

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

2025 Yılı Araştırması



Türkiye’de Kamu Çalışanı Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Trans, İnterseks ve Artıların Durumu 2025 Yılı Araştırması

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

Editör: Defne Güzel

Tasarım: Mustafa Horuş

Yayın tarihi: Ankara, Ekim 2025



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

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

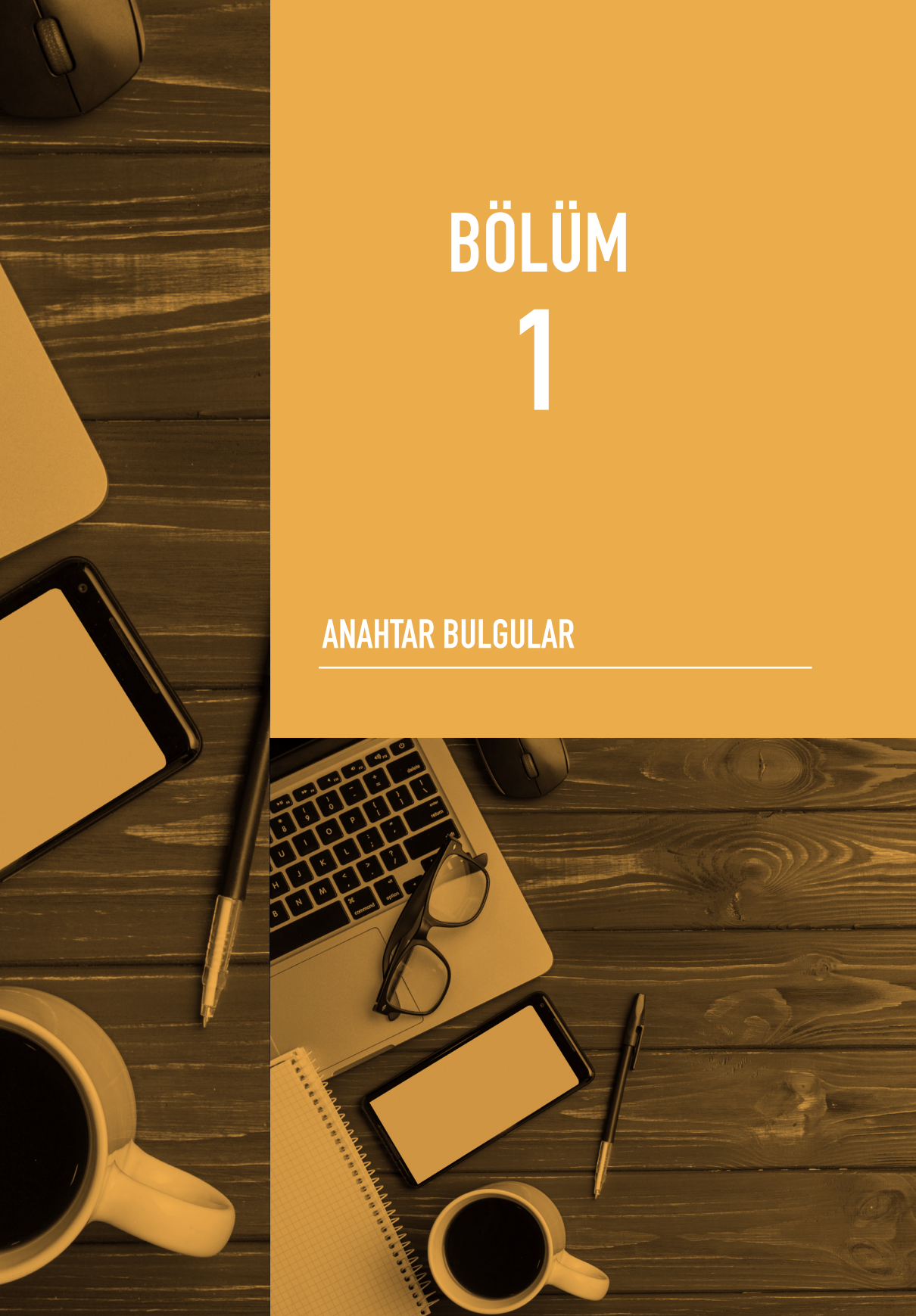
4

BÖLÜM 2

TÜRKİYE’DE KAMU ÇALIŞANI LEZBİYEN, GEY, BİSEKSÜEL, TRANS, İNTERSEKS VE ARTILARIN DURUMU 2025 YILI ARAŞTIRMASI	15
1. Araştırmanın Örneklemi	16
1.1. Katılımcıların Yaş, Eğitim Durumu ve Yaşadığı Şehir	17
1.2. Cinsel Yönelim, Cinsiyet Kimliği ve Cinsiyet Özellikleri	18
1.3. İşyerinde Cinsiyet Kimliği/ Cinsel Yönelim/ Cinsiyet Özelliklerine Dair Açık Olma Durumu	20
1.4. Çalışılan Kurumların Özellikleri ve Çalışma Pozisyonları	22
1.5. Mevcut Kurumdaki Çalışma Süresi	23
2. İşe Alım Süreci ile İlgili Bulgular	24
2.1. İşe Başvuru Sürecinde Ayrımcılık Deneyimleri	24
2.2. İşe Alım Sürecinde Yaşanılan Ayrımcılığı Bildirme	25
3. Ayrımcılığa Karşı Kurumsal Koruma	26
3.1. Kurum İçi Ayrımcılık Yaratıcı 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	31
5.1. İşyerindeki Diğer LGBTİ+ Çalışanlara Yönelik Ayrımcılık Deneyimleri	31
6. Kurumda LGBTİ+ Çalışanlara Yönelik Nefret Söylemi	32
7. Sendika ve Meslek Örgütlerinde Durum	33
7.1. İşyerinde Başka LGBTİ+ Çalışanlarla İletişim ve Dayanışma Ağı	33
7.2. Sendika ve Meslek Örgütlerine Üyelik	34
7.3. Sendika ve Meslek Örgütlerinde Açık Olma Durumu	34
7.4. Sendika ve Meslek Örgütlerinde Bizzat Maruz Kalınan Ayrımcılık Deneyimleri	35
7.5. Sendika ve Meslek Örgütlerinde LGBTİ+ Üyelere Yönelik Nefret Söylemi	36
8. Çalışılan Kurumda Ayrımcılık, İş Verimi ve İş Doyumu İlişkisi	37
9. Mevcut Ekonomik Koşullarda LGBTİ+ Çalışanların Durumu	39
10. Ayrımcılığa Karşı Talepler ve Önlemler	41
11. Katılımcılardan Paylaşımlar	43

BÖLÜM 1

ANAHTAR BULGULAR



Kaos GL Derneği tarafından yürütülen Türkiye’de Kamu Çalışanı Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Trans, İnterseks ve Artıların Durumu başlıklı araştırmalar 2025’te dokuzuncu yılını doldurdu. 2025 Yılı Araştırması, Türkiye’de kamu çalışanı ve LGBTİ+ olduğunu beyan eden toplam 99 kişinin *SurveyMonkey Pro* üzerinden erişime açtığımız çevrimiçi anket sorularını cevaplamasıyla gerçekleşmiştir.

Örneklem

Örneklem geçen yıllarda olduğu gibi bu yıl da ağırlıklı olarak genç, lise sonrası eğitim almış ve kısa süredir kamuda çalışan bireylerden oluşmuştur. Katılımcıların %65,7’si 18-35 yaş aralığındadır; %96’sı lisans, ön lisans ya da lisansüstü mezundur. Ankete katılanların %76,8’ü çalıştıkları kurumda 10 yıl veya daha az süredir görev yapmaktadır. Katılımcıların kamuda çalıştıkları alanlara bakıldığında, geçen senelerde olduğu gibi bu yıl da eğitim, akademi ve sağlık alanlarının başı çektiği görülmektedir. Katılımcıların yarısından fazlası (%56,6) bu alanlarda görev yapmaktadır. 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 %16,2’si yaşadığı şehri belirtmemeyi tercih etmiştir. 2025 yılı araştırmasında şehir belirten katılımcıların %33,4’ü Ankara’da yaşamaktadır. Bu katılımcıların en çok işaretlediği seçenekler arasında Ankara’yı sırasıyla İstanbul (%26,5) ve İzmir (%7,2) takip etmektedir.¹ Şehir belirtmiş olan katılımcıların üçte ikisi bu üç büyükşehirde yaşamakla birlikte katılımcıların beyanlarından anketimizin en az 20 ilden LGBTİ+ çalışanı ulaştığı anlaşılmaktadır.

2025 araştırmasının katılımcılarının %41,4’ü cinsiyet kimliğini trans erkek, erkek veya cis erkek, cinsel yönelimini gey olarak beyan etmiştir. Dolayısıyla bu yılki araştırmanın örnekleminde de gey erkek katılımcılar ağırlıklı olarak temsil edilmiştir. Diğer yandan 2023’te ilk defa cinsiyet kimliğine ilişkin soruya “diğer” seçeneğinin yanında “non-binary (ikili olmayan)” seçeneği eklenmiştir. Bu yıl bu iki seçeneği işaretleyen katılımcıların toplam oranı %4 olmuştur. Cinsel yönelime ilişkin soruya lezbiyen, gey, biseksüel ve heteroseksüel dışında bir seçenek (aseksüel, panseksüel ve “diğer” seçenekleri) işaretleyerek cevap verenlerin oranı ise %8,1’dir.

Zorunlu Kapalılık Stratejisi ve Ayrımcılık

Çalıştığı kurumda cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve cinsiyet özellikleri yönünden tamamen açık olduğunu beyan eden katılımcıların 2025 yılı araştırması örneklemindeki oranı %4’tür. Bu yıl yine kamu çalışanlarına yönelik araştırmayla eşzaman-

1 Oranlar şehir belirten 83 kişi üzerinden verilmiştir.

lı yürüttüğümüz özel sektör araştırmasında bu oran %21,9 çıkmıştır. Geçen yılki araştırmaların sonuçlarına göre, LGBTİ+ çalışanların işyerinde tamamen açık olma oranı kamuda %2,8, özel sektörde ise %22,5’tir. Bu oranlar 2023’te yürüttüğümüz araştırma sonuçlarına göre sırasıyla %3,1 ve %21,3; 2022’de yürüttüğümüz araştırma sonuçlarına göre %6,5 ve %27,7; 2021’de yürüttüğümüz araştırma sonuçlarına göre %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. 2025 yılı araştırmasının verilerine göre, örneklemde yer alan kamu çalışanı LGBTİ+’ların %96’sı görev yaptıkları kurumda cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve cinsiyet özellikleri konusunda tamamen açık davranmamaktadır. Buna rağmen, tamamen kapalı olduğunu beyan eden 39 kişiden 4’ü çalıştığı işyerinde cinsel yönelimi, cinsiyet kimliği veya cinsiyet özellikleri nedeniyle ayrımcı tutum ya da uygulamaya maruz kaldığını belirtmiştir. Ayrıca katılımcılarımızın %23,2’si çalıştığı kurumda diğer LGBTİ+ çalışanlara yönelik ayrımcı tutum ya da uygulamaya tanık olduğunu, %58,6’sı ise LGBTİ+’lara yönelik nefret söylemiyle karşılaştığını beyan etmiştir. Bu oran özel sektör araştırmasında %34,6’dır. Özel sektör araştırması anket sorularını cevaplarken yaşadığı şehri belirtmek istemeyen katılımcıların oranı %10,6’dır; bu oranın kamu araştırmasında daha yüksek olması (%16,2) 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, 2025 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 görüldükten sonra da devam ettiğinden, aynı strateji LGBTİ+ çalışanların çalışma hayatlarının tümünü belirlemektedir. Kapalılık, özel sektöre oranla kamuda daha da zorunlu hale gelmektedir.

2025 yılı araştırmasının verileri işe alım süreçlerinde ayrımcı tutum, söylem, davranış ya da uygulama ile karşılaştığını beyan edenlerin örneklemdeki oranının %4 olduğunu göstermektedir. Katılımcıların %71,8’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 örneklemdeki oranı ise %19,2’dir. Yine %64,6 oranında katılımcı bu tarz bir muameleyle karşılaşmamasını cinsiyet kimliği,

kamu çalışanı LGBTİ+’ların ancak ayrımcılığa uğrama riskinin 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 yaramadığının, toplumsal cinsiyet rolleriyle uyumlu olmayan en ufak bir söz, davranış ya da tutumun açık olmamasına rağmen kişinin ayrımcı bir uygulamayla karşılaşmasına neden olabildiğinin altını çizmiştik.

