

BİR EQUINET PERSPEKTİFİ

LGBTİ KİŞİLER İÇİN
EŞİTLİĞİ VE AYRIMCILIK YASAĞINI
DESTEKLEYEN EŞİTLİK KURUMLARI

LGBTİ Kişiler için Eşitliği ve Ayrımcılık Yasağını Destekleyen Kurumlar – Bir Equinet Perspektifi, Eşitlik Kurumları Avrupa İletişim Ağı Equinet tarafından yayımlanmıştır.

Equinet, 31 Avrupa ülkesinden ulusal eşitlik kurumları olarak yaş, engellilik, cinsiyet, ırk veya etnik köken, din veya inanç ve cinsel yönelim gibi çeşitli sebeplere dayalı ayrımcılığa karşı mücadele etme yetkisine sahip 38 örgütü bir araya getiriyor. Equinet, Avrupa bazında bir iletişim ağı ve bir platform oluşturup sürdürerek ulusal eşitlik kurumlarının potansiyellerinin tamamına erişmelerini ve tamamını kullanmalarını sağlamak için çalışmaktadır.

Equinet Üyeleri: Eşit Muamele Ombudsmanı, **Avusturya** | Eşit Fırsatlar ve Irkçılık Karşıtlığı Merkezi, **Belçika** | Erkek ve Kadın Eşitliği Kurumu, **Belçika** | Ayrımcılığa Karşı Koruma Komisyonu, **Bulgaristan** | Ombudsman Ofisi, **Hırvatistan** | Haklar Kamu Avukatı - Ombudsman **Çek Cumhuriyeti** | Ombudsman Ofisi, **Kıbrıs** | Eşit Muamele Kurulu, **Danimarka** | Danimarka İnsan Hakları Kuruluşu, **Danimarka** | Cinsiyet Eşitliği ve Eşit Muamele Delegesi, **Estonya** | Eşitlik Ombudsmanı, **Finlandiya** | Azınlıklar Ombudsmanı, **Finlandiya** | Ayrımcılığa Karşı Koruma Komisyonu, **Makedonya Cumhuriyeti (FYROM)** | Haklar Savunucusu, **Fransa** | Federal Ayrımcılık Karşıtlığı Temsilciliği, **Almanya** | Ombudsman Ofisi, **Yunanistan** | Eşit Muamele Yetkilisi, **Macaristan** | Temel Haklar Delegesi Ofisi, **Macaristan** | Eşitlik Yetkilisi, **İrlanda** | Irk Ayrımcılığına Karşı Ulusal Ofis, **İtalya** | Ombudsman Ofisi, **Letonya** | Eşit Fırsatlar Amiri Ofisi, **Litvanya** | Eşit Muamele Merkezi, **Lüksemburg** | Ulusal Eşitliği Destekleme Komisyonu, **Malta** | Hollanda İnsan Hakları Kuruluşu, **Hollanda** | Eşitlik ve Ayrımcılık Karşıtlığı Ombudsmanı, **Norveç** | İnsan Hakları Savunucusu, **Polonya** | İşte ve İşe Alımda Eşitlik Komisyonu, **Portekiz** | Göçmenlik ve Kültürlerarası Diyalog Yüksek Komisyonu, **Portekiz** | Vatandaşlık ve Cinsiyet Eşitliği Komisyonu, **Sırbistan** | İnsan Hakları Ulusal Merkezi, **Slovakya** | Eşitlik Prensibi Avukatlığı, **Slovenya** | Eşit Muameleyi ve Irk Ayrımcılığına ve Etnik Köken Ayrımcılığına Karşıtlığı Destekleme Komisyonu, **İspanya** | Ayrımcılık Ombudsmanı, **İsveç** | Eşitlik ve İnsan Hakları Komisyonu, **Büyük Britanya** | Kuzey İrlanda Eşitlik Komisyonu, **Kuzey İrlanda**

Equinet Sekreterliği | Rue Royale 138 | 1000 Brüksel | Belçika |
www.equineteurope.org
ISBN 978-92-95067-71-4

© Equinet 2013

Kaynağın onaylı olması koşuluyla çoğaltılması serbesttir.

Bu yayın Avrupa Birliği İstihdam ve Sosyal Dayanışma Programı– PROGRESS (2007-2013) tarafından desteklenmektedir.

Bu program Avrupa Komisyonu tarafından gerçekleştirilmektedir. Bu program, Avrupa Birliği'nin istihdam, sosyal ilişkiler ve eşit fırsatlar alanındaki hedefleri için gerçekleştirilen uygulamaların mali olarak desteklenmesi ve bu suretle bu alanlardaki Avrupa 2020 Strateji amaçlarının desteklenmesi amacıyla oluşturulmuştur.

Bu yedi senelik program, EU-27, EFTA-EEA (Avrupa Serbest Ticaret Birliği – Avrupa Ekonomik Alanı) ülkelerinde ve AB aday ve aday öncesi ülkelerinde uygun ve etkili istihdam ve sosyal mevzuat ve politikaların şekillendirilmesine yardımcı olabilecek tüm paydaşları hedeflemektedir.

Daha fazla bilgi için: <http://ec.europa.eu/progress>

Bu yayım Equinet Politika Oluşturma Çalışma Grubu tarafından hazırlanmıştır. Bu yayımda sunulan görüşler yazarların görüşleridir ve Equinet veya Avrupa Komisyonu, bu görüşlerde yer alan bilgilerin bir araya getirilip kullanılmasından hiçbir şekilde sorumlu değildir. Bu yayımda yer alan bilgiler konuya dair Avrupa Komisyonu'nun konumunu veya fikirlerini yansıtmamaktadır.



Bu kitap Avrupa Birliği'nin, İsveç Uluslararası Kalkınma İşbirliği Ajansı'nın (SIDA) ve Friedrich Naumann Stiftung'un destekleri ile Kaos GL Derneği tarafından Türkçeye çevrilmiş ve basılmıştır. Yayının içeriği Avrupa Birliği'nin, SIDA'nın veya Friedrich Naumann Stiftung'un resmi görüşlerini yansıtmıyor anlamına gelmez. Türkçe baskı, Kaos GL Derneği'nin tüm sorumluluğu kabul ettiği resmi olmayan bir çeviridir.



Friedrich Naumann STIFTUNG FÜR DIE FREIHEIT

İçindekiler

Giriş	4
LGBTİ sorunları üzerine çalışan eşitlik kurumları	4
Amaç	4
Yaklaşım	4
1. Bağlam: LGBTİ kişilerin durumları ve deneyimleri	6
2. Eşitlik kurumlarının LGBTİ çalışmalarındaki anahtar meseleler	9
Eşitlik kurumu çalışmaları için toplumsal bağlam	9
Az sayıda raporlamaya dikkat çekecek eylemler	11
Eşitlik kurumlarınca geliştirilen stratejiler	14
Eşitlik kurumlarınca uygulanan taktikler	15
Eşitlik kurumları içindeki mücadeleler	18
LGBTİ kişiler arasındaki çeşitlilik	20
3. Anket: eşitlik kurumlarının LGBTİ sorunlarına dair çalışmaları	21
Eşitlik kurumlarının faaliyet amaçları	22
Politika çalışması	22
Yasa çalışması	24
Destekleme çalışması	27
Araştırma çalışması	28
İletişim çalışması	30
Güçlendiren faktörler, engelleyen unsurlar ve karşılaşılabilecek zorluklar	32
4. Eşitlik kurumlarının LGBTİ sorunlarına dair çalışmalarının geliştirilmesi	33
5. Eşitlik kurumlarının LGBTİ meselesine dair çalışma bağlamını genişletme	35

Giriş

1 Eşitlik kurumları ve LGBTİ sorunları

Eşitlik kurumları, eşitliği desteklemek ve ayrımcılıkla mücadele etmek adına yasalar ile kurulmuş bağımsız kuruluşlardır. Avrupa Birliği Üye Ülkeleri, eşit muamele Direktifleri 2000/43/EC (ırk ayrımı ve etnik köken ayrımına yönelik), 2004/113/EC ve 2006/54/EC (her ikisi de cinsiyet temeline yönelik) uyarınca eşitlik kurumları kurmakla yükümlüdür.

Equinet, Eşitlik Kurumları Ağı'dır. 31 farklı ülkeden 38 eşitlik kuruluşunu bir araya getirmektedir. Equinet, AB düzeyinde bir iletişim ağı ve platform oluşturup sürdürerek eşitlik kurumlarının tam potansiyellerine ulaşmalarının ve bu potansiyeli kullanmalarının sağlanması için çalışır.

Equinet üyesi 30 eşitlik kurumu lezbiyen, gey, biseksüel, trans ve interseks (LGBTİ) kişilerin istihdamıyla ilgili talimata sahipken, 22 üye malla ve hizmetlerin sağlanmasıyla ilgili talimata sahiptir. Bu talimat; ayrımcılık mağdurlarına destek sağlanması, araştırmalar yürütülmesi, ayrımcılıkla ilgili meselelere dair raporlar yayınlanması ve tavsiyelerde bulunulması hususlarını kapsamaktadır.

2 Amaç

Bu perspektif, aşağıdakilerin arayışındadır:

- Eşitlik kurumlarının, LGBTİ kişilerin eşitliğinin desteklenmesi ve söz konusu kişilere yönelik ayrımcılıkla mücadele edilmesi için yürüttükleri çalışmalardan konuyla ilgili alınan dersleri tanımlayıp aktararak, LGBTİ sorunları üzerine AB düzeyinde ve ulusal düzeylerde devam eden politika tartışmaları konusunda bilgiler sunmak.
- LGBTİ kişilerin eşitliğinin desteklenmesi ve söz konusu kişilere yönelik ayrımcılıkla mücadele edilmesi için bu kişilerin karşılaştıkları sorunları incelemek ve bu sorunlara cevap verilmesi esnasında ortaya konulan iyi uygulamaları tanımlamak yoluyla eşitlik kurumlarının yürüttükleri çalışmaları geliştirmek.
- Eşitlik kurumlarının, LGBTİ kişilerin eşitliği ve bu kişilere yönelik ayrımcılıkla mücadele konusundaki talimatlarını, yaptıkları işleri ve elde ettikleri başarıları aktararak eşitlik kurumları ile LGBTİ kişiler ve bu kişilere yönelik örgütler arasındaki ilişkiyi derinleştirmek.

3 Yaklaşım

Bu perspektif, Equinet Politika Oluşturma Çalışma Grubu'nun, eşitlik kurumlarının LGBTİ sorunlarıyla ilgili çalışmalarını üzerine yaptığı toplantının bir bölümü olarak gerçekleştirdiği bir atölye ile aktarılmıştır.

Grup, Equinet ve AB kurumları arasında, eşitlik kurumlarının Üye Ülkeler seviyesinde gerçekleştirdiği işlerin analizi temelinde bir politika diyalogu kurulmasını sağlamaktadır.

Bu perspektif, Equinet üyelerinin her bir eşitlik kurumunun eşitliği desteklemek ve LGBTİ kişilere yönelik ayrımcılıkla mücadele etmek için bağımsız olarak yürüttüğü işleri bulgulamak için yaptığı araştırmaya dayanmaktadır.

Bu perspektif, Equinet çalışma grubu ile Yönetim Kurulu'nun yardımları ve veri girdileriyle taslak olarak oluşturulmuş ve son haline getirilmiştir.

Bu perspektif Uluslararası Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Trans ve İnterseks Birliği Avrupa Bölgesi'nden (ILGA Europe) de yardım almıştır. ILGA çalışanları Equinet Sekreteri ile görüşerek anket sorularının tasarlanması ve analizi konularında tavsiyelerde bulunmuşlardır. Avrupa Birliği Temel Haklar Ajansı da, LGBT kişiler üzerine yaptığı 2013 yılı anketine erişilmesine izin vererek ve bu anketten elde ettiği bilgileri sunarak taslağın oluşturulmasına yardımcı olmuştur.

Bu perspektif aşağıdaki konulara değinmektedir:

- AB'nde LGBT kişilerin bağlamı
- Eşitlik kurumlarının LGBTİ sorunları üzerine yaptığı çalışmalardaki anahtar konular
- Eşitlik kurumlarının LGBTİ sorunlarıyla ilgili yaptığı çalışmalara dair araştırmanın sonuçları
- Eşitlik kurumlarının LGBTİ sorunlarıyla ilgili yaptıkları çalışmaları geliştirmek için yapılabilecekler
- Eşitlik kurumlarının LGBTİ sorunlarıyla ilgili yaptıkları çalışmaların kapsamının geliştirilmesi için AB düzeyinde yapılabilecekler

Bölüm 1

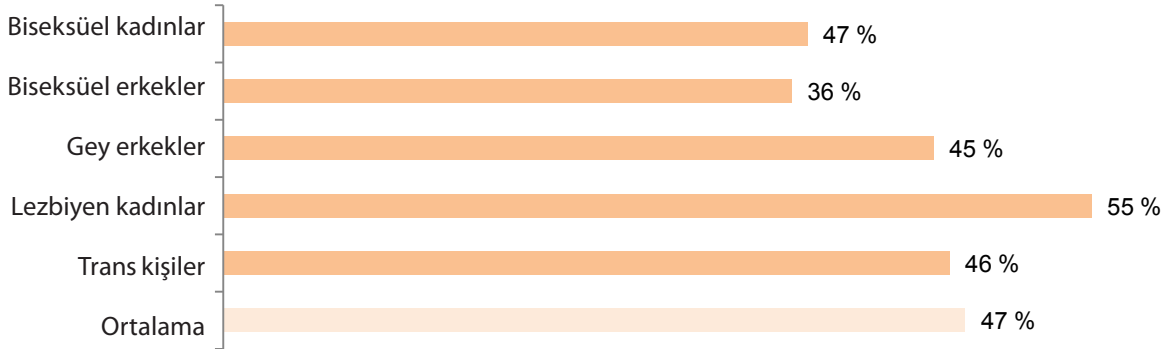
1. Bağlam: LGBTİ kişilerin durumları ve deneyimleri

Avrupa Temel Haklar Ajansı Mayıs 2013'te 27 AB Üye Ülkesi'ndeki ve Hırvatistan'daki 93,079 lezbiyen, gey, biseksüel ve trans kişi ile yaşadıkları ayrımcılık, şiddet ve taciz deneyimleri üzerine gerçekleştirdiği bir araştırmayı¹ yayınladı. Anketin sonuçları eşitlik kurumlarının LGBTİ kişilerle ilişkili olarak gerçekleştirdiği işlerin belirlenmesinde kavramsal bir temel sundu. Anket interseks bireylere odaklanmadı.

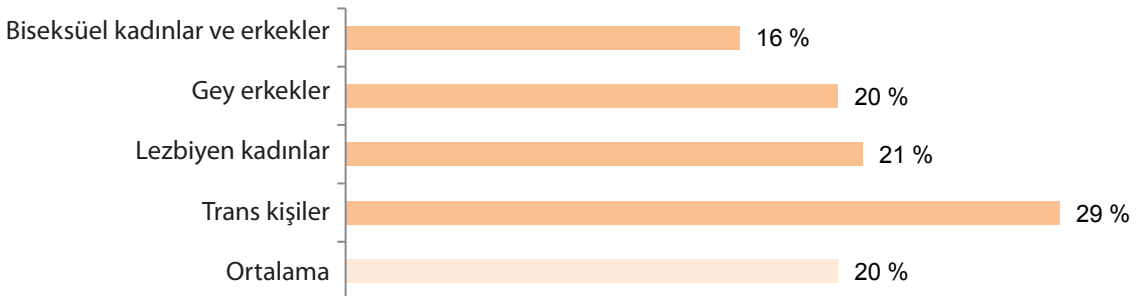
Araştırma her ne kadar geniş bir araştırma olsa da, LGBT nüfusunun boyutu ve yüzdesine dair verilen istatistiklerin yetersizliğinden dolayı LGBT bireyleri tam anlamıyla temsil ettiği varsayılmamalıdır. Yine de bu sonuçlar, AB bünyesindeki tüm LGBT bireyleri temsil etmiyor olsa da kendi türünde Avrupa'da bugüne kadar toplanmış açık ara en büyük deneysel kanıt olma özelliğine sahiptir.

