

Türkiye’de Kamu Çalışanı Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Trans, İnterseks ve Artıların Durumu

2023 Yılı Araştırması

KA
OS
GL
eşitlik için kapalıdır
herkesin olduğu bir
dünyadır

Türkiye'de Kamu Çalışanı Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Trans,
İnterseks ve Artıların Durumu
2023 Yılı Araştırması

Hazırlayanlar: Prof. Dr. Mary Lou O'Neil, Dr. Reyda Ergün, Dr. Selma
Değirmenci, Dr. Kivılcım Turanlı, Dođancan Erkengel, Öykü Deniz Aytemiz

Editörler: Murat Köylü, Defne Güzel



Yayımlayan: Kaos Gey ve Lezbiyen Kültürel Araştırmalar ve Dayanışma Derneği
(Kaos GL)

Birinci Baskı: Ankara, 2023

Tasarım: Ceket Medya

Bu kitap parayla satılamaz. 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@kaosgldernegi.org
www.kaosgl.org



FRIEDRICH NAUMANN
FOUNDATION For Freedom.

Türkiye



İsveç
Sverige

Bu kitap, Kaos GL Derneği 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

BÖLÜM 1

ANAHTAR BULGULAR

4

BÖLÜM 2

TÜRKİYE'DE KAMU ÇALIŞANI LEZBİYEN, GEY, BİSEKSÜEL, TRANS, İNTERSEKS VE ARTILARIN DURUMU 2023 YILI ARAŞTIRMASI

14

1. Araştırmanın Örneklemi	15
1.1. Katılımcıların Yaş, Eğitim Durumu ve Yaşadığı Şehir	16
1.2. Cinsel Yönelim, Cinsiyet Kimliği ve Cinsiyet Özellikleri	17
1.3. İşyerinde Cinsiyet Kimliği/ Cinsel Yönelim/ Cinsiyet Özelliklerine Dair Açık Olma Durumu	19
1.4. Çalışılan Kurumların Özellikleri ve Çalışma Pozisyonları	20
1.5. Mevcut Kurumdaki Çalışma Süresi	22
2. İşe Alım Süreci ile İlgili Bulgular	23
2.1. İşe Başvuru Sürecinde Ayrımcılık Deneyimleri	23
2.2. İşe Alım Sürecinde Yaşanılan Ayrımcılığı Bildirme	25
3. Ayrımcılığa Karşı Kurumsal Koruma	26
3.1. Kurum İçi Ayrımcılık Yaratan Kurallar veya Uygulamalar	27
4. Kurumda Bizzat Maruz Kalınan Ayrımcılık Deneyimleri	29
4.1. Kurumda Maruz Kalınan Ayrımcılığı Bildirme	30
5. İşyerindeki Diğer LGBTİ+ Çalışanlar ve Onlara Yönelik Ayrımcılık Tanıklıkları	32
5.1. İşyerinde Başka LGBTİ+ Çalışanlarla İletişim ve Dayanışma Ağı	32
5.2. İşyerindeki Diğer LGBTİ+ Çalışanlara Yönelik Ayrımcılık Deneyimleri	32
6. Kurumda LGBTİ+ Çalışanlara Yönelik Nefret Söylemi	34
7. Çalışılan Kurumda Ayrımcılık, İş Verimi ve İş Doyumu İlişkisi	35
8. Sendika ve Meslek Örgütlerinde Durum	37
8.1. Sendika ve Meslek Örgütünde Açık Olma Durumu	37
8.2. Sendika ve Meslek Örgütlerinde Bizzat Maruz Kalınan Ayrımcılık Deneyimleri	38
8.3. Sendika ve Meslek Örgütlerinde LGBTİ+ Üyelere Yönelik Nefret Söylemi	38
9. Ayrımcılığa Karşı Talepler ve Önlemler	40
10. Pandemi Döneminde LGBTİ+ Çalışanların Durumu	42
11. Mevcut Ekonomik Koşullarda LGBTİ+ Çalışanların Durumu	43
12. Katılımcılardan Paylaşımlar	45

BÖLÜM 1

ANAHTAR BULGULAR



Kaos GL Derneği tarafından yürütülen Türkiye’de Kamu Çalışanı Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Trans, İnterseks ve Artıların Durumu başlıklı araştırmalar 2023’te yedinci yılını doldurdu. 2023 Yılı Araştırması, Türkiye’de kamu çalışanı ve LGBTİ+ olduğunu beyan eden toplam 96 kişinin *SurveyMonkey Pro* üzerinden erişime açtığımız çevrimiçi anket sorularını cevaplamasıyla gerçekleşmiştir. Örneklem geçen yıllarda olduğu gibi bu yıl da ağırlıklı olarak genç, lise sonrası eğitim almış ve kısa süredir kamuda çalışan bireylerden oluşmuştur. Katılımcıların %64,6’sı 18-35 yaş aralığındadır; %94,8’i lisans, ön lisans ya da lisansüstü mezundur. Ankete katılanların %79,2’si çalıştıkları kurumda 10 yıl veya daha az süredir görev yapmaktadır. Bu yılki araştırmanın katılımcılarının kamuda çalıştıkları alanlara bakıldığında, geçen senelerde olduğu gibi bu yıl da akademi, sağlık ve eğitim alanlarının başı çektiği görülmektedir. Katılımcıların yarısından fazlası (%53,1) bu alanlarda görev yapmaktadır. Diğer yandan katılımcıların paylaşımları, birçok farklı meslekten LGBTİ+ çalışanın örneklemde temsil edildiğini göstermektedir. 2020 Yılı Araştırması’ndan beri anket kapsamında katılımcılardan yaşadıkları şehri de belirtmeleri istenmekte ancak güvenlik kaygısıyla bu bilgiyi paylaşmayı tercih etmeyecek katılımcılar olabileceği öngörülerek “paylaşmak istemiyorum” cevabı seçeneklere eklenmektedir. Bu yıl katılımcıların %20,8’i yaşadığı şehri belirtmemeyi tercih etmiştir. 2020, 2021 ve 2022’de bu oran sırasıyla %37,6, %34,9 ve %27,2’dir. Şehir belirten katılımcıların %26,3’ü Ankara’da yaşamaktadır. Bu katılımcıların en çok işaretlediği seçenekler arasında Ankara’yı sırasıyla İstanbul (%22,4) ve İzmir (%10,5) takip etmektedir. Şehir belirtmiş olan katılımcıların beşte üçü bu üç büyükşehirde yaşamakla birlikte katılımcıların beyanlarından anketimizin en az 20 ilden LGBTİ+ çalışana ulaştığı anlaşılmaktadır.

2023 araştırmasının örnekleminde cinsiyet kimliğine ilişkin soruya trans erkek, erkek ve cis erkek seçeneklerini işaretleyerek cevap verenlerin toplam oranı %60,4; cinsel yönelimle ilgili soruya gey seçeneğini işaretleyerek cevap verenlerin oranı ise %59,4’tür. Bu iki soruya verilen cevaplara birlikte bakıldığında, cinsiyet kimliğini erkek (trans erkek, erkek veya cis erkek) ve cinsel yönelimini gey olarak beyan eden katılımcıların örneklemindeki oranı %49 çıkmaktadır. Dolayısıyla bu yılki araştırmanın örnekleminde de gey erkek katılımcılar ağırlıklı olarak temsil edilmiştir. Diğer yandan bu yıl ilk defa cinsiyet kimliğine ilişkin soruya “diğer” seçeneğinin yanında “non-binary (ikili olmayan)” seçeneği eklenmiş, bu iki seçeneği işaretleyen katılımcıların toplam oranıysa %14,6 olmuştur. Bu oran cinsiyet kimliğini ikili cinsiyet sistemi dışında tanımlayanların bu yıl örnekleminde araştırmaların başından beri karşılaşılan en yüksek oranda temsil edildiğini göstermektedir. Cinsel yönelimle ilişkin soruya lezbiyen, gey, biseksüel ve heteroseksüel dışında bir seçenek (aseksüel, panseksüel ve “diğer” seçenekleri) işaretleyerek cevap verenlerin oranı ise %12,4’tür.

Çalıştığı kurumda cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve cinsiyet özellikleri yönünden tamamen açık olduğunu beyan eden katılımcıların 2023 yılı araştırması örnekle-

mindeki oranı %3,1'dir. Bu yıl yine kamu çalışanlarına yönelik araştırmayla eşzamanlı yürüttüğümüz özel sektör araştırmasında bu oran %21,3'tür. Geçen yılki araştırmaların sonuçlarına göre, LGBTİ+ çalışanların işyerinde tamamen açık olma oranı kamuda %6,5, özel sektörde ise %27,7'dir. Bu oranlar 2021'de yürüttüğümüz araştırma sonuçlarına göre sırasıyla %5 ve %17,2, 2020'de yürüttüğümüz araştırma sonuçlarına göre %3,4 ve %14,8, 2019'da yürüttüğümüz araştırma sonuçlarına göre %4,4 ve %17,4, 2018 araştırması sonuçlarına göre ise %7 ve %22'dir. Çalışılan kurumda cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve cinsiyet özellikleri yönünden açık olma oranlarının her yıl kamuda özel sektöre kıyasla belirgin biçimde düşük çıkması, LGBTİ+ çalışanların ayrımcılık ve nefret söylemiyle karşılaşma riskinin kamuda özel sektörden çok daha yüksek olduğunu düşündürmektedir. 2023 yılı araştırmasının verilerine göre, örneklemede yer alan kamu çalışanı LGBTİ+'ların %96,9'u görev yaptıkları kurumda cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve cinsiyet özellikleri konusunda tamamen açık davranmaktadır. Buna rağmen, tamamen kapalı olduğunu beyan eden 49 kişiden 3'ü işe alımda, 6'sı ise işe alımdan sonra çalıştığı işyerinde cinsel yönelimi, cinsiyet kimliği veya cinsiyet özellikleri nedeniyle ayrımcı tutum ya da uygulamaya maruz kaldığını belirtmiştir. Ayrıca katılımcılarımızın %25'i çalıştığı kurumda diğer LGBTİ+ çalışanlara yönelik ayrımcı tutum ya da uygulamaya tanık olduğunu, %54,2'si ise LGBTİ+'lara yönelik nefret söylemiyle karşılaştığını beyan etmiştir. Bu oran özel sektör araştırmasında %32'dir. Özel sektör araştırması anket sorularını cevaplarken yaşadığı şehri belirtmek istemeyen katılımcıların oranı %10,2'dir; bu oranın kamu araştırmasında iki katına ulaşması (%20,8) da bu bağlamda göz önünde bulundurulması gereken bir bulgudur. Görüldüğü kadarıyla, LGBTİ+'lara yönelik ayrımcılık ve nefret söyleminin yeniden üretilmesine neden olan koşullar kamuda özel sektöre nazaran çok daha ağır bir tablo oluşturmaktadır. Geçen yıllarda olduğu gibi, 2023 araştırması da cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve cinsiyet özelliklerine dayalı ayrımcılığın kamuda istihdama erişimde ciddi bir engel olduğunu ortaya koymaktadır. LGBTİ+ çalışanlar istihdam edilmeme riskini bertaraf etmek için zorunlu bir kapalılık stratejisi izlemektedir. Ayrımcılığa uğrama riski göreve başladıktan sonra da devam ettiğinden, aynı strateji LGBTİ+ çalışanların çalışma hayatlarının tümünü belirlemektedir. Kapalılık, özel sektöre oranla kamuda daha da zorunlu hale gelmektedir.

2023 yılı araştırmasının verileri işe alım süreçlerinde ayrımcı tutum, söylem, davranış ya da uygulama ile karşılaştığını beyan edenlerin örneklemedeki oranının %5,2 olduğunu göstermektedir. Katılımcıların %69,8'i ise işe alım süreçlerinde bu tarz bir tutum ya da uygulama ile karşılaşmamasını cinsiyet kimliği, cinsel yönelimi veya cinsiyet özelliklerini gizlemesine ya da bunların belli olmamasına bağlamıştır. İşe alımdan sonra çalıştığı işyerinde ayrımcı tutum, söylem, davranış ya da uygulama ile karşılaştığını beyan eden katılımcıların örneklemedeki oranı ise %16,7'dir. Yine %65,6 oranında katılımcı bu tarz bir muameleyle karşılaşmamasını cinsiyet kimliği, cinsel yönelimi veya cinsiyet özelliklerini gizlemesine ya da bunların belli olmaması-

na bağlamıştır. Bu veriler ışığında öncelikle altı çizilmesi gereken nokta hem işe alım süreçlerinde hem de çalışılan kurumda ayrımcı tutum ya da uygulama ile karşılaşma oranlarının, işe alım süreçlerinde ve işyerinde tamamen açık olma oranlarından yüksek oluşudur. Bu bulgu zorunlu olarak izlenen kapalılık stratejisinin kamuda her zaman ayrımcılığa uğrama riskini ortadan kaldırmadığına işaret etmektedir. İkinci olarak, her ne kadar ayrımcı tutum ya da davranışla karşılaşma oranları düşük gözükse de şu bulgu dikkatten kaçmamalıdır: 2023 yılı araştırmamıza katılan her dört LGBTİ+ çalışandan üçü işe alım süreçlerinde ve her beş katılımcıdan dördü çalışma hayatında ya ayrımcılığa maruz kalmıştır ya da çevresindeki kişiler tarafından cinsiyet kimliği, cinsel yönelimi veya cinsiyet özelliklerini gizlemesine veya bunların belli olmamasına bağlı biçimde natrans ve heteroseksüel olarak atandığı için ayrımcılığa maruz kalmadığını düşünmektedir. Diğer yandan, herhangi bir neden göstermeksizin ayrımcı bir tutum ya da uygulamayla karşılaşmadığını belirten katılımcıların oranı da (işe alımda %25, işe başladıktan sonra %17) katılımcılar arasındaki açık olma oranlarıyla birlikte ele alınmalıdır. Katılımcıların yalnızca %2,1'i işe alım sürecinde ve sadece %3,1'i çalıştığı işyerinde tamamen açık olduğunu beyan etmiştir.

Avrupa Konseyi İnsan Hakları Komiseri'nin cinsiyet kimliği ve cinsel yönelime dayalı ayrımcılığa ilişkin 2011 tarihli ayrıntılı raporunda, ayrımcılık ve tacizle karşılaşma riski karşısında LGBTİ+ çalışanlar tarafından zorunlu olarak geliştirilen kapalılık stratejisinin, istihdamda homofobi, transfobi ve ayrımcılığın gerçek boyutlarının analizini güçleştirdiği tespitinde bulunmaktadır.¹ Anket çalışmalarımızın bulguları doğrultusunda, çeşitli ülkelerde yürütülen araştırmalara dayandırılan bu saptamanın Türkiye için de geçerli olduğunu söylemek mümkündür. Yine bu bulgular, bu stratejinin işlemediği durumlarda çekinilen risklerin gerçekleştiğini ortaya koymaktadır. Geçen yıllarda olduğu gibi bu yıl da araştırmamız, LGBTİ+'lar için Türkiye'de açık kimlikle kamuda çalışmanın son derece güç olduğuna, kapalılığın zorunlu bir strateji olarak benimsendiğine işaret etmektedir.

2020 yılı araştırmasında işe alım süreçlerinde tamamen ve kısmen açık olduğunu beyan edenlerin örnekleme toplam oranı %6,3, örneklem içinde bu süreçlerde ayrımcı tutum ya da uygulama ile karşılaşmış olduğunu belirtenlerin toplam oranı ise %6,9'du. Tamamen ve kısmen açık olma oranı görev yapmaya başladıktan sonra %17,7'ye, örneklem genelinde ayrımcılığa uğrama oranı ise %10,9'a yükseliyordu. 2020 yılında anahtar bulguları kaleme alırken, sadece bu oranlara bakıldığında, LGBTİ+ çalışanlar açısından tamamen ya da kısmen açık olma durumunun ayrımcılığa uğrama oranını kendiliğinden yükselttiği sonucuna varılabileceğini ancak açık ve kısmen açık olduğunu beyan eden katılımcıların ayrımcılığa ilişkin sorulara verdikleri cevaplar incelendiğinde, bu kişiler arasındaki ayrımcılığa uğrama oranlarının örnekleme genel

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

ayrımcılığa uğrama oranlarının oldukça altında seyrettiğinin görüldüğünü belirtmiş-tik. Bu veriler ışığında da kamu çalışanı LGBTİ+’ların ancak ayrımcılığa uğrama ris-kinin neredeyse ortadan kalktığından emin olmaları halinde kapalılık stratejisinden vazgeçtikleri, bu hallerde riskin de nadiren gerçekleştiği sonucuna ulaşmıştık. İkili cinsiyet sistemine dayalı heteronormatif ve cisnormatif toplumsal cinsiyet algısının çok güçlü olduğu çalışma ortamlarında ise kapalılık stratejisinin her zaman işe ya-ramadığının, toplumsal cinsiyet rolleriyle uyumlu olmayan en ufak bir söz, davranış ya da tutumun açık olmamasına rağmen kişinin ayrımcı bir uygulamayla karşılaş-masına neden olabildiğinin altını çizmiştik.