2021 araştırmasında tamamen açık ve kısmen açık olduğunu beyan eden katılımcıların ayrımcılığa ilişkin sorulara verdikleri cevapları incelediğimizde ise, bir önceki yıla kıyasla örneklemdaki tamamen veya kısmen açık olma oranlarında ciddi bir yükseliş gözlemlenmemesine rağmen, bu katılımcılar arasındaki ayrımcılığa uğrama oranlarının örneklemdaki genel oranların belirgin biçimde üstüne çıktığını görmüştük. Bu durum, o dönemde LGBTİ+’lara yönelik ayrımcı söylemlerin devletin çeşitli kademelerindeki görevliler tarafından kamusal olarak yaygınlaştırılmaya başlanmasıyla bu bulgu arasında bir ilişki olup olmadığı sorusunu akla getirmişti. İlgili verileri izleyen yıllarda takip etmiştik. 2022’de de işe alımda veya işyerinde tamamen veya kısmen açık olduğunu beyan eden katılımcılar arasındaki ayrımcılığa uğrama oranları yine örneklemdaki genel oranların belirgin biçimde üstünde çıkmıştı. Bu bulgu karşısında LGBTİ+’lara yönelik ayrımcı söylemlerin devlet görevlileri tarafından yapılan açıklamalarda giderek artan biçimde kendine yer bulmasının, tamamen veya kısmen açık kamu çalışanlarının çalıştıkları kurumda ayrımcılığa uğrama riskini arttırdığına ilişkin düşüncemiz pekişmişti. 2023 araştırmasında çalıştığı işyerinde tamamen veya kısmen açık olduğunu beyan eden katılımcılar arasındaki ayrımcı tutum, davranış ya da uygulamayla karşılaşma oranı yine örneklemdaki genel oranın üstünde çıkmıştı. Bunun yanında işe alım süreçlerinde tamamen veya kısmen açık olduğunu belirtenlerin toplam oranında takibi gereken sert bir düşüş yaşanmıştı. Nitekim 2024 yılı araştırmasında işe alım süreçlerinde tamamen açık olduğunu beyan eden hiçbir katılımcı bulunmamaktaydı. İşe alımda kısmen açık veya işyerinde tamamen veya kısmen açık olduğunu beyan eden katılımcılar arasındaki ayrımcılığa uğrama oranları ise örneklemdaki genel oranların çok üstündeydi. Bu bulgular, hükümet yetkililerinin LGBTİ+ karşıtı söylemleri nedeniyle kamuda açık kimlikle çalışmanın giderek imkansız hale geldiğine ilişkin düşüncemizi pekiştirmişti.

2025 yılı araştırmasında da işe alım süreçlerinde tamamen açık olduğunu beyan eden hiçbir katılımcı bulunmamaktadır. Kısmen açık olduğunu beyan edenlerin örneklemdaki oranı %4, örneklem içinde bu süreçlerde ayrımcı tutum ya da uygulama ile karşılaşmış olduğunu belirtenlerin toplam oranı da %4’tür. Tamamen ve kısmen açık olma oranı göreve başladıktan sonra %26,2’ye, örneklem genelinde ayrımcılığa uğrama oranı ise %19,2’ye yükselmektedir. Bu yıl işe alım sürecinde kısmen açık olduğunu ifade eden 4 kişi arasında ayrımcı tutum ya da uygulamayla karşılaştığını

beyan eden bir katılımcı bulunmamaktadır; ancak bu katılımcılardan üçü ayrımcılığa uğramamasını kimliğini gizlemesine bağlamıştır. İşyerinde tamamen veya kısmen açık olduğunu beyan eden 28 katılımcıdan 10’u (%35,7) ayrımcı tutum, davranış ya da uygulamayla karşılaştığını ifade etmiştir. Bu oran örneklemdeki genel oranların yine oldukça üstündedir. Diğer yandan bu yıl, katılımcıların açık uçlu sorulara verdikleri yanıtlarda 2025’in “Aile Yılı” ilan edilmesi ve buna eşlik eden LGBTİ+ karşıtlığının kamu çalışanları üzerindeki olumsuz etkilerine ilişkin paylaşımlar da yer almaktadır.

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, 2025 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 dört katılımcıdan biri konuya ilişkin herhangi bir girişimde bulunmadığını ifade etmiş; biri ilgili kamu yetkililerine durumu sözle bildirmekle, biri üyesi olduğu sendika veya meslek örgütüne durumu bildirmekle, ikisi ise durumu yakınlarıyla paylaşmakla yetinmiştir. İlgili kamu yetkililerine durumu resmi olarak bildirme, Kamu Denetçiliği Kurumu ya da TİHEK’e başvurma ve durumu bir sivil toplum kurumuna bildirme yollarını kullanan bir katılımcı olmamıştır. Konuyu yargıya taşımayı da hiçbir katılımcı tercih etmemiştir. İşe alım sonrasında çalıştığı kurumda ayrımcı tutum ya da uygulamayla karşılaştığını beyan eden 19 katılımcıdan 5’i konuya ilişkin herhangi bir girişimde bulunmadığını beyan etmiş; yalnızca ikisi ilgili kamu yetkililerine durumu sözlü olarak bildirmiş; 8’i ilgili kişiye doğrudan tepki göstermiş, 7’si ise konuyu yakınlarıyla paylaşmıştır. Kamu Denetçiliği Kurumu ya da TİHEK’e başvurma, bir sivil toplum kuruluşunu durumdan haberdar etme, kurum yetkilerine resmi bildirimde bulunma ya da konuyu yargıya taşıma yolları hiçbir katılımcı tarafından tercih edilmemiştir. Bu katılımcılardan yalnızca 3’ü durumu sendika ya da meslek örgütüne bildirmiştir. Katılımcıların paylaşımları, LGBTİ+ çalışanların ayrımcılık karşısında resmi kanallar yoluyla sonuç alacaklarına dair bir inanç taşımadıklarını ortaya koymaktadır.

Bu tablo, LGBTİ+ çalışanları kamu istihdamına erişimde ve çalışma hayatında güçlendirici mekanizmalara ihtiyaç duyulduğunu göstermektedir. Ancak araştırmamız, Türkiye’de kamuda bu tarz mekanizmaların bulunmadığını, bulundukları 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’dir. %4 oranında katılımcı ise bu tarz mekanizmaların bulunduğunu ancak etkin ve bilinir olmadığını ifade etmiştir. Ayrımcılığa yol açan kurallar, teamüller ve uygulamalara örnek olarak ise, memuriyetten çıkarma, göreve son verme, açığa alma, istifaya zorlama ve mob-

bing gibi uygulamalar sayılmıştır. Katılımcıların en çok üzerinde durdukları noktaya, evlilik eşitliğinin tanınmadığı Türkiye’de mevzuatın heteroseksüel çekirdek aileyi merkeze alan yapısının mazeret izni, tayin, lojman, sosyal haklar gibi konulardaki ayrımcı sonuçlarıdır.

Sendika ve Meslek Örgütleri

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 üç katılımcı (%3) çalıştığı kurumda bu tarz ağların bulunduğunu ve kendisinin de bu ağlara dahil olduğunu belirtmiştir. İki katılımcı ise bu tarz ağların bulunduğunu ancak kendisinin bunlara dahil olmadığını beyan etmiştir. Katılımcılarımız arasında sendika üyesi olduğunu belirtenlerin oranı ise %51,5’tir. Bu oran Türkiye’de kamu çalışanları arasındaki sendikalaşma oranının altındadır. [Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın 6 Temmuz 2025 tarihli ve 32948 sayılı Resmî Gazete’de yayınlanan tebliği](#) uyarınca Türkiye’de kamu görevlileri arasındaki sendikalaşma oranı %76,88’dir. Diğer yandan, katılımcıların yalnızca %14,1’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 (%64,3) da örneklemdeki ilgili oranın (%39,4) üstündedir. Bu oranlar çalıştığı kurumda kimliği nedeniyle ayrımcılığa uğradığını beyan eden katılımcılardan yalnızca üçünün sendikaya veya meslek örgütüne bildirimde bulunmuş 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 %10,1’de kalmıştır.

Üyesi olunan sendika ya da meslek örgütünde ayrımcılığa uğrama oranının (%5,1) çalışılan işyerinde ayrımcılığa uğrama oranından (%19,2) düşük olması ve nefret söylemiyle karşılaşma oranının (%10,2) işyerindeki ilgili orana (%58,6) kıyasla oldukça düşmesi sendika ve meslek örgütlerinin kamu kurumlarından bir nebze daha güvenli alanlar sağladığını düşündürse de, kapalılık oranının yine de çok yüksek oluşu, üyesi olduğu sendika ve/veya meslek örgütünde ayrımcılığa uğramamasını kimliğini gizlemesine ya da cinsiyet kimliğinin, cinsel yöneliminin veya cinsiyet özelliklerinin belli olmamasına bağlayanların oranının (%49,2) 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 meslek örgütlerinin bu yönde politikalar üretmeyi önceliklerinden biri haline getirmesi gerektiğini ortaya koymak-

tadır. 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.³

Ayrımcılığın ve Ayrımcılığa Uğrama Riskinin Etkileri

Tüm bu saptamalar hem geçen senelerdeki araştırmaların sonuçları hem de 2025 yılı araştırmamızın buraya kadar aktardığımız bulgularıyla paralel niteliktedir. Ayrıca katılımcıların paylaşımlarından, cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve cinsiyet özelliklerine dayalı ayrımcılığa uğramanın, nefret söylemiyle karşılaşmanın ya da ayrımcılık ve nefret söylemiyle karşılaşma riskinin ve sürdürmek zorunda kaldıkları kapalılık stratejisinin, LGBTİ+ çalışanların çalışma arkadaşlarıyla yakın ve gerçek ilişkiler kuramamalarına; çalıştıkları kuruma aidiyet hissedememelerine; umutsuzluk, mutsuzluk, kaygı, endişe, öfke gibi duyguları yoğun olarak yaşamalarına; performans ve motivasyon düşüklüğüne; depresyon, stres ve gerginliğe; psikolojik ve fiziksel olarak aşırı zorlanmadan kaynaklanan tükenmişlik sendromuna neden olduğu anlaşılmaktadır. Bunun da işyerindeki verimliliği ve iş doyumunu düşürdüğü sonucu ortaya çıkmaktadır. Günümüz toplumlarında işyerlerinin hayatlarımızın büyük bir kısmını geçirdiğimiz mekanlar olduğu düşünüldüğünde, bu olumsuz etkilerin boyutları çok daha belirgin hale gelmektedir. Bu koşulların işyerindeki verimliliğini ve iş doyumunu olumsuz etkilediğini beyan eden katılımcıların oranının kamu çalışanları arasında (%53,5) özel sektöre kıyasla (%38,9) çok daha yüksek olduğunun da altını çizmek gerekir.

Kapalılık stratejisi 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

3 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, www.ilo.org, s. 1, 2, 3 (Son erişim tarihi: 24.09.2025).

LGBTİ+ çalışanlar, ayrımcılığa maruz kalacaklarına kesin gözüyle baktıkları için, istihdam öncesinden başlayarak bazı önemler almakta ve istihdamları boyunca da 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 hukuki koruma mekanizmalarının etkili bir şekilde işletilmesi ve toplumsal farkındalığın artırılması gösterilmektedir.

Ekonomik İstikrarsızlık ve Belirsizlik

Türkiye’de deneyimlenmekte olan ekonomik istikrarsızlık ve belirsizliğin LGBTİ+ çalışanların çalışma koşulları üzerinde etkisi olup olmadığına ilişkin veri toplamak için 2022’de ankete bir soru eklemiştik. Bu soruya 2022’de %14,2 oranında katılımcı “evet” cevabını vermişti. Bu cevabı veren katılımcıların paylaşımları ülkedeki ekonomik durumun 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 anlaşıyordu. Sağlık personeli olarak görev yapan bir trans erkek katılımcı ise son dönemde hormona ulaşma konusunda yaşanan güçlüklerle işaret etmişti. 2023’teki paylaşımlara bakıldığında ilk dikkati çeken veri, “evet” seçeneğini işaretleyen katılımcıların örneklemdeki oranının %26,9’a yükselmiş olmasıydı. Bu katılımcıların paylaşımları, ekonomik istikrarsızlığın LGBTİ+ çalışanları kamuda daha fazla kapalılığa ittiğine işaret etmekteydi. 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 göstermekteydi. Bazı katılımcılar ekonomik istikrarsızlıkla LGBTİ+’ların siyasi olarak düşmanlaştırılması ve LGBTİ+’lara yönelik nefret söylemi ve şiddetin artması arasında bağ kurmaktaydı. Bu çerçevede koşullarını oluşturabilirse yurt dışında yaşamak istediğini ifade eden katılımcılar da bulunmaktaydı.