Anketin sonuçları işe alımda, mal ve hizmet sunumunda LGBT kişilerce rapor edilen yüksek seviyelerde ayrımcılıkları göstermektedir. Özellikle trans kişiler her alanda yüksek seviyede ayrımcılık rapor etmişlerdir. Lezbiyen kadınlar ve biseksüel kadınlar da yüksek düzeyde ayrımcılık bildirmişlerdir.

Son 12 ayda cinsel yönelimlerinden dolayı ayrımcılığa veya tacize maruz kaldığını hisseden yanıtlayıcılar



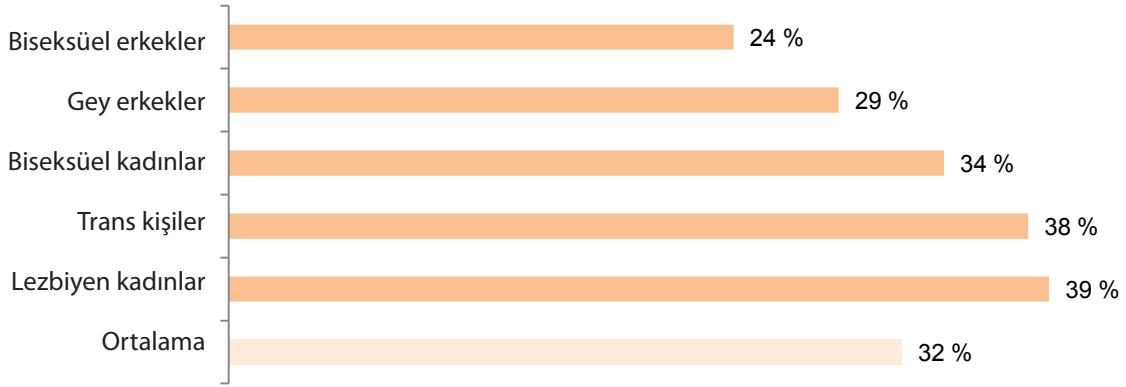
İşe alımda ayrımcılığa maruz kaldığını belirten yanıtlayıcıların yüzdesi



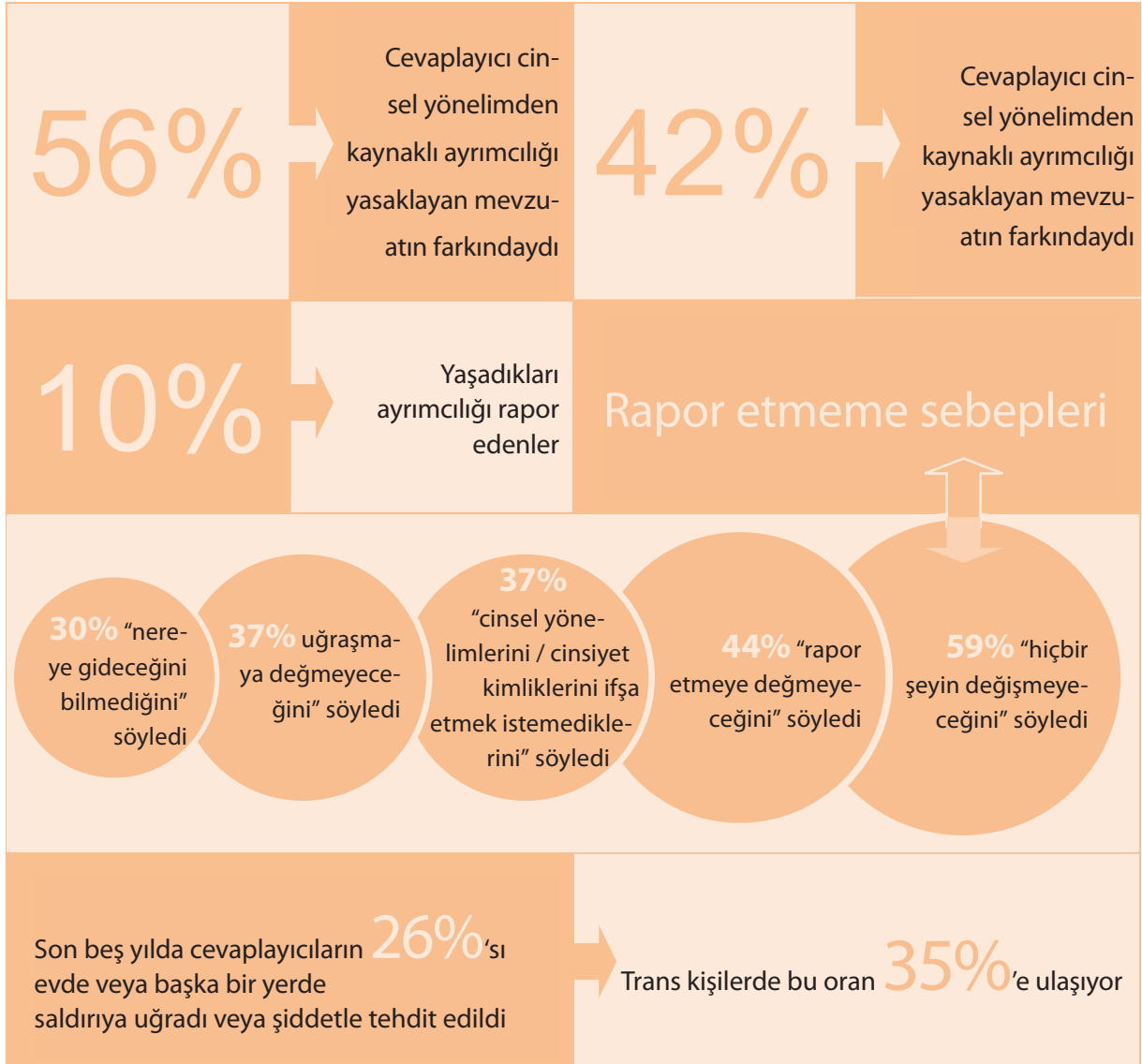
¹ AB LGBT araştırması – Avrupa Birliği lezbiyen, gey, biseksüel ve trans araştırması (<http://fra.europa.eu/en/publication/2013/eu-lgbt-survey-european-union-lesbian-gay-bisexual-and-transgender-survey-results>)

Ayrımcılığa maruz kalan yanıtlayıcılar	İş ararken	Çalışırken
Biseksüel erkekler	9 %	16 %
Gey erkekler	13 %	19 %
Biseksüel kadınlar	6 %	17 %
Trans kişiler	37 %	28 %
Lezbiyen kadınlar	12 %	21 %
<i>Ortalama</i>	13 %	20 %

İşe alım dışında ayrımcılığa maruz kaldığını belirten yanıtlayıcılar



Ayrımcılık rapor eden yanıtlayıcılar	Bir eğitim kurumunca	Bir sağlık kurumunca	Bir kafe, bar, restoran veya gece kulübünce	Kiralık veya satılık ev veya daire ararken
Biseksüel erkekler	15 %	9 %	14 %	11 %
Gey erkekler	17 %	9 %	17 %	12 %
Biseksüel kadınlar	19 %	11 %	21 %	9 %
Trans kişiler	24 %	23 %	23 %	19 %
Lezbiyen kadınlar	20 %	14 %	24 %	16 %
<i>Ortalama</i>	18 %	11 %	19 %	13 %



Araştırma, güçlü bir eşit muamele mevzuatına ve bu mevzuatın yürütülebilmesi için yetkin eşitlik kurumlarına ihtiyaç duyulduğunu gösteren yeterli miktarda kanıt sunmaktadır. LGBTİ kişiler yaygın ve her tarafı kaplayan bir ayrımcılık bağlamıyla yüzleşiyorlar. Bu ayrımcılık işte, okulda, sağlık hizmeti alımında, konaklama arayışında ve dinlenme yerlerinde kendini gösteriyor. Bütün alanları kapsayan bir eşit muamele mevzuatı gerekiyor. Eşitlik kurumlarının bu yaşananlarla bağlantılı olabilmeleri için geniş çaplı bir müdahale alanı geliştirmeleri lazım. Olayların çok azının rapor edilmesi de LGBTİ kişilerin yaşadığı bu ayrımcılığa eşlik ediyor. Eşit muamele mevzuatında yer alan ve rapor etme eylemini aksatan bütün maddeler yürürlükten kaldırılmalı. Eşitlik kurumlarının LGBTİ bireyler için adaleti sağlayacak özel önlemler alması özellikle ihtiyaç duyulan bir şey. Son olarak araştırma, farklı cinsel kimliklere sahip kadınların ve erkeklerin deneyimlerindeki farklılıkları ve trans bireylerin yaşadığı spesifik sorunları tanımlamaktadır. Araştırmanın bulgularına dair verilecek bütün tepkilerde bu çeşitlilik göz önünde bulundurulmalı ve daha da ileri giderek interseks bireyleri de kapsama dahil etmelidir.

Bölüm 2

Eşitlik kurumlarının LGBTİ çalışmalarındaki anahtar meseleler

Bu perspektifin hazırlanmasına, Equinet Politika Oluşturma Grubu'nun düzenlediği toplantıda yapılan bir atölyede başlandı. Bu atölyede; perspektifin amacı, eşitlik kurumlarının eşitliği destekleme ve LGBTİ bireylere yönelik ayrımcılıkla mücadele etme stratejileri ve bu işlerin ilerletilmesi esnasında karşılaştıkları zorluklar bulguları.

Atölye süresince tanımlanan sorunlar hem ağırlıklı olarak destek amaçlı çalışan eşitlik kurumlarınca¹ hem de ağırlıklı olarak hukuki alanda çalışan eşitlik kurumlarınca² ortak olarak yaşanan sorunlardı. Çeşitli eşitlik kurumlarının tanımlanan sorunlara yönelik yaklaşımları veya kapasiteleriyle ilgili ifade edilen bazı farklar söz konusuydu. Özellikle destekleme amaçlı çalışan eşitlik kurumlarının ulaşabildiği daha az araç vardı. LGBTİ bireylerin yaşadıkları ayrımcılıkları az rapor etmelerine etkin şekilde cevap vermek, bu eşitlik kurumları için özellikle zorlu bir mücadeleyi gerektiriyordu.

Atölyede altı esas tema belirlendi. Bu temalar:

1	Eşitlik kurumlarının faaliyetleri için toplumsal durum	2	Az rapor etmeyi ele alacak eylem
3	Eşitlik kurumlarınca geliştirilen stratejiler	4	Eşitlik kurumlarınca uygulanan taktikler
5	Eşitlik kurumlarının içindeki mücadeleler	6	LGBTİ kişiler arasındaki çeşitlilik

1 Eşitlik kurumlarının faaliyetleri için toplumsal durum

Eşitlik kurumları; LGBTİ kişilere verilen politik karşılıklara, dini otoritelerin rol ve pozisyonlarına, genel nüfusça sergilenen tutum ile değerlendirmelere ve LGBTİ toplumunun bilinçlilik ve etkinlik durumları açısından farklı bağlamlarda faaliyetler gösterirler. Bu farklılıklar; eşitlik kurumlarının yapma imkanına sahip olduğu şeyler, işlerine yarayacak eylemler ve işlerini yürütürken takınacakları tutumlar anlamında etkilere sahiptir. Bu atölye süresince üç özel bağlam tanımlandı: "bağlantılı" bağlam, "yorgun" bağlam ve "saldırgan" bağlam.

² Avrupa Komisyonu Eşitlik Kurumları Çalışması'na göre ağırlıklı olarak destekleyici olan eşitlik kurumları "zamanlarının ve kaynaklarının çoğunu örgütlerde iyi uygulamaları desteklemek, hakların bilinirliğini artırmak, eşitlik ve ayrımcılık yasağı konusunda bilgi temelini geliştirmek ve ayrımcılık mağduru bireylere yasal destek ve önerilerde bulunmak gibi çeşitli etkinliklerin gerçekleştirilmesi için kullanıyor" (sayfa 44).

³ Avrupa Komisyonu Eşitlik Kurumları Çalışması'na göre ağırlıklı olarak yarı-yargısal veya yargısal alanda çalışan eşitlik kurumları "zamanlarının ve kaynaklarının çoğunu kendilerine getirilen münferit ayrımcılık vakaları hakkındaki duruşmalar, soruşturmalar ve kararlar için kullanan kurumlar" (sayfa 43).

Bağlantılı bağlam

Bu, LGBTİ kişilerin durumlarının ve deneyimlerinin iyileştirildiği ve LGBTİ bireylerin olumlu yasama ve politika girişimlerinin konusu olmasını sağlayan pozitif bir bağlam. Bu bağlam; aynı cinsten çiftlerin evlenmesi, aynı cinsten çiftlerin evlat edinmesi ve trans kişilerin kendilerini tanımladıkları cinsiyetleriyle kabul edilmeleri için çıkartılmasına çalışılan mevzuat konusunda ilerleme kaydedilen yerlerde özellikle ortaya çıkan bir bağlamdır. LGBTİ bireylerin eşitliği için ulusal eylem planlarının veya stratejilerinin geliştirilmesi ve yürürlüğe konmasında da ortaya çıkmaktadır.

Bu "bağlantılı bağlam", eşitlik kurumlarının, kendilerine yetki olanağı sağlayan politikalara katkıda bulunmalarını sağlar. Eşitlik kurumları, LGBTİ bireylerin karşılaştığı bazı esas sorunlara cevap niteliği taşıyan politikaların şekillendirilmesine yardımcı olabilirler; söz konusu sorunlar doğrudan kendi yetki alanlarının içinde yer almasa bile. Ulusal eylem planları veya stratejiler, eşitlik kurumlarının LGBTİ eşitliğini desteklemede daha ileriye gidebilmelerine imkan tanıyan daha verimli birer gündem sunabilirler.

Yorgun bağlam

Bu bağlam, LGBTİ bireylerin bazı eşitlik kazanımları elde etmelerinin ardından gelişebilecek bir bağlamdır. LGBTİ sorunlarından ve bu sorunları çevreleyen çatışmalardan bitkin düşen popüler bir tutum ortaya çıkabilmektedir. LGBTİ sorunlarının ancak bazı ilerlemelerin kaydedilmesinden sonra çözümlenebileceğine dair söylentiler yayılabilir. "Niye hâlâ bu kadar ilgiye ihtiyaçları var ki?" tutumu baskınlaşabilir. Kamuoyu, LGBTİ bireylerin yüzleştiği sorunları "şu an yeterince korunuyorlar" açıklamasıyla küçümseyebilir. Bu "yorgun bağlam", kendi yetkilerini etkin şekilde ortaya koymak istedikleri zaman eşitlik kurumları için de spesifik zorluklar ortaya çıkartıyor. Eşitlik kurumları böyle bir bağlam çerçevesinde değişen tutumlara da dikkat etmek zorunda kalıyorlar. İletişim çalışmaları bu tutumları da doğrudan hedef almalı ve bu tutumlarla mücadele etmeli. Kapsamlı çalışmalarının, özellikle de dava takibi çalışmalarının bu davranışın ardındaki asılsızlığı ortaya çıkartması gerekiyor.

Saldırgan bağlam

Bu bağlamda, LGBTİ bireyler nefret suçlarının ve nefret söylemlerinin hedefi durumundadır. Siyasi irade LGBTİ bireylere karşı saldırgan. Dini otoriteler konunun dışında kalmak ister. LGBTİ bireylerin karşılaştığı ayrımcılık ve baskı normal sayılır. Bu da LGBTİ bireyleri görünmez hale getirir, çünkü "açılmaktan" korkabilirler.

Bu "saldırgan bağlam" eşitlik kurumları için ikilemler ortaya çıkartır. Eşitlik kurumları aşağıdaki tercihler arasında seçim yapmak zorunda kalabilirler:

- Onları meydana getiren mevzuat temelinde tüzüklerini takip etmek ve bağlamdan etkilenmeden çalışmalarına devam etmek
- Durumun LGBTİ kişiler için daha da kötü olmasını engellemek için çaba sarf etmek
- "Göze batmadan" çalışmak ve böylece LGBTİ sorunları konusunda ilerleme kaydederken LGBTİ bireylere yönelik misilleme eylemlerinin ortaya çıkmasını engellemek
- LGBTİ kişilerin karşılaştığı saldırganlıkla mücadele etmek için LGBTİ kişilere özellikle odaklanılmasına öncülük etmek, LGBTİ kişilerin haklarını tasdik edip korumak ve genel nüfusta destekçi bir perspektif oluşturmaya çalışmak

2 Az rapor etmeyi ele alacak eylem

LGBTİ kişilerce şikayet edilen ayrımcılık vakaları, çoğu eşitlik kurumlarının istatistiklerinde yüksek sıralarda değil. Az sayıda rapor etme, LGBTİ bireylere karşı sergilenen ayrımcılık vakalarında özellikle yüksek oranda görülüyor.