2021 araştırmasında ise işe alım süreçlerinde tamamen ve kısmen açık olduğunu beyan edenlerin örneklemdaki toplam oranı %7,3, örneklem içinde bu süreçlerde ayrımcı tutum ya da uygulama ile karşılaşmış olduğunu belirtenlerin toplam oranı ise %4,5’ti. Tamamen ve kısmen açık olma oranı görev yapmaya başladıktan sonra %21,3’e, örneklem genelinde ayrımcılığa uğrama oranı ise %15,8’e yükselmekteydi. Bir önceki yıla kıyasla ilgili oranlarda çok büyük bir fark bulunmamaktaydı. Ancak 2021’de tamamen açık ve kısmen açık olduğunu beyan eden katılımcıların ayrımcı-lığa ilişkin sorulara verdikleri cevaplar incelendiğinde, bu kişiler arasındaki ayrımcı-lığa uğrama oranlarının örneklemdaki genel ayrımcılığa uğrama oranlarının üstüne çıktığı görülmekteydi. İşe alım süreçlerinde tamamen veya kısmen açık olduğunu belirten 16 katılımcıdan 3’ü (%18,8), çalıştığı işyerinde tamamen veya kısmen açık olduğunu beyan eden 47 katılımcıdan 13’ü (%27,7) ayrımcı tutum, davranış ya da uygulamayla karşılaştığını ifade etmişti. Bir önceki yıla kıyasla örneklemdaki tama-men veya kısmen açık olma oranlarında ciddi bir yükseliş gözlemlenmemesine rağ-men, bu katılımcılar arasındaki ayrımcılığa uğrama oranlarının örneklemdaki genel oranların belirgin biçimde üstüne çıkması, o dönemde LGBTİ+’lara yönelik ayrımcı söylemlerin devletin çeşitli kademelerindeki görevliler tarafından kamusal olarak yaygınlaştırılmaya başlanmasıyla bu bulgu arasında bir ilişki olup olmadığı sorusu-nu akla getirmişti. Elbette konunun ileriki yıllarda yapacağımız araştırma sonuçla-riyle karşılaştırmalı biçimde takibi gerekiyordu.

2022 araştırmasında işe alım süreçlerinde tamamen ve kısmen açık olduğunu be-yan edenlerin örneklemdaki toplam oranı %10,8, örneklem içinde bu süreçlerde ay-rımcı tutum ya da uygulama ile karşılaşmış olduğunu belirtenlerin toplam oranı ise %7,6’ydı. Tamamen ve kısmen açık olma oranı görev yapmaya başladıktan sonra %25’e, örneklem genelinde ayrımcılığa uğrama oranı ise %20,7’ye yükseliyordu. İşe alım süreçlerinde tamamen veya kısmen açık olduğunu belirten 10 katılımcıdan 1’i (%10), çalıştığı işyerinde tamamen veya kısmen açık olduğunu beyan eden 23 katı-lımcıdan 9’u (%39,1) ayrımcı tutum, davranış ya da uygulamayla karşılaştığını ifade etmişti. Bu katılımcılar arasındaki ayrımcılığa uğrama oranlarının yine örneklemdaki genel oranların belirgin biçimde üstünde olması, LGBTİ+’lara yönelik ayrımcı söy-lemlerin devletin çeşitli kademelerindeki görevliler tarafından yapılan açıklamalar-

da giderek artan biçimde kendine yer bulmasının, tamamen veya kısmen açık kamu çalışanlarının çalıştıkları kurumda ayrımcılığa uğrama riskini arttırdığına ilişkin düşüncemizi pekiştirmişti.

Bu yıl işe alım süreçlerinde tamamen ve kısmen açık olduğunu beyan edenlerin örneklemedeki toplam oranı %3,1, örneklem içinde bu süreçlerde ayrımcı tutum ya da uygulama ile karşılaşmış olduğunu belirtenlerin toplam oranı ise %5,2’dir. Tamamen ve kısmen açık olma oranı görev yapmaya başladıktan sonra %17,7’ye, örneklem genelinde ayrımcılığa uğrama oranı ise %16,7’ye yükselmektedir. Bu yıl çalıştığı işyerinde tamamen veya kısmen açık olduğunu beyan eden 17 katılımcıdan 3’ü (%17,7) ayrımcı tutum, davranış ya da uygulamayla karşılaştığını ifade etmiştir. Bu oran yine örneklemedeki genel oranın üstündedir. İşe alım süreçlerinde tamamen veya kısmen açık olduğunu belirtenlerin toplam oranı (%3,1) ise geçen yılki oranın (%10,8) oldukça altında kalmıştır; sadece 3 katılımcı bu cevapları vermiştir. Bu üç katılımcının aktardığı bir ayrımcılık deneyimi bulunmasa da bu orandaki düşüşün devam edip etmeyeceğini önümüzdeki yıllarda yapılacak araştırmalarla takip etmek gerekecektir.

Kapalılık stratejisinin yanında Türkiye’de istihdamda LGBTİ+’lara yönelik ayrımcılığın gerçek boyutlarının analizini güçleştiren bir başka olgu da ayrımcılık karşısında başvuru mekanizmalarının işletildiği vaka sayısının düşüklüğüdür. Yine geçtiğimiz yıllarda yürüttüğümüz araştırmaların bulgularıyla paralel biçimde, 2023 yılı araştırması, kamu çalışanı LGBTİ+’ların uğradıkları ayrımcılık karşısında genelde herhangi bir resmi kanala başvurmadıklarını göstermektedir. Bu yıl işe alım süreçlerinde ayrımcı tutum ya da uygulamayla karşılaştığını beyan eden 5 katılımcı da konuya ilişkin herhangi bir girişimde bulunmamıştır. İşe alım sonrasında çalıştığı kurumda ayrımcı tutum ya da uygulamayla karşılaştığını beyan eden 16 katılımcıdan ise yalnızca biri kurum yetkililerine durumu sözlü olarak bildirmiş, 4’ü ilgili kişiye doğrudan tepki göstermiştir. Bu katılımcılardan yalnızca biri konuyu yargıya taşımıştır. Kalan katılımcılar ise hiçbir girişimde bulunmamış ya da durumu yakınlarıyla paylaşmakla yetinmiştir. Katılımcıların paylaşımları, LGBTİ+ çalışanların ayrımcılık karşısında resmi kanallar yoluyla sonuç alacaklarına dair bir inanç taşımadıklarını ortaya koymaktadır. Aksine LGBTİ+ çalışanlar bildirim sürecinde daha da mağdur edilmekten, işini kaybetmekten, nefret söylemi ve önyargı ile karşılaşmaktan, cinsiyet kimliklerinin, cinsel yönelimlerinin veya cinsiyet özelliklerinin iradeleri dışında açığa çıkmasından endişe etmektedirler.

Bu tablo, LGBTİ+ çalışanların kamu istihdamına erişimde ve çalışma hayatında güçlendirici mekanizmalara ihtiyaç duyulduğunu ortaya koymaktadır. Ancak araştırmamız, Türkiye’de kamuda bu tarz mekanizmaların bulunmadığını, buldukları yerde de son derece etkisiz kaldıklarını göstermektedir. Çalıştığı kurumda cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve cinsiyet özelliklerine dayalı ayrımcılığı önlemeye yönelik kurallar

veya kurullar olduğunu beyan eden katılımcıların oranı yalnızca %2,1’dir. %6,3 oranında katılımcı ise bu tarz mekanizmaların bulunduğunu ancak etkin ve bilinir olmadıklarını beyan etmiştir. Ayrımcılığa yol açan kurallar, teamüller ve uygulamalara örnek olarak ise, memuriyetten çıkarma, göreve son verme, terfi ettirmeme, görev yerini değiştirme veya bunlarla tehdit ve mobbing gibi uygulamalar sayılmıştır.

Araştırmamızın bulguları, geçen senelerdeki araştırma sonuçlarına benzer biçimde, LGBTİ+ çalışanların izlemek zorunda kaldığı kapalılık stratejisinin, kendi aralarında iletişim ve dayanışma ağları gibi güçlendirme mekanizmaları oluşturmalarını da engellediğine işaret etmektedir. Sadece iki katılımcı (%2,1) çalıştığı kurumda bu tarz ağların bulunduğunu ve kendisinin de bu ağlara dahil olduğunu belirtmiştir. Bir katılımcı ise bu tarz ağların bulunduğunu ancak kendisinin bunlara dahil olmadığını beyan etmiştir. Araştırmamız kamu çalışanı LGBTİ+’lar arasındaki sendika ya da meslek örgütü üyesi olma oranlarının da yüksek olmadığını göstermektedir. Üye olanların ise genelde sendika ve meslek örgütlerini çalışma hayatında LGBTİ+’lara yönelik ayrımcılığa karşı mücadele alanları olarak görmedikleri anlaşılmaktadır. Katılımcılarımız arasında sendika üyesi olduğunu belirtenlerin oranı %42,7’dir. Bu oran Türkiye’de kamu çalışanları arasındaki sendikalaşma oranının oldukça altındadır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın 4 Temmuz 2023 tarihli ve 32238 sayılı Resmî Gazete’de yayınlanan tebliği uyarınca Türkiye’de kamu görevlileri arasındaki sendikalaşma oranı %74,54’tür. Diğer yandan, katılımcıların yalnızca %20,8’i meslek örgütü üyesi olduğunu beyan etmiştir. Sendika ve/veya meslek örgütü üyesi olduğunu belirten katılımcılar içinde yalnızca bir kişi ilgili sendika ya da meslek örgütünde tamamen açık olduğunu ifade etmiştir. Tamamen kapalı olma oranı örnekleme-deki ilgili oranın altında olsa da %77,4 gibi yüksek bir orandır. Bu oranlar çalıştığı kurumda kimliği nedeniyle ayrımcılığa uğradığını beyan eden katılımcılardan hiçbirinin üyesi olduğu sendikaya veya meslek örgütüne bildirimde bulunmamış olmasını açıklar niteliktedir. 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 da %13,1’de kalmıştır.

Üyesi olunan sendika ya da meslek örgütünde ayrımcılığa uğrama oranının (%3,8) çalışılan işyerinde ayrımcılığa uğrama oranından (%16,7) düşük olması ve nefret söylemiyle karşılaşma oranının (%9,4) işyerindeki ilgili orana (%54,2) kıyasla oldukça düşmesi sendika ve meslek örgütlerinin kamu kurumlarından bir nebze daha güvenli alanlar sağladığını düşündürse de, kapalılık oranının yine de çok yüksek oluşu, ayrımcılığa uğramamasını kimliğini gizlemesine ya da cinsiyet kimliğinin, cinsel yöneliminin veya cinsiyet özelliklerinin belli olmamasına bağlayanların oranının (%46) yüksekliği ve katılımcıların paylaşımları istihdamda LGBTİ+ çalışanların güçlendirilmesi ve LGBTİ+’lara yönelik ayrımcılığın önlenmesi konusunda sendika ve meslek örgütlerine önemli görevler düştüğünü, bu çerçevede sendika ve mes-

lek örgütlerinin bu yönde politikalar üretmeyi önceliklerinden biri haline getirmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Zira araştırmamızın sonuçları, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 2016 tarihli *Onur Projesi*'nin bulgularına ilişkin bilgi notunda yer alan, LGBTİ+'ların ekonomik ve sosyal haklarının sendikalar açısından öncelikli bir konu olmadığına ilişkin saptamanın Türkiye açısından da geçerli olduğuna işaret etmektedir. Aynı bilgi notunda, LGBTİ+'ların istihdamda ayrımcılık ve tacizle karşılaşan grupların başında geldiği; iş arayan LGBTİ+'ların zorunlu bir strateji olarak cinsel yönelim, cinsiyet kimliği ya da cinsiyet özellikleri 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 konulmuştur.²

Tüm bu saptamalar hem geçen senelerdeki araştırmaların sonuçları hem de 2023 yılı araştırmamızın buraya kadar aktardığımız bulgularıyla paralel niteliktedir. Ayrıca katılımcıların paylaşımlarından, cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve cinsiyet özelliklerine dayalı ayrımcılığa uğramanın, nefret söylemiyle karşılaşmanın ya da ayrımcılık ve nefret söylemiyle karşılaşma riskinin ve sürdürmek zorunda kaldıkları kapalı stratejisinin, LGBTİ+ çalışanların çalışma arkadaşlarıyla yakın ve gerçek ilişkiler kuramamalarına, çalıştıkları kuruma aidiyet hissedememelerine, umutsuzluk, mutsuzluk, kaygı, endişe, öfke gibi duyguları yoğun olarak yaşamalarına, performans ve motivasyon düşüklüğüne, depresyon, stres ve gerginliğe, psikolojik ve fiziksel olarak aşırı zorlanmadan kaynaklanan tükenmişlik sendromuna neden olduğu anlaşılmaktadır. Bunun da işyerindeki verimliliği ve iş doyumunu düşürdüğü sonucu ortaya çıkmaktadır. Günümüz toplumlarında işyerlerinin hayatlarımızın büyük bir kısmını geçirdiğimiz mekanlar olduğu düşünüldüğünde, bu olumsuz etkilerin boyutları çok daha belirgin hale gelmektedir. Bu koşulların işyerindeki verimliliğini ve iş doyumunu olumsuz etkilediğini beyan eden katılımcıların oranının kamu çalışanları arasında (%49) özel sektöre kıyasla (%36) daha yüksek olduğunun da altını çizmek gerekir.

Açık olmama hali LGBTİ+ çalışanlar için ayrımcılığa ve nefret söylemine maruz kalma riski karşısında belli bir koruma sağlıyor gibi görünmekle birlikte, buna mecbur bırakılmanın kendisi bir ayrımcılık biçimi olarak karşımıza çıkmaktadır. Genel olarak LGBTİ+ çalışanlar, ayrımcılığa maruz kalacaklarına kesin gözıyla baktıkları için, istihdam öncesinden başlayarak bazı önemler almakta ve istihdamları boyunca da

2 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.

cinsiyet kimliklerini, cinsel yönelimlerini veya cinsiyet özelliklerini gizleyerek ya da sadece çok yakın çalışma arkadaşları veya başka LGBTİ+ çalışanlarla paylaşarak, iş hayatları ve özel hayatlarını kesin sınırlarla birbirinden ayırarak, kimi zaman konuşma biçimi, beden dili, cinsiyet ifadesi konusunda rol yapmak zorunda bırakılarak iş hayatlarını sürdürmektedirler. Bu açık olamama ve potansiyel ayrımcılığa karşı sürekli temkinli davranmak zorunda kalma halinin kendisi süregiden bir ayrımcılığa dönüşmekte ve LGBTİ+ çalışanlar üzerinde çalışma hayatının dışına taşan ağır psikolojik ve kimi zaman fiziksel etkilere yol açabilmektedir. Nitekim açık uçlu sorular çerçevesinde yapılan paylaşımlar LGBTİ+ çalışanların en öncelikli talebinin özgürlük ve görünürlük olduğunu ortaya koymaktadır. Bu talebin yerine getirilebilmesinin koşulu olarak da katılımcılar tarafından toplumsal farkındalığın artırılması ve hukuki koruma mekanizmalarının etkili bir şekilde işletilmesi gösterilmektedir.

