucu olarak okunmalıdır.

LGBTİ+'ların ihlal edilen temel hak ve özgürlüklerine ilişkin verilen yargı kararlarına baktığımızda da benzer bir durum göze çarpmaktadır. Eşitliği düzenleyen ve ayrımcılığı yasaklayan Anayasanın 10. maddesi kapsamında CYCKCÖ temelli ayrımcılık tipi özel olarak belirtilmemiş olsa dahi, madde toplumda herhangi bir statüsü nedeniyle ayrımcılığa uğrayan her kesimi kapsamaktadır. Maddenin yargı mercileri tarafından genişletici yorumlanması Anayasal zorunluluk olduğu halde, CYCKCÖ temelli ayrımcılık meselesinin ele alınması konusunda, mahkemelerin hiçbir kademesinde, maddenin LGBTİ+'lar lehine genişletilerek yorumlanması yönünde ağır basan bir eğilim olmadığı görülmektedir. Yargısal uygulamadaki bu durum, CYCKCÖ temelli ayrımcılık konusunda Anayasal ve yasal değişiklik ihtiyacının sürmesine yol açmaktadır.

Bu nedenlerle, CYCKCÖ 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, ayrıca Kadınlara Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye İlişkin Avrupa Konseyi Sözleşmesi (İstanbul Sözleşmesi /6251 sayılı Kanun) maddeleri çerçevesinde LGBTİ+'lara yönelik iç hukukta sözleşmeye paralel düzenlemeler gerçekleştirilmesine yönelik önerilerimizi tekrar ederiz.



Ancak, kamu otoritelerince uygulanan yoğun bir baskı ve yasaklama döneminden geçen Türkiyeli LGBTİ+'ların, küresel kazanımların ve iletişim ve ifade alanlarındaki ilerlemelerin de etkisiyle, var oluş alanlarını geliştirme konusunda dirençten vazgeçmedikleri, en baskıcı dönemlerde dahi yaratıcı çözümler geliştirerek ayakta kalmaya ve haklarını elde etmeye yönelik inançlarını korumaları, LGBTİ+'larla beraber herkesin özgürleşeceği, daha demokratik ve eşitlikçi bir topluma dair umudumuzu da beslemektedir<sup>58</sup>.

Türkiye resmi tarihinde LGBTİ+'lara yönelik bilgi ne kadar karartılmaya çalışılmışsa da, bu topraklar LGBTİ+'ların çeşitli şekillerde kendilerini var ve ifade ettikleri ve benimsedikleri bir geçmişe sahiptir<sup>59</sup>. LGBTİ+'lara yönelik üretmeye çalıştığımız her bilgi, aynı zamanda bilgilerin artık karartılmaması içindir. LGBTİ+ kimliklerin inkâr edilemediği bir Türkiye'de, bugünü kuran LGBTİ+'lar, tüm ayrımcılığa uğrayan kesimler için bir demokrasi, eşitlik ve yol hikâyesidir.

58 <https://m.bianet.org/bianet/lgbti/176231-26-haziran-da-yurumuyoruz-istiklal-cadde-si-nin-her-kosesine-dagiliyoruz>

<https://www.kaosgl.org/haber/yalniz-guzel-dagildik8230>

59 <https://edebiyatvesanatakademisi.com/kitap-ozetleri-ve-elestirileri/elegimsagma-konusu-ozeti-metni-ve-omer-seyfetin/66702>

[https://tr.wikipedia.org/wiki/Osman%C4%B1\\_%C4%B0mparatorlu%C4%9Fu'nda\\_e%C5%9F-cinsellik](https://tr.wikipedia.org/wiki/Osman%C4%B1_%C4%B0mparatorlu%C4%9Fu'nda_e%C5%9F-cinsellik)

<https://t24.com.tr/haber/osmanlida-escinsellik-elinde-tesbih-evinde-oglan-dudaginda-dua,243678>

<https://www.hurriyet.com.tr/gay-ler-eskiden-esnaftan-sayilir-ve-padisahin-huzurunda-yapilan-resmigecitlere-bile-katilirlardi-4985167>