Yine de bazı durumlarda cinsel yönelim temelli ayrımcılık iddiaları eşitlik kurumlarınca işaret edilen şikayetler arasında en üst sırada yer alanlar arasında. Bu durumlar LGBTİ bireylerin karşılaştığı ayrımcılıkların derecesini gösteriyor ve LGBTİ bireylerce az sayıda rapor etme durumunun değiştirilmesinin olası olduğunun altını çiziyor.

Az sayıda rapor etme eşitlik kurumlarının LGBTİ sorunlarına eğilirken odak eksikliği yaşamasına sebep olabilir. LGBTİ kişilerden gelecek taleplerin azlığı bu meşgul ve az kaynaklı kurumların LGBTİ sorunlarına odaklanmalarına sebep olabilir. Eşitlik kurumlarının az sayıda rapor etme konusunda işbirliği içinde davranmaları ve LGBTİ kişilerce karşılaşılan ayrımcılık vakalarının daha fazla bildirilmesi için stratejiler geliştirmeleri büyük önem taşıyor.

Az sayıda rapor etme sorunu, Equinet'in çalışmalarında sürekli yer alan bir odaktır ve son olarak "Bilinen Bilinmeyen Ele Almak – Eşitlik kurumları ayrımcılığın az sayıda rapor edildiğini iletişim yoluyla nasıl gösterebilirler³"

Güven eksikliği bir engel. LGBTİ bireyler yasal kurumlara az güveniyor olabilirler. Eşitlik kurumunun yasal yapısı tartışma konusu olabilir. Eğer eşitlik kurumu hükümetin bir parçasıysa ve politikacılar LGBTİ bireylere karşı saldırırsa, eşitlik kurumunun faaliyet göstermesi zor olabilir ve güven eksikliği az rapor etmeyi artırabilir.

Eşitlik kurumlarına verilen gücün sınırlı olması engellerin ortaya çıkmasına sebep olabilir. Örneğin; mahkemeye dava taşıma yetkisinin veya yasal bağlayıcılığı olan kararlar verme yetkisinin olmaması gibi.

Az sayıda rapor etmenin nedeni ne olabilir?

Az sayıda rapor etme, eşit muamele mevzuatı hükümlerindeki kısıtlamalardan kaynaklı olabilir. Mevzuatta belirtilen süreçlerde ciddi zaman kısıtları veya gizliliğin korunmasını da içeren engeller bulunabilir.

Eşitlik kurumlarına verilen yetkilerin işe alımla sınırlı olması veya mevcut yetkilerinin LGBTİ bireylerin sorunlarına işaret edecek kapsama sahip olmaması gibi engeller olabilir.

çalışmasında yer almıştır.

Atölyede az sayıda rapor etmeye karşı beş etkin eşitlik kurumu stratejisi tanımlandı:

- A. Az sayıda rapor edışı anlama
- B. Az sayıda rapor edişe karşılık olarak bir strateji geliştirme
- C. Sivil toplum örgütleriyle bağ kurma
- D. Güven kurma
- E. Eşit muamele mevzuatında değişiklik arayışına girme

⁴ <http://www.equineteurope.org/Tackling-the-Known-Unknown-How> adresinden ulaşabilirsiniz

A. Az sayıda rapor edişi anlama

LGBTİ kişilerin ayrımcılık, ayrımcılığın rapor edilmesi ve eşit muamele mevzuatı hakkındaki algısı üzerine yapılacak bir araştırma, iyi bir başlangıç noktası olabilir. Bu araştırma en iyi LGBTİ örgütleriyle işbirliği halinde yapılabilir. Araştırma, eşit muamele mevzuatından faydalanmak isteyen LGBTİ kişilerin karşılaştığı belirli zorlukların daha iyi anlaşılması açısından iyi bir olanak sunar ve bu engellere nasıl karşılık verilebileceğine dair yeni fikirler ortaya çıkarır.

İRLANDA'DAN VE BİRLEŞİK KRALLIK'TAN İYİ UYGULAMA ÖRNEĞİ

İrlanda'daki Eşitlik Otoritesi ve Kuzey İrlanda Eşitlik Komisyonu LGB kişilerin ayrımcılık vakalarında karşılaştıkları belirli engellerin tespit edilmesi ve bu bireylerin adalete erişimini sağlayacak stratejiler belirlenmesi için bir araştırma yürüttü. Bu araştırma 2007'de "Bireylerin Eşitlik Yasası altındaki Haklarına Erişiminin Sağlanması" adıyla yayımlandı. LGB bireyler, LGB örgütlerin temsilcileri, eşitlik kurumu çalışanları ve diğer paydaş örgütlerle yapılan görüşmeler bu çalışmanın çekirdeğini oluşturdu. Çalışma eşitlik kurumlarının ihtiyaçlarını şu şekilde belirledi:

- Eğitimler, toplumsal farkındalık kampanyaları ve kaynak geliştirme yollarıyla homofobiye dikkat çekilmesi.
- Eşit muamele mevzuatında değişiklik arayışına gidilmesi; özellikle de belirli vakalarda şikayet eden kişinin gizliliğinin korunması konusunda.
- LGB bireylerin adalete erişimini desteklemek adına özel girişimlerde bulunulması.

B. Aza sayıda bildirim karşı strateji geliştirme

Az sayıda rapor etme ile ayrımcılık vakalarında adalete erişim sorunu, eşitlik kurumlarının öncelikli ve faydalı çalışma alanı olarak tanımlanabilir. Bu da tabiatı gereği genel olma özelliği taşıyan eylemleri içine alır ve eşit muamele mevzuatınca kapsanan tüm temellere dikkat çeker. Bir dizi eşitlik kurumu, özellikle LGBTİ bireylerce az sayıda rapor ediş sorununa yanıt bulmak adına girişimlere başlamış durumdadır.

BİRLEŞİK KRALLIK'TAN İYİ UYGULAMA ÖRNEĞİ

Kuzey İrlanda Eşitlik Komisyonu (ECNI), LGB kişilerle iletişime yardımcı olması için internet tabanlı bir kaynak geliştirdi. ECNI, LGB bireylerle ve temsilci örgütleriyle çalışarak az sayıda rapor etmeyle ilgili endişelerine yanıtlar aldı ve tavsiye, destek, bilgi ve deneyimlerden faydalanabilecek insanlara ulaşmak adına stratejisini oluşturmak için bilgiler topladı. Bilgi ve iletişim için bir merkez olarak mikro-site *So Me* (www.some-ni.co.uk) oluşturuldu. Bu ayrıca insanların kişiselleştirilmiş ve güvenli bir çevrede kimlikleri gizli olarak bildirimde bulunmaları, deneyimlerini paylaşmaları ve bilgiye, tavsiyeye, desteğe ulaşmaları için yeni bir yol niteliği de taşıyor. *So Me* erişim linki, herkesin kolayca erişebileceği ve çevrimiçi sohbet etkinliğinin mümkün olduğu sosyal medyada bulunuyor.

C. Sivil toplum örgütleriyle bağ kurma

Eşitlik kurumları bağımsızdır ve bağımsız olmaları gerekmektedir. Ancak onların, LGBTİ bireylerin az sayıda bildirimde bulunmalarına dikkat çekerken, LGBTİ örgütleriyle işbirliği yapmaları büyük önem taşımaktadır. Sivil toplum örgütleri LGBTİ bireylere emniyetli ve güvenilir bir alan sunmaktadır ve ayrımcılıkla karşılaşan LGBTİ

bireyler çoğunlukla için ilk başvuru noktalarıdır. Eşitlik kurumları bu amaçla LGBTİ örgütleriyle resmi ve gayri resmi iletişim kurmuşlardır.

Bazı üye ülkelerde sivil toplum örgütleri LGBTİ bireylerin haklarını savunma konusunda iyi kaynaklara sahip ve oldukça yetkindirler. Eşitlik kurumları, dayanışma beyanlarında bulunarak veya halkı çalışmalarından haberdar ederek bu LGBTİ örgütlerinin çalışmalarını faydalı şekilde destekleyebilirler. LGBTİ bireylerin eşit muamele mevzuatı altında açacakları davaları destekleyerek kapasitelerine katkıda bulunabilirler.

ALMANYA'DAN İYİ UYGULAMA ÖRNEĞİ	SIRBİSTAN'DAN İYİ UYGULAMA ÖRNEĞİ
<p>Almanya'da LGBTİ topluluğu ülke çapında ve iyi organize olmuş bir örgüt olan <i>Lesben und Schwulenverband Deutschland</i> tarafından temsil ediliyor. Bu örgüt 1990'da kurulduğundan beri topluluk için etkin şekilde lobicilik yapıyor. Alman eşitlik kurumu, Federal Ayrımcılık Karşıtlığı Ajansı (FADA) federal devlet kurumu olmasından faydalanarak <i>Lesben und Schwulenverband Deutschland</i>'in etkinliklerini yaygın biçimde kamuya aktardı ve bu çalışmalara resmi bir güvenilirlik sunmuş oldu. FADA, FADA ayrımcılığa karşı mücadeleye kişisel bağlılık ödülünü ilk olarak bu örgütün liderine vererek çalışmalarını onurlandırdı. FADA ayrıca Almanya'daki LGBTİ özgürlüğüne adanmış "<i>Festschrift</i>"i destekleyerek (makale derlemesi) <i>Festschrift</i>'in itibarını güçlendirdi.</p>	<p>LGBT haklarını sadece LGBT örgütlerinin temsil ettiği bir bağlamda, bu alan için Sırbistan Eşitliği Koruma Yetkilisi tayin edildi. Bu örgütlerin desteği ve kabulü, LGBT bireylere yönelik ayrımcılıkla mücadelede ortak çabayı geliştirme anlamında önem taşıyordu. Yetkili, LGBT örgütlerince organize edilen etkinliklere katıldı, Eşcinsel Onur Yürüyüşü'nü destekledi ve bu çerçevedeki sorunlar konusunda medyada faal olarak görüldü. Yetkili, kayıtlı aynı cins beraberlikler konusunda LGBT örgütlerince sunulan ilk yasa taslağı modelini destekledi. Somut ayrımcılık vakaları üzerine LGBT örgütleriyle görüşmeler organize edildi. Ortak çabaların bir sonucu da İçişleri Bakanlığı ile olan ilişkinin gelişmesiydi.</p>

Diğer Üye Devletler'de LGBTİ örgütleri kaynak sıkıntısı çekiyorlar ve sistemin dışında bırakılıyorlar. Özellikle trans ve interseks kişiler için çalışan sivil toplum örgütleri ya yeterince kaynağa sahip değiller ya da mevcut değiller. Eşitlik kurumları bu tür LGBTİ örgütlerinin savunuculuk kapasitelerine destek olabilirler. Bu örgütlerin kendi topluluklarıyla oluşturdukları iletişim kanallarının geliştirilmesini ve bu kanalların işe yarar hale getirilmesini sağlayabilirler.

İRLANDA'DAN İYİ UYGULAMA ÖRNEĞİ
<p>İrlanda'daki Eşitlik Yetkilisi trans kişilerin görünürlüğünü, [yasalarca] tanınmasını ve örgütlülüğünü desteklemek için çalıştı. Eşitlik Yetkilisi bir seferinde pratisyen hekimlerin transseksüel sorunları konusundaki bilgilerini artırmak için yapılacak bir girişimi desteklemek için İrlanda Transseksüel Eşitlik Ağı için fon sağladı. İrlanda Transseksüel Eşitlik Ağı ayrıca "Transseksüellik ve Cinsiyet Hoşnutsuzluğu" üzerine bir broşür basıp psikiyatristlere, psikologlara ve okul danışmanlarına dağıtımaları konusunda da desteklendi. Bu girişimler AB PROGRESS fonuyla desteklendi.</p>

D. Güven yaratma

Eşitlik kurumlarının LGBTİ örgütleriyle olan ilişkileri, LGBTİ topluluğunda güven yaratmalarına da yardımcı olacaktır. Eşitlik kurumları bu güvenle diğer girişimleri de daha ileriye taşıyabilirler. LGBTİ bireyleri ele alan bilgiler sunarak veya LGBTİ sorunlarına odaklanıp bu sorunları tartışan konferanslar düzenleyerek özellikle LGBTİ sorunlarına odaklanan girişimler geliştirebilirler. LGBTİ etkinliklerinde yer alıp görünür olabilirler ve LGBTİ sorunlarına destek konusunda kamuya ait bir duruş sağlayabilirler.

AVUSTURYA'DAN İYİ UYGULAMA ÖRNEĞİ

Avusturya Eşit Muamele Ombudsmanı, Avusturya iş piyasasındaki transseksüel bireylerin durumlarıyla ilgili bir araştırmaya karşılık vererek cinsiyet temelinde trans ve interseks bireylerin sorunlarıyla ilgili bir çalışma oluşturdu. Transseksüel ve interseks bireylere yönelik ayrımcılık üzerine bir konferans organize edildi. Avusturya transseksüel örgütleri bu konferansa katıldı. Trans ve interseks bireyleri iletişime geçmeleri konusunda cesaretlendirmek için Eşit Muamele Ombudsmanı tarafından bilgi broşürleri basıldı. Eşit Muamele Ombudsmanı, trans ve interseks sorunlarıyla ilgili olarak Federal Kadın Bakanlığı tarafından düzenlenen sivil toplum örgütleri diyaloguna katıldı. Bu etkinlik ombudsmanın çalışmalarını sunmasına, trans ve interseks örgütleriyle bağ kurmasına yardımcı oldu. Sorunlar hakkındaki kaygıları gözler önüne sermek adına yakın zamandaki başarılı sonuçlanmış bir vakaya dikkat çekildi.

E. Eşit muamele mevzuatında değişiklik arayışına girme

Eşitlik kurumları, eşit muamele yönetmeliğinin kendi hükümlerinden doğan veya yönetmelikte ilgili hükümlerin bulunmamasından kaynaklanan ve LGBTİ bireylerin adalete erişimini sınırlandıran bariyerleri değerlendirebilir. Bu sorunların rapor etmeye engel teşkil ettiği noktalarda eşit muamele mevzuatını değiştirebilir veya iyileştirebilirler.

FİNLANDİYA'DAN İYİ UYGULAMA ÖRNEĞİ

Finlandiya Eşitlik Ombudsmanı, trans ve interseks bireylere özel olarak değinilmesi adına Cinsiyet Eşitliği Kanunu'nda değişiklik yapmak istedi. Meclis trans ve interseks bireylerin açıkça korunmasını sağlamak için hükümetin Cinsiyet Eşitliği Kanunu'nda değişiklik yapılmasını önermesini talep etti ve şu an kanun yeniden şekillendiriliyor.

3 Eşitlik kurumlarınca geliştirilen stratejiler

Bir eşitlik kurumunun stratejik planı, o eşitlik kurumunun görevi doğrultusunda, eşitliği ve LGBTİ bireylere yönelik ayrımcılıkla mücadeleyi destekleme adına başarmayı talep ettiği hususları tespit etmelidir. Eşitlik kurumunun önceliklerini belirleyen, yapılacak girişimleri yapılandıran ve bunların uygulanışı hakkında bilgiler veren hedefler tanımlanabilir. Bazı izleme ve değerlendirme sistemleri güncel ve uygun sonuçlar almak için bu tür bir stratejiye ihtiyaç duymaktadır.

Eşitlik kurumlarının çalışmalarında LGBTİ kişileri hesaba katan stratejilerin bulunmaması, eşitlik kurumlarınca alınacak önlemleri boşlukta bırakıyor. Münferit eylemler takip edilmiyor ve üzerine bir şey eklenemiyor. Bu nedenle yapılan işler etkisizleşebilir. Yapılanlar, ağırlıklı olarak, pro-aktif eylemler yerine tepkisel eylemler olarak kalabilir.