2021 ve 2022 araştırmaları kapsamında Covid-19 pandemisinin LGBTİ+’ların çalışma hayatı ve koşulları üzerindeki etkisine ilişkin veri toplamak amacıyla katılımcılara pandeminin çalışma hayatında yarattığı yeni koşulların onları cinsiyet kimlikleri, cinsel yönelimleri veya cinsiyet özellikleri nedeniyle daha farklı etkilediğini düşünüp düşünmediklerini sormuştuk. İki yılın bulguları birbirini destekler nitelikteydi. Olumlu etkilerden söz eden katılımcıların paylaşımları, LGBTİ+ çalışanların işyerinde sürdürmek zorunda kaldıkları kapalılık stratejisinin yarattığı stres, kaygı ve güvensizlik hissinin boyutlarını ortaya koyuyordu. Zira katılımcılar pandemi nedeniyle uzaktan veya dönüşümlü çalışmanın hayatlarındaki olumlu etkilerinden söz ediyordu. Paylaşımlar, heteronormatif, cisnormatif ve erkek egemen iş ortamından fiziksel olarak uzaklaşmanın LGBTİ+ çalışanların kendilerini daha güvende hissetmelerine yol açtığını ortaya koyuyordu. Hatta bu sürecin kendi kimliğini kabullenme, kendini bulma imkanı yarattığını ifade eden katılımcılar olmuştu. Pandeminin olumsuz sonuçlarının altını çizen katılımcılar ise yalnızlaşma ve güvencesizliğe işaret etmekteydi. 2023 yılı araştırması kapsamında bu sefer katılımcılara pandemiyle birlikte çalışma hayatlarında değişen ve sonrasında kalıcı hale gelen koşullar oluşup oluşmadığı, oluştuysa bu kalıcı hale gelen yeni koşulların onları cinsel yönelimleri, cinsiyet kimlikleri veya cinsiyet özellikleri nedeniyle farklı etkileyip etkilemediği sorulmuştur. Kalıcı koşullar oluştuğunu beyan eden 13 kişiden (%13,8) sadece ikisi bu koşulların kendilerini kimlikleri nedeniyle farklı etkilediğini düşünmektedir. Bu sayılar bu yıl yürüttüğümüz özel sektör araştırmasının verileriyle kıyaslandığında çalışma koşullarında pandeminin yarattığı kalıcı değişikliklere kamuda özel sektördeki kadar sık rastlanmadığını göstermektedir.

Türkiye’de deneyimlenmekte olan ekonomik istikrarsızlık ve belirsizliğin LGBTİ+ çalışanların çalışma koşulları üzerinde etkisi olup olmadığına ilişkin veri toplamak için 2022’de ankete eklediğimiz soruya geçen yıl %14,2 oranında katılımcı “evet” cevabını vermişti. Bu cevabı veren katılımcıların paylaşımları pandeminin yanında ekonomik durumun da LGBTİ+ çalışanlar arasındaki yalnızlaşma ve güvencesizliği

derinleştirdiğini ortaya koyuyordu. Çalışma hayatı dışındaki sosyal hayatı küçültmek zorunda kalmanın güvenli alanlara ve dayanışmaya özellikle ihtiyaç duyan LGBTİ+’lar üzerinde olumsuz etkileri olduğu, LGBTİ+ çalışanlar arasında işten çıkarılma ve yeni iş bulamama korkusunun arttığı, bu çerçevede işyerinde açık olmanın LGBTİ+’lar açısından daha da büyük bir risk haline geldiği, dolayısıyla daha iyi koşullarda çalışmak ve yaşamak için atmayı düşündükleri adımların sektöre uğradığı anlaşılıyordu. Sağlık personeli olarak görev yapan bir trans erkek katılımcı ise son dönemde hormona ulaşma konusunda yaşanan güçlüklerle işaret etmişti.

Bu yılki paylaşımlara bakıldığında ilk dikkati çeken veri, bu yıl “evet” seçeneğini işaretleyen katılımcıların örneklemedeki oranının %26,9’a yükselmiş olmasıdır. Bu katılımcıların paylaşımları, ekonomik istikrarsızlığın LGBTİ+ çalışanları kamuda daha fazla kapalılığa ittiğine işaret etmektedir. Aktarımlar, hem işini kaybetme korkusu hem de özel sektörde kamudaki iş ve maaş güvencesinin dahi bulunmayışı nedeniyle kamuda çalışan LGBTİ+’ların olumsuz koşullara tahammül etmek zorunda kaldıklarını, ekonomik özgürlükleri azaldıkça başkalarına bağımlı ve daha kırılgan duruma geldiklerini, ihtiyaç duydukları sosyalleşme olanaklarının azaldığını göstermektedir. Bazı katılımcılar ekonomik istikrarsızlıkla LGBTİ+’ların siyasi olarak düşmanlaştırılması ve LGBTİ+’lara yönelik nefret söylemi ve şiddetin artması arasında bağ kurmaktadır. Bu çerçevede koşullarını oluşturabilirse yurt dışında yaşamak istediğini ifade eden katılımcılar da bulunmaktadır.

Sonuç olarak, geçtiğimiz yıllardaki araştırmaların bulgularıyla paralel biçimde 2023 yılı araştırmalarımız da istihdamda cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve cinsiyet özelliklerine dayalı ayrımcılığın önlenmesi, LGBTİ+ çalışanların huzurlu ve verimli bir çalışma ortamına erişimdeki dezavantajlı konumlarının dönüştürülmesi, sosyal ve ekonomik hakların kullanılması konusunda eşitliğin sağlanabilmesi için hem hukuk politikası, hem kurumsal politikalar hem de sivil toplum örgütlerinin oluşturacağı stratejiler anlamında atılması gereken adımlar, yapılması gereken tartışmalar bulunduğu işaret etmektedir. Bu araştırmaların, istihdamda LGBTİ+’lara yönelik ayrımcılığın önlenmesi ve LGBTİ+ çalışanların güçlendirilmesi için geliştirilecek politikalar konusunda bir katkı sağlanmasını umut ediyoruz.

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

BÖLÜM 2

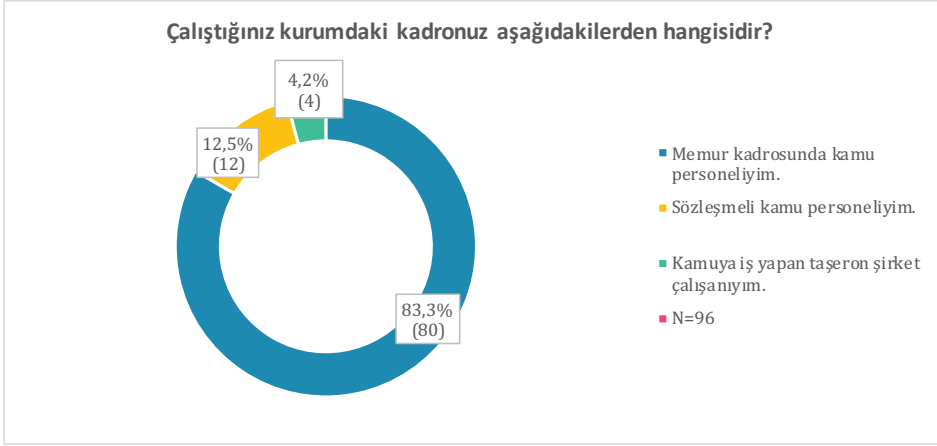
TÜRKİYE'DE KAMU ÇALIŞANI
LEZBİYEN, GEY, BİSEKSÜEL, TRANS,
İTERSEKS VE ARTILARIN DURUMU

2023 YILI ARAŞTIRMASI

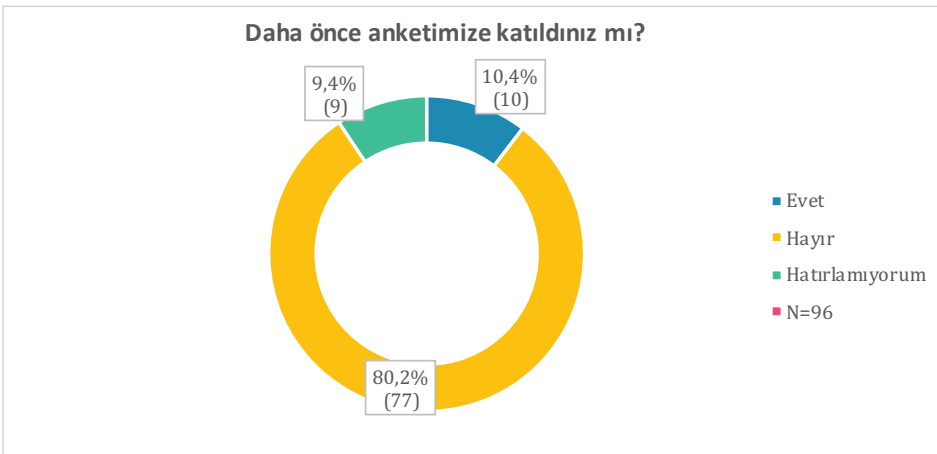


1. Araştırmanın Örneklemi

Araştırmamız bir çevrimiçi anket platformu olan *SurveyMonkey Pro* programı kullanılarak yürütülmüştür. Araştırmamızın örneklemini ankete katılarak, lezbiyen, gey, biseksüel, trans, interseks veya artı (LGBTİ+) olduğunu ve Türkiye'de kamu sektöründe çalıştığını beyan eden toplam **96** kişi oluşturmuştur. Katılımcılar arasında 80 kişi (%83,3) memur kadrosunda, 12 kişi (%12,5) sözleşmeli olarak ve 4 kişi (%4,2) de kamuya iş yapan taşeron bir şirkette çalıştığını beyan etmiştir.

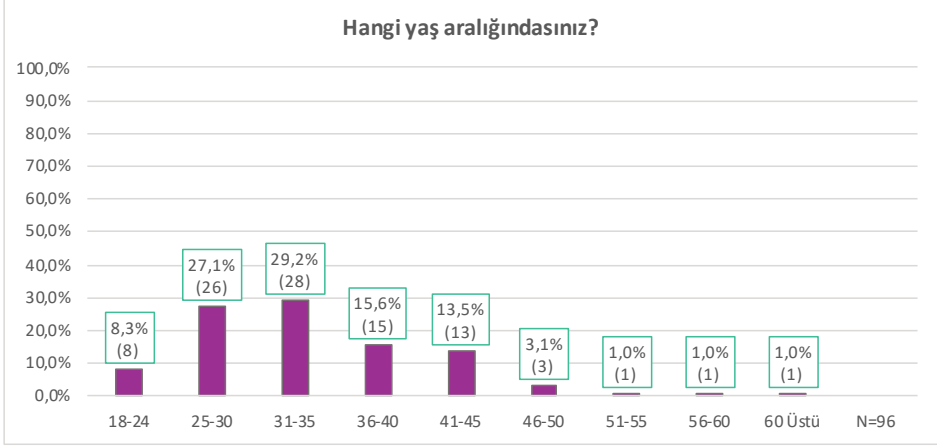


2023 araştırmamıza dâhil olan katılımcılardan 77 kişi (%80,2) daha önceki yıllarda yapılan anketlere katılmadığını, 9 kişi (%9,4) bu anketlere katılıp katılmadığını hatırlamadığını ve 10 kişi (%10,4) daha önce anketimize katıldığını belirtmiştir.

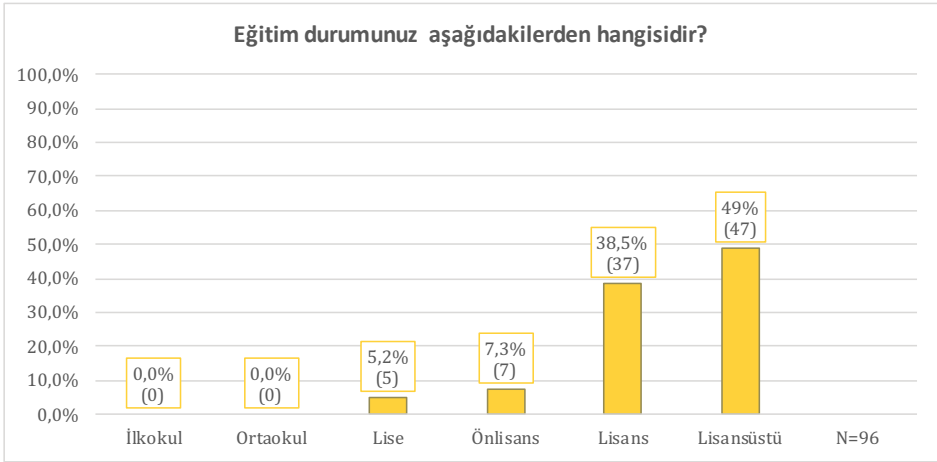


1.1. Katılımcıların Yaş, Eğitim Durumu ve Yaşadığı Şehir

Araştırmamıza katılanların yaş durumu aşağıdaki tabloda verilmektedir. Buna göre katılımcıların neredeyse dörtte üçü (%71,9) 25-40 yaş aralığındadır. Örneklemimizin %8,3'ünü 18-24 yaş aralığındaki katılımcılar, kalanını 40 yaş üstü (19 kişi) katılımcılar oluşturmaktadır. Buna karşılık 50 yaş üstü sadece 3 katılımcı bulunmaktadır.



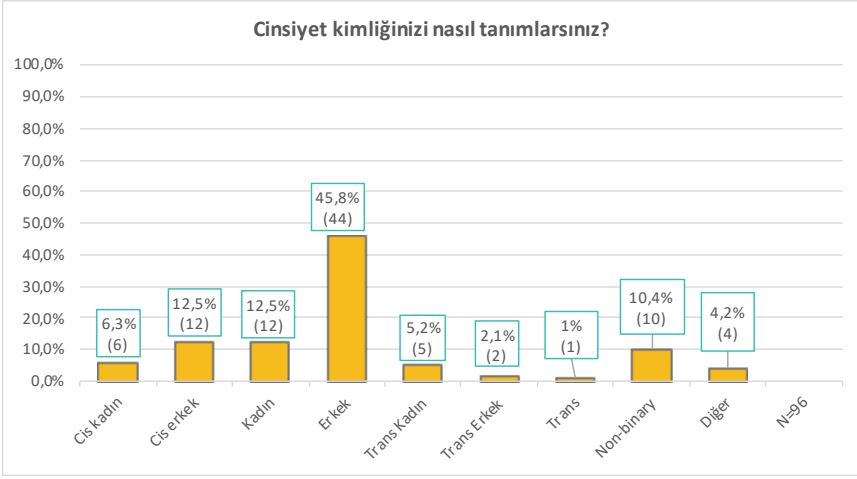
Katılımcıların eğitim durumu aşağıdaki tabloda gösterilmektedir. 96 katılımcının %38,5'i lisans mezunu iken, %49'u lisansüstü mezunu olduğunu beyan etmiştir.



Ankete 2020'de eklenen soru ile katılımcılara hangi şehirde yaşadıkları sorulmuştur. Katılımcıların 20'si (%20,8) yaşadığı şehri belirtmemeyi tercih etmiştir. Kalan 76 kişinin (%79,2) yanıtları en az 20 farklı şehirden LGBTİ+ kamu çalışanının anketimize katıldığını göstermektedir. Şehir belirten katılımcıların sayısının en yüksek olduğu şehirler sırayla, Ankara (%26,3), İstanbul (22,4) ve İzmir'dir (%10,5).

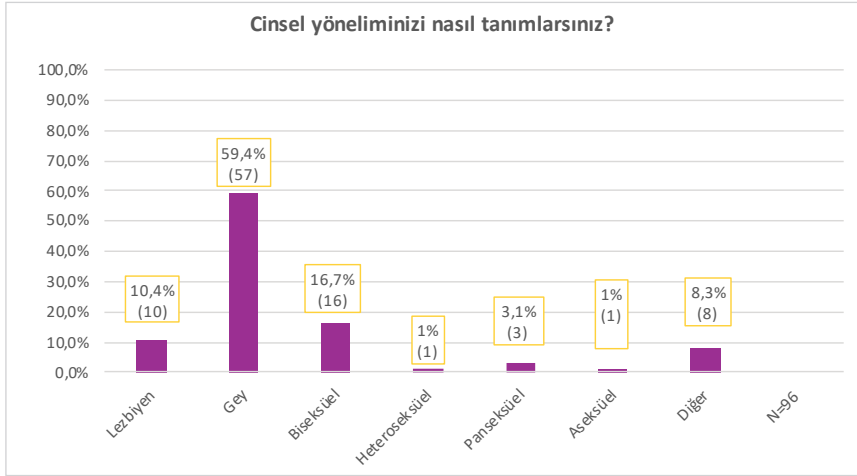
1.2. Cinsel Yönelim, Cinsiyet Kimliği ve Cinsiyet Özellikleri

Katılımcılara, doğumda atanmış cinsiyetlerinin yanı sıra cinsel yönelim, cinsiyet kimliği ve cinsiyet özelliklerine ilişkin beyanda bulunmaları için üç ayrı soru yöneltilmiştir. Katılımcılar, cinsiyet kimliklerini genellikle “erkek” ya da “kadın” olarak beyan etmişlerdir. Bununla birlikte, cinsiyet kimliğini “cis kadın”, “cis erkek”, “trans kadın”, “trans erkek”, “trans” veya “diğer” seçeneğini işaretleyerek ifade eden katılımcılar da yer almaktadır.