2024 yılı araştırmasında ilgili oran %23,9 çıkmıştı. Katılımcıların paylaşımları geçen yıl da ülkedeki ekonomik durumun kamu çalışanı LGBTİ+’lar arasında işini kaybetme ve yeniden iş bulamama korkusunu derinleştirdiğine işaret ediyordu. Özel sektördeki iş ve ücret güvencesizliği kamuda çalışan LGBTİ+’ları, LGBTİ+ kimliği yönünden çok daha olumsuz koşullara sahip kamu kurumlarında çalışma hayatlarına devam etmeye zorlamaktaydı. Bazı katılımcılara göre, Türkiye’de evlilik eşitliğinin tanınmamış olması, ekonomik şartlara bağlı olarak yoksullaşmanın LGBTİ+’lar açısından daha ağır sonuçlar doğurmasına neden oluyordu. Katılımcıların paylaşımları, LGBTİ+’lar için açık kimlikle yaşayabilecekleri şehir ve semtlerde barınmanın ekonomik anlamda giderek daha güç hale geldiğini de gösteriyordu. 2025 yılı araştırmasında da katılımcıların %20,2’si ekonomik istikrarsızlık ve belirsizliğin çalışma koşullarını cinsiyet kimliği, cinsel yönelimi veya cinsiyet özellikleri nedeniyle etkilediğini düşünmektedir. Paylaşımlar kamuda açık kimlikle çalışmanın çok güç, işini kaybetme korkusunun LGBTİ+ çalışanlar arasında çok yaygın olduğunu; ekonomik durumun özel sektördeki iş güvencesi üzerinde yarattığı etkilerin, LGBTİ+ çalışanları en azından maddi güvenceye sahip olacakları kamuda çalışmaya yönlendirdiğini ancak kamuda da kimliklerini saklamak zorunda kaldıklarını, olumlu ya da olumsuz anlamda göze batmamak için ellerinden geleni yaptıklarını, bunun da mesleki gelişimlerine ket vurabildiğini göstermektedir.

LGBTİ+ Çalışanların Talepleri Neler?

Genel olarak katılımcıların açık uçlu sorular çerçevesinde yaptıkları paylaşımlara baktığında, Türkiye’de LGBTİ+ çalışanların temel talebinin özgürlük, görünürlük ve eşitlik olduğu ortaya çıkmaktadır. Bu çerçevede LGBTİ+ çalışanlar tarafından hem genel hem de istihdam özelinde ayrımcılığa karşı hukuksal güvence talebi öncelikli olarak dile getirilmektedir. Katılımcılar hükümet düzeyinde ve kurumların yönetim kademelerinde sorumluluk alınmasını da önemli bulmaktadır. Diğer yandan bu yıl, hükümetin LGBTİ+ karşıtı söylem ve politikalarının yarattığı endişe ve kaygılardan söz eden katılımcılar bulunmaktadır. Son olarak, katılımcılar arasında toplumsal dönüşümün sadece hukuk eliyle sağlanamayacağına ilişkin yaygın bir algının varlığından söz edilebilir. Hukuksal güvence talebinin yanında, toplumsal farkındalığın artması, ikili cinsiyet sistemine dayanan heteronormatif ve cisnormatif varsayımlardan vazgeçilmesi ve eğitim yoluyla toplumsal dönüşümün sağlanması gibi talepler de dile getirilmektedir. Bu çerçevede, LGBTİ+ çalışanların üniversitelerden, meslek örgütlerinden, sendikalardan ve LGBTİ+ hakları alanında çalışan sivil toplum örgütlerinden de talepleri bulunduğu anlaşılmaktadır.

Sonuç olarak, geçtiğimiz yıllardaki araştırmaların bulgularıyla paralel biçimde 2025 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 sağlamasını umut ediyoruz.

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

BÖLÜM 2

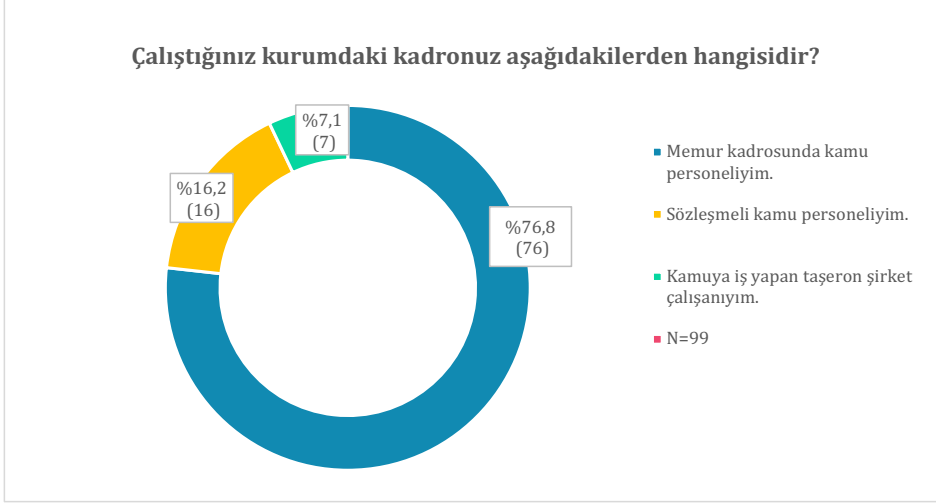
TÜRKİYE'DE KAMU ÇALIŞANI
LEZBİYEN, GEY, BİSEKSÜEL, TRANS,
İTERSEKS VE ARTILARIN DURUMU

2025 YILI ARAŞTIRMASI

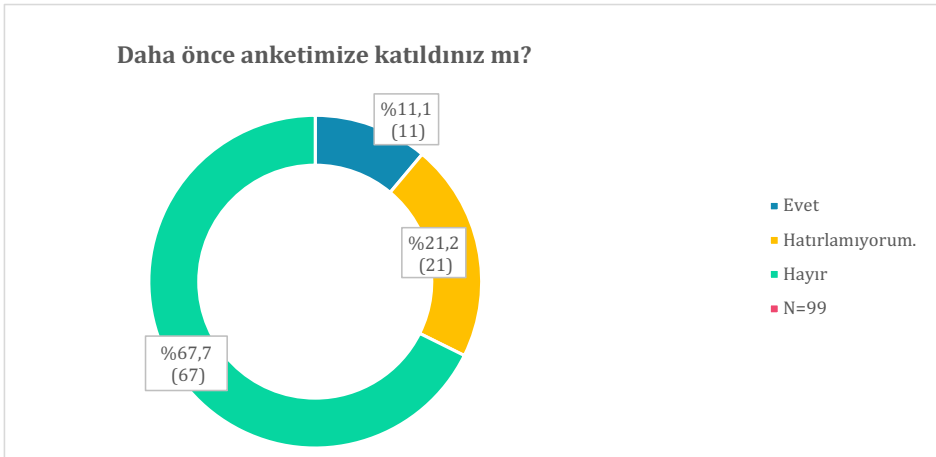


1. Araştırmanın Örneklemi

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 **99** kişi oluşturmuştur. Katılımcılar arasından 76 kişi (%76,8) memur kadrosunda, 16 kişi (%16,2) sözleşmeli olarak ve 7 kişi (%7,1) de kamuya iş yapan taşeron bir şirkette çalıştığını beyan etmiştir.

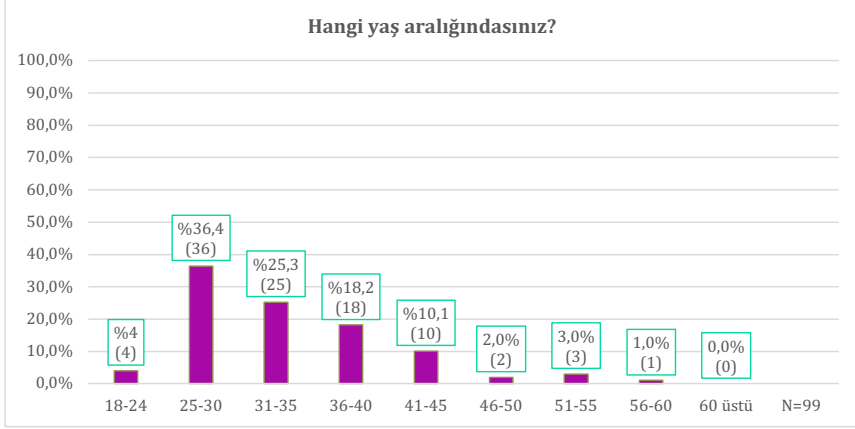


2025 araştırmamıza dâhil olan katılımcılardan 67 kişi (%67,7) daha önceki yıllarda yapılan anketlere katılmadığını, 21 kişi (%21,2) bu anketlere katılıp katılmadığını hatırlamadığını ve 11 kişi (%11,1) daha önce anketimize katıldığını belirtmiştir.

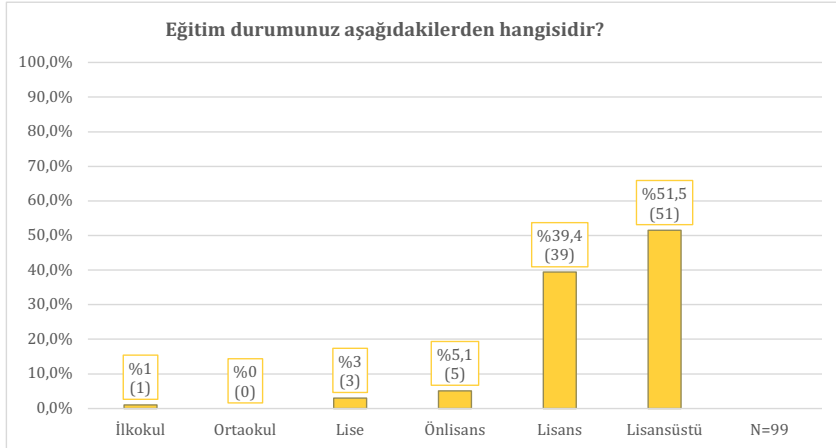


1.1. Katılımcıların Yaş, Eğitim Durumu ve Yaşadığı Şehir

Araştırmamıza katılanların yaş durumu aşağıdaki tabloda verilmektedir. Buna göre katılımcıların büyük çoğunluğu (%83,3) 25-40 yaş aralığındadır. Örneklemimizin %4’ünü (4 kişi) 18-24 yaş aralığındaki katılımcılar oluştururken %4’ünü de (4 kişi) 50 yaş üstü katılımcılar oluşturmaktadır.



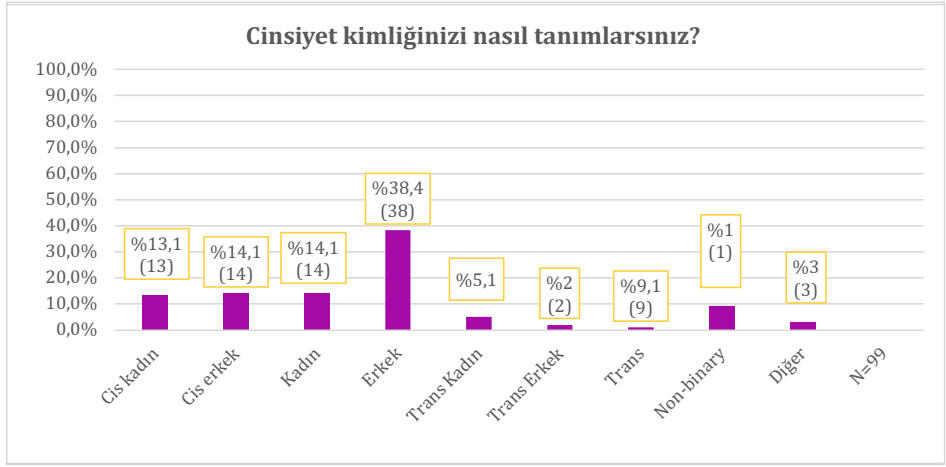
Katılımcıların eğitim durumu aşağıdaki tabloda gösterilmektedir. 99 katılımcının %39,4’ü lisans mezunu iken, yarısından fazlası %51,5’i lisansüstü mezunu olduğunu beyan etmiştir. Kamu çalışanları arasında lisans ve lisansüstü eğitim almış olan katılımcı sayısı her yıl bir önceki yıla göre artmaktadır.