4 Eşitlik kurumlarınca uygulanan taktikler

Atölye esnasında, eşitlik kurumlarınca yapılan bazı girişimler LGBTİ sorunlarına yanıt vermekte etkili olarak tanımlandı. Bunlar şu şekildeydi:**A.** Sosyal çalışmalar (ç.n: *vakanın sosyolojik incelemesi*) dalgalanma etkisi yaratmak

- B.** Ana paydaşların LGBTİ bireylerle ve örgütlerle bağlantı kurmasını sağlamak
- C.** LGBTİ sorunlarıyla ilgili yapılmış araştırmaları kullanmak
- D.** LGBTİ örgütleriyle ortaklıklar kurmak
- E.** Sosyal çalışmaların tavsiyelerini takip etmek
- F.** Çok boyutlu çalışmalarla LGBTİ meselesini anaakımlaştırmak

A. Sosyal çalışmalardan dalga etkisi yaratmak

LGBTİ bireyler için, tüm bireysel çabalardan daha fazla fayda eden bir dalga etkisi yaratmak için, başarılı sosyal çalışmalar kullanılabilir. Ayrımcılığın vuku bulduğu sektör içindeki uygulamada değişiklik yaratmak için genel bir ayrımcılık vakası takip edilebilir. Takibe dair LGBTİ boyutu tanımlanıp, bu boyut izlemeye alınabilir.

YUNANİSTAN'DAN İYİ UYGULAMA ÖRNEĞİ

Yunanistan Ombudsmanı, gece okuluna devam eden trans bir kadından zorbalığa uğradığına ve okul yönetimince erkek gibi giyinmesi için baskı yapıldığına dair şikayet aldı. Yunan Transseksüel Destek Birliği de şikayete müdahalede bulundu.

Yunanistan Ombudsmanı, etkin şekilde müdahalede bulunmak ve Eğitim Bakanlığı'nın konuyla ilgili olarak daha sistematik müdahalesini sağlamak için Yunan Transgender Destek Birliğiyle ve "Eğitimde Homofobi" Örgütüyle ile düzenli olarak iletişim kurdu. Vaka, bu iki sivil toplum örgütüyle devam eden bir işbirliği kurulmasını sağladı.

Yunanistan Ombudsmanı okula tavsiyelerde bulundu. Okulun tavsiyeleri kabul etmesi ve homofobi ile transfobiye dikkat çeken bir taahhüdün garantiye alınması için bir süreç geliştirildi.

Yunanistan Ombudsmanı okullarda translara yönelik olarak sergilenen tüm zorbalık eylemlerinde bu sürecin takip edilmesini önerecek.

B. Ana paydaşların LGBTİ bireylerle ve örgütlerle bağlantı kurmalarını sağlamak

Eşitlik kurumları konularını kullanarak ayrımcılık meselesiyle bağlantısı olan paydaşların LGBTİ bireylerle ve örgütlerle bağlantı kurmasını sağlayabilir. Bu bağ, LGBTİ kişileri temsil eden örgütlerin yetkilerini artıracak kurumsal alanlar yaratabilir.

FRANSA'DAN İYİ UYGULAMA ÖRNEĞİ

Fransa, Ulusal Eğitim Bakanlığı'nın 6 Kasım 1992 kararnamesi itibariyle, okullara müdahale olanağı arayan derneklere yetki tanıyabilir. Bu etiket, okul için, derneğin kamu eğitimine saygı göstereceğinin ve etkinliklerinin kalitesini ispat ettiğinin garantisini verir. Bu müdahaleler okul etkinliklerini veya ilgili pedagojik projeleri tamamlayıcı anlayışla ve mümkün olduğunca okul saatleri içerisinde organize edilmektedir.

Okul müdürleri çoğunlukla LGBT derneklerinin müdahalesini geri çeviriyorlardı ve bu derneklerin yetki talepleri Bakanlık'ça reddediliyordu. Örgütler şu an Haklar Savunucusu olarak bilinen HALDE'yi bu zorlukla ilgili alarma geçirdiler. HALDE'nin müdahalesinin ardından 2009 ve 2010 yıllarında çok sayıda LGBT Derneği yetki kazandı. Söz konusu dernekler şu an devlet okullarına ayrımcılık yasağı ve homofobi ile ilgili sorunlarda müdahale edebiliyorlar; genç erkekler ve kadınlar kendi cinsel yönelimlerini sorgularken onlara destek olabiliyorlar.

C. LGBTİ sorunlarıyla ilgili yapılmış araştırmaları kullanmak

Eşitlik kurumunca veya eşitlik kurumunun yetkilendireceği kurumlarca, LGBTİ bireyleri ilgilendiren sorunlara dair araştırmalar yürütülebilir. Araştırma, eşitlik kurumlarının LGBTİ sorunlarıyla ilgili olarak halihazırda yürüttüğü işler için çerçeve oluşturabilir. Eşitlik kurumunun LGBTİ sorunlarıyla ilgili taahhütlerini, özellikle de LGBTİ bireylere, aktarır. LGBTİ sorunlarıyla ilgili politika yapma sürecinde yetki sahibi bir eşitlik kurumunu mümkün kılar.

MALTA'DAN İYİ UYGULAMA ÖRNEĞİ

Malta Ulusal Eşitliği Destekleme Komisyonu (NCPE), LGBT kişilerin ayrımcılık deneyimleri üzerine bir araştırma yapmak için AB fonlu bir proje kullandı. Bu proje, Malta'da son dönemde eşit muamele yönetmeliğiyle NCPE'ye cinsel yönelimden kaynaklı ayrımcılık vakalarıyla ilgilenme yetkisi verilmesinden önce yürütüldü. "LGBT Ayrımcılık Araştırması Raporu: Nitel Çalışma", yirmi beş LGBT yanıtlayıcının deneyimlediği ayrımcılık vakalarını inceledi. Bu deneyimlerin ev içinde, konaklamada, sağlık hizmeti alımında, eğitimde ve mal ve hizmetlerin tedarikinde yaşandığı bulundu. Bu araştırma örgüt için bir bilgi temeli sağladı; örgüt profiline LGBT topluluğunu dahil etti ve Malta'daki LGBT sorunlarını ön plana çıkarttı.

D. LGBTİ örgütleriyle ortaklıklar kurmak

Eşitlik kurumlarınca gerçekleştirilecek, LGBTİ kişiler için eşitliği destekleyici etkinlikler, LGBTİ örgütleriyle birlikte yapılabilir. Bu işbirliği, LGBTİ verilerinin söz konusu eylemlerin tasarımlarına ve hedeflerine dahil edilmesini sağlayacaktır. LGBTİ bireylerin ve örgütlerinin sahip olduğu bilgiler eşitlik kurumunun çalışmalarının potansiyelini ve etkisini artırır. Eşitlik kurumu ve LGBTİ topluluğu arasında geliştirilecek ilişki, eşitlik kurumunun güvenilirliğini artırır ve eşitlik kurumu ile LGBTİ topluluğu arasında güvene dayalı bağlar kurulmasını sağlar.

BİRLEŞİK KRALLIK'TAN İYİ UYGULAMA ÖRNEĞİ

Britanya Eşitlik ve İnsan Hakları Komisyonu (EHRC), LGBTİ örgütleriyle işbirliği halinde çalışmalar yürüttü. EHRC, İskoçya'da, İskoçya'daki bütün ortaöğretim kurumlarına "FIT" DVD'lerinin ve öğretmen paketlerinin dağıtılması için Stonewall İskoçya ile çalıştı. EHRC, İngiltere'de, cezai adaletin ve topluluk güvenliği birimlerinin vereceği karşılıkların ve diğer nefret suçu mağdurlarına sunulan yardımların iyileştirilmesi adına nefret suçu mağduru olan engelli ve trans bireylerin nasıl yetkilendirilebileceğini bulgulamak için gerçekleştirilen katılımcı bir araştırma projesinde yerel LGBT ve engelli örgütleriyle çalıştı. Bu çalışmanın sonunda "Nefret Suçuyla Mücadele Etmek için Güçlenme" kılavuzu yayınlandı.

E. Sosyal çalışmaların tavsiyelerini takip etmek

Ağırlıklı olarak hukuka yönelik eylemler gerçekleştiren eşitlik kurumları, şikayet edilen ayrımcılık için ortaya konan bireysel çabanın ötesine geçmeyi sağlayacak tavsiyelerde bulunabilirler. Eğer uygulanacaksa, bu eşitlik kurumlarınca verilecek tavsiyelerin ilgili örgütlerce takip edilmesi gerekir. Verilen tavsiyeler ayrıca, hükümetçe takip edilmesi gereken politik bir cevabın verilmesini de gerektirebilir. İzleme stratejileri, LGBTİ sorunlarıyla ilgili ilerleme kaydedilmesi açısından değerli etkinliklerdir.

HOLLANDA'DAN İYİ UYGULAMA ÖRNEĞİ

Hollanda Eşit Muamele Komisyonu, 2010-175 no.lu kararında, Amsterdam Üniversitesi'nin cinsiyete dayalı ayrımcılık yaptığı ve Hollanda Eşit Muamele Kanunu'nu ihlal ettiği kanısına varmıştır. Üniversite transseksüel bir erkeğe yeni erkek ön adıyla hazırlanmış diploma vermeyi reddetmişti. Komisyon fikrini Eğitim Bakanlığı'na ve LGBT hakları alanında faaliyet gösteren sivil toplum örgütlerine ilettiler. Hollanda Eğitim Bakanlığı, verdiği kararla transseksüel kişiler tarafından talep edilmesi halinde, bütün üniversitelerin diplomalarda değişiklik yapması talimatını verdi.

Kanun'da cinsiyet kaydıyla ilgili yapılması planlanan değişiklik şu an meclisin onayını bekliyor. Bu değişiklik yapıldığı zaman eğitim kurumları transseksüel kişilerin talep edeceği isimde ve cinsiyette diploma hazırlama yükümlülüğüne sahip olacaklar. Mevzuat değişikliğiyle ilgili açıklayıcı not, Eşit Muamele Komisyonu'nun kararını referans göstermektedir.

F. Çok boyutlu çalışmalar yolu ile LGBTİ meselesini anaakımlaştırmak

Birçok eşitlik kurumu tarafından yürütülen çalışmalar çok sayıda alanı kapsamaktadır. Eşitlik kurumları bazen kendi girişimleri için kesişen bir yaklaşım uygulayabilirler. Bu yaklaşım LGBTİ sorunlarını çok sayıdaki tartışma konusu arasından öne çıkartabilir ve ileriye taşıyabilir. Bu özellikle LGBTİ perspektifinden oldukça yararlı olabilir. Çünkü, gerçekleştirilen etkinliklerin sadece LGBTİ bireylerle ilgili olduğu noktalarda, ilerleyişe engel belirli hususlar ortaya çıkabilir. Eşitlik kurumları, cinsel kimliklerin ve cinsiyet kimliğinin çeşitliliğini, çalıştıkları diğer alanlar içerisinde LGBTİ sorunlarını ileriye taşıyan bir unsur olarak dikkate alabilirler. Ancak bu çok boyutlu yaklaşımlarda LGBTİ bireylerin sorunlarının görünürlüğüne sağlamak ve özellikle LGBTİ bireylere yönelik girişimler geliştirmek için somut adımlar atmak oldukça yararlıdır.

5 Eşitlik kurumlarının içindeki mücadeleler

Atölye esnasında kurum içi birtakım zorluklar ifade edildi. Eşitlik kurumları tarafından bu zorlukların her birine uygun dahili kurumsal süreçler ile dikkat çekilmesi gerekiyor. Bunlar arasında yer alanlar:

- A. LGBTİ sorunlarını öncelikli hale getirmek
- B. LGBTİ sorunlarına odaklanmayı sürdürmek
- C. LGBTİ topluluğuyla resmi ilişki kurmak
- D. LGBTİ sorunları konusunda kurum içi tutarlılığı sağlamak
- E. Kurumsal kapasiteyi geliştirmek

A. LGBTİ sorunlarını öncelikli hale getirmek

Stratejik planlama süreci, eşitlik kurumunun LGBTİ sorunlarını ele alırken ileriye dönük davranmasını sağlayabilir. Az sayıda rapor etme durumlarında veya LGBTİ bireylere karşı saldırgan tutumlar sergilenen durumlarda bile [bunu başarabilir].

B. LGBTİ sorunlarına odaklanmayı sürdürmek

Eşitlik kurumlarının çok sayıda korunan alanda faaliyet gösterdiği durumlarda, LGBTİ sorunlarına odaklanmanın sürdürülmesi zor olabilir. Değişimin temposu ağır olduğu için zaman içerisinde bu durum daha da güçleşebilir. Stratejik planlama, LGBTİ örgütleriyle bağ kurma ve süreçleri inceleme bu sorunlara odaklanmanın sürdürülmesine yardımcı olacaktır.

C. LGBTİ topluluğuyla resmi ilişki kurmak

Eşitlik kurumları, LGBTİ örgütleriyle kurulan bağa değer verir. Bu bağ onlara, söz konusu örgütlerce geliştirilmiş bilgiye, veriye, deneyime ve iletişim kanallarına erişim imkanı sağlar. Bu erişim eşitlik kurumlarının etkililiği açısından önemlidir. Bazı eşitlik örgütleri LGBTİ örgütleriyle olan ilişkilerini karşılıklı eğitim, güven yaratma ve dayanışma anlayışıyla resmileştirmiş durumdadır.

FRANSA'DAN İYİ UYGULAMA ÖRNEĞİ

Fransa Haklar Savunucusu'nun LGBT Komitesi sivil toplumla uzun süreli ilişki imkanı sağlamaktadır. Bu ağ, sayısı 15'e varan farklı LGBT örgütlerinden meydana gelmektedir ve bu örgütler cinsel yönelim, homofobi ve trans topluluğu ilgili meselelere odaklanmak üzere yılda iki kez toplanmaktadır. Buradaki ana hedef, derneklerin gözlemlerini, gerçekleştirdikleri eylemleri ve karşılaştıkları sorunları paylaşmasıdır. Bu toplantılar ayrıca, Fransa Haklar Savunucusu'nun LGBTİ alanına dahil olduğunun ve kendini adadığının bilinirliğini güçlendirme olanağı da sunmaktadır.

Belirli konularda çalışma grupları oluşturulabilir. [Fransa'da] LGBT örgütleriyle ve ilgili diğer aktörlerle, işyerinde homofobi ile cinsiyet kimliği mefhumuyla ilgili iki çalışma grubu oluşturulmuştur.

Bir sonraki Komite toplantısında, hizmet eğitimcilerinin cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğiyle ilgili şikayetler üzerine yaptığı çalışmaları ve buna ilaveten Haziran 2013'te başlatılan işyerinde homofobinin önlenmesi kampanyasını sunulacak.

D. LGBTİ sorunları konusunda kurum içi tutarlılığı sağlamak

Kurumun farklı işlevlere sahip farklı bölümleri LGBTİ sorunları veya söz konusu sorunlara olan yaklaşım konusunda farklı pozisyonlar alabilirler.

Yetkili kurumlar arasındaki uyum eksikliği olasılığı da, eşitlik ve ayrımcılık yasağının da ötesinde önem taşımaktadır. Farklı yetkiler arasında gerilimler ortaya çıkabilir. Daha önceden var olan kurumların birleştiği durumlarda farklı mevzuatlara dayalı farklı gelenekler olabilir.

Eşitlik kurumu içinde paylaşılan değerlerin temelinde sürdürülecek etkinlikler ve liderlik, uyuma yardımcı olabilir. Stratejik planlama bu paylaşılan değerlere temel teşkil edebilir ve bunu LGBTİ sorunlarına yönelik pratik ve uyumlu karşılıklara dönüştürebilir. Eşitlik kurumu içerisindeki liderlik ise tüm olası uyumsuzlukların çözülmesi ve uyumun oluşturulması açısından önem taşır. Eşitlik kurumu içerisindeki kurum içi yapılar da uyumu mümkün kılabilir.

BELÇİKA'DAN İYİ UYGULAMA ÖRNEĞİ

Belçika Eşit Fırsatlar ve İrkçilik Karşıtlığı Merkezi (CEOOR) LGB çalışma grubu, Merkez içerisinde bir şekilde LGB sorunlarıyla uğraşan çeşitli hizmet birimlerinden çalışanları bir araya getirdi. Grup içerisinde taleplerle ilgilenen bir kişi, cinsel yönelimle ilgili vaka dosyalarından sorumlu bir kişi ve homofobi üzerine eğitim veren eğitmenler tarafından Merkez'in bir eşitlik kurumu olarak sürdürdüğü çalışmaların farklı yönleri sunuldu. Gruptaki diğer üyeler iletişim ağı oluşturmaya, araştırmalara, tanıtım çalışmalarına ve politikayla ilgili çalışmalara odaklandı.