Diğer: Queer (1); Pasif gay (1); Genderfluid (1); Demiseksüel (1)

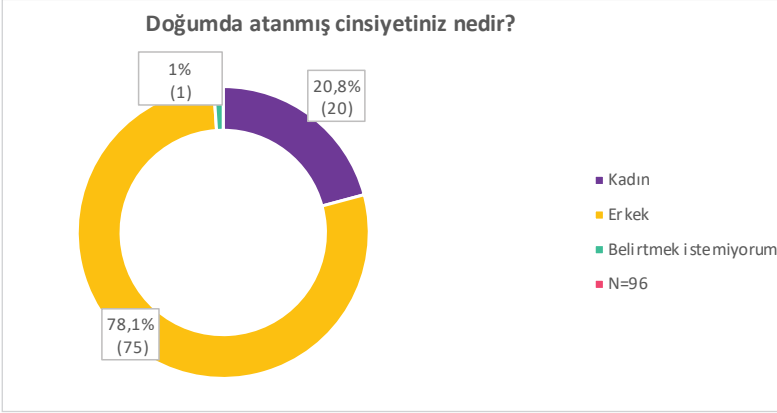
Katılımcıların cinsel yönelimlerine ilişkin soruya verdikleri cevaplar incelendiğinde, büyük bir bölümünün cinsel yönelimini “gey” olarak (%59,4) beyan ettiği görülmektedir.



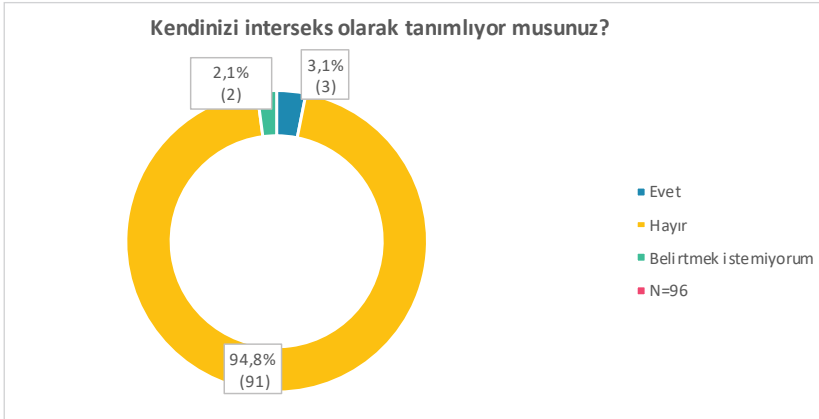
Diğer: Panseksüel, Kadın ağırlıklı biseksüel; Demiseksüel; Omiseksüel; Biseksüel+; Eşcinsel; Heteroseksüel eğilimleri olan bir homoseksüel; Transseksüel

Toplam 96 katılımcıdan %58,3’ü (56 kişi) cinsiyet kimliğini erkek/cis erkek olarak beyan etmiştir ve örneklemede cinsel yönelimini gey olarak ifade eden 57 kişi (%59,4) bulunmaktadır. Dolayısıyla örneklemin ağırlıklı olarak “natrans gey” (47 kişi) katılımcılardan oluştuğu düşünülmektedir.

Katılımcıların %78,1’i “Doğumda atanmış cinsiyetiniz nedir?” sorusuna “erkek” yanıtını verirken; %20,8’i doğumda atanan cinsiyetinin kadın olduğunu belirtmiştir. Bir katılımcı ise doğumda atanmış cinsiyetini belirtmek istememiştir.

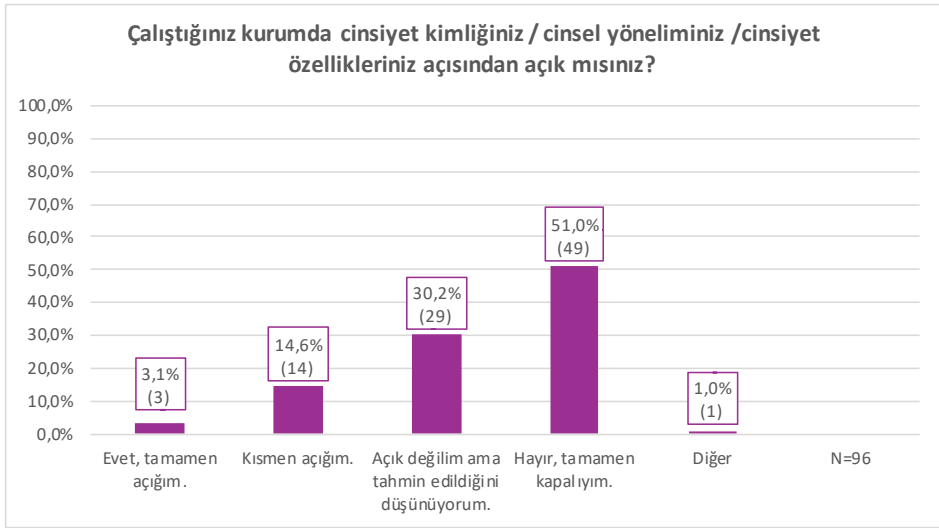


Buna karşılık “kendinizi interseks olarak tanımlıyor musunuz?” sorusuna 3 kişi (%3,1) “Evet”, 91 kişi (%94,8) “Hayır” seçeneğini işaretleyerek yanıt vermiştir. 2 kişi (%2,1) ise “Belirtmek istemiyorum” yanıtını vermiştir. “Evet” seçeneğini işaretleyen 3 kişinin tamamı doğumda atanmış cinsiyetlerini “erkek” olarak belirtirken; 1’i cinsiyet kimliğini “trans kadın”, 1’i “erkek”, 1’i de “demiseksüel” olarak belirtmiştir. Cinsel yönelime ilişkin soruya ise bu 3 kişiden 1’i “demiseksüel”, 1’i “biseksüel”, 1’i de “gey” yanıtını vermiştir.



1.3. İşyerinde Cinsiyet Kimliği/ Cinsel Yönelim/ Cinsiyet Özelliklerine Dair Açık Olma Durumu

“Çalıştığınız kurumda cinsiyet kimliğiniz / cinsel yöneliminiz / cinsiyet özellikleriniz açısından açık mısınız?” sorusuna 96 katılımcının 49’u (%51) “tamamen kapalıyım” yanıtını vermiştir. 14 kişi (%14,6) kısmen açık olduğunu, sadece 3 kişi (%3,1) ise cinsiyet kimliği/ cinsel yönelimi/ cinsiyet özellikleri açısından çalıştığı kurumda “tamamen açık” olduğunu belirtmiştir. “Açık olmasalar da tahmin edildiklerini” düşünenler %30,2 (29 kişi) oranındadır. 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 cinsiyet kimliğinin/ cinsel yöneliminin/ cinsiyet özelliklerinin tahmin edildiğini düşünenlerin yüksek oranıdır.



Diğer: “Arkadaşlarım arasında biliniyor ancak dışarıdan tahmin edildiğini düşünmüyorum.”

Kaos GL’nin 2023 yılında yürüttüğü Türkiye’de Özel Sektör Çalışanı LGBTİ+’ların Durumu araştırmasında, işyerinde tamamen açık olduğunu beyan edenlerin oranı %21,3’tür. Bu oran 2022 yılı özel sektör araştırması sonuçlarına göre %27,7’dir. Özel sektör ve kamu araştırmaları 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.

Dikkat çekici başka bir veri ise, çalıştığı kurumda tamamen kapalı olduğunu beyan eden katılımcıların ilgili kurumda bizzat kendilerine yönelik ayrımcılıkla karşılaşp karşılaşmadıklarına ilişkin soru ile LGBTİ+’lara yönelik nefret söylemine tanık olup olmadıklarına ilişkin soruya verdikleri cevaplardır. Çalıştığı kurumda tamamen kapalı olduğunu beyan eden 49 kişiden 3’ü iş alımda ayrımcı tutumla, 6’sı çalıştığı

süre içinde bizzat kendine yönelik ayrımcılıkla karşılaşmış olduğunu, 27’si ise LGB-Tİ+’lara yönelik nefret söylemine tanık olduğunu belirtmiştir.

Aşağıda, katılımcıların “Çalıştığınız kurumda cinsiyet kimliğiniz / cinsel yöneliminiz / cinsiyet özellikleriniz açısından açık veya kapalı olmak konusunda neler düşünüyorsunuz, hissediyorsunuz?” sorusuna verdikleri yanıtlardan bazıları bulunmaktadır.

“Açık olmak beni korkutuyor. Sanki açıkça söylersem beni hemen işten atacaklar ya da bana fiziksel şiddet uygulayacaklar gibi hissediyorum.” (Akademik personel olarak çalışan gey cis erkek)

“Daha kimliğimi belli etmeden sırf giyiniş tarzım, hareketlerim vs. yüzünden arkamdan “utanmaz/ahlaksız” gibi hakaretler ediliyor. Kendi kimliğimi gizlemeyle uğraşmak zorunda kalmadan kendim olabilmeyi istedim. Ve açıkçası işimden olmaktan da korkuyorum. Sürekli hareketlerine dikkat edip olmadığın biri gibi davranmak çok zor.” (Grafik tasarımcısı olarak çalışan biseksüel kadın)

“Hiçbir zaman iş ortamında cinsel yönelimimi açıklamadım. Sadece eşcinsel eğilimi olduğunu düşündüklerime yaklaştım. Ancak, kamunun özel sektörden daha dar görüşlü olduğunu düşünüyorum.” (Halkla ilişkiler alanında çalışan gey erkek)

“Açık olabilecek kadar rahat bir konumda olduğumu düşünmüyorum, öğretmenim.” (Öğretmen olarak çalışan lezbiyen cis kadın)

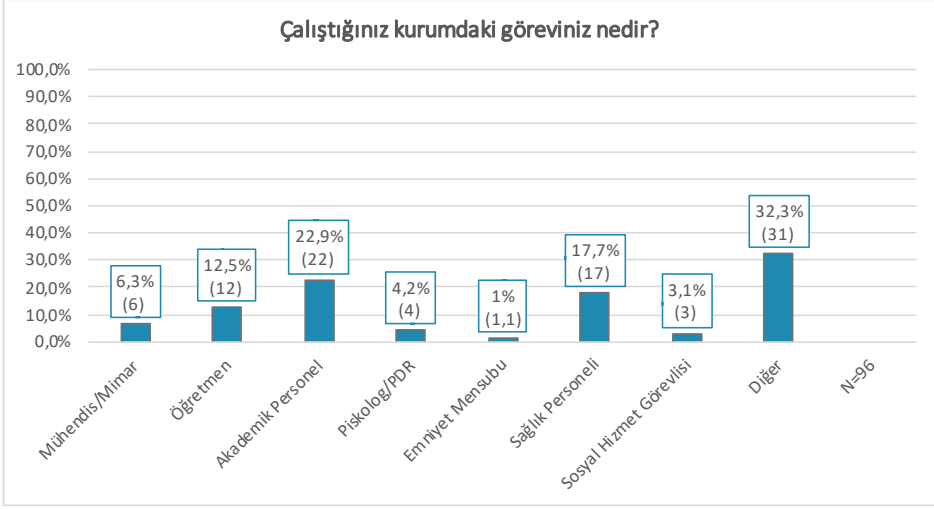
“Korku. Açık olmak beni korkutuyor. Ben söylemiyorum ama bekâr olmamdan, evlenmek istemememden ve cinsellik üzerine pek konuşmamamdan dolayı anlaşılıyorum bence.” (Akademik personel olarak çalışan gey cis erkek)

“Ben de kendi gerçekliğimi savunmazsam, kim neyi kime neden savunsun diyerek gerekli zamanlarda kimliğimi belirtiyorum.” (Uzman hekim olarak çalışan gey erkek)

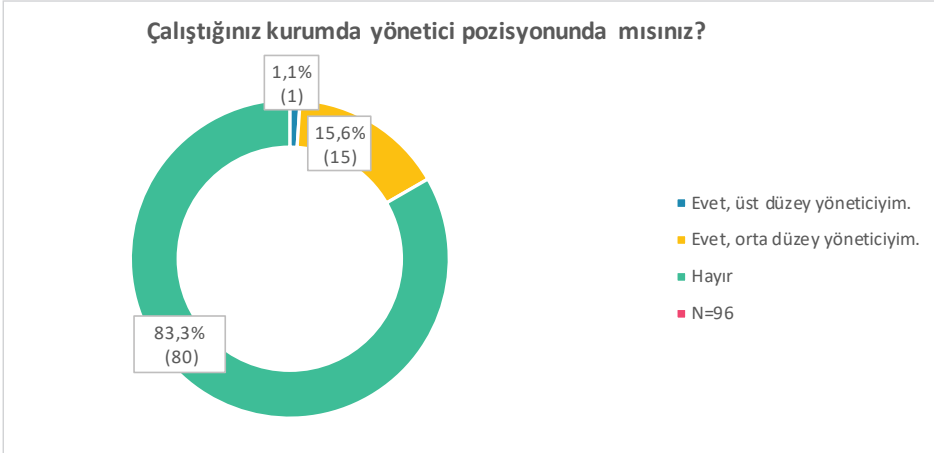
“Ülkede hala düzgün çalışan sayılı kurumlardan birinde olduğum için üstlerim beni bilse bile beni yaptığım işle değerlendireceklerini düşünmekle birlikte cinsel yönelimimi bilmeleri gerektiğini düşünmüyorum. İş arkadaşlarımla beni bilmeleri ise güzel.” (Akademik personel olarak çalışan gey erkek)

1.4. Çalışan Kurumların Özellikleri ve Çalışma Pozisyonları

Araştırmamıza farklı niteliklere sahip kurumlardan ve çeşitli pozisyonlardan LGBTİ+ çalışanlar katılmıştır. Katılımcıların çalıştıkları kurumlardaki görevlerine ilişkin veriler izleyen tabloda sunulmuştur. Görüleceği gibi, katılımcıların büyük bölümü eğitim ve sağlık alanında (12 öğretmen, 22 akademik personel ve 17 sağlık personeli) çalışmaktadır. Bu sene katılımcılar arasındaki en yüksek oranı akademik personel (22 kişi, %22,9) ve sağlık personeli (17 kişi, %17,7) olarak görev yapanlar oluştururken, “diğer” seçeneğini işaretleyen 31 kişi (%32,3) bulunmaktadır.