Ankette ayrıca katılımcılara hangi şehirde yaşadıkları sorulmaktadır. Buna göre, katılımcıların 16,2’si (16 kişi) yaşadığı şehri belirtmemeyi tercih etmiştir. Kalan 83 katılımcının (%83,8) yanıtları en az 20 farklı şehirden LGBTİ+ kamu çalışanının anketimize katıldığını göstermektedir. Şehir belirten katılımcıların sayısının en yüksek olduğu şehirler sırayla Ankara (28 kişi; %28,3) ve İstanbul’dur (24 kişi; %24,2).

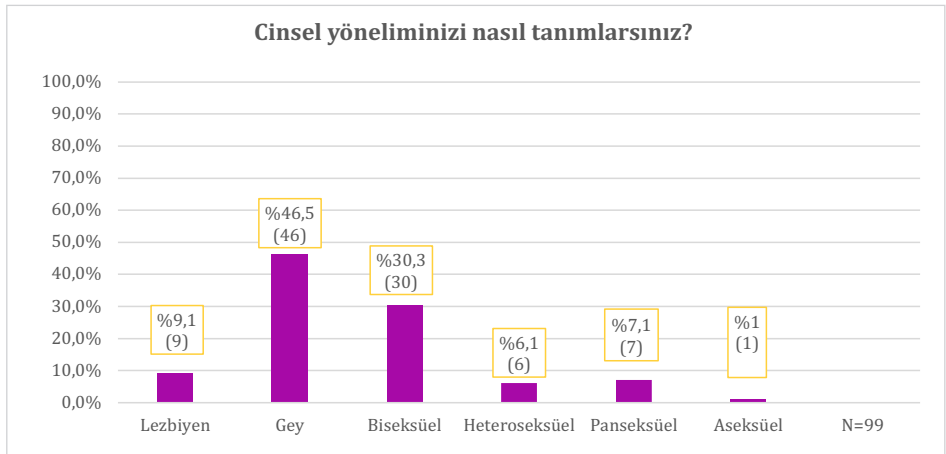
1.2. Cinsel Yönelim, Cinsiyet Kimliği ve Cinsiyet Özellikleri

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.



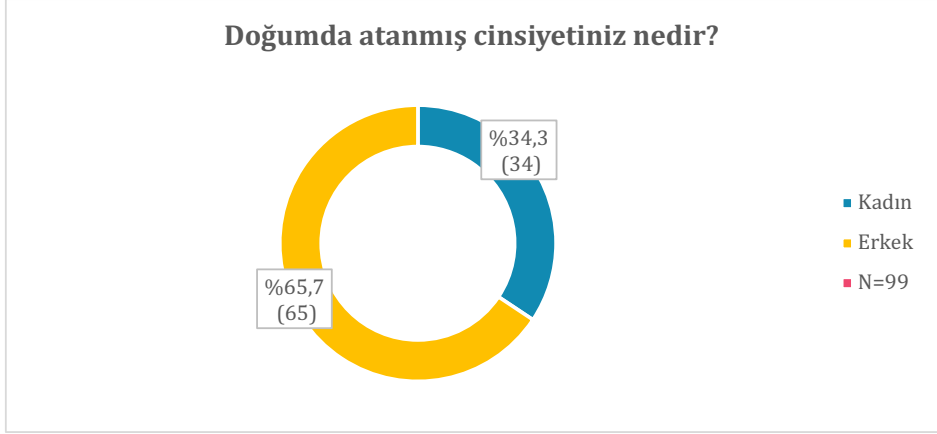
Diğer: 1 Agender / 1 Gender fluid/ 1 Queer

Katılımcıların cinsel yönelimlerine ilişkin soruya verdikleri cevaplar incelendiğinde, büyük bir bölümünün cinsel yönelimini “gey” olarak (%46,5) beyan ettiği görülmektedir.

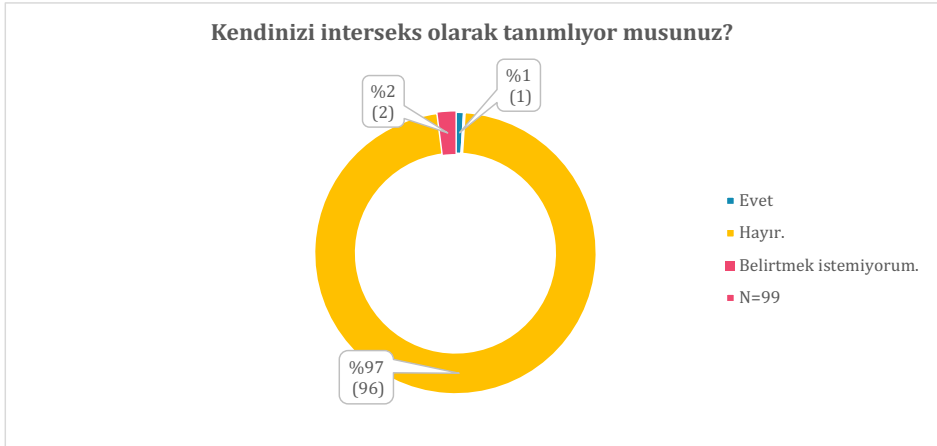


Toplam 99 katılımcıdan %52,5’i (52 kişi) cinsiyet kimliğini erkek/cis erkek olarak beyan etmiştir ve örnekleme cinsel yönelimini gey olarak ifade eden 46 kişi (%46,5) bulunmaktadır. Dolayısıyla örneklemin ağırlıklı olarak natrans gey (41 kişi) katılımcılardan oluştuğu düşünülmektedir.

Katılımcıların %65,7’si “Doğumda atanmış cinsiyetiniz nedir?” sorusuna “erkek” yanıtını verirken; %34,3’ü doğumda atanan cinsiyetinin kadın olduğunu belirtmiştir.

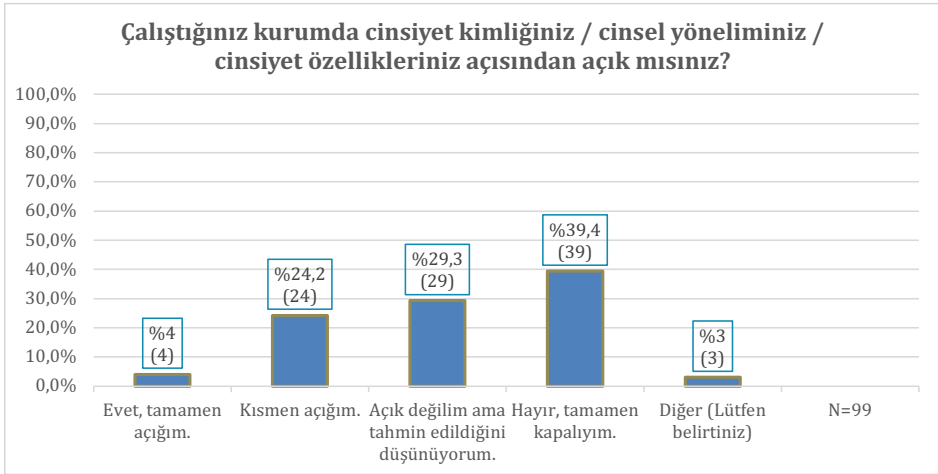


Buna karşılık “Kendinizi interseks olarak tanımlıyor musunuz?” sorusuna 1 kişi (%1) “Evet”, 96 kişi (%97) “Hayır” seçeneğini işaretleyerek yanıt vermiştir. 2 kişi (%2) ise “Belirtmek istemiyorum” yanıtını vermiştir. “Evet” seçeneğini işaretleyen 1 kişi doğumda atanmış cinsiyetini “erkek” olarak belirtmiş; cinsiyet kimliğini “trans kadın” olarak beyan ederken cinsel yönelime ilişkin soruya da “heteroseksüel” 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 99 katılımcının 39’u (%39,4) “tamamen kapalıyım” yanıtını vermiştir. 24 kişi (%24,2) kısmen açık olduğunu, sadece 4 kişi (%4) ise cinsiyet kimliği/ cinsel yönelimi/ cinsiyet özellikleri açısından çalıştığı kurumda “tamamen açık” olduğunu belirtmiştir. “Açık olmasalar da tahmin edildiklerini” düşünenler %29 (29,3 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: Sadece yakın arkadaşa açığım. /Gizliyim, belli de olmuyorum, ancak eski saflığımdan ve yalan söyleme becerim pek olmadığı için açıldığım iş arkadaşlarım var ve bu beni çok korkutuyor. / Açık olduğum 2 arkadaşım var.

Kaos GL’nin 2025 yılında yürüttüğü Türkiye’de Özel Sektör Çalışanı LGBTİ+’ların Durumu araştırmasında, işyerinde tamamen açık olduğunu beyan edenlerin oranını %21,9’dur (62 kişi). Bu oran 2024 yılı özel sektör araştırması sonuçlarına göre %22,5’tir. 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 kapa-

lı olduğunu beyan eden 39 kişiden 2’si işe alımda ayrımcı tutumla, 4’ü çalıştığı süre içinde bizzat kendine yönelik ayrımcılıkla karşılaşmış olduğunu, 24’ü ise LGBTİ+’lara yönelik nefret söylemine tanık olduğunu belirtmiştir. Bu sene dikkat çekici bir başka veri ise yaşanan/tanık olunan ayrımcılık ve nefret söylemi anlatılarında 2025 yılının “Aile Yılı” ilan edilmesinin kamu kurumlarındaki etkilerinin gözlemlenmesidir.

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

“Açığım daha doğrusu açılmak zorunda kaldım, tehdit edildim. Ben de onlardan korkmadığımı göstermek için kendim açıldım. Çok zor bir süreçti ama kendimi kabul ettirdim.” (Öğretmen olarak çalışan panseksüel non-binary)

“Öğretmen olarak tamamen açılmam halinde soruşturma ve görevden uzaklaştırma ile karşılaşacağımı düşünüyorum.” (Öğretmen olarak çalışan biseksüel cis erkek)

“Hali hazırda buna yönelik mücadele ediyor olsam da ötekileştirmeye ve stigmatize edici dil yapılarına ve feodal zihniyette bir değişiklik olmadığını görüyorum. Ve bu durum yine herkes gibi kimliğin kapalı olmasına yönlendiriyor beni.” (Akademik personel olarak çalışan biseksüel erkek)

“Cinsiyet kimliğimin bilinmesinin iş arkadaşlarımla çalışırken daha rahat olmamı sağlayacağını düşündüğüm için söylüyorum aksi takdirde ben ve diğer komünitemdeki bireyler saklanarak/baskılanarak yaşamaya devam edecek. Hem kendimi saklamadan çalışmak beni daha mutlu ettiği için hem de normalleştirmemiz gerektiği için cinsel kimliğimi yeri geldiğinde belirtiyorum.” (Sağlık personeli olarak çalışan biseksüel cis kadın)

“Kendimi kaygı duymadan ifade edebilmek isterdim. Yasalar tarafından ruhsal ve bedensel sağlığımı korumaya yönelik önlemler alınmış olsun isterdim.” (Doktor olarak çalışan lezbiyen gender fluid)

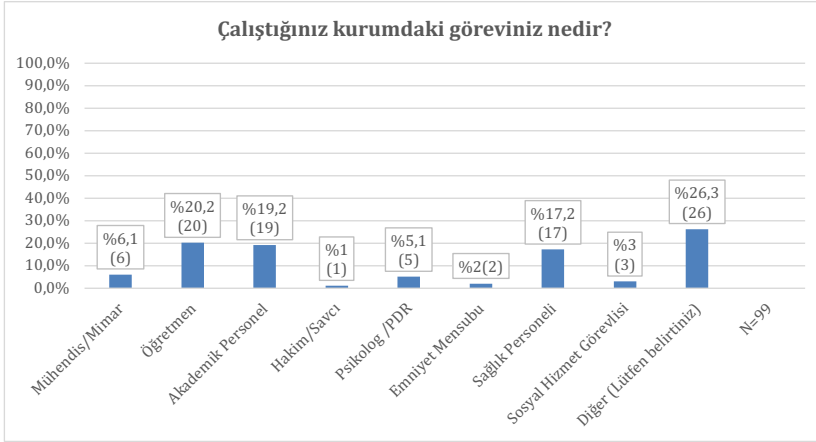
“Açık olabilmek isterdim. Sürekli yalan dolan çevirmek saygı duyduğum sevdiğim insanlara yalan söylemek zorunda kalıyorum böyle.” (Mühendis/mimar olarak çalışan lezbiyen cis kadın)

“Çalışma açısından zor olduğu düşüncesindeyim. İstedğim gibi rahat davranamamak, yargılanmak ve dışlanmak gibi etmenlerden dolayı sürekli stres hali içerisindeyim.” (Sağlık personeli olarak çalışan biseksüel cis erkek)

