

# TÜRKİYE'DE KAMU ÇALIŞANI LEZBİYEN, GEY, BİSEKSÜEL, TRANS VE İNTERSEKSLERİN DURUMU

2019 YILI ARAŞTIRMASI



# TÜRKİYE'DE KAMU ÇALIŞANI LEZBİYEN, GEY, BİSEKSÜEL, TRANS VE İNTERSEKSLERİN DURUMU

2019 YILI ARAŞTIRMASI

## Hazırlayanlar

Prof. Dr. Melek Göregenli  
Prof. Dr. Mary Lou O'Neil  
Dr. Reyda Ergün  
Dr. Selma Değirmenci  
Doğancan Erkengel

## Editör

Murat Köylü



# Türkiye’de Kamu Çalışanı Çalışanı Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Trans ve İntersekslerin Durumu 2019 Yılı Araştırması

Hazırlayanlar: Prof. Dr. Melek Göregenli, Prof. Dr. Mary Lou O’Neil,  
Dr. Reyda Ergün, Dr. Selma Değirmenci, Doğancaan Erkengel

Editör: Murat Köylü



Yayımlayan: Kaos Gey ve Lezbiyen Kültürel Araştırmalar ve Dayanışma Derneği  
(Kaos GL) ve Kadir Has Üniversitesi Toplumal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları  
Araştırma Merkezi

Birinci Baskı: Ankara, 2019

Ayrıntı Basımevi, Ostim-Ankara, Sertifika No: 13987

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

Kaos GL Derneği  
PK 12 Tunus PTT Kavaklıdere - Ankara  
Telefon: +90 312 230 0358  
Faks: +90 312 230 6277  
E-posta: bilgi@kaosglderneği.org  
www.kaosgl.org



**FRIEDRICH NAUMANN  
FOUNDATION** For Freedom.

Türkiye



**İsveç  
Sverige**

*Bu kitap, Kaos GL Derneği ve Kadir Has Üniversitesi Toplumal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Araştırma Merkezi tarafından, Özgürlük için Friedrich Naumann Vakfı'nın ve İsveç Uluslararası Kalkınma ve İşbirliği Ajansı'nın (SIDA) destekleri ile yayımlanmıştır. Bu, yayının içeriğinin Friedrich Naumann Vakfı'nın veya SIDA'nın resmi görüşlerini yansıttığı anlamına gelmemektedir.*

# İÇİNDEKİLER

<b>BÖLÜM 1</b>	<b>4</b>
<b>ÖNSÖZ</b>	<b>4</b>
<b>BÖLÜM 2</b>	<b>8</b>
<b>ANAHTAR BULGULAR</b>	<b>8</b>
<b>BÖLÜM 3</b>	<b>16</b>
<b>TÜRKİYE'DE KAMU ÇALIŞANI</b>	
<b>LEZBİYEN, GEY, BİSEKSÜEL, TRANS VE İNTERSEKSLERİN DURUMU</b>	<b>16</b>
<b>1. Araştırmanın Örneklemi</b>	<b>17</b>
1.1. Cinsel Yönelim, Cinsiyet Kimliği ve İnterseks Durumu	17
1.2. Katılımcıların Yaş ve Eğitim Durumu	19
1.3. İşyerinde Cinsel Kimliğe Dair Açık Olma Durumu	20
1.4. Kurumlardaki Çalışma Pozisyonları	21
1.5. Mevcut Kurumdaki Çalışma Süresi	22
<b>2. İşe Alım Süreci ile İlgili Değerlendirmeler</b>	<b>23</b>
2.1. İşe Başvuru Sürecinde Ayrımcılık Deneyimleri	24
2.2. İşe Alım Sürecinde Yaşanılan Ayrımcılığı Bildirme	25
<b>3. Ayrımcılığa Karşı Kurumsal Koruma</b>	<b>26</b>
3.1. Kurum İçi Ayrımcılık Yaratan Kurallar veya Kurullar	27
<b>4. Kurumda Bizzat Maruz Kalınan Ayrımcılık Deneyimleri</b>	<b>29</b>
4.1. Kurumda Maruz Kalınan Ayrımcılığı Bildirme	31
<b>5. İşyerindeki Diğer LGBTİ+ Çalışanlar ve Onlara Yönelik Ayrımcılık Tanıklıkları</b>	<b>32</b>
5.1. İşyerinde Başka LGBTİ+ Çalışanlarla İletişim ve Dayanışma Ağı	32
5.2. İşyerindeki Diğer LGBTİ+ Çalışanlara Yönelik Ayrımcılık Deneyimleri	33
<b>6. Kurumda LGBTİ+ Çalışanlara Yönelik Nefret Söylemi</b>	<b>34</b>
<b>7. Çalışılan Kurumda Ayrımcılık, İş Verimi ve İş Doyumunu İlişkisi</b>	<b>35</b>
<b>8. Sendika ve Meslek Örgütlerinde Durum</b>	<b>38</b>
8.1. Sendika ve Meslek Örgütünde Açık Olma Durumu	38
8.2. Sendika ve Meslek Örgütlerinde Bizzat Maruz Kalınan Ayrımcılık Deneyimleri	39
8.3. Sendika ve Meslek Örgütlerinde LGBTİ+ Üyelere Yönelik Nefret Söylemi	40
<b>9. Ayrımcılığa Karşı Talepler ve Önlemler</b>	<b>41</b>
<b>10. Katılımcılardan Paylaşımlar</b>	<b>42</b>

BÖLÜM

1

ÖNSÖZ

---



**K**aos GL Derneği tarafından özel sektör için 2015, kamu için 2017 yılından beri yürütülen araştırma kapsamında, farklı iş kollarında çalışan LGBTİ+ katılımcıların işe başlama süreçleri, genel çalışma koşulları ve işyerlerinde yaşadıkları ayrımcılık deneyimlerinin saptanması amaçlanmaktadır. Araştırmaya 2018 yılından itibaren Kadir Has Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Merkezi de katılmıştır.

2019 senesi araştırmasına kamu çalışanı 228, özel sektör çalışanı 772 kişi katılmıştır. Geçmiş yılların araştırma sonuçlarına benzer biçimde çalışanların çok küçük bir bölümünün iş hayatında cinsel yönelim, cinsiyet kimliği veya interseks durumuna dair tamamen açık davranabildiği görülmektedir. Önceki araştırmalarda, kamuda özel sektöre göre daha yüksek oranlarda, LGBTİ+ çalışanların işyerlerinde kimliklerini gizlemek zorunda bırakılmaları söz konusuysen bu yılki araştırma sonuçları özel sektörde ve kamuda yakın oranlara işaret etmektedir. Çalışanların, iş hayatında cinsel yönelim, cinsiyet kimliği ve interseks durumlarını gizlemeye zorlanmaları, açık bir insan hakları ihlali olmanın ötesinde, kişinin sadece iş saatlerinde değil iş dışında da, kendisi olarak davranamaması sonucunu doğurmaktadır. Kamu sektöründe ve özel sektörde çalışan katılımcıların benzer şekilde paylaştıkları deneyimler, çalışma hayatında açık davranamamanın işyerinde verimliliği doğrudan etkilediğini, sürekli bir stres kaynağı oluşturduğunu ve diğer çalışanlarla ilişkileri doğrudan olumsuz yönde biçimlendirdiğini göstermektedir.

Kamu ve özel sektör için ortak olarak ifade edilen bir diğer olumsuz deneyim ve ayrımcılık yaşantısı, LGBTİ+ çalışanların maruz kaldıkları çeşitli imalara, “şakalara”, cinsel kimlikleri konusunda itirafa zorlanmaya açık biçimde karşı koyamamasıdır. Kişiler ayrıca idari ve hukuki yollarla haklarını da arayamamaktadır. Özel sektörde yer alan az sayıdaki işletmede bazı özel koruyucu düzenlemeler olsa da ayrımcılığı önleyecek ve LGBTİ+ çalışanların çalışma koşullarını düzenleyecek ulusal mevzuat bulunmamaktadır.

LGBTİ+ varoluşları açısından açık olan katılımcılar açısından iki sektörde de maruz kalınan veya tanık olunan pek çok önyargılı tutum ve ayrımcı davranış ifade edilmiştir. Ne yazık ki araştırma sonuçları Türkiye’deki işyerlerinin ve kurumların büyük çoğunluğunda LGBTİ+ çalışanları gerek ayrımcılığın olumsuz sonuçlarından koruyacak gerekse özel sağlık ve benzeri ihtiyaçlarına cevap verecek prosedürlerin ve uygulamaların bulunmadığını göstermektedir.

Bir kez daha ortaya çıkmaktadır ki Anayasa’da ve İş Kanunu’nda cinsel yönelim, cinsiyet kimliği ve cinsiyet özellikleri temelli ayrımcılığın yasaklanan kategoriler arasında yer almaması LGBTİ+ vatandaşlar açısından “Eşit Vatandaşlık” ilkesinin hayata geçirilmesinin önündeki başlıca engel, başlıca yasal eksiklik olarak varlığını sürdürmektedir. Katılımcıların çalışma hayatıyla ilgili alınmasını önerdikleri ayrımcılık karşıtı önlemlerin en başında “gerekli yasal ve anayasal değişikliklerin yapılması gerektiğini” belirtmeleri ancak yasal bir koruma altında olduklarında kendilerini rahat hissedebilecekleri gerçeğinden kaynaklanmaktadır.

Araştırma sonuçları, çalışma koşullarının aynı zamanda LGBTİ+ çalışanların gerçek performanslarının ortaya çıkmasını engellediğini, işyeri barışını olumsuz etkilediğini ve işyerindeki verimliliklerini düşürdüğünü göstermektedir. Cinsel kimlikleri veya interseks durumları hakkında açık olan çalışanlara yönelik ayrımcılık daha açık ve net biçimlerde yaşansa da kişinin açık olamadığı durumlarda bile önyargılar, yorumlar, imalar ve tahminler bu kişiler açısından istihdam alanına tam ve etkin katılımı engelleyici ve mağdurlaştırıcı olmaktadır.

Hem kamu hem de özel sektörü çalışanı katılımcıların sadece ayrımcılık deneyimi yaşamadıkları, aynı zamanda sıklıkla nefret söylemine de maruz kaldıkları, çalışanlar tarafından ifade edilmiştir. Hukuksal anlamda nefret söylemi ile nefret suçları için bir ayırım yapılsa da çalışma hayatında nefret söyleminin yarattığı sonuçlar bakımından aynı zamanda nefret suçu olduğunu söylemek mümkündür. Özel sektörde ve kamuda çalışan LGBTİ+ katılımcıların açık uçlu sorulara verdikleri yanıtlar ve deneyim aktarımları, kendilerine yönelik ayrımcı yaklaşımların çoğunlukla davranışsal boyutu olduğunu da göstermektedir. Nefret söylemi ile nefret suçu arasındaki ilişki, nefret söyleminin doğrudan olumsuz davranışa dönüşmesi ile ilgilidir. Eşcinselliğin genel olarak damgalanan bir kategori haline gelmesi, heteroseksüellik dışındaki cinsel yönelimlerin ayrımcılığa maruz kalması ve zorunlu heteroseksüellik gibi olgular, 20. yüzyılın büyük bir bölümünde gerek akademik çevreler tarafından gerekse hükümetler tarafından toplumsal bir sorun olarak göz ardı edilmiştir. Sonuç olarak, ABD ve Avrupa’da yapılan pek çok çalışmada ortaya çıkan homofobik ideolojiden kaynaklanan ayrımcılığın şiddetle açık ilişkisi nefret suçları kavramıyla tarif edilmiş ve ayrımcılığın bu özel biçimine vurgu yapılmıştır. Ülkemizde LGBTİ+ bireylere yönelik ayrımcı şiddetin vardığı düzey göz önüne alındığında, homofobinin şiddetin özel bir türü olan nefret suçlarıyla ilişkili olarak ele alınması ve anlaşılması gereği ortaya çıkmaktadır. Çalışma hayatında ortaya çıkan ve LGBTİ+ çalışanlar üzerinde doğrudan davranışsal sonuçları olan nefret suçları katılımcılar tarafından da açıkça ifade edilmektedir.