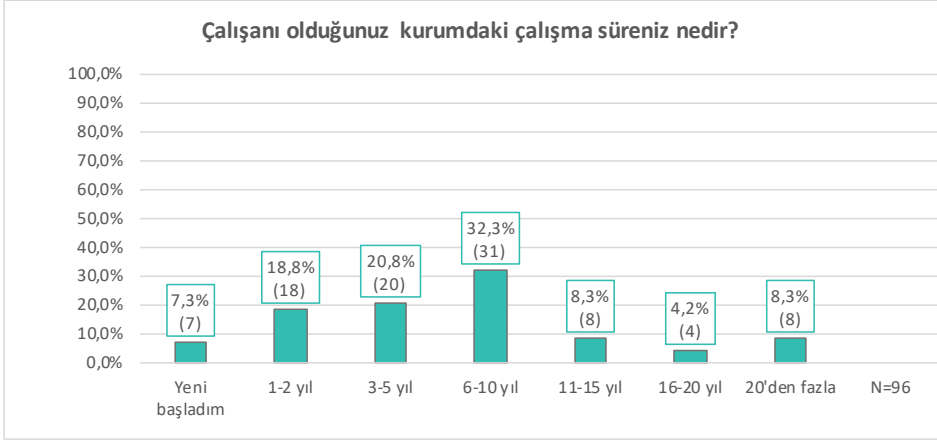
Diğer: Memur (3); Doktor (3); Uzman hekim; Veri giriş elemanı; Bakanlık uzmanı; Koordinatör; Subay; Kameraman; Bankacı; Teknik personel; Şef; Halkla ilişkiler; Genel idari hizmetler; İdari; İdareci; Avukat; Grafik Tasarımcı; Sosyal Medya Uzmanı; Söylemek istemiyorum; Uzman yardımcısı; Hizmetli (2); Özel güvenlik; Danışman; Finans; Bilişimci; Bilgisayar teknikeri



“Çalıştığınız kurumda yönetici pozisyonunda mısınız?” sorusuna ise 80 kişi (%83,3) “hayır” cevabını vermiş, sadece 1 kişi (%1,1) üst düzey yönetici olduğunu belirtmiştir. Üst düzey yönetici olduğunu belirten tek katılımcı aynı zamanda işyerinde tamamen açık olduğunu da belirtmiştir. Orta düzey yönetici olduğunu belirten 15 kişiden de sadece 1’i çalıştığı kurumda kısmen açık olduğunu ifade etmiştir.

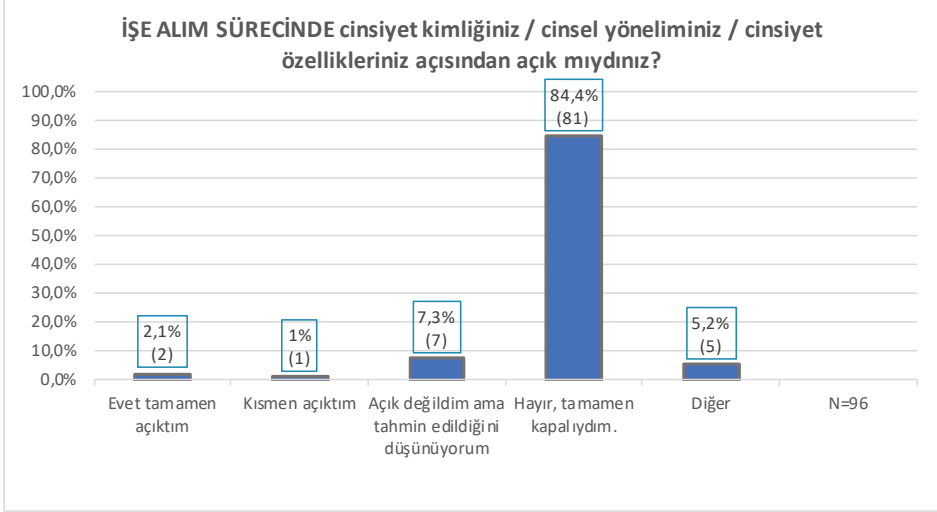
1.5. Mevcut Kurumdaki Çalışma Süresi

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 45'tir (%46,9). Mevcut kurumda 2 yıl ve daha az süredir çalışanların %76'sı 18-30, %48'i 25-30 ve %28'i 18-24 yaş aralığındadır.



2. İşe Alım Süreci ile İlgili Bulgular

Katılımcılara yönelttiğimiz bir diğer soru, “İşe alım sürecinde cinsiyet kimliğiniz/ cinsel yöneliminiz/ cinsiyet özellikleriniz açısından açık mıydınız?” olmuştur. Katılımcılardan sadece 2 kişi (%2,1) işe alım sürecinde tamamen açık olduğunu beyan etmiştir. Kısmen açık olduğunu beyan edenler ise 1 kişidir (%1). Açık olmamakla birlikte tahmin edildiklerini düşünenlerin oranı %7,3’tür (7 kişi). İşe alım sürecinde tamamen kapalı olduğunu beyan edenlerin örneklemdaki oranı ise %84,4’tür (81 kişi).



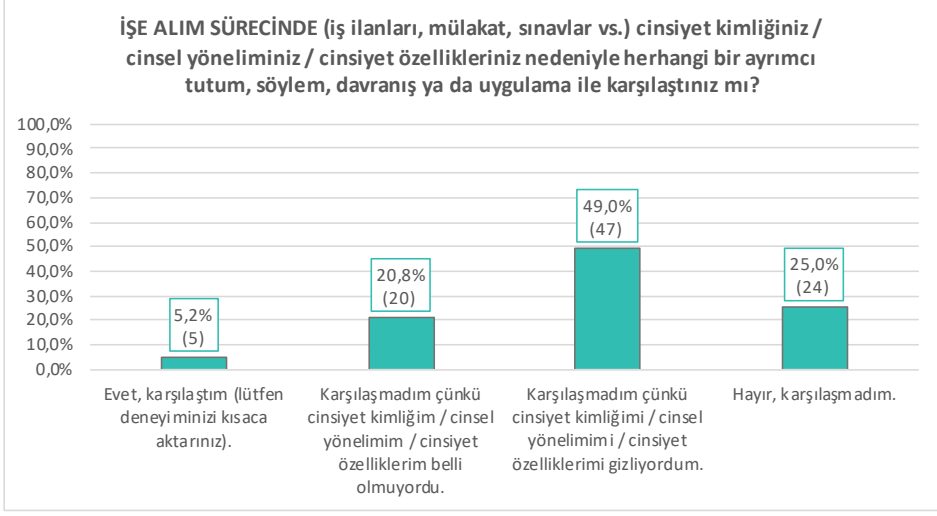
Diğer: “Kendimi tanıma sürecindeydim.” / “Kamu personelleri KPSS ile atanmakta olduğundan bu soru için cevabım açık ya da kapalı olmanın fark etmediğidir.” / “Hayır, ama işe alma süreci kişi karakterlerinden bağımsız işliyordu.” / “Mecburi atamayla atandım.” / “İşe başvuru sürecim merkezi sınavda aldığım puana göre yapıldığı için bu konuda cinsel kimliğimi açıklamak zorunda kalmadım.”

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/ cinsiyet özellikleriniz nedeniyle herhangi bir ayrımcı tutum, söylem, davranış ya da uygulama ile karşılaştınız mı?” olmuştur. “Karşılaşmadım çünkü kimliğimi gizledim” cevabını verenlerin oranının %49 (47 kişi) olması, LGBTİ+’ların kamu sektöründe istihdama erişimde ayrımcılığa uğramaktan çekindiklerini göstermektedir.

Görüldüğü gibi, katılımcıların büyük bir bölümü, başvuru süreci esnasında ayrımcılıkla karşılaşmamak için cinsiyet kimliğini/ cinsel yönelimini/ cinsiyet özelliklerini gizleme ihtiyacı duymuştur. Bir diğer çalışan grubu ise (%20,8; 20 kişi), ayrımcılık ile

karşılaşmama nedenlerini ayrımcılık riski olmayan ortama değil, cinsiyet kimliğinin/ cinsel yöneliminin/ cinsiyet özelliklerinin belli olmamasına bağlamıştır. Dolayısıyla bu cevabı veren katılımcıların da LGBTİ+ çalışanları hedef alması olası “potansiyel ayrımcılığın” farkında oldukları ve çalışma hayatına bu bilgi ile katıldıkları sonucuna varılabilir.



“Karşılaştım, çünkü her ne kadar kendimi gizlesem de kulağımda küpe deliği vardı mülakatlar sırasında. Komisyon üyelerinden birisi bana kulağımdaki deliği sordu. Ben de gençlikte yaptığımı ve pişman olduğumu söyledim, hatta bana “ne o GBTLer mi LGBTler mi onun gibi değilsin değil mi ha” deyip alay ettiler.” (Psikolog/PDR olarak çalışan gey cis erkek)

“Sağlık raporu alınırken makatlarımız kontrol edildi.” (Tekniker olarak çalışan gey erkek)

“Bir üst geçit projesinin renklerini belirliyordum. Ben de rengârenk yaptım ve hatta pastel renkler kullandım. Hiç alakası olmamasına rağmen müdürüm bana LGBTİ renkleri gibi olmasın lütfen değiştirin diyerek uyardı.” (Mühendis/Mimar olarak çalışan non-binary lezbiyen)

“Evli olup olmadığı kız arkadaşım olup olmadığı soruldu.” (Hizmetli olarak çalışan gey erkek)

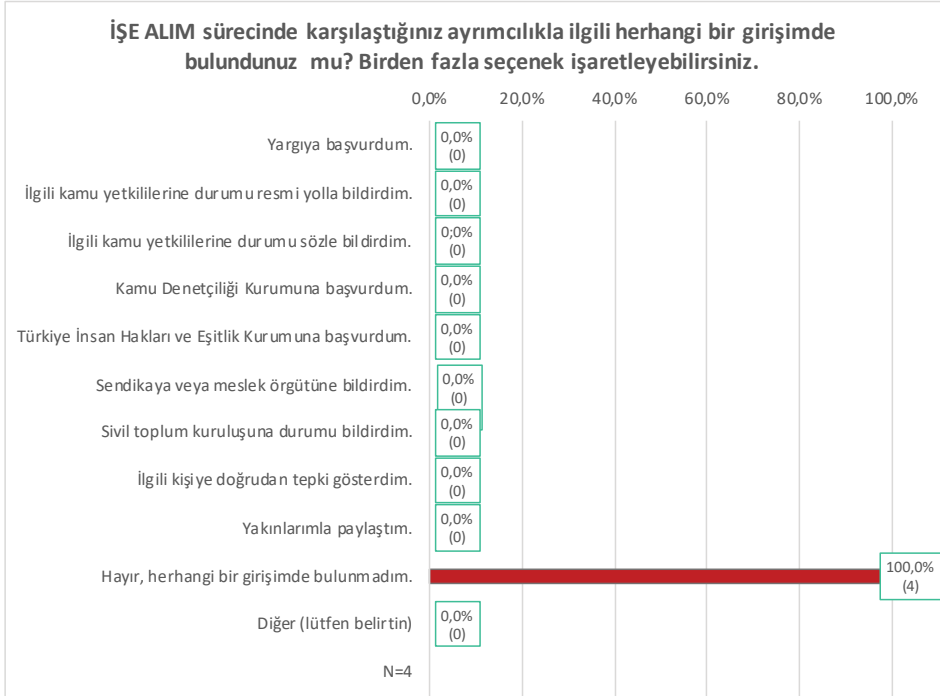
Katılımcıların işe alım sürecine ilişkin aktarımları, önceki yıllarda yapılan araştırmaların sonuçlarıyla tutarlı olarak, LGBTİ+ çalışanların işe başvuru ve mülakat süreçlerinde farklı düzey ve biçimlerde ayrımcılık deneyimleri yaşadığına işaret etmektedir. Bu bulgu değerlendirilirken dikkate alınması gereken toplumsal bir gerçeklik vardır: LGBTİ+ çalışanlar, iş başvurusu, mülakat vb. süreçlerde cinsel yönelim, cinsiyet kimliği veya cinsiyet özellikleri 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

2023 yılı araştırmamıza katılan 96 LGBTİ+ çalışandan 5'i, işe başvuru süreçlerinde farklı ayrımcılık biçimleriyle karşılaştıklarını belirtmişlerdir. Anket kapsamında işe alım sürecinde ayrımcılıkla karşılaştığını beyan eden katılımcılara ayrıca "İşe alım sürecinde karşılaştığınız ayrımcılık ile ilgili girişimde buldunuz 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 (4 kişi).

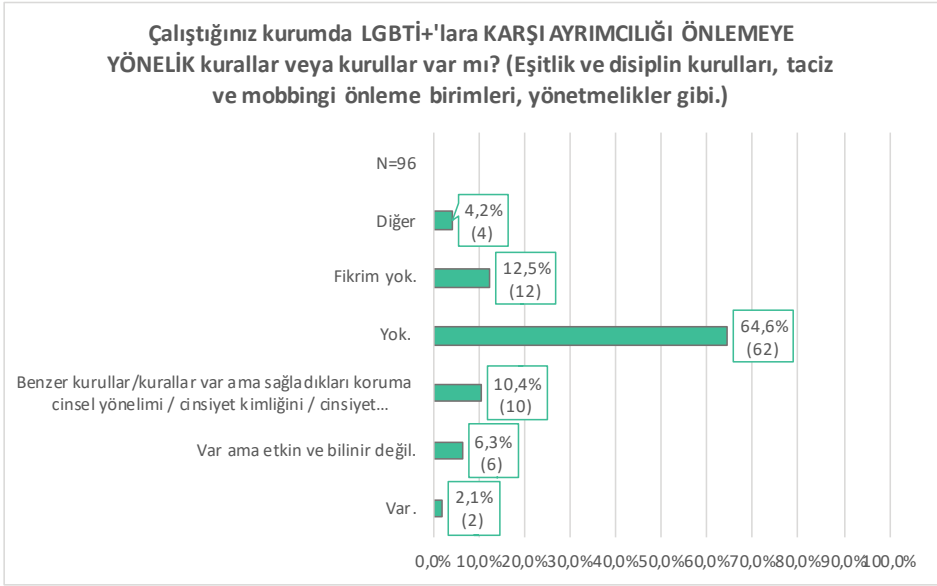
Hiçbir katılımcı sendika veya meslek örgütüne bildirimde bulunmamıştır. Bu bulgu, LGBTİ+'ların adli makamları, Kamu Denetçiliği Kurumu, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu dâhil kamu kurumlarını ve sivil toplum kuruluşlarını etkisiz buldukları, onlara güvenmedikleri veya etkilerine inanmadıkları şeklinde yorumlanabilir.



3. Ayrımcılığa Karşı Kurumsal Koruma

“Çalıştığınız kurumda LGBTİ+’lara karşı ayrımcılığı önlemeye yönelik kurallar veya kurullar var mı?” sorusuna, 2 katılımcı (%2,1) “var” yanıtını vermiş, 6 (%6,3) katılımcı ise soruyu “var ama etkin ve bilinir değil” seçeneğini işaretleyerek cevaplamıştır. Ancak önceki yıllarda yapılan araştırmaların bulgularına paralel olarak bu sene de katılımcıların büyük bir oranı (62 kişi; %64,6), çalıştıkları kurumda LGBTİ+’lara yönelik ayrımcılığı önlemeye yönelik kurallar veya kurulların bulunmadığını beyan etmiştir.

Katılımcılardan 10 kişi (%10,4) ise kurumlarında ayrımcılık karşıtı kurullar/kurullar olduğunu ama bu mekanizmalar kapsamında cinsiyet kimliği, cinsel yönelim veya cinsiyet özellikleri temelinde korumanın yer olmadığını belirtmiştir. 12 kişi (%12,5) böylesi kurul veya kurulların varlığından haberdar olmadığını ifade etmiştir.