“Korkunç bir şey. Herkes evleniyor ve çocuk yapıyor ancak ben gey olduğum için böyle bir durumum söz konusu değil. Hayatımda bir ilişki olmasına rağmen bunu kimse bilmiyor. Birine söylesem o kişiyle ilerde aram bozulursa bu durum kamuda çalışmam sebebiyle benim için ciddi bir tehdit haline gelebilir. Söylemediğimde de insanlar evlilik ve çocukla ilgili olumsuz düşüncelerimi anlamlandıramıyor ne yazık ki. Fem değilim ancak çok maskülen de olmamamdan ötürü insanların bu konuda benimle ilgili bazı düşüncelerinin olduğunu ancak konduramadığını seziyorum.” (Psikolog/PDR olarak çalışan gey cis erkek)

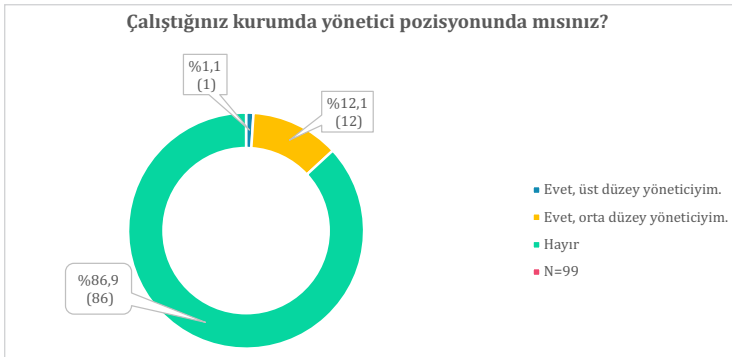
1.4. Çalışılan Kurumların Özellikleri ve Çalışma Pozisyonları

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 (20 öğretmen, 19 akademik personel ve 17 sağlık personeli) çalışmaktadır. Bu sene katılımcılar arasındaki en yüksek oranı öğretmen (20 kişi, %20,2) ve akademik personel (19 kişi, %19,2) olarak görev yapanlar oluştururken, “diğer” seçeneğini işaretleyen 26 kişi (%26,3) bulunmaktadır.



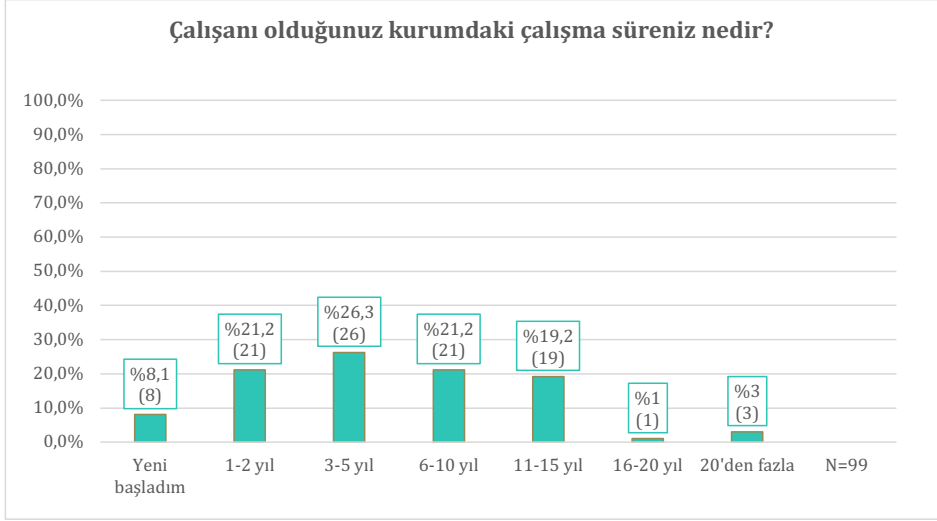
Diğer: 1 Zabita/ 2 Uzman/ 1 İletişim/ 1 İşçi/ 1 Ofis personeli/ 1 Müdür yardımcısı öğretmen / 1 Hemşire/ 1 Kabin Memuru/ 1 Halkla İlişkiler Personeli/ 1 Belirtmek İstemiyorum/ 1 Çantacı/ 4 Doktor/ 1 Koordinatör/ 1 Bilgisayar işletmeni/ 1 Kameraman/ 1 Büro Memuru/ 1 Medya Prodüktörü/ 1 Şube Müdürü V./ 3 Memur

“Çalıştığınız kurumda yönetici pozisyonunda mısınız?” sorusuna ise 86 kişi (%86,9) “hayır” cevabını vermiş, sadece 1 kişi (%1) üst düzey yönetici olduğunu belirtmiştir. Orta düzey yönetici olduğunu belirten 12 kişiden 6’sı işyerinde tamamen kapalı olduğunu belirtmiştir. Üst düzey yönetici olduğunu belirten bir katılımcı ise işyerinde kısmen açık olduğunu belirtmiştir.



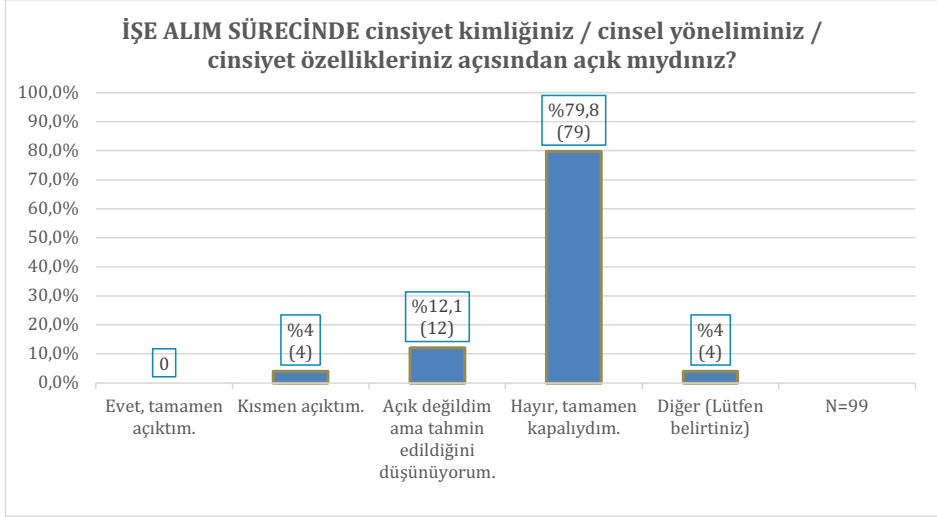
1.5. Mevcut Kurumdaki Çalışma Süresi

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 55’tir (%55,6). Mevcut kurumda 2 yıl ve daha az süredir çalışanların (29 kişi) %72,4’ü 18-30, %58,6’sı 25-30 ve %13,7’si 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 hiçbirisi işe alım sürecinde tamamen açık olduğunu beyan etmemiştir. Kısmen açık olduğunu beyan edenler ise 4 kişidir (%4). Açık olmamakla birlikte tahmin edildiklerini düşünenlerin oranı %12,1’dir (12 kişi). İşe alım sürecinde tamamen kapalı olduğunu beyan edenlerin örneklemdeki oranı ise %79,8’dir (79 kişi).

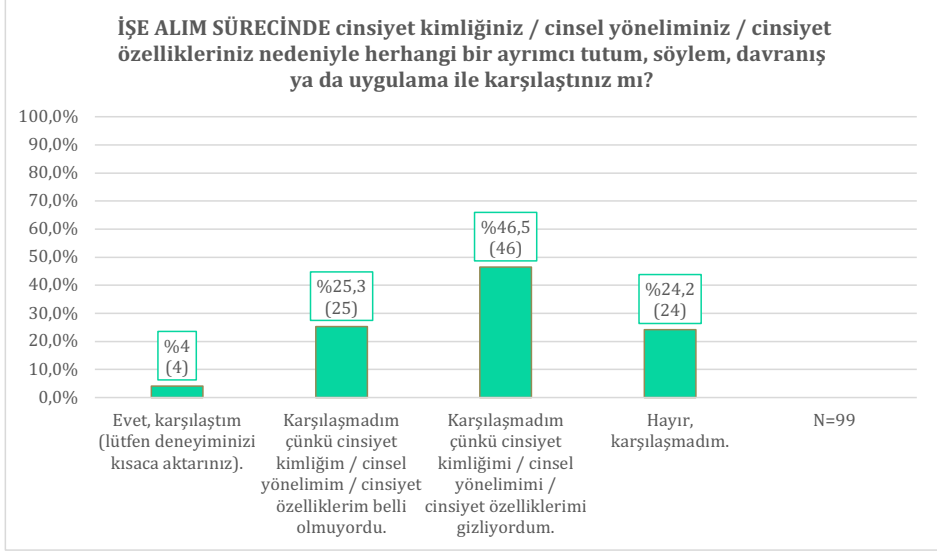


Diğer: Öyle bir süreç olmadı. / Hayır çünkü henüz farkında değilim. Ve heteronormatif sınırlar içinde bir hayat sürüyordum. / Bunu belirtmek durumunda bırakılmadım. / Açık ya da kapalı değilim.

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.

Görüldüğü gibi, katılımcıların büyük bir bölümü, başvuru süreci esnasında ayrımcılıkla karşılaşmamak için cinsiyet kimliğini/ cinsel yönelimini/ cinsiyet özelliklerini gizleme ihtiyacı duymuştur (%46,5). Bir diğer çalışan grubu ise (%25,3; 25 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.



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.

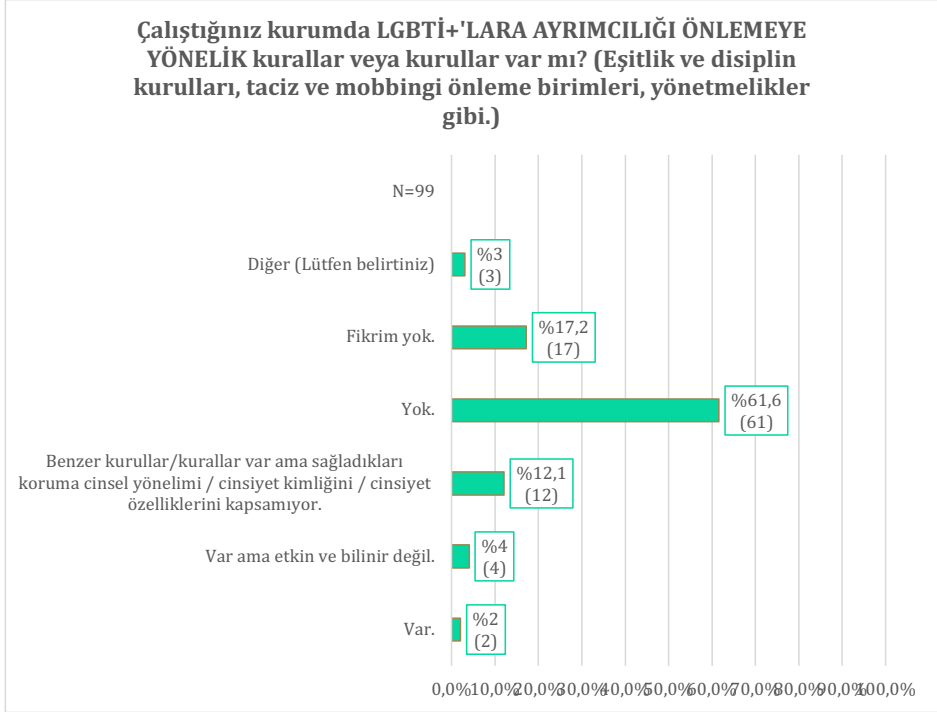
2.2. İşe Alım Sürecinde Yaşanılan Ayrımcılığı Bildirme

2025 yılı araştırmamıza katılan 99 LGBTİ+ çalışandan 4’ü 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 bulundunuz mu?” sorusu yöneltilmiş, soruya birden fazla cevap verilebileceği de belirtilmiştir. Herhangi bir girişimde bulunmadığını belirten katılımcı sayısı 1’dir. 2 katılımcı durumu yakınlarıyla paylaşırken 1 katılımcı ilgili kişiye doğrudan tepki göstermiştir. 1 katılımcı ise durumu kurum yetkililerine sözle bildirmiştir. 1 katılımcı da sendika veya meslek örgütüne bildirimde bulunmuştur. 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) “var” yanıtını vermiş, 4 (%4) 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 (61 kişi; %61,6), çalıştıkları kurumda LGBTİ+’lara yönelik ayrımcılığı önlemeye yönelik kurallar veya kurulların bulunmadığını beyan etmiştir.

Katılımcılardan 12 kişi (%12,1) ise kurumlarında ayrımcılık karşıtı kurullar/kurallar olduğunu ama bu mekanizmalar kapsamında cinsiyet kimliği, cinsel yönelim veya cinsiyet özellikleri temelinde korumanın yer almadığını belirtmiştir. 17 kişi (%17,2) böylesi kurul veya kurulların varlığından haberdar olmadığını ifade etmiştir.