Cinsel yönelim, cinsiyet kimliği ve cinsiyet özelliklerine yönelik önyargı ve ayrımcılıktan kaynaklanan nefret suçları, diğer grup kimliklerine karşı gerçekleşen nefret suçlarından farklılıklar göstermektedir. Bu konudaki araştırmaların bulguları,

LGBTİ+ olmaları nedeniyle farklı biçimlerde saldırıya uğrayan kişilerin neredeyse yaşamları boyunca bu saldırılarla ya da saldırı olasılığıyla yüz yüze kaldıklarını göstermektedir. Saldırıları, diğer gruplara yönelik nefret suçlarında çoğunlukla olduğu gibi, belirli bir olayın arkasından, görece öngörülebilir bir biçimde gerçekleşmemekte, saldırı anıyla sınırlı kalmamakta, öncesi ve sonrasında farklı biçimlerde sürmektedir. Mağdurlar genellikle önceden tehdit ve taciz edilmekte, saldırıların gerçekleştiği sırada pek çok görgü tanığı bulunabilmekte ve görgü tanıklarının yarısından fazlası herhangi bir tepki vermemekte ya da olaya müdahale etmemektedir. Katılımcıların ifadelerinden anlaşıldığı üzere çalışma hayatında ortaya çıkan ayrımcı davranışlar bu gerçeği doğrulamakta, gündelik yaşamda maruz kalınan ayrımcılığın ve nefret suçlarının işyerlerinde de devam ettiğini göstermektedir.

Araştırmanın sonuçları, çalışma hayatında ve bütün sektörlerde yukarıda en önemli boyutlarına dikkat çekilen sorunun yakıcılığını açıkça göstermektedir. Araştırmaya katılan çalışanların da belirttiği gibi en öncelikli çözüm yolları, “anayasal ve yasal değişikliklerle LGBTİ+ çalışanlara yönelik ayrımcılık ve nefret suçlarının önlenmesi” ve “toplumsal zihniyet dönüşümünü hedefleyen farkındalık kampanyalarının düzenlenmesidir”. Çalışma hayatında ayrımcılığın yasaklanması, ayrımcılıkla toplumsal olarak mücadele edilmesi yani öncelikle toplumun ayrımcılığı mahkûm etmeye yönelik zihinsel ve ideolojik bir sözbirliğine ulaşması ve bu yönde demokratik ve yasal bir sistem kurmasıyla başarılabilir. Bu sözbirliğinin oluşması kuşkusuz ayrımcılığın ve nefret suçlarının bütünüyle görünür kılınması ve bir insan hakları ihlali ve suç olarak teşhis ve teşhir edilmesi yönündeki zihinsel ve davranışsal kararlılıkla ve buna uygun bir yasal sistemle mümkün olabilir. Kamu ve özel sektör çalışanı LGBTİ+ kişilerin de ifade ettikleri gibi bu amaca ancak çalışanların ve bütün toplumun bu yönde örgütlenmesi ve bilinçlenmesi ile ulaşılabilir.

Prof. Dr. Melek Göregenli  
İzmir, 2019



BÖLÜM

2

ANAHTAR BULGULAR

---



**K**aos GL Derneği tarafından yürütülen Türkiye’de Kamu Çalışanı Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Trans ve İntersekslerin Durumu başlıklı araştırmalar 2019’da üçüncü yılını doldurdu. Kadir Has Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Araştırma Merkezi olarak son iki yıldır bu uzun soluklu projede yer almaktan mutluluk duyuyoruz. Yıllara yayılan böyle bir araştırmanın sağlayacağı veri havuzunun hem alandaki akademik çalışmaların artması ve çeşitlenmesine hem de savunuculuk ve hak mücadelesi çerçevesinde oluşturulacak politikalara anlamlı bir katkı sunacağını umuyoruz. Akademi ve aktivizm ilişkisinin her iki alanı da güçlendirici etkisini ve özellikle ayrımcılıkla mücadelede demokratik toplumun sacayaklarından biri olan akademinin rolü ve sorumluluğunu önemsiyoruz.

2019 Yılı Araştırması, Türkiye’de kamu çalışanı ve LGBTİ+ olduğunu beyan eden toplam 228 kişinin SurveyMonkey Pro üzerinden erişime açtığımız çevrimiçi anket sorularını cevaplamaıyla 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, önlisans 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 örneklemde temsil edildiğini göstermektedir.

Araştırmamızın katılımcılarının % 57’si cinsiyet kimliğini erkek, % 50,4’ü cinsel yönelimini gey olarak beyan etmiştir. Bu oranlar, örneklem 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 örneklemde daha yüksek oranda temsil edilmiştir.

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 örneklemdeki 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 istihdam erişimde ciddi bir engel olduğunu ortaya koymaktadır. LGBTİ+ çalışanlar istihdam edilmeme riskini bertaraf etmek için zorunlu bir kapalılık stratejisi izlemektedir. Ayrımcılığa uğrama riski işe alındıktan sonra da devam ettiğinden, aynı strateji LGBTİ+ çalışanların çalışma hayatlarının tümünü belirlemektedir. Kapalılık, özel sektöre oranla kamuda çok daha kaçınılmaz hale gelmektedir. 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 örneklemdeki 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.<sup>1</sup> 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 örneklemedeki

<sup>1</sup> European Council Commissioner for Human Rights, *Discrimination on grounds of sexual orientation and gender identity in Europe*, s. 166, 176.

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 örneklemedeki genel ayrımcılığa uğrama oranlarının oldukça altında seyrettiği görülmektedir. Katılımcıların açık uçlu sorular çerçevesinde yaptıkları paylaşımlar da göz önünde bulundurulduğunda şöyle bir sonuç ortaya çıkmaktadır: 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 kuruluşunu durumdan haberdar etmiş, yine yalnızca 1 katılımcı durumu üyesi olduğu sendikaya ya da meslek örgütüne bildirmiştir. Ayrımcılığa uğrayan katılımcılardan hiçbiri 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 dahil olduğunu belirtmiştir. % 4,8 oranında katılımcı ise bu tarz ağlar bulunmakla birlikte kendisinin bunlara dahil 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 yöne-

lim, 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.<sup>2</sup>

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 kuramalarına, çalıştıkları kuruma aidiyet hissedememelerine, umutsuzluk, mutsuzluk, kaygı, endişe, öfke gibi duyguları yoğun olarak yaşamalarına, performans ve motivasyon düşüklüğüne, depresyon, stres ve gerginliğe, psikolojik ve fiziksel olarak aşırı zorlanmadan kaynaklanan tükenmişlik sendromuna neden olduğu anlaşılmaktadır. Bunun da işyerindeki verimliliği ve iş doyumunu düşürdüğü sonucu ortaya çıkmaktadır. Günümüz toplumlarında işyerlerinin hayatlarımızın büyük bir kısmını geçirdiğimiz mekanlar olduğu düşünüldüğünde, bu olumsuz etkilerin boyutları çok daha belirgin hale gelmektedir.

Açık olmama hali LGBTİ+ çalışanlar için 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 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.

Nitekim açık uçlu sorular çerçevesinde yapılan paylaşımlar LGBTİ+ çalışanların öncelikli talebinin özgürlük ve görünürlük olduğunu ortaya koymaktadır. Bu talebin yerine getirilebilmesinin koşulu olarak da katılımcılar tarafından toplumsal farkın-

<sup>2</sup> International Labour Organization, *Gender identity and sexual orientation: promoting rights, diversity and equality in the world of work, Results of the ILO's PRIDE Project, Briefing note*, s. 1, 2, 3.

dalığının arttırılması ve hukuki koruma mekanizmalarının etkili bir şekilde işletilmesi gösterilmektedir.

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. Bu araştırmanın, istihdamda LGBTİ+’lara yönelik ayrımcılığın önlenmesi ve LGBTİ+ çalışanların güçlendirilmesi için atılacak adımlar ve geliştirilecek politikalar konusunda bir katkı sağlamasını umut ediyoruz.

Prof. Dr. Mary Lou O’Neil ve Dr. Öğr. Üyesi Reyda Ergün



# BÖLÜM

# 3

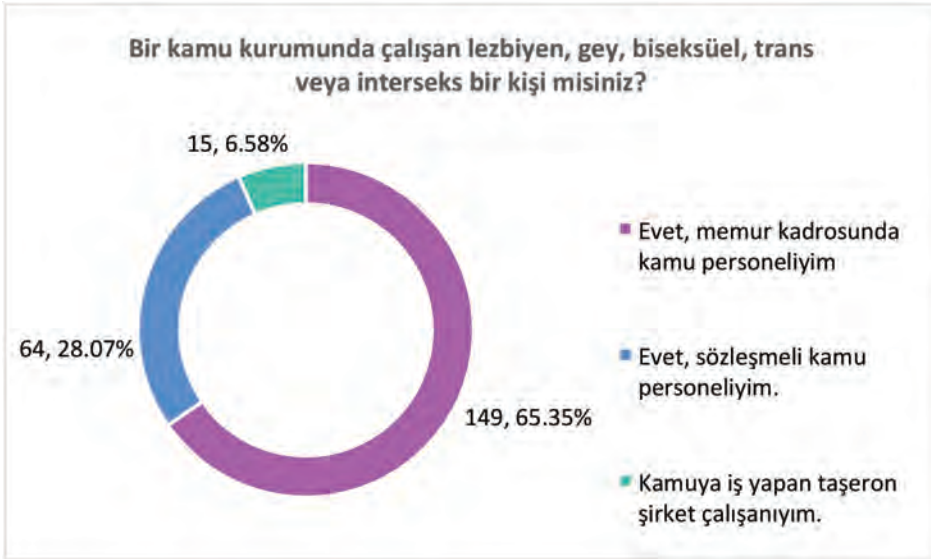
## TÜRKİYE'DE KAMU ÇALIŞANI LEZBİYEN, GEY, BİSEKSÜEL, TRANS VE İNTERSEKSLERİN DURUMU

---



## 1. Araştırmanın Örneklemi

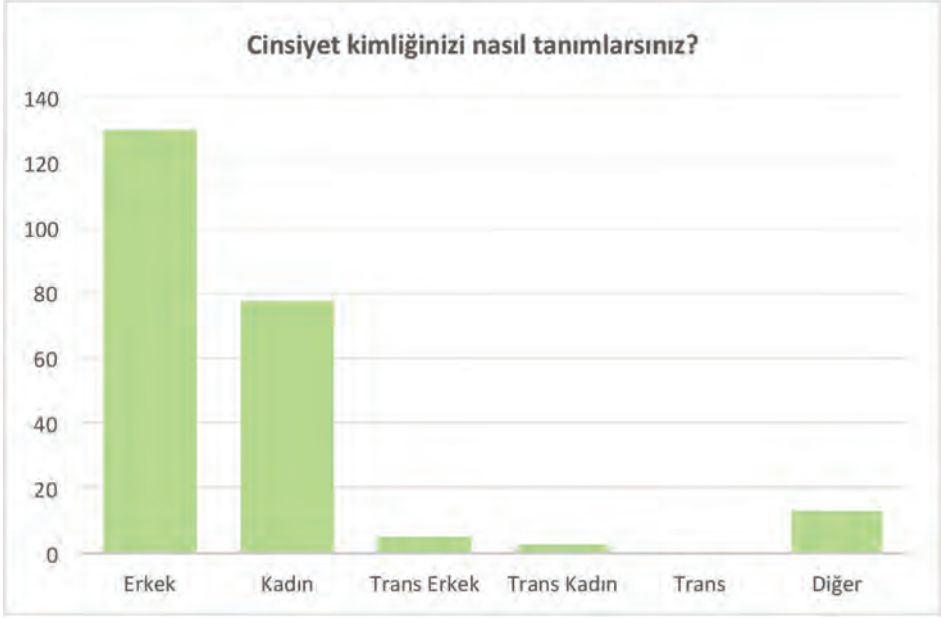
Araştırmamız bir çevrimiçi anket platformu olan SurveyMonkey Pro programı kullanılarak yürütülmüştür. Ankete katılarak lezbiyen, gey, biseksüel, trans veya interseks (LGBTİ+) olduğunu ve Türkiye’de kamu sektöründe çalıştığını beyan eden toplam **228** kişi araştırmamızın örneklemini oluşturmuştur. Katılımcılar arasında 149 kişi (%65,35) memur kadrosunda, 64 kişi (%28,07) sözleşmeli olarak ve 15 kişi (%6,58) ise kamuya iş yapan taşeron bir şirkette çalıştığını beyan etmiştir.