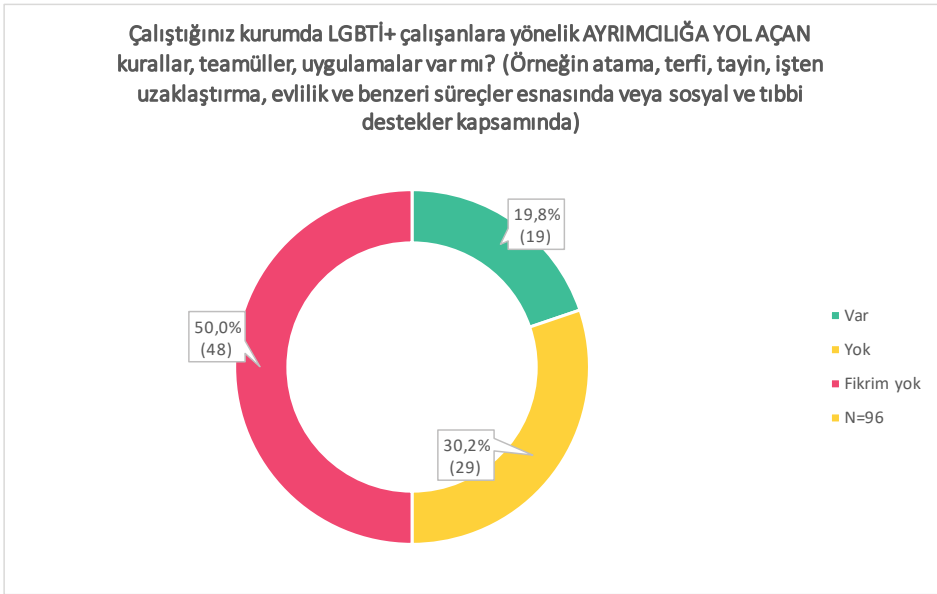


Bu veriler bir bütün olarak şunu ortaya koymaktadır: Türkiye’de kamu sektöründe cinsiyet kimliği, cinsel yönelim veya cinsiyet özelliklerine dayalı ayrımcılığı önlemeye yönelik kurum içi mekanizmalar ya bulunmamaktadır ya da var oldukları istisnai durumlarda da etkililikleri tartışmaya açıktır. Oysa 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 Uygulamalar

Araştırmamız kapsamında katılımcılara yönelttiğimiz bir diğer soru, “Çalıştığınız kurumda LGBTİ+ çalışanlara yönelik ayrımcılığa yol açan kurallar, teamüller, uygulamalar var mı?” olmuştur. Bu soruya verilen yanıtlar incelendiğinde ilk göze çarpan bulgu, katılımcıların yarısından fazlasının (48 kişi; %50) bu konuda bilgi sahibi olmadıklarını beyan etmiş olmalarıdır. Bu durum geçtiğimiz senelerle benzerlik göstermektedir.

Çalıştıkları kurumda ayrımcılığa yol açan kurallar ve uygulamalar olmadığını beyan eden katılımcı sayısı 29 kişidir (%30,2). Katılımcılardan 19 kişi (%19,8) ise çalıştığı kurumda ayrımcılığa yol açan kurallar ve uygulamalar olduğunu belirtmiştir.



Aşağıdaki paylaşımların göstereceği üzere çoğu katılımcı yer ve görev değiştirme uygulamalarına ve terfi etmenin zorluğuna işaret etmiştir.

“Dolaylı yoldan var. Açıkça kimse bunu dillendirmese de LGBTİ+lar gizli değil-se yükselmeleri mümkün değil.” (Akademik personel olarak çalışan gey erkek)

“Kritik süreçlerde takıma dâhil edilmiyorlar.” (Grafik tasarımcı olarak çalışan biseksüel kadın)

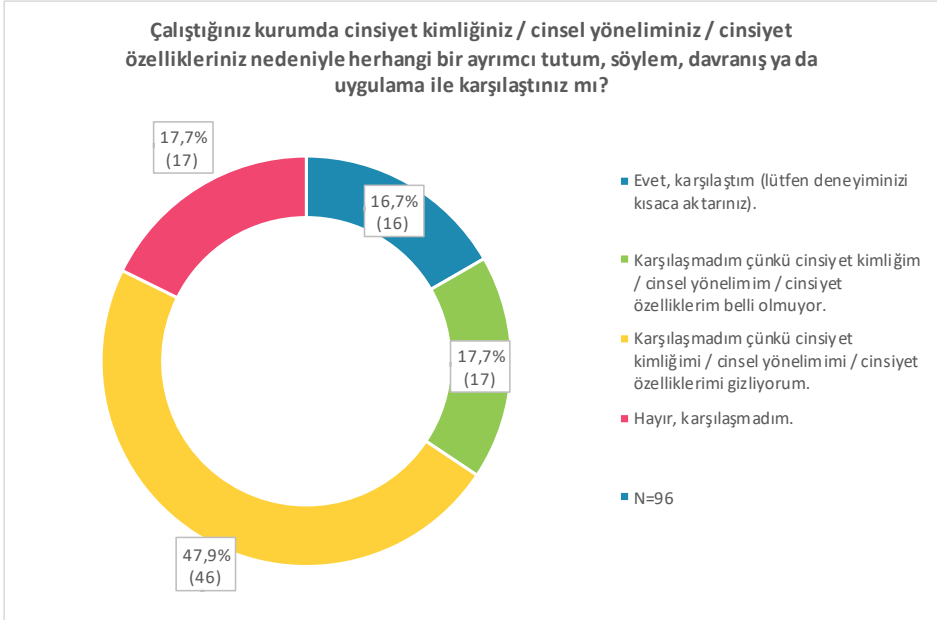
“Kimliği başkalarının tahmin edilenler dışlanıyor, hizmetlere erişemiyor.” (Sosyal hizmet görevlisi gey erkek)

“Gayri resmi olarak başka kuruma sürebilirler.” (Sağlık personeli olarak çalışan gey erkek)

Katılımcıların diğer sorulara verdikleri yanıtlar ve aktarımları, LGBTİ+ çalışanların haklardan eşit yararlanmasına engel olan hukuki çerçeve, tutum ve uygulamalara işaret etmektedir. Örneğin, evlilik kurumunun hukuk eliyle güçlendirilmiş, ikili cinsiyet sistemine dayanan heteronormatif yapısı pek çok LGBTİ+ açısından çalışma hayatında da haklardan eşit yararlanamama sonucunu doğurmaktadır. Terfi, tayin gibi süreçler de LGBTİ+ çalışanlara yönelik bir cezalandırma ve tehdit mekanizması işlevi görebilmektedir. “Genel ahlak” anlayışının toplumun genelinde olduğu gibi kamu kurumlarında da bir ayrımcılık ideolojisi olarak işlev görmesi, LGBTİ+ çalışanların damgalanmasına, dışlanmasına, görünmezliğe itilmesine neden olmaktadır.

4. Kurumda Bizzat Maruz Kalınan Ayrımcılık Deneyimleri

Anketimizde yer alan bir diğer soru, “Çalıştığınız kurumda cinsiyet kimliğiniz/ cinsel yöneliminiz/ cinsiyet özellikleriniz nedeniyle herhangi bir ayrımcı tutum, söylem, davranış ya da uygulama ile karşılaştınız mı?” olmuştur. Tabloda görüleceği üzere yanıtların %16,7’si (16 kişi) “Evet, karşılaştım” şeklindedir. Bununla birlikte %47,9 (46 kişi) oranında katılımcı ayrımcılık ile karşılaşmadığını belirtmiş ancak bunu cinsiyet kimliğini/ cinsel yönelimini/ cinsiyet özelliklerini gizlemesine bağlamıştır. Katılımcıların %17,7’si (17 kişi) ise ayrımcılık ile karşılaşmadığını belirtmiş ancak buna neden olarak cinsiyet kimliğinin/ cinsel yöneliminin/ cinsiyet özelliklerinin belli olmamasını göstermiştir. Sadece %17,7 (17 kişi) oranında katılımcı bu soruya “karşılaşmadım” yanıtını vermiştir.



Yanıtlar toplu olarak değerlendirildiğinde, katılımcıların %82,3’ünün ya doğrudan bir ayrımcılık deneyimi yaşadığı (%16,7; 16 kişi) ya da böyle bir deneyim yaşamamak için kimliğini gizlediği (%47,9; 46 kişi) veya ayrımcılık ile karşılaşmamasını kimliğinin belli olmamasına bağladığı (%17,7; 17 kişi) görülmektedir. Çalıştıkları kurumda ayrımcılığa uğradıklarını belirten LGBTİ+ çalışanların çoğu aşağılandıklarını, dışlandıklarını ve dedikodularının yapıldığını belirtmiştir. Aşağıda katılımcıların çalıştıkları kurumda bizzat karşılaştıkları ayrımcılık biçimlerine ilişkin aktarımlarından örnekler yer almaktadır.

“Lezbiyen olduğumu dışardan tahmin edenler oldu ve buna yönelik arkamdan hem yüzüme karşı kötü yargılayıcı dışlayan sözler söyleyenler oldu.” (Sağlık personeli olarak çalışan kadın ağırlıklı-biseksüel kadın)

“Kendi özel hayatımda açık olduğum için haliyle biraz dedikodu şeklinde bir yayılım söz konusu.. Şehirde (...) özellikle benimle dolaşan insanları gizliden uyarıp eğer onunla çok görünür olup gezersen seni de lezbiyen zannederler gibi uyarıları duyuyorum..” (Mühendis-Mimar olarak çalışan lezbiyen non-bi-nary)

“Tamamen bütün yaşam tarzım, giyinişim, bir kadın olarak herhangi bir durumda susmamam bile insanların arkamdan ahlaksız, utanmaz gibi dedikodular yapmasına yetiyor. Ve bunu yöneticinin işe aldığı “akrabalar” yapınca sürekli bir mobbinge maruz durumda kalıyorum.” (Grafik tasarımcı olarak çalışan biseksüel kadın)

“Daha önce birlikte içtiğimiz barda müdürüm gey olduğumu öğrendi ve orada herkese beni meslekten attıracağını söyledi.” (Öğretmen olarak çalışan gey erkek)

“Giydiğim gökkuşağı renklerine yakın tişörtler her zaman alay veya iğneleme konusu oluyor.” (Sosyal medya uzmanı olarak çalışan gey erkek)

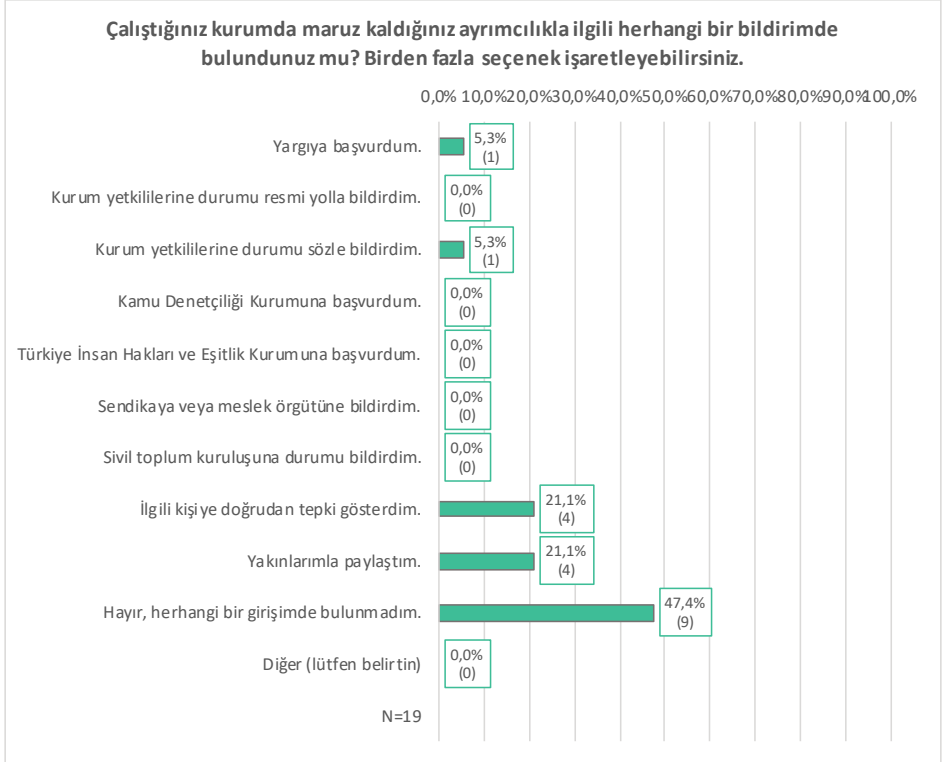
“Belirttiğim gibi müdürüm bazen beni tehdit ediyor. Her ne kadar gey olduğumu bilmeseydi de anlıyor ve beni sürmekle ya da işten attırmakla tehdit ediyor.” (Psikolog/PDR olarak çalışan gey erkek)

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

4.1. Kurumda Maruz Kalınan Ayrımcılığı Bildirme

Çalıştığı kurumda ayrımcılığa maruz kaldığını beyan eden katılımcılara ayrıca “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/ cinsiyet özellikleri konusunda kapalı veya kısmen açık olduğu göz önünde bulundurulmalıdır. İzleyen tabloya da yansdığı üzere, ayrımcılık mağduru olan kişilerden sadece 1 kişi yargıya başvurmuştur. Kurum içinde yetkililere sadece 1 kişi sözlü bildirimde bulunmuştur. TIHEK’e ve Kamu Denetçiliği Kurumuna başvuru ise hiçbir vaka da tercih edilmemiştir. Ayrımcılığa maruz kaldığını belirten 16 katılımcı aşağıda verilen tablodaki seçenekleri işaretlemiştir. Katılımcılardan 9’u hiçbir bildirimde

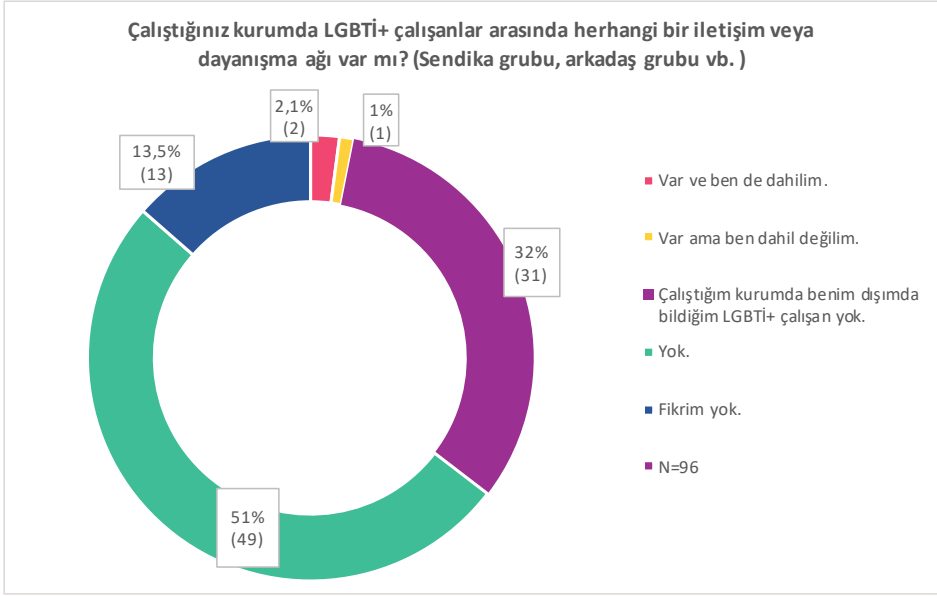
bulunmamış, 4'ü ilgili kişiye tepki göstermiş, 4'ü durumu yakınlarıyla paylaşmış; buna karşılık katılımcıların hiçbirisi yaşanan ayrımcılığı sendikaya veya meslek örgütüne bildirmemiştir.



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

5.1. İşyerinde Başka LGBTİ+ Çalışanlarla İletişim ve Dayanışma Ağı

“Çalıştığınız kurumda 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 %51 (49 kişi) iken, “fikrim yok” seçeneğini işaretleyenler 13 kişidir (%13,5). Çalıştığı kurumda başka LGBTİ+ çalışan olmadığını beyan edenlerse 31 kişidir (%32,3).

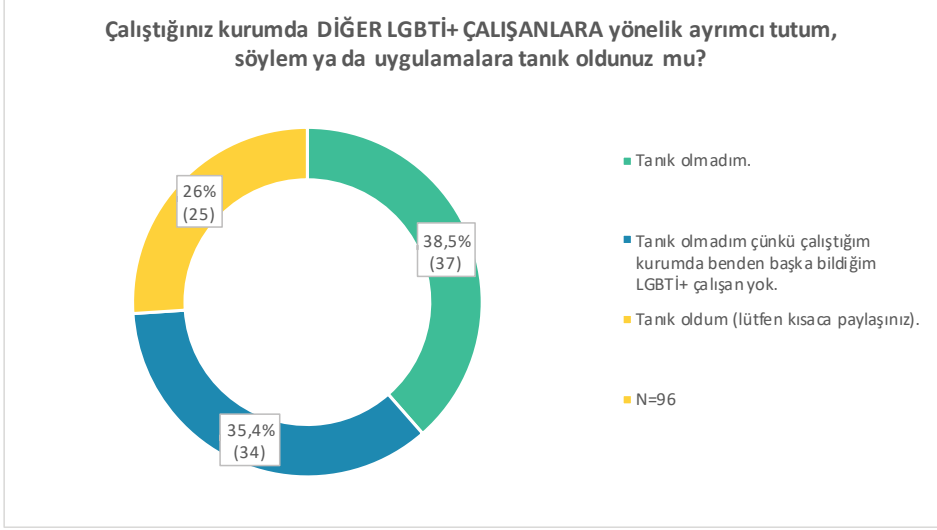


Tablodan da anlaşılacağı üzere LGBTİ+ çalışanlar arasında bir iletişim ağı bulunduğunu ve kendilerinin de bu ağı dâhil olduğunu söyleyenlerin oranı sadece %2,1’dir (2 kişi). “Var ama ben dâhil değilim” seçeneğini işaretleyenlerin oranı da %1’dir (1 kişi).