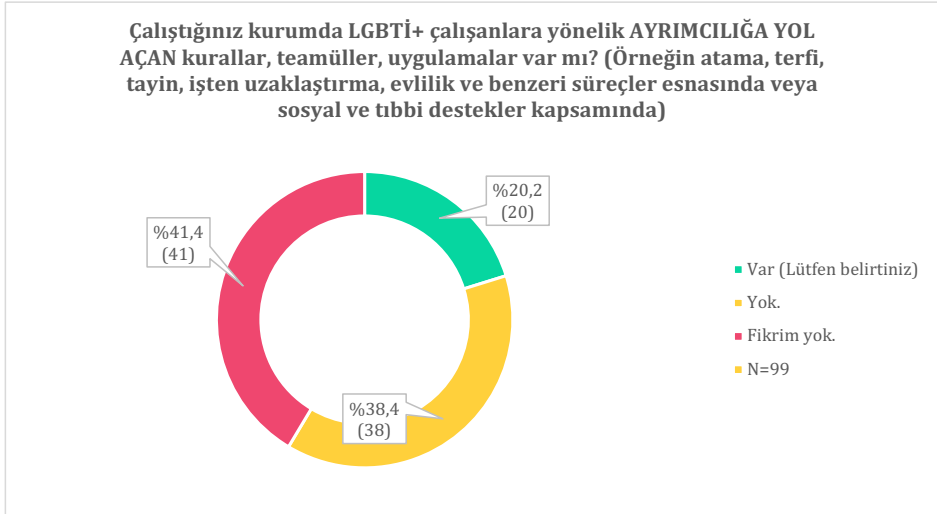
Diğer: Cinsel tacizi önleme birimi var. / Kurum özelinde yok ancak meslek etiğinde geçen kurallar var. / İşe giriş sözleşmeleri imzalanırken cinsel kimlik ayrımı yapmamak gibi bir madde var ancak insanların çok da uyduğunu düşünmüyorum.

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 çoğunun (41 kişi; %41,4) 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 38 kişidir (%38,4). Katılımcılardan 20 kişi (%20,2) ise çalıştığı kurumda ayrımcılığa yol açan kurallar ve uygulamalar olduğunu belirtmiştir.



Çoğu katılımcı yer ve görev değiştirme uygulamalarına ve terfi etmenin zorluğuna işaret ederken; katılımcıların bir kısmı da açığa çıkmamak ya da bulundukları yerdeki nispi rahatlıklarını yitirmemek için görev yeri değişikliği talep etmediklerini belirtmiştir. Aşağıdaki paylaşımların göstereceği üzere heteroseksüel evliliklerin hukuken geçerli olması, hayat arkadaşı/partnerlerin evlilik kaynaklı haklardan yararlanmasını engellemektedir. Dikkat çekici başka bir husus ise akademik personel olan çalışan katılımcıların LGBTİ+/Queer çalışmalarını yürütemediklerini beyan etmiş olmaları-

dır. Bu tespitler iş doyumuna ilişkin sorulara verilen cevaplarda da benzer şekilde karşımıza çıkmıştır. Bu nedenle şu tespiti yapmak yanlış olmayacaktır; artan ayrımcılık, hedef gösterme ve nefret söylemi bir yandan akademik çalışmaları engellerken öte yandan ifade özgürlüğü, bilimsel çalışma özgürlüğü ve gelişme hakkı gibi insan haklarını da doğrudan ihlal etmektedir.

“Şöyle ki ülkemizde bu tarz evlilikler zaten kabul edilmiyor, evli olanlara ayrıcalık yapılıyor ve ayrıca çocuklu çalışanlara ayrıcalık olduğu zaman da farkında olunmasa bile bir ayrımcılık oluyor. Daha önce çalıştığım bir yerde bu konuyla ilgili öğrencilerimle konuştuğum için azar işittim de.” (Mühendis/Mimar olarak çalışan lezbiyen cis kadın)

“LGBTİ konulu makalemi kendi fakültemin dergisi değerlendirmeye kabul etmedi.” (Akademik personel olarak çalışan gey erkek)

“Devlet memuru kanunu direkt olarak ayrımcılığa yol açıyor. Utanç verici bir suç olarak tanımlanıp atılmaya sebep olabilir.” (Akademik personel 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 %19,2’si (19 kişi) “Evet, karşılaştım” şeklindedir. Bununla birlikte %40,4 (40 kişi) oranında katılımcı ayrımcılık ile karşılaşmadığını belirtmiş ancak bunu cinsiyet kimliğini/ cinsel yönelimini/ cinsiyet özelliklerini gizlemesine bağlamıştır. Katılımcıların %24,2’si (24 kişi) ise ayrımcılık ile karşılaşmadığını belirtmiş ancak buna neden olarak cinsiyet kimliğinin/ cinsel yöneliminin/ cinsiyet özelliklerinin belli olmamasını göstermiştir. Sadece %16,2 (16 kişi) oranında katılımcı bu soruya “karşılaşmadım” yanıtını vermiştir.



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.

“Evet homofobik ve yalnızlaştırma yaşadım kıvrıkcık bebek oldum.” (İşçi olarak çalışan gey trans kadın)

“Atanmış cinsiyetime aykırı giyinmemden dolayı gereksiz alakasız tavsiyelere maruz kaldım. ‘Çok güzel kızsın neden böyle oğlan çocuğu gibi dolaşıyorsun’ gibi saçma sapan söylemler.” (Öğretmen olarak çalışan heteroseksüel trans erkek)

“Belirlenmiş cinsiyet rollerine uyum sağlamadığım zamanla anlaşılınca (örneğin halı sahaya gitmek, yattığın kadınlardan bahsetmek veya kız arkadaş edinmek) psikolojik şiddet görmeye başladım.” (Öğretmen 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.

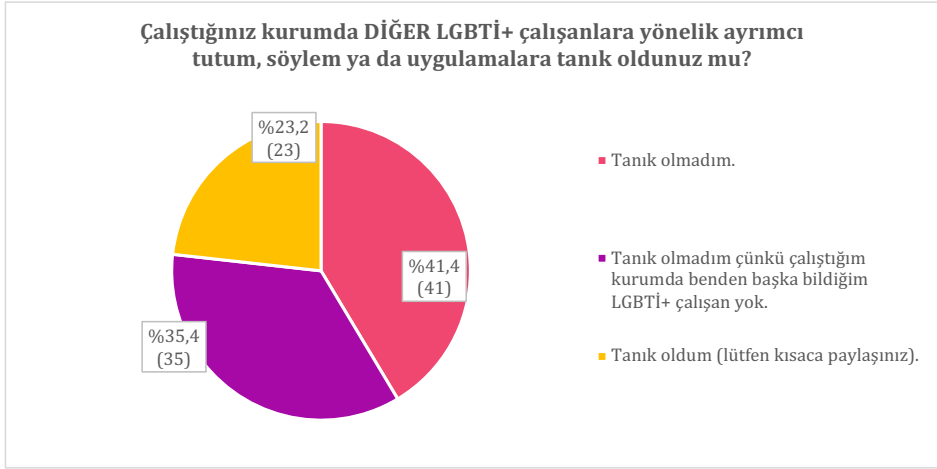
4.1. Kurumda Maruz Kalınan Ayrımcılığı Bildirme

Çalıştığı kurumda ayrımcılığa maruz kaldığını beyan eden katılımcılara ayrıca “Çalıştığınız kurumda maruz kaldığınız ayrımcılıkla ilgili herhangi bir bildirimde bulundunuz 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. Görüldüğü üzere, ayrımcılık mağduru olan kişilerden hiçbirisi yargıya başvurmamıştır. 2 kişi kurum içinde yetkililere sözlü bildirimde bulunmuştur. TİHEK’e ve Kamu Denetçiliği Kurumuna başvuru ise hiçbir vakada tercih edilmemiştir. Ayrımcılığa maruz kaldığını belirten katılımcılardan 5’i hiçbir bildirimde bulunmamış, 8’i ilgili kişiye tepki göstermiş, 7’si durumu yakınlarıyla paylaşmıştır. 3 katılımcı ise yaşanan ayrımcılığı sendikaya veya meslek örgütüne bildirmiştir.

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

5.1. 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. %41,4’ü (41 kişi) oranında katılımcı “tanık olmadım” seçeneğini işaretleyerek soruyu yanıtlamıştır. Katılımcıların %35,4’ü (35 kişi) ise bu tarz bir ayrımcılığa tanık olmamalarını kurumlarında tanındıkları başka LGBTİ+ çalışan olmamasına bağlamıştır. Katılımcıların %23,2’si (23 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.



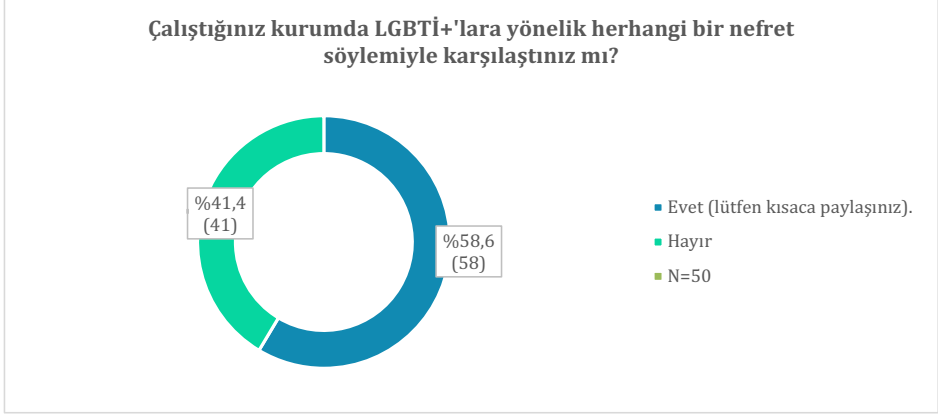
“Başka bir birimde açık olan arkadaşım hakkında kötü dedikodular duydum.” (Ofis personeli olarak çalışan lezbiyen cis kadın)

“Genelde gay arkadaşlara karşı arkalarından ibne, vurduruyor, ay pis pis diğer erkeklere sulanıyor gibi şeyler duyuyorum. Lezbiyenliği çok belli olanlara da ay memelerini aldırma gibi dedikodular dönüyor.” (Kabin memuru olarak çalışan biseksüel kadın)

“Öğrencilerim arasından cinsel yöneliminin farklı olduğunu tahmin ettiğimiz kişiler için diğer öğretmen arkadaşlar tarafından ayrıştırmacı söylemlere defalarca tanık oldum.” (Öğretmen olarak çalışan gey erkek)

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 41’i (%41,4) herhangi bir nefret söylemiyle karşılaşmadığını bildirirken, 58 kişi (%58,6) karşılaştığını beyan etmiştir.