2019 araştırmamıza dâhil olan katılımcılardan 198 kişi (%86,84) daha önceki yıllarda yapılan araştırmaların anketlerine katılmadığını, 18 kişi (%7,89) bu anketlere katılıp katılmadığını hatırlamadığını ve 12 kişi (%5,26) daha önce anketimize katıldığını belirtmiştir.

### 1.1. Cinsel Yönelim, Cinsiyet Kimliği ve İnterseks Durumu

Katılımcılara cinsel yönelim, cinsiyet kimliği ve interseks durumlarına ilişkin beyanda bulunmaları için iki ayrı soru yöneltilmiştir. Katılımcıların büyük çoğunluğu cinsiyet kimliklerini “Erkek” ya da “Kadın” olarak beyan etmişlerdir. Bununla birlikte, katılımcılar arasında “Trans Kadın” ve “Trans Erkek” ve diğer cinsiyet kimliği kategorilerinden kişiler de yer almaktadır.



Diğer: Çift cinsiyetli, Belirtmek istemiyorum, Queer, Kadın olarak tanımlıyorum, Gey, Akışkan cinsiyet, Gay, Tanımlamıyorum, Bilmiyorum, Anima, Gey bir Erkek, Tanımlamıyorum, Tanımlamak istemiyorum diye bir şık da olmalı, "Gay Ağırlıklı Biseksüel", "Trans"

Katılımcıların cinsel yönelimlerine ilişkin soruya verdikleri cevaplar incelendiğinde büyük bir bölümünün cinsel yönelimini örneklemedeki oran sırasıyla gey, biseksüel ve lezbiyen olarak beyan ettiği görülmektedir.



Diğer: Panseksüel (6 kişi), Belirtmek istemiyorum, Aseksüel (2 kişi), Aktif, Panseksüel, Tanımsız, Pan-lezbiyen, Tanımlamıyorum, Normal, Gey, Bilmiyorum, Ace spektrumunda bir eşcinsel olabilirim, +.

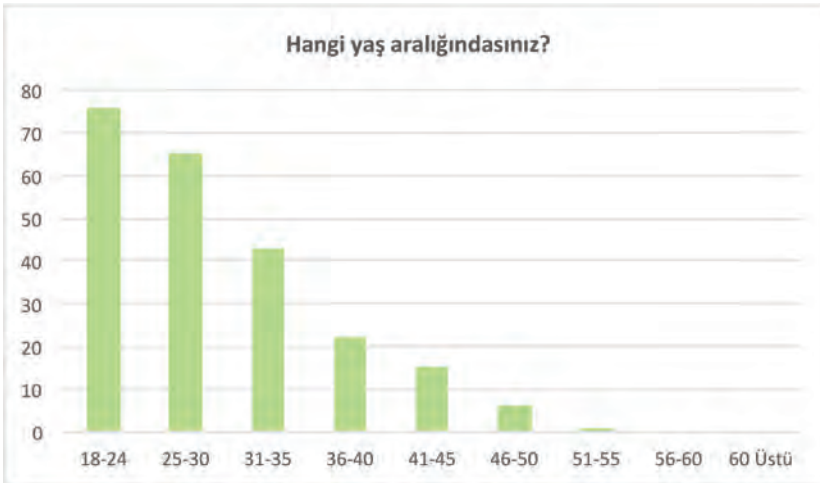
Toplam 228 katılımcıdan %57,02’si (130 kişi) cinsiyet kimliğini erkek olarak beyan etmiştir ve örnekleimde cinsel yönelimini gey olarak beyan eden 115 kişi (%50,44) bulunmaktadır. Dolayısıyla örneklemi ağırlıklı olarak natrans gey katılımcıların oluşturduğu söylenebilir.

“Kendinizi interseks olarak tanımlıyor musunuz?” sorusuna ise 27 kişi (%11,84) “Evet”, 201 kişi (%88,16) “Hayır” seçeneğini işaretleyerek yanıt vermiştir. “Evet” seçeneğini işaretleyen 27 kişiden 13’ü cinsiyet kimliğini erkek, 11’i kadın ve 3’ü diğer olarak belirtirken, cinsel yönelime ilişkin soruya 8’i biseksüel, 9’u gey ve 6’sı diğer cevabını vermiştir.



## 1.2. Katılımcıların Yaş ve Eğitim Durumu

Araştırmamıza katılanların yaş durumu aşağıdaki tabloda verilmektedir. Buna göre katılımcıların üçte biri (%33,33) 18-24 yaş aralığındadır. Örneklemin beşte dördünü (%80,70) 18-35 yaş aralığındaki katılımcılar oluşturmaktadır.



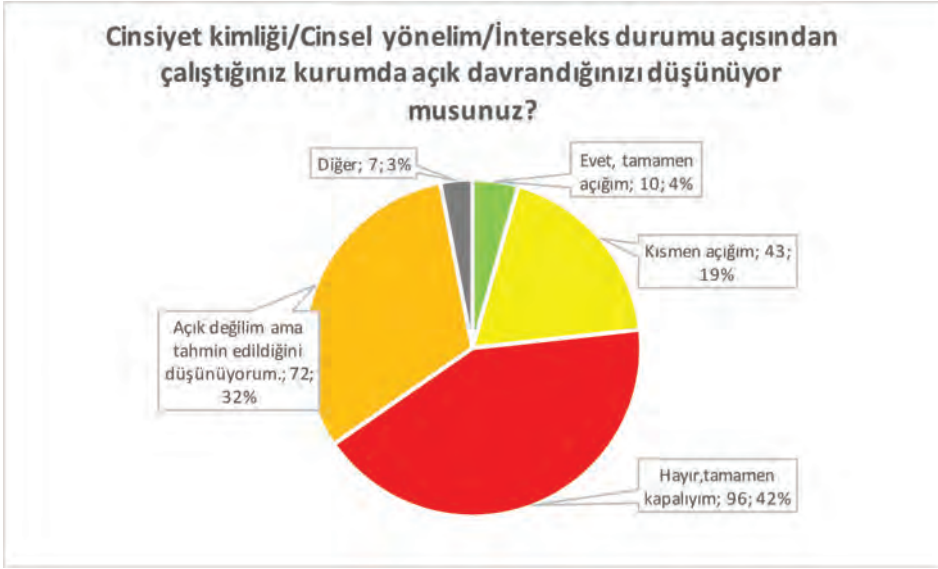
Katılımcıların eğitim durumu aşağıdaki tabloda gösterilmektedir. 228 katılımcının yarıya yakını (%49,12) lisans, üçte birine yakını (%32,5) ise lisansüstü mezunu olduğunu beyan etmiştir.



### 1.3. İşyerinde Cinsel Kimliğe Dair Açık Olma Durumu

“Cinsiyet kimliği/ cinsel yönelim/ interseks durumu açısından çalıştığınız kurumda açık davrandığınızı düşünüyor musunuz?” şeklindeki sorumuza 228 katılımcının 96’sı, yani %42,11’i, “tamamen kapalı oldukları” yanıtını vermiştir. 43 kişi (% 18,86) kısmen açık olduğunu, sadece 10 kişi (% 4,39) ise cinsiyet kimliği/ cinsel yönelimi/ interseks durumu açısından çalıştığı kurumda “tamamen açık” olduğunu belirtmiştir. “Açık olmasalar da tahmin edildiklerini” düşünenlerin oranı %31,50’dir (72 kişi). Görüleceği gibi çalıştığı kurumda tamamen açık olduğunu beyan eden katılımcılar örneklemede en düşük oranla temsil edilmektedir. Diğer dikkat çekici veri ise çalıştığı kurumda açık olmasa da cinsel kimliğinin tahmin edildiğini düşünenlerin yüksek oranıdır.

Kaos GL ve Kadir Has Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Araştırma Merkezi’nin 2019 yılında yürüttüğü Türkiye’de Özel Sektör Çalışanı LGBTİ+’ların Durumu araştırmasında, işyerinde tamamen açık olduğunu beyan edenlerin oranı **%17**’dir. İki araştırma karşılaştırıldığında, LGBTİ+ çalışanların özel sektörde kamuya oranla daha açık olabildiği görülmektedir. Kamunun, bir işveren olarak, ayrımcılığı yasaklayan uluslararası sözleşmelerden ve ulusal mevzuattan kaynaklanan yükümlülükleri düşünüldüğünde, bu durum endişe vericidir.



Diğer: Aşağılanmamak için kimseye açıklamıyorum, İşyerindeki yakın arkadaşlarıma açığım, Dengesiz davranıyorum, Hayır, Sadece birkaç iş arkadaşım biliyor. Onlarla iş hayatım dışında da arkadaşlığım sürüyor, Böyle bir eğilimim yok, lgbtq bireylere açığım.

Dikkat çekici başka bir veri ise çalıştığı kurumda tamamen kapalı olduğunu beyan eden katılımcıların ilgili kurumda bizzat kendilerine yönelik ayrımcılıkla karşılaşmış olmalarına ilişkin soru ile LGBTİ+’lara yönelik nefret söylemine tanık olup olmadıklarına ilişkin soruya verdikleri cevaplardır. Çalıştığı kurumda tamamen kapalı olduğunu beyan eden 96 kişiden üçü işe alımda ayrımcı tutumla, dördü bizzat kendine yönelik ayrımcılıkla karşılaşmış olduğunu, 64’ü (%67) ise nefret söylemine tanık olduğunu belirtmiştir.

#### 1.4. Kurumlardaki Çalışma Pozisyonları

Araştırmamıza farklı niteliklere sahip kurumlardan ve çeşitli pozisyonlardan LGBTİ+ çalışanlar katılmıştır. Çalışılan pozisyonlar ve görevler açısından katılımcıların özellikleri izleyen tabloda sunulmuştur. Görüleceği gibi, katılımcıların büyük bölümü eğitim ve sağlık alanında (43 öğretmen, 25 akademik personel, 13 psikolog/PDR ve 58 sağlık personeli) çalışmaktadır. Bu sene katılımcıların yaklaşık dörtte biri (53 kişi, %23,25) çalıştığı kurumdaki görevini sağlık personeli olarak belirtirken, “diğer” seçeneğini işaretleyen 62 kişi (%27,19) örneklemdeki en yüksek oranı oluşturmaktadır. Bu çerçevede, katılımcıların çalıştıkları kurumlardaki görevleri bakımından örneklemdeki çeşitliliğin giderek arttığı söylenebilir. Katılımcı sayısındaki artış da dikkate alındığında, yıllar içinde araştırmanın görünürlüğünün arttığı ve ulaştığı yelpazenin genişlediği sonucuna varılabilir.

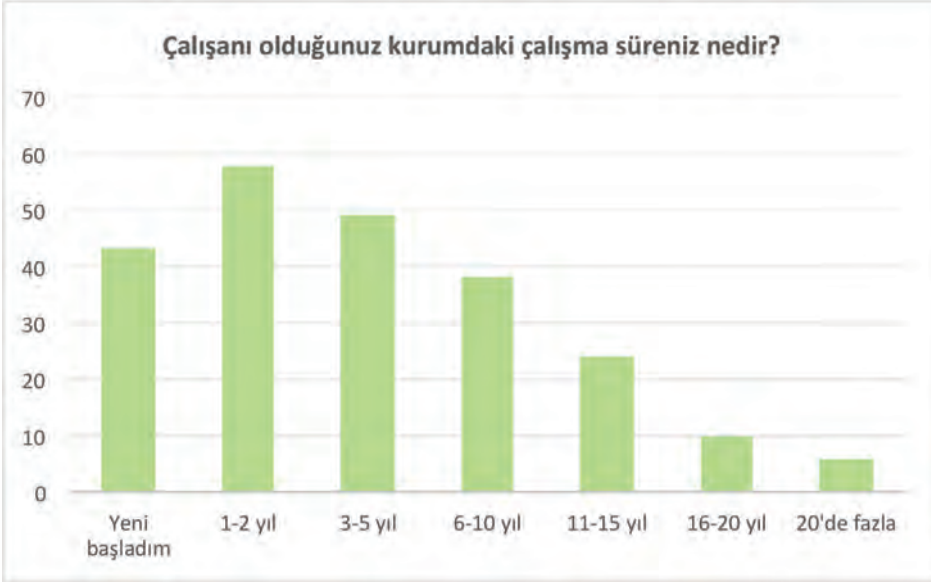


Diğer: Belirtmek istemiyorum, Grafiker, Diplomat, Aşçı, Veri Kayıt Personeli, Öğrenci (5 kişi), Barista, Gardiyan, Yedek Subay, Havacı, Anketör, Memur (10 kişi), Laboratuvar, Kuaför, Oyuncu / (yarı kolektif olduğu için yönetici kadroydum da), Aile Mekanı, Bankacı, Tercüman, Hemşire, Halkla ilişkiler, Embriyolog, Uzman müze asistanı, Tercüman, Turizm, Depo çalışanı, Tekstilci, Sosyolog, Büro personeli, Subay - Şube müdürü, İdari birim sorumlusu, Zabıta, Sözleşmeli Uzman, Veri hazırlama-kontrol işletmeni, Veteriner hekim, Büro personeli, Eğitmen, Kent Konseyinde koordinatör olarak çalışan, Kültür Merkezi Yöneticisi, Sosyal medya uzmanı, Uzman, Kariyer memuru, Teknik personel, Uzman, İşçi, Belirsiz (4 kişi)

“Çalıştığınız kurumda yönetici pozisyonunda mısınız?” sorusuna 167 kişi (%73,25) hayır cevabını vermiş, sadece 7 kişi (%3,07) üst düzey yönetici olduğunu belirtmiştir. Üst düzey yönetici olanlardan sadece 2’si çalıştığı kurumda tamamen açık olduğunu beyan etmiştir. 2 kişi ise cinsel kimliğinin tahmin edildiğini düşünmektedir. Orta düzey yönetici olduğunu belirten 54 kişiden sadece 3’ü tamamen açık olduğunu beyan etmiştir.