Grubun ana varlığı, grubu oluşturan kompozisyondu. Bu [kompozisyon]; grubun taleplerde veya vaka dosyalarında ortaya çıkan sorunları ve resmi bir tavsiye taslağı oluşturmada, işbirliği sağlamada veya bir proje kampanyası başlatmada vb. gerçekleştirilecek etkinlikleri çabucak belirlemesini sağladı. Grup, yıllık plan oluşturmaktadır ve planın takibi için yaklaşık ayda bir düzenli toplanmaktadır.

E. Kurum kapasitesini geliştirmek

Çalışanlara verilecek eğitimler eşitlik kurumlarının LGBTİ bireylerle, LGBTİ örgütleriyle ve LGBTİ sorunlarıyla kuracakları ilişki için uygun ve etkili tutumu, güveni ve beceriyi geliştirmesine yardımcı olabilir.

BELÇİKA'DAN İYİ UYGULAMA ÖRNEĞİ

Danimarka İnsan Hakları Enstitüsü'nün yetkileri, yakın zamanda cinsiyeti ve bu kavramın kapsadığı cinsiyet kimliğini kapsayacak şekilde genişletildi. Çalışanların, karmaşıklığından ve kendine özgü doğasından ötürü, trans bireylerin vakalarında zorluklar yaşadığı açığa çıktı. Danimarka İnsan Hakları Enstitüsü, LGB Danimarka ile birlikte bir mutabakat anlaşması oluşturdu. LGBT Danimarka'nın, hukuk geçmişine sahip yetkin trans kişilerce trans bireylere danışmanlık hizmeti sunan bir birimi var. LGBT Danimarka şu an, şikayetçinin de kabul etmesi halinde ve Danimarka İnsan Hakları

Enstitüsü'ne sonuçlar hakkında geri bildirim yapılması koşuluyla, vakaları bu mutabakat altında ele alıyor. Bu, geçici bir düzenleme ve Danimarka İnsan Hakları Enstitüsü şu an kendi çalışanlarına eğitimler vermek, rehberlik sunmak ve çalışanlarının LGBT Danimarka tarafından yürütülen işleri izleyecek duruma gelmesini sağlamak için LGBT Danimarka ile iletişim halinde.

6 LGBTİ kişiler arasındaki çeşitlilik

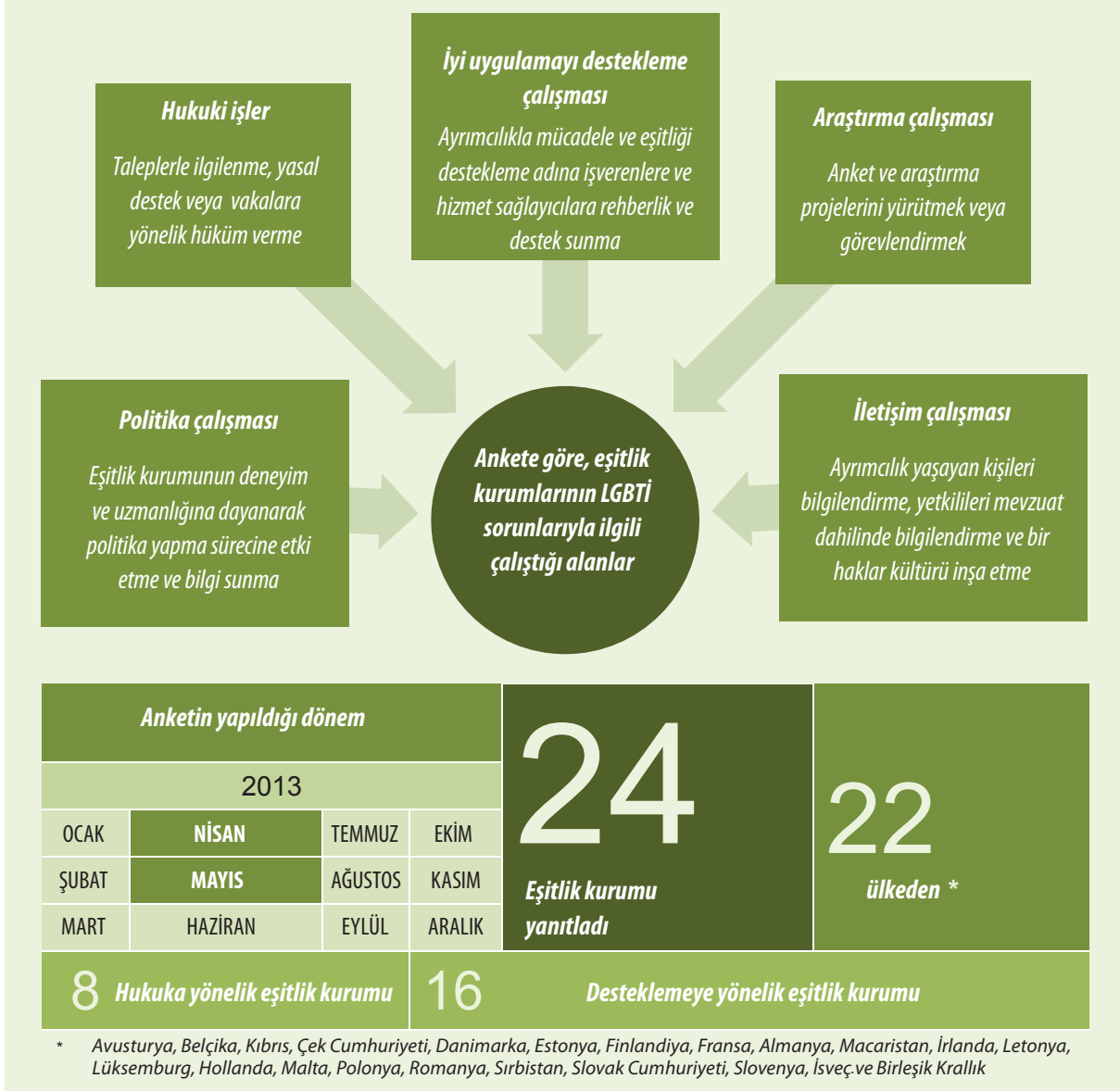
LGBTİ kişiler homojen bir grup teşkil etmiyorlar. Bu çeşitlilik, kimliği ve konumu kapsıyor. Eşitlik kurumları az sayıda rapor etmeye ve LGBTİ bireylerce yaşanan ayrımcılıklara karşılık verirken, LGBTİ kişiler için eşitliği desteklerken bunu göz önünde bulundurmamak zorundalar.

Atölyede bu çeşitliliğin birtakım anahtar unsurları tanımlandı:

CİNSİYET	TRANS KİŞİLER	İNTERSEKS KİŞİLER
Lezbiyen ve biseksüel kadınlar ile gey ve biseksüel erkeklerin farklı deneyimlerini ve durumlarını anlamaya ve yanıtlamaya odaklanması gerek.	Trans bireylerin, trans kişiler olarak özel durumlarını ve özel ayrımcılık deneyimlerini anlamaya ve yanıtlamaya odaklanması gerek.	İnterseks bireylerin interseks kişiler olarak özel durumlarını ve özel ayrımcılık deneyimlerini anlamaya ve yanıtlamaya odaklanması gerek.
ÇOKLU AYRIMCILIK YAŞAYAN LGBTİ BİREYLER		LGBTİ TOPLUMUNUN KİYISINDAKİ KİŞİLER
LGBTİ kişilerin yaş, cinsiyet, ırksal veya etnik köken, din veya inanç ve/veya engellilik gibi kimliklerine ek dezavantaj teşkil eden diğer boyutlardan dolayı yüzleştikleri çoklu ayrımcılık durumlarına dikkat çekilmesi gerek.		LGBTİ topluluğu içinde, halihazırda desteğe erişmelerinin önünde belirli engeller bulunan bireylere dikkat çekilmesi gerek.

Bölüm 3

Araştırma: eşitlik kurumlarının LGBTİ sorunları üzerine çalışmaları



Anket sonuçlarının, vaka incelemelerine dair sayısal göstergelerin sunulduğu noktalarda dahi, nicelikselden çok niteliksel bir resim çizdiğini belirtmek gerek. Anket sonuçları aşağıdaki maddeler açısından analiz edilmiştir:

1	Eşitlik kurumlarının faaliyet amaçları	2	Politika çalışması
3	Yasal çalışma	4	Destekleyici çalışma
5	Araştırma çalışması	6	İletişim çalışması
7	Güçlendiren faktörler, engelleyen unsurlar ve karşılaşılabilecek zorluklar		

1 Eşitlik kurumlarının çalışmalarının amaçları

Ankete yanıt veren eşitlik kurumlarının çoğu LGBTİ bireylerle yaptıkları çalışmalar için özel birer amaç belirlememiş durumda. Eşitlik kurumlarının çoğu, mevzuat altında kendilerine tanınmış işlevleri ve güçleri, çalıştıkları temeller neler olursa olsun, onlar için etkili [ortak] amaçlar olarak belirtiyorlar.

Eşitlik kurumları bazı durumlarda, LGBTİ kişilerin sorunlarının, diğer bütün temellerdeki sorunlarla eşitlik taşıdığından emin olma amaçları olduğunu bildiriyorlar. Bu da LGBTİ bireylerin kendi işlevlerini ve güçlerini ortaya koyarlarken eşitliğin çok alanlı çerçevesinde görünürlük sahibi olmalarını sağlamak gerektiğine dair değerli bir kaygının dile getirilmiş olduğu anlamına geliyor.

Bazı eşitlik kurumları LGBTİ bireylerle yaptıkları çalışmalar için daha spesifik hedefler belirlemiş durumdadır. Bu eşitlik kurumları LGBTİ kişiler arasında hakların ve bu haklar kullanılırken karşılaşılan engellerin bilinirliğinin artırılmasının gerekliliğine vurgu yapıyorlar. LGBTİ bireylere yönelik olumlu tutumu artırmaya ve bazı durumlarda sergilenen sistematik ayrımcılığa dikkat çekmeye yönelik bir odak da mevcut. Bir vakada, LGBTİ bireylerle güven ilişkisi kurmaya yapılan vurgu söz konusu.

Bazı durumlarda eşitlik kurumunun son kurumsal durumu veya eşitlik kurumunun LGBTİ bireylerle ilgili son dönemdeki yetkileri de belirlenen amaçlara etki ediyor. Kurumlarca bildirildiği üzere bu gibi durumlarda öncelik eşitlik kurumunun kendisinin ve/veya LGBTİ bireylerle ilgili yeni yetkilerin bilinirliğini artırmak oluyor. Bilinirliğin güvenceye alınması etkinliği, bazı eşitlik kurumlarınca erişilebilirliğin güvenceye alınması ile faydalı biçimde eşleştiriliyor. Bir vakada, eşitlik kurumunun yeni yetkilerince kapsanan yeni gruplarla ilgili olarak kendi içerisinde kapasite geliştirmeye odaklanması söz konusu.

Bir eşitlik kurumunca bildirilen amacın, kendi kuruluş tüzüğünde yer alıyor olması oldukça ilginç. Bu amaç şu şekilde ifade edilmiş: "Komisyon; (a) bireylerin potansiyellerine ulaşma becerilerinin önyargı veya ayrımcılıkla sınırlandırılmadığı, (b) her bir bireyin insan haklarına saygı gösterildiği ve insan haklarının korunduğu, (c) her bir bireyin saygın ve değerli olduğu, (d) her bir bireyin topluma eşit katılım hakkına sahip olduğu, (e) toplumsal kesimler arasında, çeşitliliğe dair anlayışa ve değer vermeye dayalı karşılıklı saygının ve eşitlik ile insan hakları için saygının paylaşıldığı bir toplumun gelişiminin teşvik edilmesi ve desteklenmesi amacıyla işlevlerini bu Bölüm altında yerine getirecektir."

Bu amaç, kurumun kapsadığı bütün temelleri ve alanları içine almaktadır.

2 Politika çalışması

Eşitlik kurumları LGBTİ bireylerin eşitliği konusunda önemli ve yetkili birer ses olabilirler. Eşitlik kurumları, Üye Ülkeler düzeyinde daha geniş ve değerli bir politika çalışmaları spektrumuna bağlı olduklarını belirtmektedirler.

Politika konuları

Eşitlik kurumlarınca bildirilen politika konuları şu çalışmaları kapsamaktadır:

- LGBTİ kişilerin, trans ve interseks bireylerin eşit muamele mevzuatında özellikle belirtildiği bir kanunla, ayrımcılıktan tamamiyle korunmaları – altı eşitlik kurumunca dile getirildi.
- Aynı cinsten çiftlerin resmi evliliğe erişimlerinin güvenceye alınması ve aynı cins eşler ile evli çiftler arasındaki eşitliğin güvenceye alınması esas politika niteliği taşıyor – dokuz eşitlik kurumunca dile getirildi.
- Okullardaki homofobik zorbalığa karşılık verilmesi – dokuz eşitlik kurumunca dile getirildi.
- Kan bağıışı yapmaya erişimin sağlanması – dokuz eşitlik kurumunca dile getirildi.

Eşitlik kurumlarının özellikle trans kişilerle ilgili olarak dile getirdiği politika çalışmaları aşağıdaki çalışmaları kapsıyor:

- Trans bireylerce talep edilen sağlık hizmetlerine erişimin güvence altına alınması – iki eşitlik kurumunca dile getirildi.
- Trans bireylerin kendilerini tanımladıkları cinsiyetle yasal olarak tanınmalarının ve kişisel bilgilerinde değişiklik yapma haklarının güvence altına alınması – beş eşitlik kurumunca dile getirildi.
- Cinsiyet değiştirme ameliyatından önce [istenen] kısırlaştırma koşullarının ortadan kaldırılmasının yollarını arama – iki eşitlik kurumunca dile getirildi.
- Trans kişiler açısından ayrımcı olan yasal hükümlerin değerlendirilmesinin yollarını arama – bir eşitlik kurumunca dile getirildi.

Özellikle interseks bireylerle ilgili olarak eşitlik kurumlarınca dikkat çekilen politika konuları aşağıdaki politika çalışmasını kapsıyordu:

- İnterseks çocuklar için erken yaşta ve çocuğun fikri katılımı olmadan yapılan cerrahi müdahaleler hakkındaki endişelerin dile getirilmesi – bir eşitlik kurumunca dile getirildi

Ulusal stratejiler

Üye Ülke seviyesindeki ulusal strateji, eşitlik kurumlarınca yürütülen politika çalışmaları için değerli bir odak ve çerçeve sunar. Bu tür bir strateji ayrıca, eşitlik kurumlarının kendi güçlerini ve işlevlerini tam kapsamıyla ortaya koyabilecekleri destekleyici ve güçlendirici bir ortam da sağlar. Bir eşitlik kurumu, bu stratejilerin trans sorunlarına yönelik yaklaşımlarını etkilediğini belirtti.

Beş eşitlik kurumu, LGBTİ bireylerin durumlarının Üye Ülkeler seviyesinde iyileştirilmesi için bazı ulusal strateji formları sundu. İki eşitlik kurumu bu tür bir stratejinin hazırlanmakta olduğunu belirtti. Bir eşitlik kurumu, LGBTİ sorunlarıyla ilgili yeni bir hükümet komitesinin kurulmasıyla beraber söz konusu stratejinin geliştirileceğini bildirdi.

İki eşitlik kurumu, ulusal ayrımcılık mücadele stratejilerinde LGBTİ kişilere özel odak sağlandığını belirtti. Bir eşitlik kurumu ulusal cinsiyet kimliği stratejisinde trans ve interseks bireylere özel odak sağlandığını belirtti.

Dört eşitlik kurumu, söz konusu ulusal stratejilerin oluşturulması için yürüttükleri politika destek çalışmalarından bahsetti.

3 Yasal çalışma

Yetki

Eşitlik kurumlarının çoğu, AB eşit muamele Direktifleri'nin hükümlerinin de ötesine geçen yasal çalışmalar için yetkilendirilmiş olduklarını bildirdi. Yirmi bir eşitlik kurumu, yetkilerinin hem işe alma, hem mal ve hizmet sunumu alanlarını kapsadığını belirtti. Üç eşitlik kurumu ise mallar ve hizmetlerle ilgili herhangi bir yetkilendirmeye sahip değil.