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 oldunuz mu?” olmuştur. %38,5 (37 kişi) oranında katılımcı “tanık olmadım” seçeneğini işaretleyerek soruyu yanıtlamıştır. Katılımcıların %35,4’ü (34 kişi) ise bu tarz bir ayrımcılığa tanık olmamalarını kurumlarında tanıdıkları başka LGBTİ+ çalışan olmamasına bağlamış-

tır. Katılımcıların %26'sı (25 kişi) ise diğer LGBTİ+ çalışanlara yönelik ayrımcı tutum, söylem ya da uygulamalara tanık olduklarını beyan etmiştir. Kuşkusuz bu soruya verilen yanıtların kamu sektöründe LGBTİ+ çalışanların yüksek oranda cinsiyet kimliği/ cinsel yönelim/ cinsiyet özellikleri açısından kapalı olduklarına dair bulgu ile birlikte yorumlanması gerekmektedir.



“Evet LGBTİ+ olduğu bilinen insanların işini iyi yaptığı söylenir fakat sonrasında AMA diyerek İbne, döneke olduğu söylenir.” (Sağlık personeli olarak çalışan gey erkek)

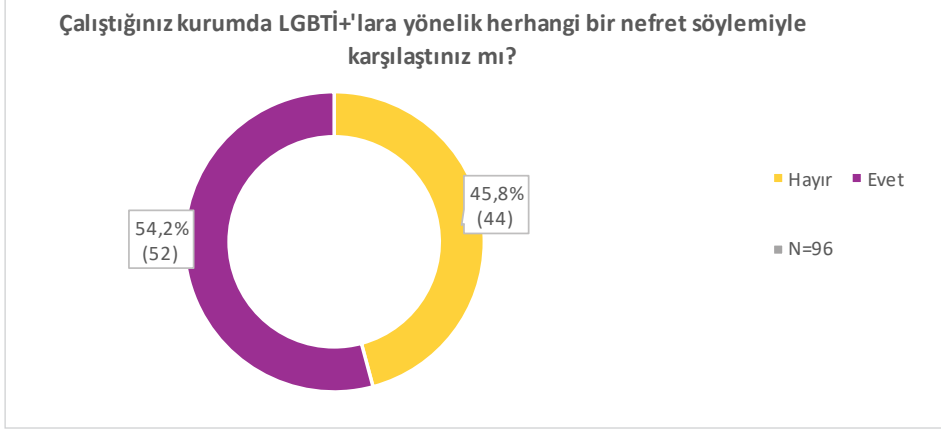
“Gey bir arkadaşımın giydiği gökkuşağı tişörtüne yorumlar yapıldı, bakışlar atıldı ve ortalık yerde OO TİŞÖRTÜN DE SORUNLUYMUŞ şeklinde konuşup hedef gösterildi.” (Grafik tasarımcı olarak çalışan biseksüel kadın)

“Alay konusu yapılmı, insan doğasına aykırı olduğunu söylemek gibi söylemlere tanık oldum. Bunların yanı sıra korkutucu olduğuna dair konuşmalara tanık oldum. Bunların her birine denk gelip eleştirdiğimde ise tavırla karşılaştım.” (Koordinatör olarak çalışan biseksüel cis kadın)

“Yöneticim ve çalışma arkadaşlarımın bazıları başka birine sadece cinsel tercihi yüzünden ona güven olmayacağını belirtti.” (Hekim olarak çalışan panseksüel kadın)

6. Kurumda LGBTİ+ Çalışanlara Yönelik Nefret Söylemi

Anket kapsamında katılımcılara ayrıca “Çalıştığınız kurumda LGBTİ+'lara yönelik herhangi bir nefret söylemiyle karşılaştınız mı?” sorusu sorulmuştur. Katılımcılardan 44 kişi (%45,8) herhangi bir nefret söylemiyle karşılaşmadığını bildirirken, 52 kişi (%54,2) karşılaştığını beyan etmiştir.



“En klasik espri zaten birilerini gay diyerek itham etmek her olayda. Ayrıca LGBTİ+ bir hasta veya hasta yakınıyla karşılaşıldığında onlara olan bakış açısı ve benim bu duruma cinsel yönelimimi gizlemek açısından sessiz kalmak zorunda olmam.” (Sağlık personeli olarak çalışan biseksüel erkek)

“Translar için ölsünler denmişti. Homofobik söylemler sık sık oluyor.” (Akademik personel olarak çalışan gey queer)

“Her fırsatta alaycı tutum, nefret söylemi “ din kültürü öğretmenin bunların kafalarını kes at.” cümlesini unutamıyorum. (Öğretmen olarak çalışan gey erkek)

“İnsan doğasına aykırı olduğu, dine karşı olduğu, iğrenç olduğu veya söylemde bulunan kişilerce hem korkutucu hem de alay konusu olduğuna tanık oldum.” (Koordinatör olarak çalışan biseksüel cis kadın)

7. Çalışılan Kurumda Ayrımcılık, İş Verimi ve İş Doyumu İlişkisi

Çalışılan kurumda ayrımcılık, iş verimi ve iş doyumunu ilişkisini ortaya koymak amacıyla katılımcılara, “Cinsiyet kimliğiniz / cinsel yöneliminiz / cinsiyet özellikleriniz nedeniyle karşılaştığınız ya da karşılaşma ihtimaliniz olan ayrımcı tutum, söylem, davranış ya da uygulamalar işyerindeki verimliliğinizi ve iş doyumunuzu etkiliyor mu?” sorusu yöneltilmiştir. Bu soruya 22 katılımcı (%22,9) “etkilemiyor” yanıtını, 27 katılımcı (%28,1) ise “fikrim yok” yanıtını vermiştir. Buna karşılık 47 katılımcı (%49) ayrımcı tutum, söylem, davranış ya da uygulamalar nedeniyle iş verimliliği ve doyumlarının etkilendiğini belirtmiştir.



Katılımcıların aktarımları da göstermektedir ki çalışma ortamında yaşanan veya yaşanma olasılığı olan ayrımcılık biçimleri, çalışanların iş doyumunu ve verimliliğini olumsuz etkilemektedir. Bu etki farklı biçimlerde ortaya çıkmaktadır.

“Özellikle son zamanlarda hükümetin açık düşmanlığı beni her an işimden edileceğim korkusuna sürüklüyor. Tutucu bir şehirde olduğum için halkın galeyana getirilip bana linç düzenleneceğine ilişkin garip senaryolar geçiyor aklımdan. Bu da tabii ki işten çok hayatımı düşünmeme neden oluyor. Böyle bir durumda kendimden beklediğim performans gösteremiyorum.” (Akademik personel olarak çalışan gey cis erkek)

“İş kolumu her ne kadar sevsem de kurumun amaçları doğrultusunda çalışmaktan fazlasıyla rahatsızım. Bu sebeple motivasyonum sifıra yakın olduğu için “bare minimum” dediğimiz miktarda çalışıp başka iş ilanlarını kontrol ediyorum.” (Sosyal medya uzmanı olarak çalışan gey cis erkek)

“Negatif tutumla karşılaşma ihtimalinden kaçınmak için kendimi gizliyorum ve bunun için çok enerji harcıyorum. İşyerimdeki sosyal yaşantım diğer insanlara nazaran sahte ve eksik geliyor.” (Sağlık personeli olarak çalışan lezbiyen kadın)

“Çalışma arkadaşlarım ile olan paylaşımlardan mümkün olduğunca uzak duruyorum ve iş yeri ve toplum baskısını artık kaldıramıyorum sevmiyorum. Sadece kendim olmak için bir an önce iltica etmek için medeni bir ülkeye taşınmak istiyorum.” (Sağlık personeli olarak çalışan gey erkek)

“Kendin gibi olamamak rahat bir şekilde kendini ifade edememene neden oluyor.” (Mühendis/Mimar olarak çalışan gey non-binary)

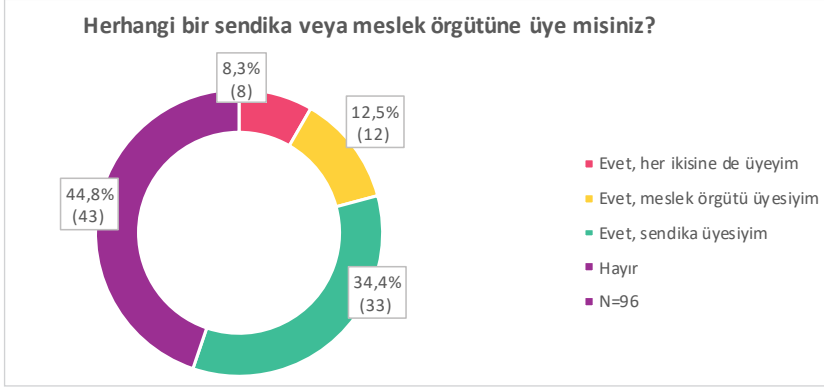
“İnsanın aklında sürekli dikkat etmesi gereken şeyler varken, kendisi olamıyorken önündeki işe odaklanması zorlaşıyor.” (Grafik tasarımcısı olarak çalışan biseksüel kadın)

“İş yerimden nefret ediyorum ve her defasında işten atılma korkusu yaşıyorum; bu nedenle kimi zaman intihar bile düşünüyorum.” (Psikolog/PDR olarak çalışan gey cis erkek)

İş saatlerinin günün önemli bir bölümünü kapsadığı düşünüldüğünde, katılımcıların cinsiyet kimliklerini/ cinsel yönelimlerini/ cinsiyet özelliklerini gizlemek zorunda kalmaları, yaşamlarının büyük kısmını baskı altında geçirmelerine yol açmaktadır. Sürekli dikkatli olmak, duygularını kontrol etmeye çalışmak -ki bu duygular maruz kalınan ayrımcılık nedeniyle çoğunlukla olumsuz duygulardır- imalara, şakalara ve kendilerine doğrudan yönelik olmasa da genel 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 öngörülebilir. Katılımcıların 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. Çoğu katılımcı sağlık durumlarının da bozulduğunu, ruh hallerinin depresif olduğunu ve sürekli kaygı içinde olduklarını belirtmiştir. Ayrıca, bütün bu deneyimlerin yaşandığı bir ortamda kişinin kendisine olan güveninin ve genel olarak iyi olma halinin azalması sonucunda yaratıcılığın düşmesi de doğal bir sonuç olarak ortaya çıkmaktadır.

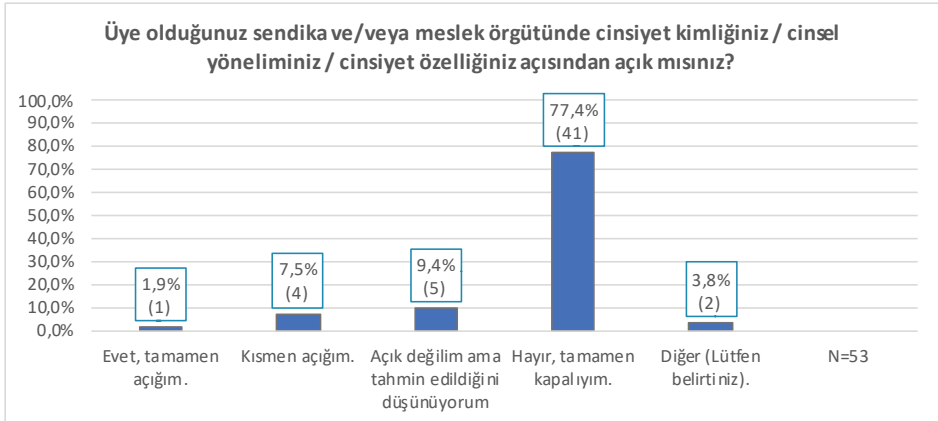
8. Sendika ve Meslek Örgütlerinde Durum

“Herhangi bir sendika veya meslek örgütüne üye misiniz?” sorusuna %34,4 (33) oranında katılımcı “evet sendika üyesiyim”, %12,5 (12 kişi) oranında katılımcı “evet, meslek örgütü üyesiyim” ve %8,3 (8 kişi) oranında katılımcı “evet her ikisine de üyeyim” şeklinde yanıt vermiştir. Katılımcılardan 43 kişi ise (%44,8) ne sendika ne de meslek örgütü üyesidir.



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/ cinsiyet özellikleriniz açısından açık mısınız?” sorusu yöneltilmiştir. Bu soruya “evet tamamen açığım” seçeneğini işaretleyerek cevap verenlerin sendika ve/veya meslek örgütü üyesi katılımcılar içindeki oranı %1,9’dur (1 kişi), kısmen açık olduğunu ifade edenlerin oranı ise %7,5’tir (4 kişi). Açık olmamakla birlikte tahmin edildiğini düşünenlerin oranı %9,4 (5) kişi iken; “Hayır, tamamen kapalıyım” cevabını verenlerin oranı %77,4’tür (41 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 %41,5'i (22 kişi) ayrımcılıkla karşılaşmadığını beyan ederken, 2 katılımcı doğrudan ayrımcılıkla karşılaşmış olduğunu ifade etmiştir. Ancak ayrımcılıkla karşılaşmamış olmakla birlikte, karşılaşmama nedenini cinsiyet kimliğini/ cinsel yönelimini/ cinsiyet özelliklerini gizlemesine ve kimliğinin belli olmamasına bağlayanların toplam oranı %54,7'dir.



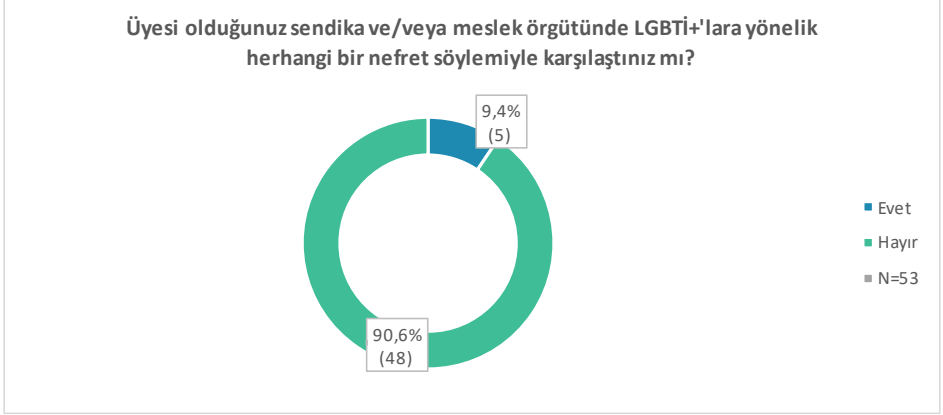
Bu veriler, sendika ve meslek örgütlerinin LGBTİ+ üyelerde yeterli güveni oluşturmadığına işaret ediyor olabilir.

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 2 katılımcının 2’si de yakınlarıyla paylaştığını ifade etmiştir.