### 1.5. Mevcut Kurumdaki Çalışma Süresi

Önceki yıllardaki araştırma sonuçlarına paralel olarak, katılımcıların büyük bölümünün mevcut kurumlarındaki çalışma süreleri 1 yıldan az ila 5 yıl arasında dağılmaktadır. Mevcut kurumda 5 yıl ve daha az süredir çalışan katılımcıların toplam sayısı 150’dir (%65,79). Mevcut kurumda 2 yıl ve daha az süredir çalışanların %60’ı 18-24 yaş aralığındadır.



## 2. İşe Alım Süreci ile İlgili Değerlendirmeler

Katılımcılara yönelttiğimiz bir diğer soru, “İşe alım sürecinde cinsiyet kimliğiniz/ cinsel yöneliminiz/ interseks durumunuza dair açık davranabildiniz mi?” olmuştur. Katılımcılardan sadece 5 kişi (%2,12) işe alım sürecinde tamamen açık olduğunu beyan etmiştir. Kısmen açık olduğunu beyan edenler ise 6 kişidir (%2,63). İşe alım sürecinde tamamen kapalı olduğunu beyan edenlerin örnekleme oranı ise %79’dur.





Diğer seçeneğini işaretleyen katılımcılardan bazıları KPSS ile işe alındığını ya da atandığını belirtirken, bazıları ise işe alım süreçlerinde neden kapalı olduklarını açıklamışlardır.

*“Kesinlikle hayır lezbiyenim dediğim anda sapık damgası yerdim.” (Grafiker olarak çalışan lezbiyen kadın)*

*“İşe alınmaktan korktuğum için.” (Sağlık personeli olarak çalışan lezbiyen kadın)*

*“Daha önceki birçok işyerimde bu durumumdan dolayı dışlandım.” (Öğretmen olarak çalışan queer)*

*“Evlenip evlenmeyeceğim soruldu, cis-hetero atandım muhtemelen. Düşünmediğimi söyledim yalnızca.” (Öğretmen olarak çalışan cinsel yönelimini “bilmiyorum” olarak belirten kadın)*

## 2.1. İşe Başvuru Sürecinde Ayrımcılık Deneyimleri

Araştırmamıza katılan LGBTİ+ çalışanlara yönelik diğer sorumuz “İşe alım sürecinde (iş ilanları, mülakat, sınavlar vs.) cinsiyet kimliğiniz/ cinsel yöneliminiz/ interseks durumunuza dayalı olarak herhangi bir ayrımcı tutum, söylem, davranış ya da uygulama ile karşılaştınız mı?” olmuştur. “Karşılaşmadım çünkü kimliğimi gizledim” cevabını verenlerin oranının %40,79 (93 kişi) olması, LGBTİ+’ların kamu sektöründe istihdama erişimde ayrımcılığa uğramaktan çekindiklerini göstermektedir.

Görüleceği gibi, katılımcıların büyük bir bölümü, başvuru süreci esnasında ve işe ilk başladıkları dönemde ayrımcılıkla karşılaşmamak için cinsel kimliğini gizleme ihtiyacı duymuştur.

Bir diğer çalışan grubu ise (%23,25, 53 kişi), ayrımcılık ile karşılaşmama nedenlerini ayrımcılık riski olmayan ortama değil “cinsel kimliklerinin belli olmamasına” bağlamıştır. Dolayısıyla bu kişilerin de LGBTİ+ çalışanları hedef alması olası “potansiyel ayrımcılığın” farkında oldukları ve çalışma hayatına bu bilgi ile katıldıkları sonucuna varılabilir.

*“Kanunun kendisi genel ahlak adında sana en baştan ayrımcı davranıyor. Ve öğretmenliğe başladığım ilk yıl artık öğretmen olduğum ve hanım hanımcık olmam gerektiği sık sık hatırlatıldı. Saçlarımı uzatmam gerektiği sözle sürekli yinelendi.” (Öğretmen olarak çalışan biseksüel kadın)*

*“Genital muayene yapıldı. Sanıyorum ilişkiye girip girmeme durumu incelendi.” (Polis olarak çalışan gey erkek)*

*“Yani böyle bir şey zaten mümkün değil Türkiye’de, damgalanır işten atılırsınız bir bahane bulup sizi uzaklaştırırlar. Karşılaşmadım çünkü gizliyim. Karşılaştım çünkü açık olamamak da ayrımcı bir tutumdur.” (Sağlık personeli olarak çalışan gey erkek)*

*“Eşcinsel davranışlarda bulunmak ihraç olma nedenidir şeklinde evraklar imzaladım.” (Subay olarak çalışan gey erkek)*

İşe alınma sürecinde yaşanan ayrımcılık deneyimlerine ilişkin aktarımlar, önceki yıllarda yapılan araştırmaların sonuçlarıyla tutarlı olarak, işe başvuru ve mülakat süreçlerinde farklı düzey ve biçimlerde ayrımcılık deneyimleri yaşandığına işaret etmektedir. Bu bulgu değerlendirilirken dikkate alınması gereken toplumsal bir gerçeklik vardır: LGBTİ+ çalışanlar, iş başvurusu, mülakat vb. süreçlerde cinsel yönelim, cinsiyet kimliği veya interseks durumu nedeniyle uğrayabilecekleri olası ayrımcılığın ve bunun sonucunda işe alınmama riskinin farkında oldukları için, bu sürecin tamamında önlemler almaktadır. Bu önlemler, iş hayatı boyunca da devam etmektedir. Kimliği bütünüyle gizlemek; dış görünüşe, beden diline ve benzeri varoluşsal özelliklere yönelik sürekli bir kontrol duygusuyla yaşamak, doğrudan ayrımcılığa uğramak kadar ağır sonuçlara yol açabilecek bir deneyimdir.

## 2.2. İşe Alım Sürecinde Yaşanılan Ayrımcılığı Bildirme

2019 yılı araştırmamıza katılan 228 LGBTİ+ çalışandan **9’u**, işe başvuru süreçlerinde farklı ayrımcılık biçimleriyle karşılaştıklarını belirtmişlerdir. Ankette işe alım sürecinde ayrımcılıkla karşılaştığını beyan eden katılımcılara ayrıca “İşe alım sürecinde karşılaştığınız ayrımcılık ile ilgili girişimde bulundunuz mu?” sorusu yöneltilmiş, soruya birden fazla cevap verilebileceği de belirtilmiştir. Aşağıda verilen tabloda da görüleceği üzere, “herhangi bir girişimde bulunmadım” en fazla işaretlenen seçenek olmuştur (5 kişi). “Diğer” seçeneğini işaretleyen 3 katılımcı ise aşağıdaki cevapları vermiştir.

*“Kısmen bulundum.” (Psikolog olarak çalışan trans aseksüel erkek)*

*“Allaha havale ettim.” (Öğretmen olarak çalışan queer aktif)*

*“Saçlarımı daha kısa kestirdim. Nerdeyse 3 numara. Bir gün ‘erkek gibi’ giyinirken bir gün oldukça ‘kadın gibi’ giyindim. Eylem koydum. Ama bunun mobbing olduğunu o zaman anlasaydım şikâyet ederdim.” (Öğretmen olarak çalışan biseksüel kadın)*



Bu katılımcılardan üçü doğrudan ilgili kişiye tepki gösterdiğini söylemiştir ve 5 kişi herhangi bir girimde bulunmamıştır. Sadece 1 katılımcı ilgili kamu yetkilisi ile durumu paylaştığını belirtmiştir. Bu bulgu, LGBTİ+’ların adli makamları, Kamu Denetçiliği Kurumu, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu dâhil kamu kuruluşlarını ve sivil toplum kuruluşlarını etkisiz buldukları, onlara güvenmedikleri veya etkilerine inanmadıkları şeklinde yorumlanabilir.

### 3. Ayrımcılığa Karşı Kurumsal Koruma

“Çalıştığınız kurumda cinsiyet kimliği/ cinsel yönelim/ interseks durumuna dayalı ayrımcılığı önlemeye yönelik kurallar veya kurullar var mı?” sorusuna, 8 katılımcı (%3,51) “var” yanıtını vermiş, 28 (%12,28) katılımcı ise soruyu “var ancak bilinirliği yok” şeklinde cevaplamıştır. Ancak önceki yıllarda yapılan araştırmaların bulgularına paralel olarak bu sene de katılımcıların büyük bir oranı (126 kişi/%55,26), çalıştıkları kurumda ayrımcılığı önlemeye yönelik kurallar veya kurulların bulunmadığını beyan etmiştir.

Katılımcılardan 35 kişi (%15,35) ise kurumlarında ayrımcılık karşıtı kurullar/kurallar olduğunu ama bunların kapsamında cinsiyet kimliği, cinsel yönelim veya interseks durumu temelinde korumanın yer almadığını belirtmiştir. Hatırı sayılır sayıda çalışan da (30 kişi/ %13,16), böylesi kurul veya kurulların varlığından haberdar olmadığını ifade etmiştir.



Bu veriler bir bütün olarak şunu ortaya koymaktadır; Türkiye’de kamu sektöründe cinsiyet kimliği, cinsel yönelim veya interseks durumuna dayalı ayrımcılığı önlemeye yönelik kurum içi mekanizmalar ya da var oldukları istisnai

durumlarda da etkililikleri tartışmaya açıktır. Oysa böylesi mekanizmaların sadece var olmaları yeterli değildir; LGBTİ+ çalışanların haklarının korunacağına ilişkin genel bir kurumsal-toplumsal algıya ve etkili işleyişe de ihtiyaç bulunmaktadır.

### 3.1. Kurum İçi Ayrımcılık Yaratan Kurallar veya Kurullar

Araştırmamız kapsamında katılımcılara yönelttiğimiz bir diğer soru, “Çalıştığınız kurumda LGBTİ+ çalışanlara yönelik ayrımcılığa yol açan kurallar, teamüller, uygulamalar var mı?” olmuştur. Katılımcı yanıtları incelendiğinde ilk göze çarpan bulgu, katılımcıların büyük bir çoğunluğunun (136 kişi/ %59,65) bu konuda bilgi sahibi olmadıklarını beyan etmiş olmalarıdır. Bu durum geçtiğimiz senelerle benzerlik göstermektedir.

Yüzde 24,56 (59 kişi) oranında katılımcı çalıştıkları kurumda ayrımcılığa yol açan kurallar ve uygulamalar olmadığını beyan etmiştir. Katılımcılardan 36 kişi (%15,79) ise çalıştığı kurumda ayrımcılığa yol açan kurallar ve uygulamalar olduğunu belirtmiştir.



Aşağıdaki paylaşımların göstereceği üzere çoğu katılımcı mevzuattaki “genel ahlak” benzeri ibarelerin LGBTİ+’lar aleyhine kullanıldığı durumlara, işyerlerindeki nefret söylemlerine, evli çiftlere sağlanan haklara erişimlerinin olmamasından kaynaklı ayrımcılık biçimlerine, kendi iradeleri dışında cinsiyet kimliği ya da cinsel yönelimlerinin açık edilmesine, işten çıkarmalara, yer değiştirmelere ve terfi etmenin zorluğuna işaret etmiştir.