Altı eşitlik kurumu yetkileri kapsamında trans bireylerin [sorunlarının] özellikle belirtildiğini ifade etti. Bu, değerli bir gerçeklik olarak görülüyor. Trans bireyler "cinsiyet değiştirme" veya "cinsiyet kimliği veya ifadesi" veya "transseksüel" ifadeleriyle ilişkili olarak ifade ediliyor. Hiçbir eşitlik kurumu direktiflerinde interseks bireylerin belirtildiğini ifade etmedi. Dört eşitlik kurumu direktiflerinde "açık alanlar" olduğunu belirtti.

Eşitlik kurumlarının, trans kişilerin sorunlarını kendi eşit muamele mevzuatlarının cinsiyet alanı altında ifade ettikleri not edilmeli. Bazı eşitlik kurumlarının interseks bireylerin sorunlarını cinsiyet kimliği ve engellilik alanları altında tanımladıkları da akıldan çıkartılmamalı. Ancak bu hususların, trans ve interseks kişilerin maruz kaldıkları ayrımcılıkların eşit muamele mevzuatı aracılığıyla ele alınmalarının sağlanması arayışında yeterli olmadığı da vurgulanmıştır.

İki eşitlik kurumu cinsel yönelim alanında hiçbir yetkiye sahip değildi ve cinsiyet alanında sadece trans ve interseks bireylere değiniyordu. Bir başka eşitlik kurumuysa cinsiyet alanında hiçbir yetkiye sahip değildi ve bu nedenle sadece gey, lezbiyen ve biseksüel bireylere odaklanmıştı.

Yaklaşım

Eşitlik kurumlarının çoğu kapsamlı dava açma stratejilerine sahip olduklarını belirttilerse de hiçbir eşitlik kurumu LGBTİ bireylere özel bir dava açma stratejisinden bahsetmedi. Bu etkinlik, tüm alanlardaki ve vakalardaki vaka seçimi kriterlerinin genel doğası üzerinden gerçekleştiriliyordu. Bir vakada, genel kriterler, geniş genel kriterlerin ötesine geçerek eşitlik kurumlarının yasal çalışmalarında değinmek istedikleri özel durumları tanımlıyordu ve eşitlik kurumu bunlar arasında LGBTİ bireylerle ilgili olanları tanımlamayı başarmıştı. Bir başka vakada ise sistematik ayrımcılığın hedeflenilmesinin özellikle altı çizilmişti.

Ölçek

Eşitlik kurumlarının çoğu LGBTİ kişilerle ilgili yasal çalışmalarının diğer alanlarda yürüttükleri çalışmalara oranla sayısal anlamda daha az olduğunu belirtti. Belirtilen şikayetlerin sayıca az olması, doğrudan, LGBTİ bireylerin eşitlik kurumlarına taşıdıkları taleplerin azlığını yansıtıyor.

Eşitlik kurumlarının LGBTİ bireylerden aldıklarını ifade ettikleri şikayetlerin yüzdesi, eşitlik kurumlarının üstlendikleri vakaların toplamının %0'ı ila %3'ü arasında değişiyor. Rapor edilen vakaların %1,1 ila %2,8'i eşitlik kurumlarınca ele alınıyor. Lezbiyen, gey, biseksüel kişileri kapsayan şikayetler trans kişilerce rapor edilen vakaları küçük bir oranla geçerken, interseks bireyleri kapsayan hiçbir vaka rapor edilmemiş durumda.

Bu durumun beş istisnası vardı:

- Bir eşitlik kurumu, LGBTİ bireylerin şikayetçi gruplar arasında en faal ve ilerlemeci grup olduğunu ve 2012'deki dilekçelerin %15'inin bu bireylerden geldiğini belirtti.

- Bir başka eşitlik kurumu 2012'de ele aldıkları taleplerin %10,68'inin LGBTİ bireylerle ilgili olduğunu, bu 234 talebin 51'inin trans kişileri içerdiğini ve birisinin interseks kişilerle ilgili olduğunu belirtti.
- Üçüncü bir eşitlik kurumu 2012'de aldıkları şikayetlerin %7,4'ünün LGBTİ bireylerle ilgili olduğunu belirtti. Ancak bu ortamda aldıkları şikayetlerin tümünün eşit muamele mevzuatının kapsamı dışında olduğunu ifade etti.
- Dördüncü bir eşitlik kurumu 2012'de destekledikleri taleplerin %5,7'sinin ve aldıkları şikayetlerin %6,7'sinin LGB kişilerle ilgili olduğunu belirtti.
- Cinsiyetle ilgili sınırlı yetkiye sahip olan beşinci bir eşitlik kurumu, hukuki birimlerince 2011'de ele alınan şikayetlerin ve bilgi taleplerinin %10'unun transseksüellikle ilgili olduğunu belirtti. Bu konuda her yıl artış yaşadıklarını ve 2005'te 3 olan şikayet sayısının 2011'de 29'a çıktığını açıkladı.

Sorunlar

FRA anketi ile eşitlik kurumlarının hukuki çalışmalar kapsamında belirttikleri sorunlar arasında güçlü bir uyum var.

LGB kişilerin işyerleriyle ilgili bildirdiği vakalarla ilgili yasal çalışmalar, çoğunlukla; işyerinde tacize, çalışma şartlarına, koşullarına (resmi beraberlik yaşayan bireylerin işyeri avantajlarından faydalanması konusu dahil) ve işe son verilmelere odaklanıyor.

Trans kişiler için ağırlıklı olarak; işe uyum sağlama, işe girme, taciz ve doğru isimleriyle referans mektubu alma da dahil olmak üzere, spesifik konularda sorunlar ortaya çıkıyor. Bildirilen işlerde interseks bireyler neredeyse hiç yoklar.

LGB bireylerin mal ve hizmet alımıyla ilgili rapor ettiği vakaların önemli bir bölümü konuta erişimi (hem kiralama hem satın alma), sağlık hizmetine erişimi, sosyal güvence ve doğum iznine erişimi, etkinlikler için mekan kiralamayı, kan bağışçısı olarak kabul görmemeyi ve oteller, kulüpler ve barlara erişimi kapsıyor. Sadece evli çiftlere uygulanan indirimler, resmi beraberlik yaşayan çiftlere uygulanan vergi işlemleri, emeklilik hakları ve kamuya açık alanlarda taciz de belirtilen sorunlar arasında yer alıyor.

Trans bireylerle ilgili yasal çalışmalarda ortaya çıkan spesifik sorunlar uygun sağlık hizmetine erişimi, cinsiyet kimliğiyle ilgili kişisel bilgilerin değiştirilmesini, doğum tedavisine erişimi, cinsiyete özel tesislere erişimi, sosyal güvenceyi ve sigorta şirketlerinin belirli durumlarda verdikleri tazminatlara ve sigortaya erişimi kapsıyor. Rapor edilen işlerde interseks bireyler neredeyse hiç yoklar.

Başarı oranları

LGBTİ bireyleri kapsayan vakaların başarı oranlarıyla ilgili çok sınırlı bilgi mevcuttu. Bunun sebebi veri eksikliği gibi görünüyor. İlgili verilerin olduğu yerlerde ise, eşitlik kurumlarının haberdar olduğu veya desteklediği vakalarda başarı oranlarının düşük olduğu görülüyor.

Eşitlik kurumlarınca başarı oranlarının da belirtildiği vakalarda; değerlendirilen on üç vakanın dördünde, değerlendirilen üç vakanın hiçbirisinde, değerlendirilen on vakanın üçünde ve değerlendirilen sekiz vakanın birinde ayrımcılık söz konusuydu. Bir örnekte, işe alımla ilgili olarak LGBTİ bireyleri kapsayan vakalardaki başarı oranı 2012'de %3,3 iken davaların %41'i sonuçlandırılmıştı.

Bir eşitlik kurumu ise tam tersine LGB vakalarında %60 başarı rapor ederken bir başka kurum ele aldığı altı davada %100 başarı rapor etti. Bir diğer kurum ise ele aldığı üç vakanın ikisinde ve ele alınan başka beş davanın üçünde başarılı olduğunu belirtti..

Çoklu ayrımcılık

Sadece dört eşitlik kurumu hukuki çalışmalarında detaylı şekilde çoklu ayrımcılık rapor etti. Bunun sebebi, eşitlik kurumlarınca toplanan verilerin azlığı gibi görünüyor. Bu eşitlik kurumları LGBTİ şikayetleriyle ilgili olarak aşağıdaki kesişmelerle karşılaştıklarını belirtti:

- Cinsiyet, yaş, din veya siyasi düşünce temellerinde kesişim
- Cinsiyet temelinde kesişim
- Cinsiyet, etnik köken ve engellilik temellerinde kesişim
- Ulusal köken, din, fiziksel özellikler, sağlık durumu ve yaş temellerinde kesişim

Üç başka eşitlik kurumu da yaş, ulusal azınlığa aidiyet, ırk, cinsiyet, engellilik, sağlık statüsü ve ebeveynlik durumu temellerinin kesiştiği çoklu ayrımcılıklar ile ilgili bilgiler sundu.

Engeller

Eşitlik kurumları, hukuki işlemleri yürütmekle ilgili aşağıdakiler de dahil bazı zorluklardan bahsettiler:

- Kamu tüzel kişilerine duyulan güven eksikliği
- LGBTİ kişilerce az sayıda ayrımcılık vakasının rapor edilmesi
- LGBTİ bireylerin [kendi] haklarına dair bilgi eksikliği
- Siyasi taahhüt eksikliği ve toplum genelinin direnci
- Eşitlik kurumlarının yetki kapsamlarının, LGBTİ kişiler tarafından kendilerine getirilen meseleleri ele almalarını sınırlandırması
- Eşitlik kurumlarına tanınan yetkilerin sınırları
- Eşit muamele mevzuatı hükümlerindeki boşluklar
- Trans bireylerle ilgili zemine dair tanımlardaki sınırlar; örneğin henüz cinsiyet geçişi yapmamış olanların kapsam dışında tutulması
- Yetersiz kaynaklardan dolayı yarım kalan vakalar
- Ayrımcılıkla mücadele mevzuatının yargı kurumlarınca tam olarak bilinmemesi

Bazı eşitlik kurumları, konuyu daha spesifik bir seviyede ele alıp yükü hafifletmek adına, özellikle az sayıda tanığın bulunduğu taciz durumlarında yeterli bilgi toplanması konusunda yaşadıkları zorlukları dile getirdiler. Diğer kurumlar, bazı kişilerin ayrımcılığı bildirme konusunda ilk etapta çekinceleri olabildiği için, kısa zaman sınırlarını bir sorun olarak tanımladılar. Bazı eşitlik kurumları, mevzuatlarındaki spesifik muafiyetlerden, özellikle de örgütlerin dini inanışlarının korunmasıyla ilgili muafiyetlerden ötürü ortaya çıkan engellerden bahsettiler.

4 Destekleyici çalışma

Destekleyici çalışma; kurumlar içerisinde eşitliği destekleyen, çeşitliliği temin eden ve ayrımcılıkla mücadele eden iyi uygulamaları canlandırmak ve güçlendirmek için eşitlik kurumlarının yürüttüğü çalışmaları kapsamaktadır. Açıkçası, ağırlıklı olarak hukuk alanında faaliyet gösteren eşitlik kurumları ile ağırlıklı olarak tanıtım amaçlı faaliyet gösteren eşitlik kurumları, bu çalışmayı farklı şekillerde yürütmektedir. Bu destekleyici çalışmalar, ayrımcılığı engelleme potansiyeli göz önünde bulundurulduğunda, az rapor etmenin üst seviyelerde yaşandığı bağlamlarda özellikle önem taşımaktadır.

Bazı eşitlik kurumları bu alandaki faaliyetlerini sınırlandırmış durumdadır. Dokuz eşitlik kurumu hiçbir faaliyette bulunmadıklarını belirtti. Bazı durumlarda bu, kısmen bu eşitlik kurumlarına verilen kaynakların sınırlı olmasıyla ilgili bir sorun. Yine de eşitlik kurumunun kurum kültürünün ve kendisi için belirlediği hedeflerin bir sonucu da olabilir.

Amaçlar

Bazı eşitlik kurumları destekleme faaliyetleri için amaçlarını belirlemiş durumda. Bazıları kendi kısıtlı kaynaklarıyla en etkin odağı tasarlayıp oldukça spesifik çalışmalar yürütmüş durumda. Özel hedefler iyi uygulama bilgilerinin çalışanlar arasında dağıtılmasını, işverenlerin ve hizmet sağlayıcıların politikalarında ve uygulamalarındaki eşitlik odağının anaakılaşmasının sağlanmasını, LGBTİ örgütlerinin kapasitelerinin ve konularının desteklenmesini ve yargı mercilerinin kapasitelerinin desteklenmesini de kapsıyor.

Yaklaşım

Eşitlik kurumları, LGBTİ sorunlarını ele alırken, daha genel kapsama sahip destekleyici girişimlerde bulunma eğiliminde olduklarını belirttiler. Bununla birlikte, LGBTİ kişilere işaret eden özel eylemlerin sayısı ile çeşitliliği ve destekleme faaliyetleri esnasında eşitlik kurumlarınca rapor edilen vakalar dikkate değer veriler.

Bu destekleyici etkinliklerin çok azı trans kişilere özellikle odaklanıyor. Özellikle interseks bireylere odaklanan hiçbir etkinlik rapor edilmedi.

Bu çalışmada ağırlık taşıyan hedef grupları devlet memurlarını, işverenleri, sendikaları, özel sektördeki hizmet sağlayıcıları, okulları, yargı mercilerini ve polisleri kapsıyordu.

Eşitlik kurumlarının çoğu bu etkinliklerin geliştirilmesi ve uygulanması esnasında LGBTİ örgütlerle doğrudan bağlantı kuruyor. Bir eşitlik kurumu, sivil toplum örgütü tabanlı bir yürütme kurulunun bileşeni olarak destekleme faaliyetlerini sürdürdüğünü belirtti. Bazı eşitlik kurumları bu etkinlikleri işveren birlikleri ve sendikalarla birlikte veya onların aracılığıyla gerçekleştirdi.

AB fonu da bazı vakalarda önemli katkılar sağladı.

Etkinlikler

Bu alanda çeşitli tipte etkinlikler rapor edildi:

- Eğitim hazırlıkları, verilmesi ve eğitim araçlarının temini ağırlıklı faaliyetler.
- Rehber materyallerin hazırlanması ve dağıtımı ziyadesiyle kapsamlı oluyor. Bu etkinliğe dahil olanlar: işyerinde homofobiyi ele alan kılavuzlar, işverenler için öz değerlendirme formları, işyeri görüşmeleri, kapsamlı işe alım stratejileri, sendikacıların bu meseleleri işyerine taşırlarken desteklenmeleri, okullarda

homofobiyle mücadele, homofobinin ve cinsel yönelime dayalı ayrımcılığın yasal analizi ve nefret suçlarına karşılık verilmesi.

Bir eşitlik kurumu, eğitimde homofobi, güvenli kan bağışi ve spor şartı gibi konularda başka kurumlarca geliştirilmiş kılavuz malzemelerinin geliştirilmesine katkıda bulundu.

- Etkin birer sunum yolu olarak seminerler organize ediyor.
- İyi uygulamanın desteklenmesi amacıyla içtihat hukuku basıldı ve dağıtıldı.
- LGBTİ kişiler hakkında veri toplanabilmesi için izleme etkinlikleri geliştirildi.
- Değişim için belirli hizmet sağlayıcıları ile müzakerelerde bulunuldu ve sonrasında [bunlar] takip edildi.
- Üye Devletler'deki Çeşitlilik Şartı çalışması desteklendi ve çalışmaya dahil olundu.
- Polis ile, homofobi ve ayrımcılıkla mücadele mevzuatı üzerine atölyeleri de kapsayan bir işbirliği sözleşmesi tasarlandı.
- Trans bireylerin ihtiyaçlarının daha iyi karşılanması adına kurulacak iletişim ağları için (pratisyen hekimler, avukatlar ve psikologlardan oluşan) sivil topluma devlet yardımı oluşturuldu.