“Özellikle aile yılından sonra hastalıklı bireyler olduğumuzu tecrit edilmemiz gerektiğini zaten böyle birinin devlet çalışanı olmayacağını söylüyorlar.” (Mühendis/Mimar olarak çalışan biseksüel cis kadın)

“LGBT lobisi” karşıtlığı ve “aile yüzyılı” dayatması yoğun olarak yapılıyor. Lanetli ırk, luti söylemleri yaygın.” (Müdür Yardımcısı Öğretmen olarak çalışan biseksüel cis erkek)

“İbne, psikolojisi bozuk, kadın mı erkek mi belli değil, ayy sapık galiba, nonoş vb hakaret söylemleri.” (Öğretmen olarak çalışan heteroseksüel trans erkek)

“Aile yılı üzerinden yapılan bilgilendirmeler açık nefret söylemi niteliğinde.” (Akademik personel olarak çalışan gey erkek)

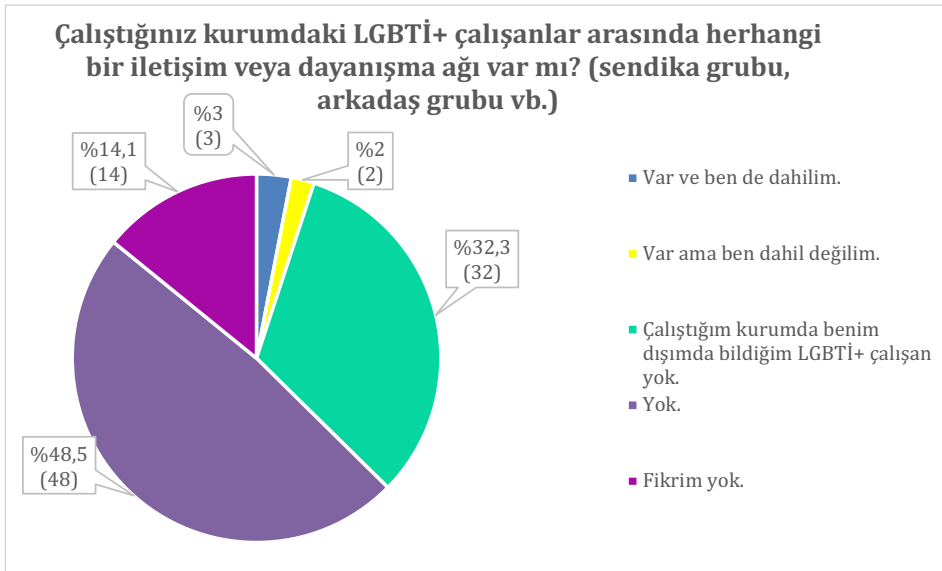
““Lobi” diye tutturulmuş gidiyor. Yapılan içeriklerde tek tek “gökkuşağı” kontrolü yapılıyor.” (Medya prodüktörü olarak çalışan gey cis erkek)

“Bakanlıklara 2025 aile yılı olması ve LGBTİ+’lara yönelik olumsuz politikaların söz konusu olması sebebiyle sürekli olarak üst yazılar geliyor. Doğal olarak bu durum İslamcı ancak homofobik bireylerin daha görünür olmasını ve daha rahat konuşmasını sağlıyor. En basitinden bir kişiyle ilgili görüş verecekleri zaman raporlarında o kişi LGBTİ+ ise bunun iyileştirilebilecek bir şey olduğunu ve hastanelere yönlendirilmesi gerektiğine yönelik görüş bildirebiliyorlar meslek elemanları.” (Psikolog/PDR olarak çalışan gey cis erkek)

7. Sendika ve Meslek Örgütlerinde Durum

7.1. İşyerinde Başka LGBTİ+ Çalışanlarla İletişim ve Dayanışma Ağı

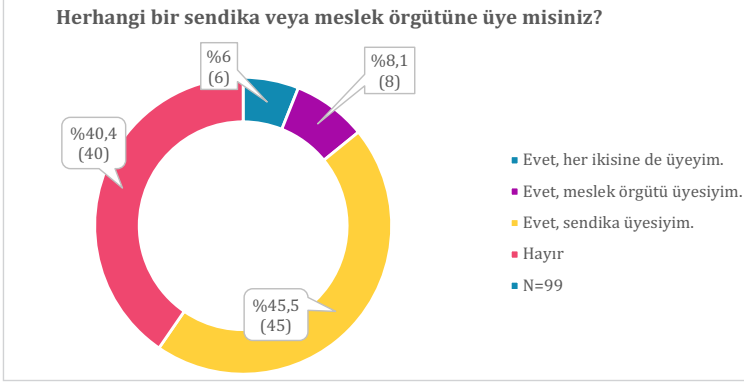
“Çalıştığınız kurumda LGBTİ+ çalışanlar arasında herhangi bir iletişim veya dayanışma ağı var mı?” şeklindeki sorumuza verilen yanıtlar kamu sektöründe iletişim ve dayanışma olanaklarının zayıflığına işaret etmektedir. Bu soruya bu tarz ağların bulunmadığı yönünde cevap verenlerin oranı %48,5 (48 kişi) iken, “fikrim yok” seçeneğini işaretleyenler 14 kişidir (%14,1). Çalıştığı kurumda bildikleri başka LGBTİ+ çalışan olmadığını beyan edenlerse 32 kişidir (%32,3).



Tablodan da anlaşılacağı üzere LGBTİ+ çalışanlar arasında bir iletişim ağı bulunduğunu ve kendilerinin de bu ağa dâhil olduğunu söyleyenlerin oranı sadece %3’tür (3 kişi). “Var ama ben dâhil değilim” seçeneğini işaretleyenlerin oranı da %2’dir (2 kişi).

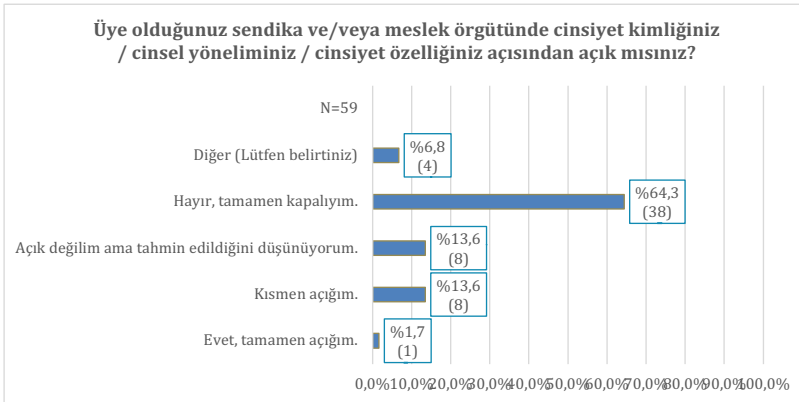
7.2. Sendika ve Meslek Örgütlerine Üyelik

“Herhangi bir sendika veya meslek örgütüne üye misiniz?” sorusuna %45,5 (45) oranında katılımcı “evet sendika üyesiyim”, %8,1 (8 kişi) oranında katılımcı “evet, meslek örgütü üyesiyim” ve %6,1 (6 kişi) oranında katılımcı “evet her ikisine de üyeyim” şeklinde yanıt vermiştir. Katılımcılardan 40 kişi ise (%40,4) ne sendika ne de meslek örgütü üyesidir.



7.3. Sendika ve Meslek Örgütünde Açık Olma Durumu

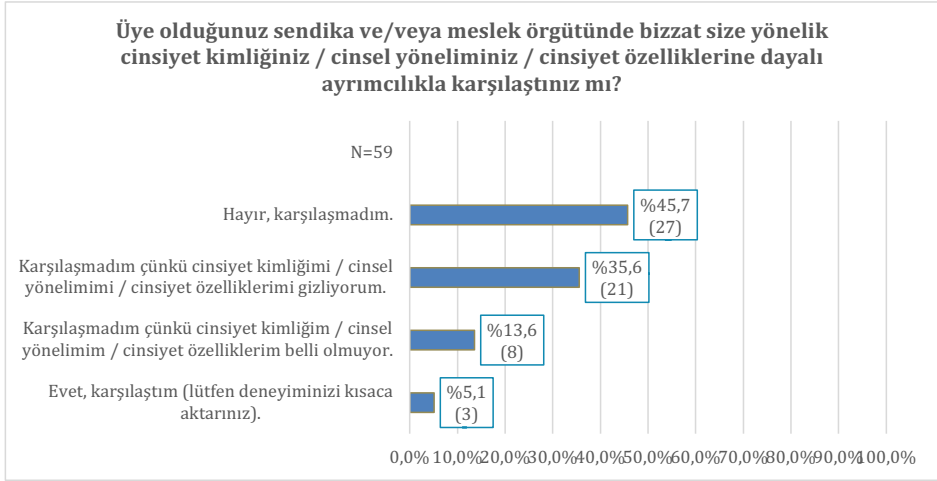
Sendika ve/veya meslek örgütüne üye olduğunu beyan eden katılımcılara ayrıca “Üye olduğunuz sendika ve/veya meslek örgütünde cinsiyet kimliğiniz/ cinsel yöneliminiz/ cinsiyet özellikleriniz açısından açık mısınız?” sorusu yöneltilmiştir. Bu soruya “evet tamamen açığım” seçeneğini işaretleyerek cevap verenlerin sendika ve/veya meslek örgütü üyesi katılımcılar içindeki oranı %1,7’dir (1 kişi), kısmen açık olduğunu ifade edenlerin oranı da %13,6’dır (8 kişi). Açık olmamakla birlikte tahmin edildiğini düşünenlerin oranı da %13,6’dır (8 kişi) iken; “Hayır, tamamen kapalıyım” cevabını verenlerin oranı %64,3’tür (38 kişi).



Diğer: Sendikayla vakit geçirmiyorum. / Gerek duymadım söylemeye. / Öğrenseler beni işten atarlar. / Sadece üyeyim, aktif olarak katılım sağlamıyorum.

7.4. 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 karşılaşp karşılaşmadıkları sorulmuştur. Sendika ve/veya meslek örgütü üyesi katılımcıların %45,8’i (27 kişi) ayrımcılıkla karşılaşmadığını beyan ederken, 3 katılımcı doğrudan ayrımcılıkla karşılaştığını ifade etmiştir. Ancak ayrımcılıkla karşılaşmamış olmakla birlikte, karşılaşmama nedenini cinsiyet kimliğini/ cinsel yönelimini/ cinsiyet özelliklerini gizlemesine ve kimliğinin belli olmamasına bağlayanların toplam oranı %49,2’dir.



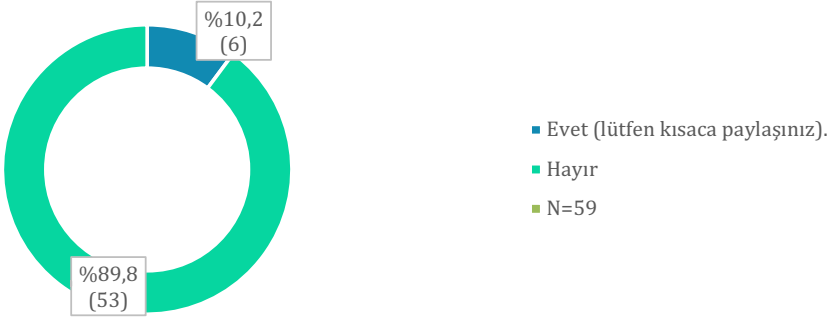
Katılımcılara “sendikanızda veya meslek örgütünüzde uğradığınız ayrımcılıkla ilgili girişimde bulundunuz mu?” sorusu da yöneltilmiştir. Katılımcılardan 2’si hiçbir girişimde bulunmadığını beyan ederken; 1 katılımcı sendika veya meslek örgütü yetkililerine durumu sözlü olarak bildirdiğini belirtmiştir. 1 kişi yakınlarıyla paylaştığını belirtmiştir. Katılımcılardan hiçbirisi yargısal ya da yarı yargısal yollara başvurmamıştır. Bu veriler, sendika ve meslek örgütlerinin LGBTİ+ üyelerde yeterli güveni oluşturamadığına işaret ediyordur olabilir.

“Sendika yöneticilerim başka bir sendikanın cinsel yönelim ile ilgili okullarda 1 saat ders verme eylemini şiddetle eleştirdi. Meslek örgütü yönetimi ise LGBT onarım tedavisi öneren ve taciz iddialarıyla haberler çıkan alan hocasını kinama açıklaması yapmadı.” (Psikolog/PDR olarak çalışan biseksüel erkek)

7.5. 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 %89,8 (53 kişi), “evet” yanıtını verenlerin oranı %10,2’dir (6). Katılımcılar, kurumlarında olduğu gibi çirkin şakalara ve fobik söylemlere maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Bazı kamu sendikalarının doğrudan iktidarın söylemini benimsemeleri de LGBTİ+ çalışanların sendikalarında hak mücadelesi yürütmelerini zorlaştırmaktadır.

Üyesi olduğunuz sendika ve/veya meslek örgütünde LGBTİ+’lara yönelik herhangi bir nefret söylemiyle karşılaştınız mı?

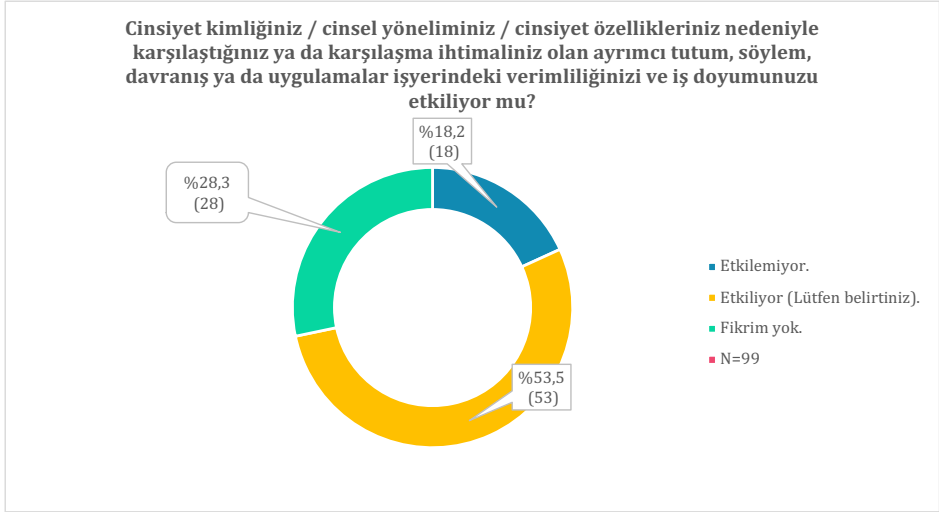


“Bulunduğum ilde sendika yönetiminden biri Kahrolsun LGBT şeklinde defalarca paylaşımda bulundu.” (Psikolog/PDR olarak çalışan biseksüel erkek)

“Aile yılı kapsamında yapılan paylaşımlara verilen destek.” (Psikolog/PDR olarak çalışan gey erkek)

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

Çalışılan kurumda ayrımcılık, iş verimi ve iş doyumu 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 18 katılımcı (%18,2) “etkilemiyor” yanıtını, 28 katılımcı (%28,3) ise “fikrim yok” yanıtını vermiştir. Buna karşılık 53 katılımcı (%53,5) 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.