*“Yurtdışı tayinlerinde Batı Avrupa gibi yaşam standartlarının yüksek olduğu yerler yerine Afrika gibi düşük yaşam standardı olan bölgelere gönderiliyor.” (Diplomat olarak çalışan lezbiyen kadın)*

*“Herkes en ufak hemcins yakınlaşmasında müdüre şikâyetinde bulunuyor ve uyarı alıyorum.” (Akademik personel olarak çalışan lezbiyen kadın)*

*“Tayin ve bir takım sosyal haklar vs evlilere tanınan kolaylıklar. Biz evleniyoruz ve bunlardan asla yararlanamayacağız. Erkek ağırlıklı kurumumda kadınlara karşı bir takım yazısız kısıtlamalar var ancak LGBTİQ konusunda bir farkındalıkları olduğunu sanmıyorum.” (Mimar/Mühendis olarak çalışan lezbiyen kadın)*

*“Resmi evlilik yapamadığımız için eş tayinleri, ya da aile bütünlüğünün korunması için yakın yerlere görevlendirme yapılması, eş ya da eşin 1. derece yakınlarının vefatında kullanılan mazeret izinleri gibi pek çok olanaktan doğal olarak faydalanamıyor oluyoruz.” (Sağlık personeli olarak çalışan lezbiyen kadın)*

*“657 nin kendisi genel ahlak ifadesi, doğrudan iş feshi yapabiliyor.” (Öğretmen olarak çalışan biseksüel kadın)*

*“Çocuklara kötü örnek denilerek işten çıkarılanlar.” (Öğretmen olarak çalışan lezbiyen kadın)*

*“Mevkisinde yükseleniyor.” (Stajyer olarak çalışan gey erkek)*

*“Ben zaten homofobi yüzünden işten atılmış bir LGBT bireyiyim.” (Emniyet kurumunda çalışan gey erkek)*

*“Uygulama var, görev yeri değişikliği.” (Sağlık sektöründe çalışan biseksüel erkek)*

*“Memur olunca evlilik eş durumları resmi olarak beyan durumuna göre şekilleniyor kadın ve erkek arasındaki. Yani lgbti iseniz sizin sevdiğiniz birisi olmuş ondan ayrı düşmüşsünüz bunlar devlet için sıkıntılı değil ki zaten çoğu hetero evli çift bunu çok güzel kullanıp güzel yerlerde zorunlu hizmetlerini tamamlıyor hayatında tek başına tutunmaya çalışan bir lgbti kimsenin umurunda olmuyor.” (Doktor olarak çalışan biseksüel erkek)*

*“Hetero ilişkilenebilirler sağlanan hiçbir destek eşcinsel ilişkilenebilirler tanınmıyor.” (Psikolog/PDR olarak çalışan gey erkek)*

*“Ben öğretmenim ve cinsel kimliğim açıkça bilirse, eminim ki çocuklarını benim sınıfıma vermek istemeyen veliler bulunacaktır. Böyle bir durumda okul idaresi velileri haklı görerek çocuklarını başka bir öğretmenin sınıfına kayıt ettirmelerine izin verecektir. Bu ayrımcı bir anlayışı destekleyici bir tutumdur.” (Öğretmen olarak çalışan gey erkek)*

*“Bu ülkede ben eşcinselim diye açıklama yaparsan atama terfi almayı bırakın memuriyete yakışmayacak yaşam tarzı gibi saçma sebeple işten çıkarılmanız doğal ki bunun örnekleri yaşandı bu ülkede.” (Uzman olarak çalışan gey erkek)*

*“Yurt dışı görevlendirmelerde kişinin eşcinsel yönelimi olmaması (en azından açık olmaması) yazılı olmayan kurallardan biri.” (Uzman olarak çalışan lezbiyen kadın)*

Katılımcıların aktarımları, farklı kategorilerde ayrımcı tutum ve uygulamalara işaret etmektedir. Cinsel yönelim ve cinsiyet kimliklerinin yasal olarak tanınmaması diğer çalışanlara tanınan haklardan yararlanamamaları sonucunu doğurmaktadır. Evlilik kurumunun sağladığı medeni ve sosyal haklar, LGBTİ+ çalışanları otomatik olarak kapsam dışı bırakan bir kurumsal ayrımcı uygulamadır. Terfi, tayin gibi süreçler de LGBTİ+ çalışanlara yönelik bir cezalandırma ve tehdit mekanizması işlevi görmektedir. “Genel ahlak” anlayışının sadece kamu kurumlarında değil toplumun genelinde bir ayrımcılık ideolojisi olarak işlev görmesi, sadece ayrımcılık deneyimleri yaşatmaktaki aynı zamanda bir damgalama ve dışlama işlevi de görmektedir.

#### 4. Kurumda Bizzat Maruz Kalınan Ayrımcılık Deneyimleri

Anketimizde yer alan bir diğer soru, “Çalıştığınız kurumda bizzat size yönelik cinsiyet kimliğiniz/ cinsel yöneliminiz/ interseks durumunuza dayalı herhangi bir ayrımcı tutum, söylem, davranış ya da uygulama ile karşılaştınız mı?” olmuştur. Tabloda görüleceği üzere yanıtların yüzde 11,84’ü (27 kişi) “Evet, karşılaştım” şeklindedir. Bununla birlikte yüzde 41,23 (94 kişi) oranında katılımcı ayrımcılık ile karşılaşmadığını belirtmiş ancak bunu cinsiyet kimliği/cinsel yönelimi/interseks durumunu gizlemesine bağlamıştır. Katılımcıların yüzde 20,18’i (46 kişi) ise ayrımcılık ile karşılaşmadığını belirtmiş ancak buna neden olarak cinsiyet kimliği/cinsel yönelimi/interseks durumunun belli olmamasını göstermiştir. Sadece yüzde 26,75 (61 kişi) oranında katılımcı bu soruya “karşılaşmadım” yanıtını vermiştir.



Yanıtlar toplu olarak değerlendirildiğinde, katılımcıların yüzde 73'ünün ya doğru-  
dan bir ayrımcılık deneyimi yaşadığı (%11,84, 27kişi) ya da böyle bir deneyim yaşa-  
mamak için kimliğini gizlediği (%41,23, 94 kişi) veya ayrımcılık ile karşılaşmamasını  
kimliğinin belli olmamasına bağladığı (%20,18, 46 kişi) görülmektedir. Araştırmamız  
kapsamında ortaya çıkan bir diğer bulgu, LGBTİ+ çalışanların sadece diğer çalışma  
arkadaşlarından değil, kurumlarından hizmet alan kişilerden kaynaklı ayrımcılığa  
da hedef olduğudur. Aşağıda katılımcıların çalıştıkları kurumda bizzat karşılaştıkları  
ayrımcılık biçimlerine ilişkin aktarımlarından örnekler yer almaktadır.

*"Benim hemcinsimle en ufak yakınlığımı yanlış algılandı ve hemcinslerim  
benden uzaklaşmaya ve hatta tuvalete girdiğimde garip bakışlara maruz  
kalmaya başladım." (Akademik personel olarak çalışan lezbiyen kadın)*

*"İmalı sözlere maruz kalıyorum neden saçın kısa neden şöyle, böyle gereksiz  
sorularla karşı karşıya kalıyorum." (Öğretmen olarak çalışan heteroseksüel  
trans erkek)*

*"Eziliyoooouuuzzzz." (Öğretmen olarak çalışan aktif queer)*

*"Bir profesör 'O ne biçim gülmek? Top musun?' diye bağırmıştı öğrencilerin  
arasında." (Akademik personel olarak çalışan gey erkek)*

*"Şu an disiplin soruşturmam devam ediyor, meslekten atılma durumum var."  
(Emniyette çalışan panseksüel kadın)*

*"Bazı davranışlarım veya olaylara karşı tepkilerim, kendimi kontrol edip dik-  
kat etmeme (ya da etmek zorunda olmama) rağmen, iş arkadaşlarım tara-  
fından feminen bulunup dalga konusu olabiliyor." (Akademik personel ola-  
rak çalışan gey erkek)*

*"Belki çok kaba olacak fakat ciddi anlamda etik ve ahlaki değerlerden yok-  
sun, dar bir bakış açısına sahip bir erkek öğretmenin bana karşı söylediği  
'Sanki çok fazla kibarsın be hoca sen de' gibi bir söylemi oldu. Tabii bu söy-  
lem beni övmek amacıyla söylemediğinin farkındaydım. Zira ses tonu,  
vurgusu bir şey ima ediyordu. Geçmiş zamanda küçük bir uyuşmazlığımız  
olmuştu bu erkek hoca ile. Hani nasıl derler, bazı insanlar ile hiç enerjiniz  
uyuşmaz ya aynen öyle bir durumdu. İçten içe bir rekabete girmişti benim-  
le... İkimiz de aynı branştan olunca elbette bu rekabet kaçınılmazdı. İşimi  
mümkün mertebe düzgün yaptığım için ona veyahut da idareye herhangi  
bir poz vermedim. Fakat belirli saatten sonra cinsel kimliğim üzerinden bana  
mobbing uygulamaya başladı. Küçük ısırıklar şeklindeydi elbette bunlar. Her  
daim karşısında sert durabildiğim için bir şekilde o sınırı korumayı başardım  
neyse ki." (Öğretmen olarak çalışan gey erkek)*

*"Tipik Türk zihniyeti. Bugüne kadar çalıştığım bütün yerlerde hetero etken-  
lerin birbirleri arasında el şakaları ile karşılaşıyorum. Yaş itibari ile hala bekâr  
ve biraz da entelektüel olunca sizin gay olabileceğinizi ima edip şakaları ola-  
biliyor. Beni etkilediğini söyleyemem her şeyi kafaya takan biri değilimdir "  
(Emniyette çalışan gey erkek)*

“Görev almıyorum uzun süredir. “ (Eğitmen olarak çalışan gey erkek)

“İş arkadaşımın tartışma yaşadığımda herkesin duyacağı şekilde ibne kelimesini kullandı.” (Sağlık personeli olarak çalışan gey erkek)

“Her gün bu ayrımcılığı astımdan üstüme yaşıyorum maalesef.” (Sağlık personeli olarak çalışan cinsiyet kimliğini belirlemek istemeyen +)

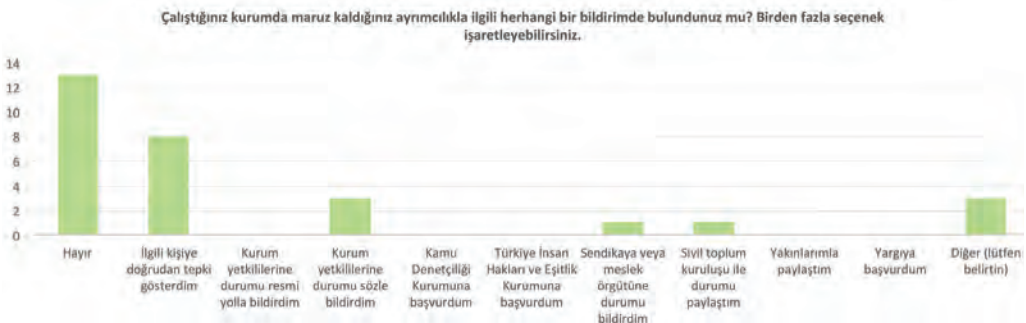
“Açıldıktan sonra tabii ki karşılaştım ve halen de karşılaşıyorum ama üstesinden geliyorum.” (Sosyal hizmet görevlisi olarak çalışan gey erkek)

“Yanımda hadım esprileri yapılmıştı. Sendikamla görüşüp cevaz alınca sert çıktım o kişiye.” (Mimar/Mühendis olarak çalışan gey erkek)

Katılımcıların tanıklıkları, LGBTİ+ çalışanların cinsel yönelim ve cinsiyet kimliklerinin açık olmadığı durumlarda bile sürekli olarak gizil bir ayrımcılık ortamında yaşadıklarını göstermektedir.