Engeller

Aşağıdakiler, destekleyici çalışmaların önündeki bazı engellerdir:

- İşverenlerin ve hizmet sağlayıcıların LGBTİ sorunlarına dikkat çekmede direnç göstermeleri. Bazı vakalarda bu direnç saldırganlık olarak tanımlanırken diğerlerinde örgüt inançlarına önyargı ve bunları steryotipleştirme ve diğerlerinde örgüt içerisinde eşitlik kültürü eksikliği olarak görüldü.
- İşveren birlikleri ve sendikaların LGBTİ örgütleriyle bağlarının güçsüz olmasından dolayı bu çalışmada sınırlayıcı unsurlar ortaya çıktı
- Eşitlik kurumlarının kapasiteleri, özellikle de yeni eşitlik kurumlarının veya bu alanda yeni direktife sahip eşitlik kurumlarının
- Eşitlik kurumunun erişebileceği kaynakların azlığı
- Eşitlik kurumunun direktifinin darlığı

5 Araştırma çalışması

Hedefler

Eşitlik kurumları, LGBTİ bireylerin durumlarının aydınlatılması ve bu konudaki bilgilerin artırılması için araştırmalar yürüttüklerini belirttiler. Bazı vakalarda bu, kamu politikasına doğrudan etki edilmesi ve kamu politikasının bilgilendirilmesini hedefliyor. Eşitlik kurumları, LGBTİ sorunlarıyla ilgili çalışmalarını şekillendirmek ve bilgilerini artırmak için bu araştırmaları kullanıyor. Bu çalışma özellikle bu sorunlarla ilgili çalışmalara başladıklarında önem kazanıyor.

Yaklaşım

Eşitlik kurumları genel araştırma çalışmalarına LGBTİ bireyleri kattıklarını belirttiler. Ayrıca, özellikle LGBTİ bireylere odaklanan araştırma çalışmaları olduğunu da belirttiler.

Etkinlikler

Eşitlik kurumları; LGBTİ kişilere yönelik tutumların ve toplum genelinin konu ettiği meselelerin tanımlanması, takip edilmesi ve değerlendirilmesi için anketleri kullandılar. İki vakada bu eylemler yıllık anketlerle gerçekleştirildi. Ayrıca, işverenlerin korudukları perspektiflerin ve sorunların halledilmesi için yapılan etkinliklerin değerlendirilmesi için de anketler kullanıldı. Anket, trans kişilerin hayatın çeşitli alanında karşılaştıkları sorunları belirlemek için trans bireyleri hedefledi.

Eşitlik kurumlarınca belirtilen araştırma çalışmaları, aşağıdakiler de dahil olmak üzere çeşitli konulara odaklanıyor:

- Okullarda ve yükseköğretim kurumlarında homofobi ve ayrımcılık
- İşyerinde LGB kişilere yönelik ayrımcılık
- LGB kişilerin sağlık hizmetine erişimde yaşadıkları deneyimler
- Trans kişilerin sağlık hizmetlerine erişimi
- Trans bireylerin işgücü piyasasında deneyimleri
- LGBT kişilerin konut bulma esnasında yaşadıkları
- Trans kişilerin ve interseks kişilerin hakları
- Nefret suçu

Eşitlik kurumlarının araştırma çalışmalarının bazıları, metodolojik sorunlara işaret ediyordu. Geniş katılımlı anketlerde görünmeyen trans ve interseks bireyleri gözlemlenmesi için araç geliştirmek ve temel olarak LGB topluluğunun genişliğini ve çeşitliliğini değerlendirmek için araştırmalar yapıldı. Eşitlik kurumları ayrıca ulusal istatistik kurumlarıyla LGBTİ kişilerle ilgili veri toplanmasını desteklemek adına çalışmalar yaptıklarını belirttiler.

Engeller

- Bu araştırma çalışmasına engel teşkil eden unsurlardan bazıları aşağıdaki gibidir: Araştırılan/anket yapılan kişilerin verdiği yanıtların azlığı
- LGBTİ topluluğu üyelerini tanımlamada yaşanan güçlükler
- LGBTİ kişilerle ilgili verilerin erişilebilirlik düzeyleri
- Eşitlik kurumlarının insan kaynağı ve finansman kaynağı zayıflığı
- Eşitlik kurumunun yetkilerinin sınırlılığı
- Eşitlik kurumu bütçesinin böyle küçük bir grup insan için harcanmasının sorgulanması
- Trans kişilerle ilgili anketlerde rastgele bir örnek seçmenin özellikle zor olması

6 İletişim çalışması

Amaçlar

Eşitlik kurumları iletişim üzerine kapsamlı çalışmalar yürüttüklerini belirttiler. Bu çalışma çoğunlukla bilinirliğin artırılması, eşitlik kurumuna dair bilgi kazandırılması ve belirli sektörlerin ayrımcılık ve eşitlik konularında eğitime tabi tutulması gibi genel amaçlarca yönlendiriliyor. Bazı eşitlik kurumları LGBTİ bireylere yönelik özel amaçları olduğunu belirttiler. Bir eşitlik kurumu LGBTİ bireylere yönelik bu odağın, az sayıda bildirimden kaynaklanan endişeden dolayı ortaya çıktığını ifade etti.

Belirtilen özel amaçlardan birisiyle ilgili bir olay, LGBTİ bireylerle olan iletişimin etkililiğinin ve bu iletişimin iki taraflı bir eylem olmasının önemini ortaya çıkartıyordu. Belirtilen amaçlar; LGBT bireylerin eşitlik kurumuyla iletişime geçmeye teşvik edilmesi, LGB bireylere yönelik ayrımcılığın bilinirliğinin artırılması, LGBT bireylerle güven ilişkisi kurulması, bu bireylerin ayrımcılık deneyimlerinin paylaşılması ve eşitlik kurumunun LGBT deneyimlerini anlayışında derinlik yaratarak hizmetlerini daha iyi şekillendirilmesi idi.

Yaklaşım

LGBTİ bireyler ve örgütlerle ilişki kurmak eşitlik kurumları tarafından bildirilen önemli bir iletişim aracı. Bazı eşitli [buna dair] kurumları resmi düzenlemelerden bahsetti:

- LGBTİ sorunları üzerine eşitlik kurumunca kurulacak uzun süreli bir komite veya danışma grubu
- LGBTİ örgütler, eşitlik kurumunca kurulacak ve LGBTİ sorunlarını kapsayacak ancak diğer sorunlarla da ilgilenecek komitenin üyeleri olacaklar
- Şikayetler için iletişim noktası olarak hareket etmek adına LGBTİ örgütlerle yapılacak resmi anlaşmalara dayalı ortaklık düzenlemeleri
- Eşitlik kurumu yürütme kurulunda LGBTİ hakları için bir savunucu tayin edilmesi

Belirtilen daha gayri resmi düzenlemeler LGBTİ dernekleriyle düzenli iletişim, toplantı, diyalog ve ortak projeler ile etkinlikler gibi belirli girişimler için yakın işbirliğini içeriyordu. Bu ilişkinin uzun süreli olma gereğine ilişkinin doğası bazı kurumlarca vurgulandı.

Bir eşitlik kurumu, trans bireylerle doğrudan iletişim halindeki sivil toplum örgütlerine destek sunduklarını belirtti. Cinsiyetlere ve interseksüelliğin çeşitli formlarına verilen desteğin sürekli olduğunun gösterilmesi için bir festival düzenlendi. Eşitlik kurumu, trans bireylerle ilgili atölyelere katıldı; trans bireyler için aylık tartışma forumlarını ve sosyal bir internet sitesini maddi olarak destekledi.

Etkinlikler

Anaakım medyanın, eşitlik kurumunun kendi iletişim araçlarının ve son dönemde önemi artan sosyal medyanın da dahil olduğu çok sayıda iletişim kanalı bildirildi. Bir eşitlik kurumu, LGBTİ sorunlarını da içeren, eşitlik ve ayrımcılık yasağı sorunlarıyla ilgili olarak medyada kapasite geliştirmeye yönelik özel bir çalışma yürüttüklerini belirtti.

Eşitlik kurumları LGBTİ etkinliklerini destekliyor ve bu etkinliklere katılıyor. Onur etkinlikleri, eşitlik kurumları için özel odak teşkil ediyor. Bazı eşitlik kurumları, hem söz konusu sorunlara yönelik eylemlerin desteklenmesi hem de LGBTİ bireylerle güven ilişkisi kurmak adına LGBTİ sorunlarında kamuoyuna açık tutum sergilediler. Eşitlik kurumları LGBTİ kişilerin yüzleştikleri sorunlarla ilgili duruşlarını açıklamak için sosyal medyayı kullanıyorlar.

Bilgilendirme broşürlerinin basımı yaygın bir etkinlik. LGBTİ bireylerin hakları ve yüzleştikleri sorunlar üzerine düzenli olarak seminerler düzenleniyor. Bir eşitlik kurumu, LGB bireylere odaklı posterler, el ilanları, televizyon reklamları, broşürler, seminerler, kitapçıklar, videolar, internet siteleri ve kısa bir filmin kullanıldığı kapsamlı bir kamuoyu eğitimi serisi yaptığını belirtti.

Belirtilen diğer eylemler; okullarda homofobik zorbalık üzerine toplumu bilgilendirme kampanyası, başarılı ayırıcılık davalarının aktarılması, ayırıcılıkla mücadelede katkıda bulunan kişilere ödül verme, haklar hakkında bilinirliği artırmak için bir posta kartı kampanyası, LGB sorunlarına odaklanmak için eşitlik kurumunun yıllık raporunun kullanılması ve internet sitelerinde özel bir "transseksüellik" bölümü oluşturmayı kapsıyor.

Az sayıda rapor etme

Az sayıda rapor etme, ankete katılan bütün eşitlik kurumlarınca, LGBTİ bireylerle ilgili önemli bir sorun olarak tanımlandı. Bu durum, LGBTİ bireylerden ciddi oranlarda talep aldıklarını belirten az sayıda eşitlik kurumu için dahi geçerli. İletişim alanında yapılan çalışma, bu az sayıda bildirme sorununa karşılık verme açısından önemli role sahip. Yine de çoğu kurumda, özellikle az sayıda rapor etmeyi azaltmaya yönelik etkinlikler geliştirilememiş durumda.

Bazı eşitlik kurumları, az rapor etme sorununa yönelik, bütün temelleri kapsayan bir tutum geliştirdiklerini ifade ettiler. Bu etkinlikler ayırıcılığa maruz kalanları desteklemek için bir takım hukuk merkezlerini, gönüllü merkezlerini ve toplum merkezlerini maddi olarak desteklemeyi ve toplum merkezlerinin ve gönüllülerin desteklenmesi için uzmanlık etkinliklerinin bu merkezlere yönlendirilmesi faaliyetlerini kapsıyor.

Az sayıda eşitlik kurumu, LGBTİ kişilerin az sayıda rapor etmesine yönelik özel etkinlikler yürüttüğünü belirtti. Bu yürütülen etkinlikler;

- LGBTİ bireylerce karşılaşılan ayırıcılık vakalarının incelenmesi
- LGBTİ bireylerin ayırıcılığı rapor etme deneyimlerinin ve perspektiflerinin incelenmesi
- LGBT bireylere özel bir internet sitesi
- Trans kişileri hedefleyen bilgilendirme broşürleri
- Yerel iletişim noktası olarak faaliyet göstermek için LGBTİ örgütlerle ayarlamalar yapmak

İki eşitlik kurumu, az sayıda rapor etmeyle ilgili iletişim çalışmasında, LGBTİ bireylerle doğrudan iletişimin önem taşıdığını belirtti. Bir kurum, Eşcinsel Onur Etkinliği için broşür basmanın olumlu etkisini örnek olarak sundu. Bir diğeri ise interseks bireylerle küçük açıklayıcı toplantılar düzenlenmesini örnek olarak gösterdi.

Engeller

İletişim çalışmalarına engel unsurların bazıları aşağıdaki şekilde:

- Eşitlik kurumlarının finansmanlarının yetersizliği
- Eşitlik kurumu içinde bilgi eksiklikleri olması; özellikle bu odağın eşitlik kurumu için yeni bir görev ve yetki alanı oluşturduğu hususlarda
- Medyanın LGBTİ bireyleri tektipleştirmesi
- LGBTİ kişilerin yasal kurumlara yeterince güvenmemesi
- Eşitlik kurumunun LGBTİ bireylerce yeterince bilinmemesi

7 Güçlendiren faktörler, engelleyen unsurlar ve karşılaşılabilecek zorluklar

Eşitlik kurumlarının işlerinin **etkisini artıran egemen faktörler** aşağıdakileri kapsamaktadır:

- İlerlemeci, yetkin ve faal bir LGBTİ STÖ sektörünün varlığı. İnterseks, trans ve lezbiyen sorunlarını gündeme taşıyan spesifik örgütlerin özel önem taşıdığı belirtildi.
- Özel sektör kurumlarının işlevlerini yerine getirirken fırsat eşitliğine gereken saygıyı göstermeyi görev olarak kabul etmelerini sağlayacak eşit muamele mevzuatı hükümleri.

Eşitlik kurumlarının çalışmalarının **etkililiğini azaltan hakim engeller** aşağıdakileri kapsamaktadır:

- İnsan kaynağı ve finansman kaynağı eksikliği
- Kamu kurumlarına yeterince güvenilmemesi

Araştırmada karşılaşılabilecek sorunlar olarak ortaya çıkan sorunlar aşağıdakileri kapsamaktadır:

- LGBTİ kişilerle yürütülen çalışmalarda cinsiyet analizinin olmaması
- İnterseks kişilerle ve onların sorunlarıyla bağlantı kurulamaması; trans kişilerle ve sorunlarıyla sınırlı ilişki kurulabilmesi
- Kurum içinde LGBTİ sorunlarına odaklanan prosedürlerin olmaması ve bu odağın tüm kurumda tutarlılık içinde temin edilememesi
- Bazı eşitlik kurumlarındaki LGBTİ sorunlarına dair bilgi boşlukları

Bölüm 4

Eşitlik kurumlarının LGBTİ sorunlarıyla ilgili çalışmalarının geliştirilmesi

Eşitlik kurumlarının, LGBTİ sorunlarına dair [kendi] çalışmalarını değerlendirebilmeleri için, eşitlik kurumlarınca bildirilmiş [önceki] çalışmalar doğrultusunda bir özdeğerlendirme kontrol listesi oluşturulabilir.