“Evet çünkü işimi yapmaya çalışırken saçma sapan fobik söylemler karşısında hak savunuculuğu yapmak zorunda kalıyorum.” (Akademik personel olarak çalışan gey agender)

“Kendimi rahatça ifade edemediğim için yaşadığım öfke, iş yerinde motivasyon eksikliğine neden oluyor.” (Akademik personel olarak çalışan gey cis erkek)

“Sevdiğim bir mesleğim var ama her gün zorla çalışıyormuş gibi hissediyorum.” (Sağlık personeli olarak çalışan biseksüel cis kadın)

“Bu sadece benim kendi kimliğime değil, öğrencilerimin dünyaya bakışı olarak utanç yaşıyor bana. O yüzden işime bakış açımı etkiliyor.” (Akademik personel olarak çalışan panseksüel non-binary)

“Yönelimim bilinirse ileride illaki bana karşı kullanılacak bu da benim yükselme ya da işe canla başla sarılma isteklerimi yok ediyor. Yükselme hayali kurmadan, yapmam gerektiği kadar iş yapıp geçiyorum. Emeklilik bekliyorum.” (Mühendis/Mimar olarak çalışan lezbiyen cis kadın)

“Kendi işimi istediğim gibi yapamıyorum. Okullarda değil de sürekli kurumlarda görev alıyorum. Sürekli online çalışmaya yöneliyorum. Göze batmak için her şeyi iki kat daha iyi ve dikkatli yapmak zorunda kalıyorum. En uyumlu en uysal olmak zorunda hissediyorum. En ufak bir hatamda yeterliliğimin değil de dış görünüşümün gündeme getirileceğini düşünüyorum. Her anlamda pozitif ve olumlu olan, mecburen ‘en’ olmak zorunda kalıyorum bu da kişilik karakter olarak kendimi baskılamama tavizler vermeme ve işimden nefret etmeme sebep oluyor.” (Öğretmen olarak çalışan heteroseksüel trans erkek)

“Her anlamda etkiliyor. İş bırakıp herkesin işini aksatırım geliyor. Sadece kamu çalışanı olmanın maddi açıdan getirdiği bir güven var, o da maddi yükümlülüklerim sebebiyle bir şekilde kalmam konusunda beni ikna ediyor.” (Medya prodüktörü olarak çalışan gey cis erkek)

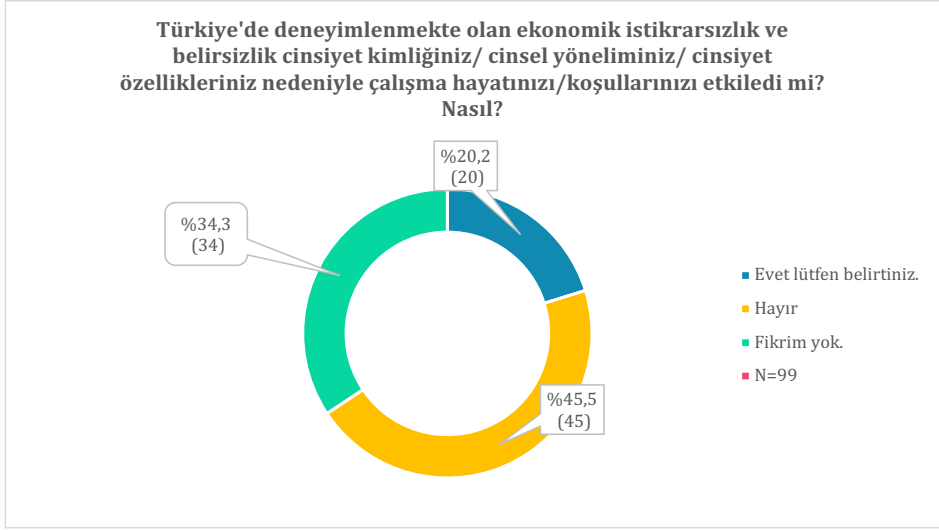
“Üretilen politikalar ve uygulamalarla varlığımdan nefret edilen, kimliğimin doğrudan hedef gösterildiği bir yerde çalışıyorum. Bu nedenle kendimi gerçekleştirilemiyor ve gizlenmek zorunda kalıyorum. Bu baskı ortamı hem verimliliğimi hem de iş doyumumu oldukça olumsuz etkiliyor.” (Mühendis/Mimar olarak çalışan gey non-binary)

“Örneğin zaten queer biri olduğum için queer teoriyle ilgili ders vermek bildiriri sunmak gibi şeylerden Son yıllarda çekilmeye başladım çünkü üzerime dikkat çekmek ve bunun aleyhime kullanılmasını istemiyorum.” (Akademik personel olarak çalışan panseksüel non-binary)

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 korktuklarını, 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.

9. 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 %20,2’si (20 kişi) “evet”, %45,5’i (45 kişi) “hayır” diye yanıt verirken %34,3’ü (34 kişi) “fikrim yok” seçeneğini işaretlemiştir.



Katılımcıların, verdikleri yanıtlar, geçen yılla 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 yahut cinsel yönelimlerine değil de ülkenin içinde bulunduğu koşullara bağlamaktadırlar.

Öte yandan “evet” cevabını veren katılımcılar mevcut ekonomik koşulların, güvende hissetmemelerine yol açtığını, güvende hissetmeseler bile işi bırakmaya/iş değiştirmeye korktuklarını belirtmiştir. Öte yandan katılımcıların işsiz kalmayı çaresizlikle eşleştirdikleri gözlenmiştir. Yine “evet” cevabını veren katılımcılar kazançları yetmediği için sosyalleşemediklerini yahut bulundukları kentte ortamları olmadığı için

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.

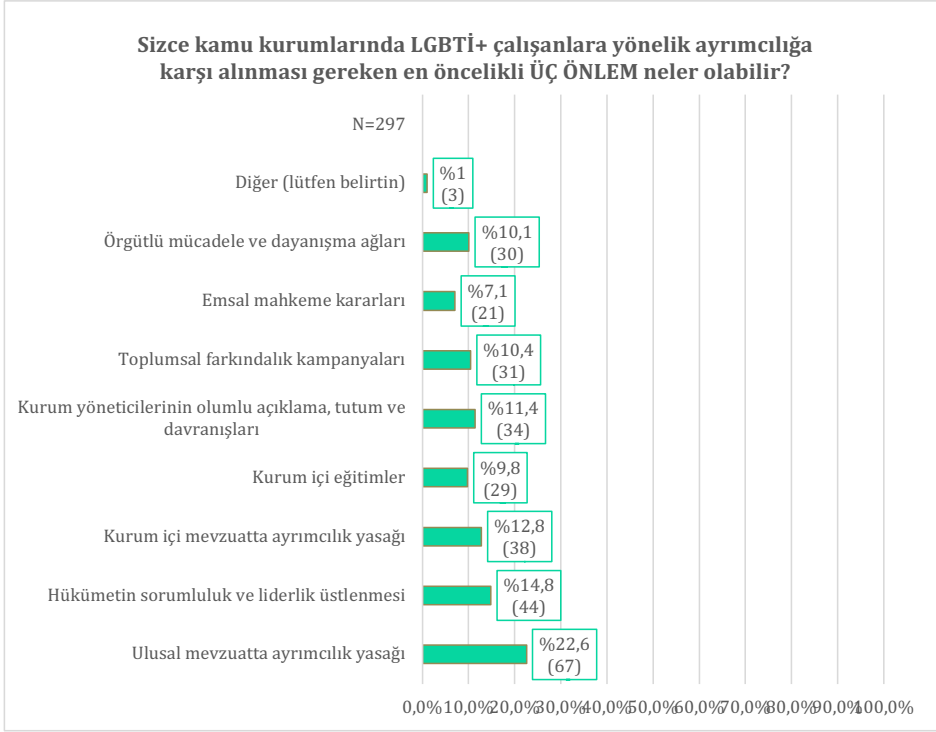
*“İşimi kaybetmekten daha çok korkuyorum. Daha da görünmez oldum”
(Akademik personel olarak çalışan gey cis erkek)*

“Ekonomik belirsizlik, işimizi kaybetmemiz durumunda yeni iş bulma şansımızı azaltıyor. Bu da ayrımcılığa karşı koyma ya da kendini ifade etme alanlarını daraltıyor.” (Akademik personel olarak çalışan panseksüel non-binary)

“Kamuda çalışmayı hiçbir zaman istemiyordum. Daha rahat olabildiğim serbest ve proje bazlı koşullar arayışıındaydım çünkü kamuda bir yerde hem cinsel yönelimim hem de kişisel duruşum açısından tehdit algısı hissedeceğimi biliyordum. Ancak kamu görece maddi açıdan daha stabil ve maddi açıdan hayatımı idame ettirmemi sağlıyor.” (Psikolog/PDR olarak çalışan gey cis erkek)

10. 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, “hükümetin sorumluluk ve liderlik üstlenmesi” 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 “kurum içi eğitimler”e ilişkin talepler izlemiştir.



Diğer: Gerçekçi olalım. Hukuk dışında bir kurtarıcı göremiyorum. / Bence dünyanın bu gidişatında yapılacak bir şey yok. Bizi öldürmesinler tecavüz etmesinler şiddet göstermesinler işimizden günümüzden etmesinler yani insan olarak kenarda kendi halimizde var olmamızla uğraşmasınlar o yeter aşamasındayım. /Erken seçim

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 güncel-

lenmesi 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.

11. 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.

“LGBT+ akademisyenler ve öğrencilerin üniversitelerde LGBT+fobiye maruz kalması insan hakları ihlalidir. Daha çok dayanışmalıyız.” (Akademik personel olarak çalışan gey agender)

“Böyle bir konuya eğilmeniz ve araştırmaya değer görmeniz bizleri çok mutlu ediyor, yalnız olmadığımızı hissediyoruz, tüm içtenliğimizle teşekkürler.” (Mesleğini belirtmek istemeyen gey erkek)

“Ekonomik iktidarsızlıktan ziyade hükümetin süre giden LGBTİ+ karşıtı politikaları ve söylemleri, gelecekte bu ülkede yaşamaya ve çalışmaya devam edip etmeyeceğimi bana sorguluyor. Bir noktada ülkeden ayrılmayı istiyorum.” (Akademik personel olarak çalışan gey cis erkek)

“Daha cis olarak kabul edilen kadın erkek arasında bir koruma sistemi yokken LGBTİ+ gruplar için böyle bir şey beklemek hayal gibi geliyor bazen, ancak kurum içi olmayan durumlarda da normalleşmemiş durumlar çok fazla. İnsanlar birazcık eğitilmeli.” (Akademik personel olarak çalışan panseksüel non-binary)

“Kamu kurumlarına öncülük etmesi beklenilebilecek üniversiteler ve örgütlerinin lgbti+ ayrımcılığına karşı kamuoyuna aklı selim açıklamalar yaparak öncülük etmeleri gerektiğini düşünüyorum.” (Bilgisayar işletmeni olarak çalışan biseksüel kadın)

“Homofobi nefret suçu olmalı ve evlilik eşitliği gelmeli.” (Psikolog/PDR olarak çalışan gey erkek)

“Bu konuda ses çıkarabilen kurumların sesinin daha yüksek çıkmasını istiyorum. Yoruldum.” (Akademik personel olarak çalışan gey erkek)

“Sosyal Medya aracılığıyla topluma ulaşmak için çok daha fazla etkinlikler planlanmalı, LGBTİQA+ politikalarını destekleyen parti ve diğer STK’lerle daha fazla diyalog halinde olup sokakta da görünürlüğü arttırmak.” (Öğretmen olarak çalışan gey cis erkek)