#### 4.1. Kurumda Maruz Kalınan Ayrımcılığı Bildirme

Katılımcılara “Çalıştığınız kurumda maruz kaldığınız ayrımcılıkla ilgili herhangi bir bildirimde buldunuz mu?” sorusu yöneltilmiştir. Bu sorunun yanıtları değerlendirilirken kamu sektöründeki çoğu LGBTİ+ çalışanın cinsiyet kimliği/ cinsel yönelimi/ interseks durumu konusunda kapalı veya kısmen açık olduğu göz önünde bulundurulmalıdır. İzleyen tabloya da yansıdığı üzere, ayrımcılık mağduru olan kişilerden hiçbiri yargıya başvurmamıştır. Kurum içinde yetkililere yazılı yolla bildirimde bulunulmamış, Kamu Denetçiliği Kurumu ile TİHEK’e başvuru hiçbir vakada tercih edilmemiştir. Ayrımcılığa maruz kaldığını belirten 27 katılımcı aşağıda verilen tablodaki seçenekleri işaretlemiştir. Katılımcılardan 13’ü hiçbir bildirimde bulunmamış, 8’i ilgili kişiye tepki göstermiş, sadece 1 kişi yaşanan ayrımcılığı sendikaya veya meslek örgütüne ve yine 1 kişi sivil toplum kuruluşuna bildirmiştir.

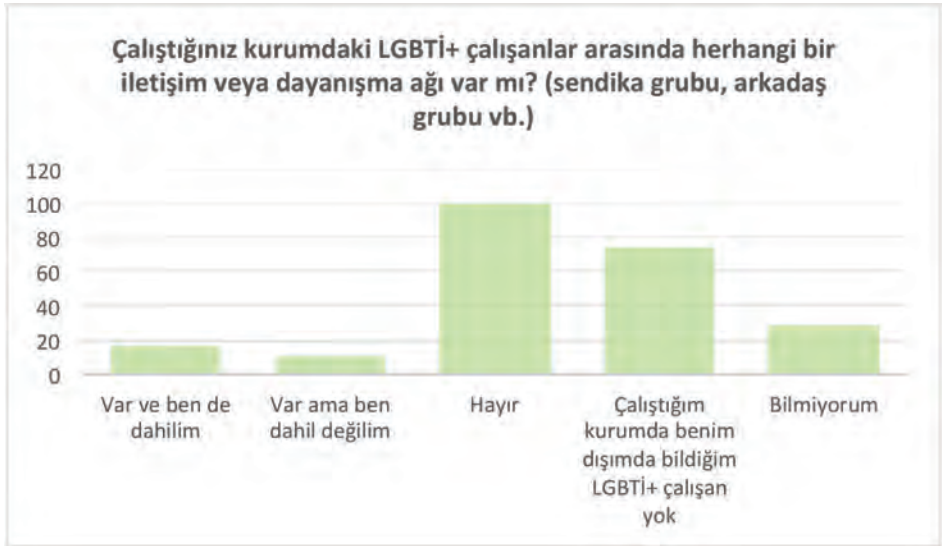




## 5. İşyerindeki Diğer LGBTİ+ Çalışanlar ve Onlara Yönelik Ayrımcılık Tanıklıkları

### 5.1. İşyerinde Başka LGBTİ+ Çalışanlarla İletişim ve Dayanışma Ağı

“Çalıştığınız kurumdaki LGBTİ+ çalışanlar arasında herhangi bir iletişim veya dayanışma ağı var mı?” şeklindeki sorumuza verilen yanıtlar kamu sektöründe iletişim ve dayanışma olanaklarının zayıflığına işaret etmektedir. Bu soruya bu tarz ağların bulunmadığı yönünde cevap verenlerin oranı %43,42 (99 kişi) iken, bilmiyorum seçeneğini işaretleyenler 28 kişidir (%12,28). Çalıştığı kurumda başka LGBTİ+ çalışan olmadığını beyan edenlerse 74 kişidir (%32,46).

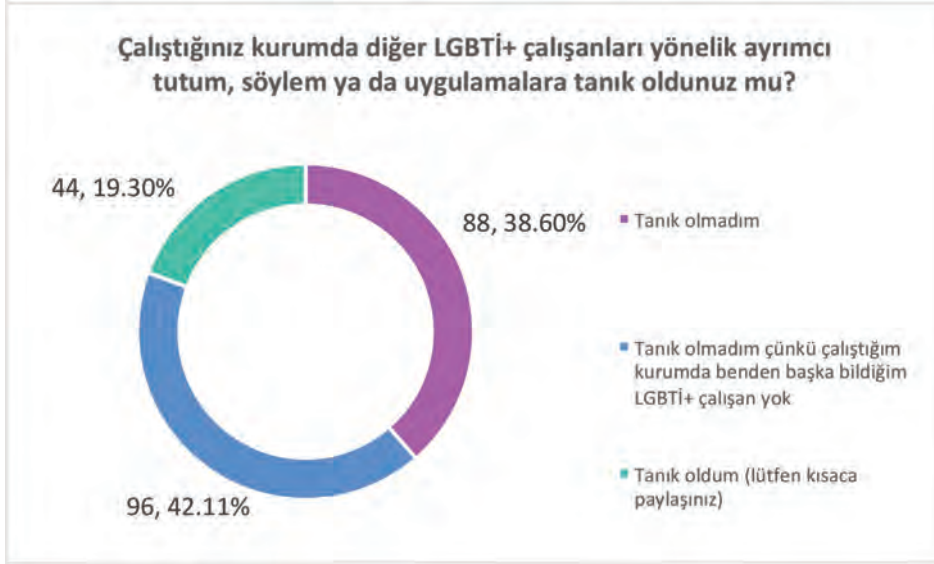


Tablodan da anlaşılacağı üzere LGBTİ+ çalışanlar arasında bir iletişim ağı bulunduğunu ve kendilerinin de bu ağa dâhil olduğunu söyleyenlerin oranı sadece %7,02 (16 kişi)’dir. “Var ama ben dâhil değilim” seçeneğini işaretleyenlerin oranı ise yüzde 4,28’dir.

Kamu sektörü, toplumda yoğun biçimde ayrımcılığa uğrayan LGBTİ+’ları istihdam alanında hak ihlallerine karşı koruyacak, savunacak ve güçlendirecek, sosyalleşerek birbirleriyle dayanışmalarına olanak tanıyacak resmi ve özel “sosyal içerme gruplarını” açıkça desteklemeli ve bunların varlıklarını duyurmalıdır. Ayrıca, kurumların mevcut cinsiyet eşitliği, sosyal içerme ve insan hakları birimlerinin mevzuat ve politikaları bu bakış açısıyla yeniden tasarlanmalıdır. Bu bakımdan sendikalara da benzer bir görev düşmektedir. Kamu alanında faaliyet gösteren sendikalar, mevcut komisyonlarını yeniden düzenlemeli veya yeni yapılar ve politikalar ortaya koymalıdır.

## 5.2.İşyerindeki Diğer LGBTİ+ Çalışanlara Yönelik Ayrımcılık Deneyimleri

Katılımcılara yönelttiğimiz bir diğer soru, “Çalıştığınız kurumda diğer LGBTİ+ çalışanlara yönelik ayrımcı tutum, söylem ya da uygulamalara tanık olduğunuz mu?” olmuştur. Bu soruya verilen yanıtlar kapsamında yüzde 38,60 (88 kişi) oranında katılımcı “tanık olmadığını” belirtmiştir. Yüzde 42,11 (96 kişi) oranında katılımcı ise bu tarz bir ayrımcılığa tanık olmamalarını kurumlarında tanıdıkları başka LGBTİ+ çalışan olmamasına bağlamıştır. Yüzde 19,30 (44 kişi) oranında katılımcı ise ayrımcılığa tanık olduklarını beyan etmiştir. Kuşkusuz bu soruya verilen yanıtların kamu sektöründe LGBTİ+ çalışanların yüksek oranda cinsiyet kimliği/ cinsel yönelim/ interseks durumu açısından kapalı olduklarına dair bulgu ile birlikte yorumlanması gerekmektedir.



*“LGBTİ+ bireylere yönelik akıl almaz mitlere sahip olduklarını, trans ve gay bireylerin bir kısmının çocuklukta istismara uğradığından böyle olduğunu düşündükleri, evlat edinmelerinin evlat edindikleri çocukların psikolojisini kötü etkileyeceğini düşündüklerini gördüm.” (Akademik personel olarak çalışan panseksüel kadın)*

*“Bir kız arkadaşım vardı. Erkekler onu rahatsız ettiği için kızlara ilgi duyduğunu açıkladı. Erkekler ona nasıl seks yaptıklarını sorup dalga geçtiler.” (Savcı olarak çalışan lezbiyen kadın)*

*“Travestilere karşı ayrımcı uygulamalar yapıldığına şahit oldum “ (Emniyette çalışan gey)*

*“Feminen bir arkadaşla ilgili şüpheler vardı. Homofobik birisi tarafından mavi kimlik-pembe kimlik iması yapıldı.” (Sosyal hizmet görevlisi olarak çalışan gey erkek)*

*“Cinsel kimliğini sadece belli kişilere söyleyen bir başka iş arkadaşımın arkasından kendisi hakkında söylenen son derece rahatsız edici yakıştırmalara, özellikle cinsel içerikli şakalara, tanık oldum.” (Akademik personel olarak çalışan gey erkek)*

*“Küfür dolu hakaretler duydum.. psikolojik tacizler de.. pek çok şeye şahit oluyor insan ama içi el vermiyor dili gitmiyor söylemeye.. sırf eşcinsel olduğun için taciz edilmek tecavüz edilmek sapkın olarak nitelendirilmek.. ve daha nice şeyler geliyor bireylerin başına.. “ (Halkla ilişkiler alanında çalışan biseksüel kadın)*

*“Çalıştığım kurumda birçok kimse zaten heteronormatif ikili cinsiyet sistemi dışındaki her şeyi sapkınlık ya da hastalık olarak tanımlıyor.” (Sözleşmeli memur olarak çalışan biseksüel kadın)*

*“Kırık, kibar gibi söylemlere maruz kalıyordu. Elimden geldiğince yanında yer aldım.” (Öğretmen olarak çalışan gey erkek)*

*“Diğer İgbti+ 2 bireyin aralarında aşk bulunduğu dair iftiralarda bulunuldu ve kurum içerisinde mobbing uygulandı.” (Sağlık personeli olarak çalışan biseksüel kadın)*

*“Pozitif yönde gibi görünen ayrımcılık.” (Sağlık personeli olarak çalışan gey erkek)*

## 6. Kurumda LGBTİ+ Çalışanlara Yönelik Nefret Söylemi

Anket kapsamında katılımcılara “Çalıştığınız kurumda LGBTİ+’lara yönelik herhangi bir nefret söylemiyle karşılaştınız mı?” sorusu sorulmuştur. Katılımcılardan 48 kişi (%21,05) herhangi bir nefret söylemiyle karşılaşmadığını bildirirken 146 kişi (%64,04) karşılaştığını beyan etmiştir. 34 kişi (%14,91) ise “bilmiyorum” seçeneğini işaretlemiştir.



## 7. Çalışılan Kurumda Ayrımcılık, İş Verimi ve İş Doyumunu İlişkisi

Çalışılan kurumda ayrımcılık, iş verimi ve iş doyumunu ilişkisini ortaya koymak amacıyla katılımcılara, “Cinsiyet kimliğiniz/ cinsel yöneliminiz/ interseks durumunuza dayalı olarak karşılaştığınız ya da karşılaşma olasılığınız olan ayrımcı tutum, söylem, davranış ya da uygulamalar işyerindeki verimliliğinizi ve iş doyumunuzu nasıl etkiliyor?” sorusu yöneltilmiştir. Bulgular göstermektedir ki çalışma ortamında yaşanan veya yaşanma olasılığı olan ayrımcılık biçimleri, çalışanların iş doyumunu ve verimliliğini olumsuz etkilemektedir. Bu etki farklı biçimlerde ortaya çıkmaktadır.