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

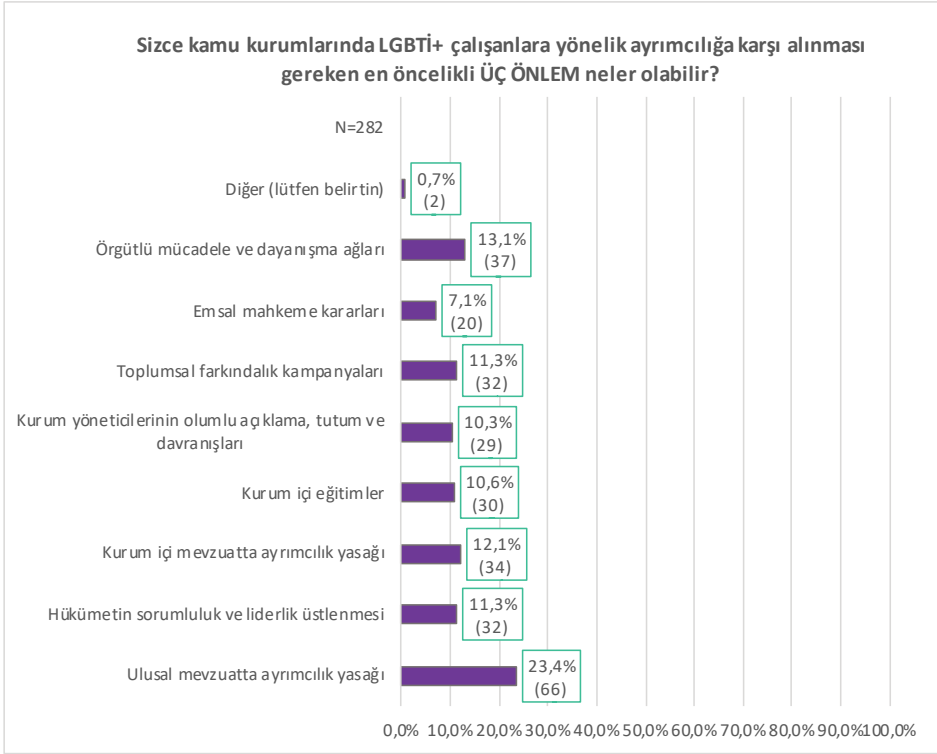
Sendika ve/veya meslek örgütü üyesi olduğunu beyan eden katılımcılara son sorumuz “Üyesi olduğunuz sendika ve/veya meslek örgütünde LGBTİ+’lara yönelik herhangi bir nefret söylemiyle karşılaştınız mı?” olmuştur. Bu soruya “hayır” yanıtı veren katılımcıların oranı %90,6’dır. İşyerinde nefret söylemi ile karşılaşma oranı tüm örneklemede %54,2 iken, sendika ve/veya meslek örgütü üyesi katılımcılar ara-

sında ve sendika ile meslek örgütlerinde bu oran %9,4'tür. Bu karşılaştırmaya dayanarak sendika ve meslek örgütlerinde LGBTİ+'lara yönelik 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; ulusal mevzuatta ayrımcılık yasağı ve kurum içi mevzuatta ayrımcılık yasağı, öne çıktığı görülmektedir. Mevzuatın evrensel insan hakları kriterlerine göre güncellenmesi taleplerini, sırasıyla “örgütlü mücadele ve dayanışma ağları”, “toplumsal farkındalık kampanyaları” ve “hükümetin sorumluluk ve liderlik üstlenmesine” ilişkin talepler izlemiştir. Kurum içi eğitim, kurum yöneticilerinin açıklama, tutum ve davranışları, emsal mahkeme kararları, örgütlü mücadele ve dayanışma ağları dile getirilen diğer önlemler olmuştur.



Diğer: “Kamuda “LGBTİ+ çalışan” diye bir kavram yok ki. Böyle bir terim olmadığı için herhangi bir düzenleme yok. Direk işten atılma var.”

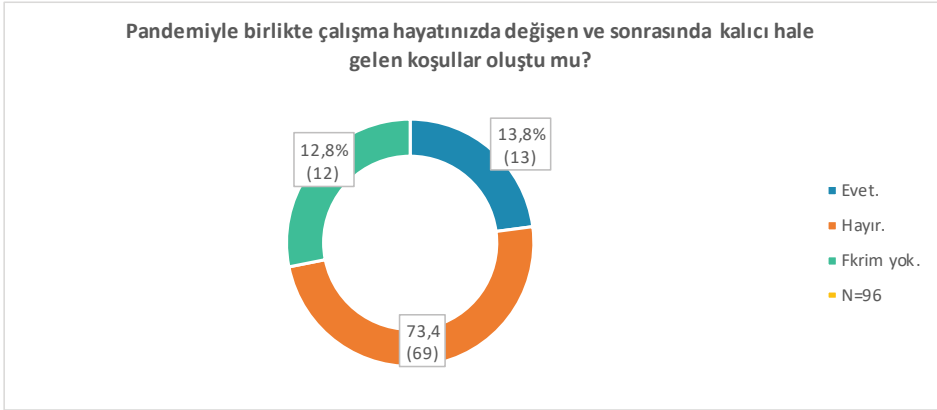
Yanıtların ve taleplerin büyük bölümü Türkiye’nin insan haklarına ilişkin uluslararası ve ulusal hukuktan kaynaklanan yükümlülükleri ile tutarlılık içindedir. Katılımcıların büyük bir bölümü kamuda ayrımcılığın önüne geçilmesi için ilgili mevzuatın güncellenmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Yasal düzenlemeler, 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.

Geçen yıllarda katılımcıların bazıları toplumun tümünden değişmesi gerektiğini söylediler de olumlu yönde bir değişim umudu taşımadıklarını da belirtmişlerdir; bu umutsuzluk geçen yıl olduğu gibi bu yılki anketimize de, toplum değişmeyeceği için yurt dışına gitme hedefi biçiminde yansımıştır.

10. Pandemi Döneminde LGBTİ+ Çalışanların Durumu

Katılımcılara geçen yıl “Pandeminin çalışma hayatında yarattığı yeni koşulların sizi cinsiyet kimliğiniz / cinsel yöneliminiz / cinsiyet özellikleriniz nedeniyle daha farklı (olumlu ya da olumsuz) etkilediğini düşünüyor musunuz?” sorusunu yöneltmiştik.³ Bu yıl bu soruyu güncelleyerek “Pandemiyle birlikte çalışma hayatınızda değişen ve sonrasında kalıcı hale gelen koşullar oluştu mu?” ve “Bu yeni koşullar sizi cinsiyet kimliğiniz/ cinsel yöneliminiz/cinsiyet özellikleriniz bağlamında farklı etkiledi mi?” sorularını yönelttik.



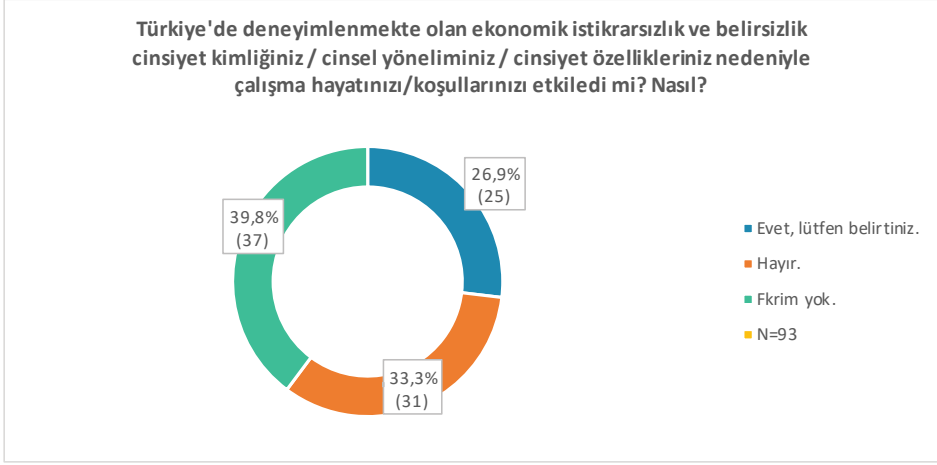
Pandemiyle birlikte çalışma hayatlarında değişen ve sonrasında kalıcı hale gelen koşullar oluştuğunu ifade eden katılımcı sayısı 13 kişidir (%13,8). Bu koşulların kendisini cinsel yönelimi, cinsiyet kimliği, cinsiyet özellikleri bağlamında etkilediğini belirten katılımcılardan birisi aşırı baskı hissederek birkaç arkadaşına açıldığını belirtmiştir.



³ Bu soruya katılımcıların %8,7’si (8 kişi) “evet”, %64,1’i (59 kişi) “hayır” diye yanıt verirken %27,2’si (25 kişi) “fikrim yok” seçeneğini işaretlemişti.

11. Mevcut Ekonomik Koşullarda LGBTİ+ Çalışanların Durumu

Katılımcılara bu sene yöneltilen bir diğer soru da “Türkiye’de deneyimlenmekte olan ekonomik istikrarsızlık ve belirsizlik cinsiyet kimliğiniz / cinsel yöneliminiz / cinsiyet özellikleriniz nedeniyle çalışma hayatınızı/koşullarınızı etkiledi mi? Nasıl?” olmuştur. Bu soruya katılımcıların %26,9’u (25 kişi) “evet”, %33,3’ü (31 kişi) “hayır” diye yanıt verirken %39,8’i (37 kişi) “fikrim yok” seçeneğini işaretlemiştir.



Katılımcıların, verdikleri yanıtlar, geçen yıllara paralel olarak çeşitli şekillerde değerlendirilebilir. Katılımcılar kamu çalışanı olmaları nedeniyle özel sektöre kıyasla (görece) daha fazla iş güvencesine sahip oldukları için, mevcut ekonomik belirsizlik ve istikrarsızlık nedeniyle yaşadıkları/yaşamaları muhtemel sıkıntıları cinsiyet kimliklerine, cinsiyet özelliklerine yahut cinsel yönelimlerine bağlamamaktadırlar. Ya da kamuda çalışan LGBTİ+’lar, özel sektörde çalışan LGBTİ+’lara kıyasla daha fazla kapalılık stratejisi izlediklerinden yaşadıkları/yaşamaları muhtemel sıkıntıları cinsiyet kimliklerine, cinsiyet özelliklerine yahut cinsel yönelimlerine bağlamamaktadır. Yahut da mevcut ekonomik belirsizlik ve istikrarsızlık nedeniyle yaşadıkları/yaşamaları muhtemel sıkıntıları cinsiyet kimliklerine, cinsiyet özelliklerine veya cinsel yönelimlerine değil de ülkenin içinde bulunduğu koşullara bağlamamaktadırlar.

Öte yandan “evet” cevabını veren katılımcılar mevcut ekonomik koşulların, güvende hissetmemelerine yol açtığını, güvende hissetmeseler bile işi bırakmaya/iş değiştirmeye korktuklarını, daha kırılgan olduklarını belirtmiştir. Yine “evet” cevabını veren katılımcılar kazançları yetmediği için sosyalleşemediklerini, yalnızlaştıklarını belirtmişlerdir. Ekonomik koşulların yarattığı somut sıkıntıların yanı sıra yaşanan bu yalnızlaşma, ancak iş ortamı dışında (mesai sonrasında) kendileri olabildiklerini belirten LGBTİ+ çalışanlar açısından durumun olumsuzluğunu ortaya koymaktadır.

Sadece “Türkiye’de deneyimlenmekte olan ekonomik istikrarsızlık ve belirsizlik cinsiyet kimliğiniz / cinsel yöneliminiz /cinsiyet özellikleriniz nedeniyle çalışma hayatınızı/koşullarınızı etkiledi mi?” sorusunun cevaplarında değil, anketimizde yer alan diğer sorulara verilen cevaplarda da göze çarpan hususlardan birisi LGBTİ+ çalışanların yurt dışına gitme/yurt dışında çalışma hedefleridir. Bu da, yaşadıkları zorluklardan kurtulmak ve/veya daha iyi yaşamak ve kendileri olabilmek için ülkeden ayrılmayı tercih ettiklerini göstermektedir.

“Ekonomi kötüleşti, lgbti+ bireylere karşı şiddet eğilimi gün geçtikçe artıyor bu sebeplerden dolayı güzel bir işim ve hayatım olmasına rağmen başka bir ülkeye iltica etmeyi düşünüyorum.” (Sağlık personeli olarak çalışan biseksüel erkek)

“Ekonominin bozulmasıyla kendimi çevresel etkenlere ve kişilere daha bağımlı hissetmeye başladım.” (Sağlık personeli olarak çalışan lezbiyen kadın)

“Bir kamu kuruluşunda çalışıyor olmanın getirdiği ayrıcalıkları kolayca bırakamıyorum, sabit geliri ve kamu çalışanlarına zam yapılmasının kesin olduğu bir sektörden başka bir yere geçmek çok büyük bir risk gibi geliyor. Başka kurumlarda ayrımcılığa maruz kalmayacağımdan emin olsam bile teklif edilecek maaşların piyasanın altında olacağını bildiğimden iş değiştirmek çok büyük bir stres kaynağı benim için.” (Genel idari hizmetlerde çalışan gey cis erkek)

“Cinsel kimliğimi açıkladığım takdirde işten uzaklaştırılmaktan endişelendiğim için ekonomik koşulları da göz önüne alarak cinsel kimliğimi açıklamayı tercih ediyorum.” (Psikolog/PDR olarak çalışan gey erkek)

“Ülkeye olan güvenim çok azaldı. Ben de şansımı başka ülkelerde denemek üzere başvurularda bulunup durdum.” (Akademik personel olarak çalışan gey cis erkek)

12. 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.

“Yıllarca bu ülkeye hizmet etmiş biri olarak her zaman ülkeye dair bir umudum vardı. Ne yazık ki son seçim sonuçları ve her yıl artan toplumsal nefret ile artık tükendim. 5 yıllık bir ilişkim var hem onu hem kendimi korumak amacıyla bu ülkeden taşınma kararı aldık. 2007 yılından beri devlet memuruyum. Gay olmanın en zor olduğu kurumda kendimi gizleyerek 9 yıl başarılı bir şekilde çalıştıktan sonra disiplinsizlik yoluyla kendimi attırdım. Şuan başka bir devlet kurumunda 6 yıldır memur olarak çalışmaktayım.” (Sağlık personeli olarak çalışan gey erkek)

“Bazen direkt nefret söylemine maruz kalmıyorsunuz. Biraz daha bilinçli insanlar bunu direkt olmasa da zamanla dedikodularla bakışlarla dışlamalarla başka şekillerde bir şiddete dönüştürüyor. Şu an sosyal hayatımda açık kimlikte olduğum için çevremdeki insanları saçma sapan şekillerde de baskıya maruz bırakıyorlar.” (Mühendis/Mimar olarak çalışan lezbiyen non-binary)

“Biraz duyarsızlaşmış durumdayım. Kimsenin hakkını savunmaya gücüm olduğunu sanmıyorum. En tehlikeli şey olan tepkisizlik yolunda ilerlediğimi düşünüyorum.” (Akademik personel olarak çalışan biseksüel erkek)

“Meslek hayatımın ilk yıllarında (10 sene önce) cinsel kimliğim yüzünden tehdit edildim polise başvurdum karakolda aşağılandım ve hakarete maruz kaldım okul ve şehir değiştirdim evimi de bir gecede taşıdım.” (Öğretmen olarak çalışan gey erkek)

“patriarka büyük sorun fakat asıl korkunç olan dini bilinçten üretilmesi patriarkanın. dini motivasyon çok tehlikeli. bu meselelerde bilgi üretimi şart. akademik araştırmalar nefret dili ile dolu. ilahiyat yazıları. bazı akademik yazılar nefret söylemini öyle açık dile getirmiştir ki, nasıl hakemden geçmiş, nasıl yayınlanmış aklım almıyor. bu çok ürkütücü geliyor. bu yazıları ifşa etmek gerektiğini düşünüyorum. dinsel söylemde nefreti engellemeye çalışan söylemler de var. Türkiye’de çok az. din meselesi bence ihmal edilmemeli. Büyük bir gerçeklik olarak orada duruyor dernekler, özellikle pride günlerinde üyelerini korumak adına, dinsel gerçeği dikkate almalı. toplumun alışık olmadığı görsellerle üyeler sokaklara dökülmemeli. gündelik yaşamda nasılsa insanlar, o şekilde sokaklara dökülmeli... 20 yüzyılda insan yakmaktan çekinmeyen, belki de şu yaşamdaki en önemli fonksiyonu insan yakmak ve öldürmek olan bir dinsel anlayış var bu ülkede. ilahiyat fakülteleri, ağırlıklı olarak acımasız bir dinsel teori üzerinde iş görüyor. çok az insan var. dinsel kimliği belirgin ve eşcinselliği tamamen insan hakları bağlamında düşünmek gerektiğine inanan. genelde de bu insanlar, genel dinsel anlayışla problemi olan, fikirlerinden ötürü ötekileştirilen insanlar...bu insanlara sahip çıkmak şart.” (Akademik personel olarak çalışan gey erkek)