GENİŞ PERSPEKTİF	<p>Eşitlik kurumları LGBTİ bireyler için bu çeşitli topluluğun tüm üyelerini içine alan kapsayıcı bir perspektif oluşturabilirler. Bu perspektif farklı kimlikleri, kavramları, durumları ve LGBTİ bireylerce karşılanması muhtemel çoklu ayrımcılıkları kapsayacaktır. Trans ve interseks bireylerin, özel trans ve interseks kimliklerinden dolayı yüzleştikleri özel ayrımcılık deneyimlerini tanıyacaktır.</p> <p>Eşitlik kurumları, LGBTİ kişilerin eşit muamele mevzuatı ve içtihadı tarafından ne kapsamda korunduğunu tanımlayabilirler ve LGBTİ bireylerin eşit muamele mevzuatınca korunması için destek çalışmaları yürütebilirler.</p>
GÖRÜNÜRLÜK	<p>Eşitlik kurumları, yetkilerinin ve LGBTİ sorunlarıyla ilgili çalışmalarının kamuoyunda, özellikle de LGBTİ bireyler arasında tanınırlığını temin etmek için somut adımlar atabilirler. Bu adımlar, LGBTİ kişilerin eşitlik kurumundan alabilecekleri desteğin bilinirliğini ve [kurum ile] aralarında güven ilişkisi kurulmasını sağlayacaktır.</p> <p>Eşitlik kurumları ayrıca LGBTİ bireylerin yüzleştiği sorunların görünürlük kazanması için adım atabilirler. Bu, LGBTİ örgütlerinin zayıf olduğu yerlerde önem taşımaktadır ve LGBTİ bireylerin kuruma duyduğu güvenin güçlenmesine yardımcı olacaktır.</p>
BİLGİ TABANI	<p>Eşitlik kurumları LGBTİ bireylerin ihtiyaçları, talepleri, durumları ve deneyimleri hakkında bir bilgi tabanı oluşturabilirler. Bu, hem kurum içi hem kurum dışı işlev taşıyacaktır. İnsanları bilgilendirecek ve eşitlik kurumunun çalışmalarını şekillendirecektir. Politika yapıcılarının, hizmet sağlayıcıların ve işverenlerin politikaları ve uygulamaları hakkında bilgi sunmak için kullanılabilir. Kamuoyunu yaklaşım hakkında bilgilendirmek için kullanılabilir ve stereotipleştirme ile mücadeleye yardımcı olabilir.</p>
RESMİ BAĞ	<p>Eşitlik kurumları LGBTİ bireylerle resmi kurumsal bir bağ kurabilir. Bu aşağıdaki şekillerde olabilir:</p> <ul style="list-style-type: none">◦ Eşitlik kurumunu LGBTİ bireyler ve örgütlerle birleştiren bir ortak daimi komite◦ Eşitlik kurumlarına LGBTİ hakları için savunucu tayin edilmesi◦ Eşitlik kurumu ve LGBTİ örgütleri arasında resmi işbirliği anlaşması <p>Resmi ilişki karşılıklı eğitimi ve desteği sağlayacaktır. LGBTİ topluluklarıyla uzun süreli ilişkilere dair eşitlik kurulu çalışmalarına dair bilgiler sunup, faaliyetleri mümkün kılan bir dayanak teşkil edecektir.</p>

STRATEJİ	<p>Eşitlik kurumları, LGBTİ sorunlarıyla ilişkili ve çalışmaları aracılığıyla başarabilecekleri özel amaçlar tanımlayabilirler. Bu amaçlara ulaştıracak ve eşitlik kurumunun tüm gücünü kullanılabilir hale getirecek eylemler tasarlanabilir. Bu stratejik müdahaleler bileşkesi, eşitliği ve LGBTİ bireylere yönelik ayrımcılıkla mücadeleyi güçlendirmek adına siyaset, hukuk, destek, iletişim ve araştırma faaliyetlerini kapsayabilir.</p>
SPESİFİK EYLEMLER	<p>Eşitlik kurumları LGBTİ bireylerin eşitliğine ve LGBTİ bireylere yönelik ayrımcılıkla mücadeleye dair ikili bir yaklaşım oluşturabilir. Bu yaklaşım, özellikle LGBTİ bireyler için yürütülen işlerin yanında, sürdürülen genel faaliyetlere LGBTİ sorunlarının dahil edilmesini de kapsayabilir. Bu spesifik eylemler daha sonra trans kişilere, interseks kişilere ve lezbiyenlere odaklanan ayrı eylemler olarak ayrıştırılabilir.</p>
AZ RAPOR ETME	<p>Eşitlik kurumları, LGBTİ bireylerin ayrımcılık deneyimlerini az bildiriyor oluşuna karşılık olarak özel adımlar atabilir. Az rapor etme, eşit muamele mevzuatının etkililiğine ve eşitlik kurumunun etkisine engel teşkil eden bir husustur. LGBTİ bireylerin az rapor etmesi durumuna dikkat çekmek ve bu durumu azaltmak için tasarlanacak eylemler, bu durumu azaltma olasılığı en fazla olan adımların sebeplerinin ve tanımlarının anlaşılmasını sağlayacaktır.</p>
POLİTİK DURUŞ	<p>Eşitlik kurumları, politik pozisyonlarını geliştirerek LGBTİ bireylerle ilgili siyasi meselelerde kamusal tutum alabilirler. Bu meseleler her Üye Ülke’de farklılık gösterecektir. Bu tutum eşitlik kurumunun yetki alanına doğrudan dahil olmayabilir ama yine de bu yetkinin etkin şekilde sürdürülmesi için gerekli koşulların yaratılmasına merkez teşkil eder. Eşitlik kurumunun politik duruşu, LGBTİ bireylerin eşitliği için gereken değişimin elde edilmesine ve eşitlik kurumuna güven duyulmasına katkı sağlayacaktır. sağlayacaktır.</p>
TAKİP DURUMU	<p>Eşitlik kurumları LGBTİ bireylerin durumlarını ve deneyimlerini düzenli olarak izlemek için komisyon kurabilir veya anketler yapabilirler. Bu, sürecin ölçülebilmesini ve LGBTİ bireylerin eşitliğinin gelişimi için gerçekleştirilen eylemlerin değerlendirilebilmesini sağlayacaktır. Yeni sorunların tanımlanıp ele alınmasını sağlayacaktır. Politika yapımcılar, işverenler, hizmet sağlayıcılar ve kamuoyu için LGBTİ kişilerin sorunlarına kanıt zemini oluşturacaktır.</p>
SÜREÇ	<p>Eşitlik kurumları, LGBTİ bireylerle ve örgütlerle işbirliğine dayalı çalışma yöntemleri kullanabilirler. Bu süreç ortak çalışmaları, girişimlerin tasarlanma ile uygulanma aşamalarında danışmanlığı ve eşitlik kurumunun LGBTİ örgütlerince geliştirilen girişimlere dahil olmasını kapsayabilir.</p> <p>Eşitlik kurumları, çalışmalarında LGBTİ odağının sürekli kılınmasını güvenceye almak, kurum içerisinde bu meseleye yönelik yaklaşımlarda tutarlılığı sağlamak ve cinsiyet unsurunu faaliyetlerin hepsine dahil etmek için kurum içi süreçler tasarlayabilir.</p>

Bölüm 5

Eşitlik kurumlarının LGBTİ meselesine dair çalışma bağlamını geliştirme

Eşitlik kurumlarının LGBTİ sorunları üzerine çalışmalarını AB ve/veya Üye Ülkeler seviyesinde geliştirmeye ve böylece LGBTİ bireylerin durumlarını ve deneyimlerini iyileştirmeye yarayacak yedi adım atılabilir.

1

AYRIMCILIKTAN KORUMA

Çoğu eşitlik kurumu işe alımlar ile mal ve hizmet sunumunu kapsayan yetkilere sahiptirler. Bunun, LGBTİ bireylerin durum ve deneyimlerine çok daha kapsamlı bir yanıtı mümkün kıldığı açıkça ortadadır. Yetkileri işe alımla sınırlı olan eşitlik kurumları, kendilerine gelen birçok talep yetkilerinin dışında kaldığı için bunlarla ilgilenemediklerini belirttiler. Diğer eşitlik kurumları, trans ve interseks bireylerin özellikle belirtilmediği eşit muamele mevzuatlarının bulunduğu noktalarda az rapor etmeyle ilgili hukuki zorluklar yaşadıklarını ifade ettiler. Trans ve interseks bireyleri de uygun bir şekilde belirten, ayrımcılığa karşı kapsamlı tüm alanları içeren korumanın AB seviyesinde ve Üye Ülkeler seviyesinde geliştirilmesi gerekiyor.

2

EŞİTLİĞİN GELİŞTİRİLMESİ İÇİN STRATEJİK ÇERÇEVE

Eşitlik kurumları LGBTİ kişilerin eşitliğinin sağlanması ve bu bireylere uygulanan ayrımcılığın ortadan kaldırılması için ulusal stratejilerin değerli olduğunu belirtiyorlar. Bu stratejiler eşitlik kurumlarının faaliyetlerini ve amaçlarını geliştirecek bir bağlamın oluşturulmasını mümkün kılıyor. Ancak sadece az sayıda eşitlik kurumu bu tür stratejilere sahip olduklarını belirtti. Bu konuda AB ve Üye Ülkeler seviyesinde stratejiler teşvik edilebilir ve geliştirilebilir.

AB dışişleri bakanları, AB diplomatlarının, dünyanın yer yerinde insan haklarını ve LGBTİ bireyleri savunmaları için talimat sunan LGBTİ kılavuzunun kabulü konusunda Haziran 2013'te çok değerli liderlikler ortaya koydular. Kılavuz dört öncelik hakkındaydı: ölüm cezası dahil tüm ayrımcı kanun ve politikaların kaldırılması, işyerinde, sağlık sektöründe ve okulda eşitliğin ve ayrımcılık karşıtlığının desteklenmesi, LGBTİ bireylere yönelik bireysel ve devlet kaynaklı şiddetle mücadele edilmesi ve insan hakları savunucularının korunması.

3

ÖZEL SEKTÖRÜN GÖREVLERİ

Üç eşitlik kurumu, eşit muamele mevzuatı altında fırsat eşitliğinin desteklenmesi için özel sektör kurumlarının tüzel kişi görevlerinin önemli ve değerli olduğunu belirtti. Bu eşitlik kurumları, bu özel sektör görevlerinin desteklenmesi ve etkili biçimde uygulanmasının sağlanması konusunda anahtar rollere sahipler. Bu görevler özel sektör kurumlarının LGBTİ bireylere daha planlı ve sistematik şekilde yaklaşmalarını sağlıyor. Bu görevler LGBTİ bireylerce az rapor etme durumunda özellikle önem kazanıyor. Bu yaklaşım Üye Ülkeler seviyesinde kullanışlı bir biçimde tanıtılıp geliştirilebilir. AB Sözleşmeleri'nde yer alan ayrımcılık yasağını AB seviyesinde anaakımlaştırma taahhüdü, bu yaklaşıma temel teşkil edebilir. Bu taahhüdün LGBTİ bireylerle ilgili olarak AB seviyesinde etkin şekilde yerine getirilmesi için ilave çalışmalar da yapılabilir.

4

TRANS VE İNTERSEKS KİŞİLERE ÖZEL ODAK

Trans ve interseks bireylerin eşit muamele mevzuatında özellikle belirtilmesi de eşitlik kurumlarınca değerli bir çalışma olarak tanımlanmıştır. Bu, ismi konmamış veya başka bir isimdeki grup dahilinde değil de, kendi öz kimliklerinden dolayı yaşadıkları ayrımcılığın fark edilmesini sağlayacaktır. Trans kişileri ve interseks kişileri ele alan AB düzeyindeki girişimlerden faydalanılabilir. Bu, trans ve interseks bireylerin sorunlarına, onların kimliklerini tanıyan bir anlayışla karşılık verilmesine öncülük edecektir. Bu da eşitlik kurumlarının trans ve interseks bireylerin sorunlarıyla ilgilenebilecekleri bağlamı geliştirecektir.

5

FİNANSMAN

Ciddi sayıda eşitlik kurumu, LGBTİ çalışmalarını mümkün kılmada AB finansmanının önemine değindi. Şu an AB finansmanı için yeni yaklaşımlar geliştiriliyor ve hizmete giriyor. Eşitlik kurumlarının LGBTİ sorunlarıyla ilgili faaliyetlerinde ilerleme sağlamaları için finansman sağlanmasına devam edilmesi önem taşıyor.

6

VERİLER

Çok sayıda eşitlik kurumu LGBTİ bireylerle ilgili veri eksikliğini dile getirdi. Veri eksikliğinin eşitlik kurumlarının araştırma ve anket çalışmalarına özellikle engel teşkil ettiği belirtildi. Eşitlik kurumları ayrıca yeni metodolojiler geliştirme ve Üye Ülkeler seviyesinde veri toplamadan sorumlu kurumlarla çalışma yollarıyla bu veri eksikliğini giderilebileceğini ifade ettiler. Tüm insanların mahremiyet haklarına saygı gösterilmesi ve bunun güvenceye alınması kaydıyla, LGBTİ bireylerle ilgili AB ve Üye Ülkeler seviyesinde bilgi eksikliğine dikkat çekmek için adımlar atılabilir. Özellikle, LGBTİ bireylerle ilgili verilerin toplandığı ve güncellendiği yıllık raporlar eşitlik kurumlarının faaliyetlerini mümkün kılmada değerli birer araç olacaktır. Avrupa Birliği Temel Haklar Ajansı'nca gerçekleştirilen çalışmalar, bu anlamda oldukça katkıda bulunuyorlar.

7

İŞBİRLİĞİ

Eşitlik Kurumları, eşitlik kurumları arasında, spesifik meselelerde, özellikle de LGBTİ sorunlarıyla ilgili faaliyet geliştirme süreçlerinde, daha güçlü işbirliğinin önemini dile getirdiler. LGBTİ sorunları üzerine çalışan eşitlik kurumu çalışanları için hazırlanacak bir eğitim bu meselelerle ilgili iletişim ağlarının geliştirilmesi ve bu konularda kapasite geliştirme açısından oldukça değerli olacaktır. Equinet bu eğitim için en uygun kapsamı temin edecektir.

EQUINET ÜYESİ EŞİTLİK KURUMLARI

AVUSTURYA
Eşit Muamele Ombudsmanı
www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at

BELÇİKA
Eşit Fırsatlar & Irkçılık Karşıtlığı Merkezi
www.diversite.be ve www.diversiteit.be

BELÇİKA
Kadın ve Erkek Eşitliği Komisyonu
<http://igvm-iefh.belgium.be>

BULGARİSTAN
Ayrımcılığa Karşı Koruma Komisyonu
www.kzd-nondiscrimination.com

HIRVATİSTAN
Ombudsman Ofisi
www.ombudsman.hr

KIBRIS
İdare Vekili Ofisi (Ombudsman)
www.ombudsman.gov.cy

ÇEK CUMHURİYETİ
Haklar Savunma Dairesi Ofisi
www.ochrance.cz

DANİMARKA
Eşit Muamele Yönetim Kurulu
www.ast.dk

DANİMARKA
Danimarka İnsan Hakları Enstitüsü
www.humanrights.dk

ESTONYA
Cinsiyet Eşitliği ve Eşit Muamele Vekili
www.svv.ee

FİNLANDIYA
Eşitlik Ombudsmanı
www.tasa-arvo.fi

FİNLANDIYA
Azınlıklar Ombudsmanı
www.ofm.fi

FRANSA
Haklar Savunucusu
www.defenseurdesdroits.fr

ALMANYA
Federal Ayrımcılık Karşıtlığı Ajansı
www.antidiskriminierungsstelle.de

YUNANİSTAN
Yunanistan Ombudsmanı
www.synigoros.gr

MACARİSTAN
Eşit Muamele Yetkilisi
www.egyenlobanasmod.hu

MACARİSTAN
Temel Haklar Vekili Ofisi
www.ajbh.hu

İRLANDA
Eşitlik Yetkilisi
www.equality.ie

İTALYA
Ulusal Irk Ayrımcılığı Karşıtlığı Ofisi - UNAR
www.unar.it

LETONYA
Ombudsman Ofisi
www.tiesibsargs.lv

LİTVANYA
Eşit Fırsatlar Ombudsmanı Ofisi
www.lygybe.lt

LÜKSEMBURG
Eşit Muamele Merkezi
www.cet.lu

(FYRO) MAKEDONYA
Ayrımcılığa Karşı Koruma Komisyonu
www.kzd.mk/mk/

MALTA
Ulusal Eşitliği Destekleme Komisyonu
www.equality.gov.mt

HOLLANDA
Hollanda İnsan Hakları Enstitüsü
www.mensenrechten.nl

NORVEÇ
Eşitlik ve Ayrımcılık Karşıtlığı Ombudsmanı
www.ldo.no

POLONYA
İnsan Hakları Savunucusu
www.rpo.gov.pl

PORTEKİZ
Vatandaşlık ve Cinsiyet Eşitliği Komisyonu
www.cig.gov.pt

PORTEKİZ
İşyerinde ve İşe Alımda Eşitlik Komisyonu
www.cite.gov.pt

PORTEKİZ
Göçmenlik ve Kültürler arası Diyalog Yüksek Komisyonu
www.acidi.gov.pt

ROMANYA
Ulusal Ayrımcılıkla Mücadele Konseyi
www.cncd.org.ro

SİRBİSTAN
Eşitliği Koruma Komisyonu
www.ravnopravnost.gov.rs

SLOVAKYA
Ulusal İnsan Hakları Merkezi
www.snslp.sk

SLOVENYA
Eşitlik Prensibi Avukatı
www.zagovornik.net

İSPANYA
İspanya Irksal ve Etnik Eşitlik Konseyi
www.igualdadynodiscriminacion.org

İSVEÇ
Eşitlik Ombudsmanı
www.do.se

BİRLEŞİK KRALLIK – BÜYÜK BRİTANYA
Eşitlik ve İnsan Hakları Komisyonu
www.equalityhumanrights.com

BİRLEŞİK KRALLIK – KUZAY İRLANDA
Kuzey İrlanda Eşitlik Komisyonu
www.equalityni.org



With the support of the European Commission



facebook.com/EquinetEurope @equineteurope



ISBN 978-92-95067-71-4

© Equinet 2013

www.equineteurope.org

E Equinet
European network
of equality bodies