*"Karşılaştığım değil ama karşılaşacağımı düşündüğüm tutum, yani pasife çekilme terfi engeli ve en kötüsü sürülme ya da işten çıkarılmadan korkuyorum. Bu yüzden yükselme, daha başarılı olma gibi bir çabaya girmiyorum. Ne kadar altta isem o kadar önemsenilmeme gözden kaçabilirim belki diye bir düşüncem var. Zamanla gelmesi kuvvetle muhtemel olan zoraki terfilerden göz önünde pozisyonlardan korkuyorum. İlerde Başmühendis vs bile olsam inşaat sektöründe eğitim seviyesinin düşüklüğü yüzünden bak falanca başmühendis ablacıymış gibisinden muhabbetlerin konusu olmak düşüncesi bile itiyor beni. Kurumum da bu muhabbetleri kaldıracak bir kurum değil bence. Bu düşünce beni salla başı al maaşı cinsi bir çalışan olmaya itiyor."* (Mühendis olarak çalışan lezbiyen kadın)

*"İşime odaklanmak yerine insanların ayrımcı tutumlarına kafa yoruyorum."* (Mühendis olarak çalışan lezbiyen kadın)

*"Daha düşük tempo ile çalışıyorum, ve moralim bozuk oluyor."* (Sağlık sektöründe çalışan panseksüel kadın)

*"Daha kötü hissediyorum motivasyonum düştü insanlar arkamdan konuşuyor gibime geliyor."* (Psikolog/PDR olarak çalışan aseksüel trans erkek)

*"Akademisyenim ve söz konusu alanlarda üretimlerde bulunuyorum. Buna rağmen 'dışarıdan bakan gözmüş' gibi bu durumu yaşıyorum. Kimliğimi herkesin bilmesini ve aynı gruba dâhil olan öğrencilerime özgür bir ülkede yaşadığımızı, isterlerse çok şeyi başaracaklarını söylemek, örnek olmak isterdim. Ne yazık ki..."* (Akademik personel olarak çalışan gey erkek)

*"her gün kelimelerimi sansürden geçiriyorum. bazen bir çanta gibi o kelimeleri eve bıraksam da rahatlasam diyorum. oysa işim konuştuğum, dinlediğim geri dönüş verdiğim, etkileşimde bulunmayı sevdiğim bir iş. ve dille kurulmuş bu dünyada dilin değişmesiyle pek çok şeyin değişeceğine de inanıyorum. yani işe giderken kendimi bir bavula koyup bedenime taşıyorum kendimi."* (Öğretmen olarak çalışan biseksüel kadın)

*"Potansiyelim çok gerisindeyim."* (Akademik personel olarak çalışan gey erkek)

*"Burada ne yapıyorum neden bu insanlara hizmet veriyorum diye düşünüyorum."* (Akademik personel olarak çalışan gey erkek)

*"Oynamak rahatlık istiyor. Rahat olamadığım zamanlar oluyor. Ama bu benimle mi onlarla mı ilgili bilemiyorum. Daha rahat olduğum başka atmosferlerde çalıştım."* (Oyuncu olarak çalışan gey erkek)

*"Odaklanmamı sevdiği işi kaybetmemem için susup karşımdakilerin homofobik eleştirilerine maruz kalmak zorunda olmam gibi."* (Stajyer olarak çalışan gey erkek)

*“Bu sebepten dolayı ifşa olma veya işten çıkarılma korkusu düşüncelerimizde sürekli yer edip mesleğimize tam kapasite ile çalışamama, performans düşüklüğü ve potansiyeli tam olarak ortaya çıkarmama durumları olan oldukça etkiliyor.” (Öğretmen olarak çalışan gey erkek)*

*“Elbette etkiliyor. Sürekli olarak davranışlarınızda kısıtlısiniz. Neyse ki branşım uygulamalı ve biraz bilek gücüne dayalı bir alan. Bu nedenle daha önce çalıştığım sektörde ataerkil kişilerin yoğunluğundan dolayı biraz daha sert bir ciddiyette çalışmayı kendime aldım. Bunu sık sık kullanıyorum uygulamalı dersler esnasında. Gel gelelim, elbette bu her zaman yeterli olmuyor. Bu nedenle yeni yeni roller yazıyorum kendime. “ (Öğretmen olarak çalışan gey erkek)*

*“Çok etkiliyor tabii ki. Herhangi cinsiyetçi ve homofobik yoruma bir şey diyemiyorum. İsim gereği çokça trans birey görüyorum. Kullandıkları ifadeler örneğin ‘Tro, travesti’ tabii ki bunları onların yüzüne söylemiyorlar fakat ben aşırı şekilde işitiyorum.” (Zabita olarak çalışan gey erkek)*

*“Bu kadar heteroseksizm bir sistemin yükünü MEB de çalışan pek çok LGBTİ+ adına inancımı sarsıyor. Özellikle kimliğini gizlemek zorunda kalan meslektaşlarımın ve zaman zaman benim de içinde bulunduğum flu haller beni yoruyor.” (Öğretmen olarak çalışan biseksüel kadın)*

*“Sürekli gizli, örtülü davranmak zorunda kalmak, iş yerinde gizli kalmak için her konuşmaya, harekete dikkat etmek zorunda kalmak ve bunun yarattığı psikoloji işimden nefret etmeme neden oluyor.” (Mühendis/Mimar olarak çalışan lezbiyen kadın)*

İş saatlerinin günün önemli bir bölümünü kapsadığı düşünüldüğünde, katılımcıların cinsiyet kimliği/ cinsel yönelim/interseks durumunu gizlemek zorunda kalmaları, yaşamlarının büyük kısmını baskı altında geçirmelerine yol açmaktadır. Sürekli dikkatli olma, duygularını kontrol etmeye çalışma - ki bu duygular yaşadıkları ayrımcılık nedeniyle çoğunlukla olumsuz duygulardır - imalara, şakalara ve kendilerine doğrudan yönelik olmasa da nefret söylemlerine karşı soğukkanlı ve tepkisiz kalmaya çalışmak, iş günü boyunca baskı ve tedirginlik yaratmaktadır. Bu baskı ortamının ve duygu durum halinin üretkenliği doğrudan etkileyeceği tartışmasız bir gerçektir. Deneyim aktarımları, bunlara ek olarak, çalışılan kurumla aidiyet ilişkisi kuramama, kurum ve çalışma ortamının bir parçası gibi hissedememe vb. nedenlerle de verimliliğin ve iş doyumunun düştüğüne işaret etmektedir. Ayrıca, bütün bu deneyimlerin yaşandığı bir ortamda kişinin kendisine olan güveninin ve genel olarak iyi olma halinin azalması sonucunda yaratıcılığın da düşmesi doğal bir sonuç olarak ortaya çıkmaktadır.

## 8. Sendika ve Meslek Örgütlerinde Durum

“Herhangi bir sendika veya meslek örgütüne üye misiniz?” sorumuza yüzde 28,07 (64 kişi) oranında katılımcı “evet sendika üyesiyim”, yüzde 5,70 (13 kişi) oranında katılımcı “evet, meslek örgütü üyesiyim” ve yüzde 4,39 (10 kişi) oranında katılımcı “evet her ikisine de üyeyim” şeklinde yanıt vermiştir. Katılımcıların büyük bir kısmı (141 kişi, %61,84) ne sendika ne de meslek örgütü üyesidir.



2019 yılı Devlet Personel Başkanlığı’nın verilerine göre kamuda sendikalaşma oranı %66,79’dur.<sup>1</sup> Yukarıdaki tablodan da görüleceği üzere, LGBTİ+ çalışanların kamuda sendikalaşma oranı Türkiye ortalamasının altındadır. Bu durum, genel olarak taşeron ve sözleşmeli çalışma koşullarının örgütlenme oranını düşürmesine bağlanabilir. Diğer yandan bu oran, sendika ve meslek örgütlerinin kamu sektöründe çalışan LGBTİ+’larla ilişkilendirme derecesi olarak da yorumlanabilir.

### 8.1. Sendika ve Meslek Örgütünde Açık Olma Durumu

Sendika ve/veya meslek örgütüne üye olduğunu beyan eden katılımcılara ayrıca “üye olduğunuz sendika ve/veya meslek örgütünde cinsiyet kimliğiniz/ cinsel yöneliminiz/ interseks durumunuz konusunda açık davranabiliyor musunuz?” sorusu yöneltilmiştir. Bu soruya “evet tamamen açığım” seçeneğini işaretleyerek cevap verenlerin sendika ve/veya meslek örgütü üyesi katılımcılar içindeki oranı %11,49’dur

<sup>1</sup> <http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/istatistikler/sendikal-istatistikler>

(10 kişi). “Hayır, tamamen kapalıyım” cevabını verenlerin oranı %60,92 (53 kişi), kısmen açık olduğunu ifade edenlerin oranı ise %14,94’tür (13 kişi).



## 8.2. Sendika ve Meslek Örgütlerinde Bizzat Maruz Kalınan Ayrımcılık Deneyimleri

Sendika ve/veya meslek örgütüne üye olduğunu beyan eden katılımcılara ayrıca, üye oldukları sendika veya meslek örgütlerinde bizzat bir ayrımcılık ile karşılaşmışlar mı sorulmuştur. Sendika ve/veya meslek örgütü üyesi katılımcıların %44,83’ü (39 kişi) ayrımcılıkla karşılaşmadığını beyan ederken, sadece 1 katılımcı doğrudan ayrımcılıkla karşılaştığını ifade etmiştir. Ancak ayrımcılıkla karşılaşmamış olmakla birlikte, karşılaşmama nedenini cinsiyet kimliği/ cinsel yönelimi/ interseks durumunu gizlemesine ve kimliğinin belli olmamasına bağlayanların toplam oranı %54,02’dir.





Bu verilerden, sendika ve meslek örgütlerinin LGBTİ+ üyelerde yeterli güveni oluşturamadığı sonucu çıkarılabilir.

Sendika veya meslek örgütlerinde ayrımcılık ile karşılaştığını beyan eden katılımcılara yöneltilen “Sendikanızda veya meslek örgütünüzde uğradığınız ayrımcılıkla ilgili girişimde buldunuz mu?” sorusuna, bir önceki soruya “Evet, karşılaştım” seçeneğini işaretleyerek cevap vermiş olan tek katılımcı, ilgili kişinin kendisine tepki verdiğini, sendika ve meslek örgütüne ve bir sivil toplum kuruluşuna da bildirimde bulunduğunu beyan ederek cevap vermiştir.

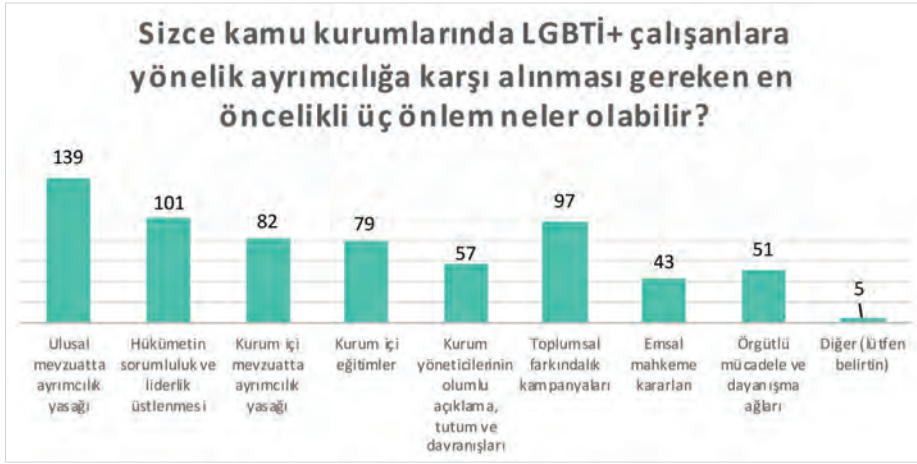
### 8.3. Sendika ve Meslek Örgütlerinde LGBTİ+ Üyelere Yönelik Nefret Söylemi

Sendika ve/veya meslek örgütü üyesi olduğunu beyan eden katılımcılara son sorumuz “Üyesi olduğunuz sendika ve/veya meslek örgütünde LGBTİ+'lara yönelik herhangi bir nefret söylemiyle karşılaştınız mı?” olmuştur. Bu soruya “hayır” yanıtı veren katılımcıların oranı %49,43, “bilmiyorum” seçeneğini işaretleyen katılımcıların oranı ise %27'dir. İşyerinde nefret söylemi ile karşılaşma oranı tüm örnekleme %64,04 iken, sendika ve/veya meslek örgütü üyesi katılımcılar arasında ve sendika ile meslek örgütlerinde bu oran %19,54'tür. Bu karşılaştırmaya dayanarak sendika ve meslek örgütlerinde LGBTİ+'lara yönelik görece daha az nefret söylemi ile karşılaşıldığı söylenebilir.



## 9. Ayrımcılığa Karşı Talepler ve Önlemler

Katılımcılara yönelttiğimiz bir diğer soru, «Sizce kamu kurumlarında LGBTİ+ çalışanlara dönük ayrımcılığa karşı alınması gereken en öncelikli üç önlem neler olabilir?» olmuştur. Verilen yanıtları içeriklerine göre gruplandırdığımızda, LGBTİ+ hakları konusunda alınması gereken “yasal önlemler” kategorisinin öne çıktığı görülmektedir. Mevzuatın evrensel insan hakları kriterlerine göre güncellenmesi taleplerini, sırasıyla “hükümetin sorumluluk ve liderlik üstlenmesi” ve “toplumsal farkındalık kampanyaları”na ilişkin talepler izlemiştir. Kurum iç eğitim, kurum yönetmeliklerinde ayrımcılık yasağı, örgütlü mücadele ve dayanışma ağları, emsal mahkeme kararları ve kurum yöneticilerinin olumlu beyanlatları diğer dile getirilen önlemler olmuştur.



Yanıtların ve taleplerin büyük bölümü Türkiye’nin uluslararası ve ulusal insan hakları yükümlülükleri ile tutarlılık içindedir. Katılımcıların büyük bir bölümü kamuda ayrımcılığın önüne geçilmesi için ilgili mevzuatın güncellenmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Yasal düzenlemeler, kamu sektöründe çalışan LGBTİ+’lara öncelikle iş güvencesi sağlayacak ve sürekli tehdit altında çalışmalarına neden olan koşulların olumlu yönde değişmesine yol açacaktır. Ayrıca, ayrımcılıkla mücadelede etkili olabilecek kurum içi mevzuata ihtiyaç olduğu da belirtilmiştir.

Katılımcıların verdikleri yanıtların önemli bir bölümü de cinsel yönelim, cinsiyet kimliği, interseks durumu konusunda “eğitim”, “bilgilendirme” ve “farkındalık yaratma” süreçleri ile ilgilidir. Ayrımcılığın nedenlerinden biri olarak gösterilen “bilgisizlik” ortadan kaldırıldığı zaman en azından bu nedenle ortaya çıkan ayrımcılıkla mücadele edilebileceği düşünülmektedir. Bu bilinçlendirme çalışmaları genel olarak toplumsal dönüşümü sağlama amacıyla olmalıdır. Katılımcılar ayrıca, örgütlü dayanışma kanallarının kamu kurumlarından başlayarak oluşturulması ve geliştirilmesinin, yani örgütlenmenin, dezavantajlı toplumsal kesimlere yönelik ayrımcılıkla mücadeledeki önemini vurgulamışlardır.

## 10. Katılımcılardan Paylaşımlar

Anket sonrasında katılımcılara yöneltilen “Paylaşmak istediğiniz veya raporumuzda alıntılanmasını dilediğiniz başka bir konu var ise lütfen belirtiniz” önerisine bazı katılımcıların verdiği yanıtlar aşağıda aynen alıntılanmıştır.

Katılımcıların katkıları, LGBTİ+ çalışanların çalışma koşullarının iyileşmesinin, genel olarak kamuda çalışanların koşullarının iyileşmesiyle doğrudan ilişkili olduğunu vurgulamakta ve dolayısıyla ortak mücadeleye işaret etmektedir. Bununla birlikte LGBTİ+ çalışanların özel olarak ihtiyaç duydukları özgürleştirici yasal değişikliklere ve mekanizmalara da vurgu yapılmaktadır. Bir başka katkı da LGBTİ+ çalışanların görünür olmalarının - her alanda olduğu gibi kamu kurumlarında da genel bir mücadele pratiği olarak - koşulların olumlu yönde değişmesini hızlandırabileceği düşüncesidir.

*“Özgürlük eşitlik ve saklanmamak istiyoruz.” (Memur olarak çalışan gey erkek)*

*“Kamu Kurum ve Kuruluşlarda özellikle de Yerel Yönetimlerde Eşitlik Birimleri (Kadın Erkek Eşitliği Komisyonları Değil) mutlaka kurulması sağlanmalıdır.” (Kent Konseyinde çalışan heteroseksüel trans kadın)*

*“LGBTİ+ bireylerin meslekleri ile tehdit edilmeleri, mobbinge maruz kalmaları çok üzücü. Toplumun ve kurumların uyguladığı ayrımcılığın önüne geçilmesi, daha fazla canı kaybetmeden önce önlem alınacak yasalar oluşmasını istiyorum.” (Sağlık personeli olarak çalışan biseksüel kadın)*

*“Kurum içi sohbet tarzı etkinlikler düzenlenip LGBTİ+ çalışanları hakkında doğru bilinen yanlışlar düzeltilebilir. Pekâlâ bu sohbetlerde bireyler LGBTİ+ bireyleri ile yüz yüze görüşme fırsatı yakalayıp merak ettiklerini belli bir saygı çerçevesi içinde sorabilir, hem LGBTİ+ hakkında doğru bilinen yanlışlar düzeltilmiş olur hem yeni bir arkadaş ortamı olur hem de bu sohbetler kurum dışına taşınıp ilçe veya il içinde olursa o gruptan bir olup sesini devlete duyurabilen bir topluluk olur, bu belki de yasaklı olan eşcinsel evliliklerin yasallaşması için bir adım olabilir.” (Stajyer olarak çalışan lezbiyen kadın)*

*“Keşke bizim de insan olduğumuzu ve kalbimizin kırılabileceğini anlasalar.” (Öğretmen olarak çalışan heteroseksüel trans erkek)*

*“Kamu çalışanlarının ‘ahlaksız ilişki’ adı altında cadı avına dönüşen ötekileştirme ve bezdirme, mobbinge karşı yapabileceği, kendini savunabileceği hiçbir emsal yok. Atıldığımız ya da istifaya zorlandığımız anda iş bitiyor ve iltica dışında bir seçenek kalmıyor. Devletin cinsiyet eşitliği ve cinsel yönelim politikalarını acilen devreye sokmasını, ben ve benim gibi bitmek bilmez işkenceye dönüşen bu yaşamları rahatlatmalarını istiyorum.” (Akademik personel olarak çalışan gey erkek)*

“Örgütlenerek yürüyüşler yapmaktan önce, anayasaya ayrımcılık maddesini ekletmek için örgütlenmeliyiz. Öncelik ulusal mevzuat ve anayasa, mahkeme olmalı.” (Havacı olarak çalıştığını beyan eden gey erkek)

“Homoseksüellik Dünya üzerindeki birçok canlı türünde görülmüş bir durum olmasına rağmen homofobi tek bir canlı türünde görülmektedir. Düşündürücü... ” (Akademik personel olarak çalışan gey erkek)

“Lgbti öğrencilerine yönelik rehberlik servisleriyle iletişime geçilmeli çocuklarla doğru iletişim kurulmalı.” (Öğretmen olarak çalışan gey erkek)

“Okullarda cinsellik ve cinsel kimlik alanında etkin çalışmalar yapılmalı diye düşünüyorum ve bu konuda da elimden geleni yapmaya çalışıyorum.” (Öğretmen olarak çalışan biseksüel kadın)

“Artık korkmuyorum.” (Sağlık personeli olarak çalışan biseksüel erkek)

“Çalıştığım kurumda sözleşmeli olarak çalışan bir eşcinsel bireyim. Herhangi bir güvencem yok. 2017 yılından beri devlet kurumlarında öğretmen olarak çalışıyorum lakin çok şükür büyük bir olay yaşamadım şimdiye kadar. Belki sürekli olarak benim dikkatli davranmam ve işimi severek yapmamdan dolayıdır. Anket sorularınızda yer alan bir maddede geçtiği gibi; çalıştığım kurumda cinsel yönelimimi tahmin edenlerin olduğunu düşünüyorum. Özellikle de idarede. Fakat işimi ön plana çıkardığım için ve öğrencilerim tarafından sevilip saygı gördüğüm için belki de cinsel yönelimim ile sorgulanmadım hiç. Türkiye’de yaşamak benim için çok zor. Yıllardır kendi ayaklarımın üstünde durmamın verdiği bir yorgunluk var. Üstüne bir de cinsel yönelimimi saklama kaygısı eklenince daha da düşmeye başladı omuzlarım. Bu tiyatro oyunu ne kadar devam edecek hiçbir fikrim yok üstelik.” (Öğretmen olarak çalışan gey erkek)

“Şu anda bir devlet kurumunda çalışmaktayım, bu benim ikinci kurumum, daha önce farklı bir kurumda çalışıyordum, teknik takip yapılan eşcinsel bir arkadaşımın mesajlaşmalarını kullanıp ailemle tehdit ederek istifa etmemi sağladılar. Kanunlardan önce toplumsal farkındalık olmalı ki kendini savunabilesin; bu cesaret olur, adalet olur...” (Memur olarak çalışan gey erkek)

“İnsan haklarının, kadın haklarının hâlâ tartışıldığı bir ülkenin bu konuyla ilgili uluslararası bir standart yakalaması için çok uzun yıllar gerekli.. buna ömrümün yetmeyeceğini biliyorum.. mutluluk herkesin hakkı olmalıydı..” (Mimar Mühendis olarak çalışan lezbiyen kadın)

“Çalıştığım kurum cinsel kimliğimden dolayı bana gözle görülür bir ayrımcılık yapmadı fakat yine de kendimi onlardan farklı hissetmek beni rahatsız ediyor. İsterdim ki yönelimim herkesçe -öğretmen arkadaşlarım, okul personeli, veliler ve öğrenciler- bilinsin ve kabul edilsin. Örneğin okul yemeklerine sevgilimle birlikte katılabileyim. Okulumu, işimi, mesai arkadaşlarımı ve

öğrencilerimi seviyorum ama eksik bir taraf kalıyor yine de. Öteki ve yalnız hissediyorum. Çünkü benden başka okulumda bir LGBT+ biri yok ne yazık ki.” (Öğretmen olarak çalışan gey erkek)

“Genç LGBTİ+lar daha örgütlü ve bilinçli. Ancak biz çalışanlar yoğun bir işten atılma korkusu ve akran ve devlet baskısı altında boğuluyoruz. Bizlere yönelik sosyal politikalar geliştirilmesi ve örgütlerin bu konuda daha kapsayıcı bir yerde olması gerektiğini düşünüyorum. Yalnız destek düzeyinde değil örgütlenme ve bilinç çalışmaları yürütmesi gerektiğini düşünüyorum. Bu tip çalışmaların hassasiyetlerin gözetilmesi üzerinden yaygınlaştırılması ve sayısal çoğunluğumuzu fark etmemizi sağlayacak çalışmalar yapılmalı. Ve bunu da STK leri tekelinde tutan proje bazlı ekiplerin hegemonyasında yapılmaması ve öznelere daha yüreklendirecek tutumların araştırılmasının iyi olacağını düşünüyorum” (Öğretmen olarak çalışan biseksüel kadın)

“Cinsel kimliğimi paylaştığım kişiler tarafından defalarca tehdit edildim. Bu tehdidi yapan insanlar arasında homofobi karşıtı gibi görünen, öyle lanse edilen insanlar da var maalesef. Bu yüzden bu konunun içselleştirilmesi, ve gerçekten yaşama geçirilmesi gerçekten çok önemli. Siz, çalışma yapan arkadaşlar arasında yüzeysel bir bakış açısının aşılması için, veya bu tür tehditleri yapanların bulunması ve ifşa edilmesi için çalışmalar yapılması gerektiğini düşünüyorum.” (Mühendis/Mimar olarak çalışan lezbiyen kadın)

“Sendikalar da dönüşmeli. Hatta LGBTİ örgütleri bile bireysel düzeyde heves kırıcı olabiliyor.” (Akademik personel olarak çalışan gey erkek)

“Memurlar belli günlerde bir rozet ya da bileklik takarak lgbtq haklarına dikkat çekmeli.” (Memur olarak çalışan gey erkek)

“Mecliste kamu kurumlarında lgbti ayrımcılığına ilişkin hükümete soru sorulmasını isterdim.” (Uzman olarak çalışan lezbiyen kadın)

“Fikrimce kamu çalışanlarına yapılan sağlık ve iş güvenlik eğitimleri gibi bu tarz bir eğitim semineri de verilmeli diye düşünüyorum.” (İşçi olarak çalışan heteroseksüel trans erkek)

# SITUATION OF LESBIAN, GAY, BISEXUAL, TRANSGENDER AND INTERSEX EMPLOYEES IN PUBLIC SECTOR IN TURKEY

2019 RESEARCH

