

Türkiye'de Özel Sektör Çalışanı Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Trans, İnterseks ve Artıların Durumu

2023 Yılı Araştırması

KA
OS
GL
eşitlik için kapalıdır
heterofobiyi de
aşgafıdır

Türkiye’de Özel Sektör 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. Kuvılcım 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 ÖZEL SEKTÖR ÇALIŞANI LEZBİYEN, GEY, BİSEKSÜEL, TRANS, İNTERSEKS VE ARTILARIN DURUMU 2023 YILI ARAŞTIRMASI

16

1. Araştırmanın Örneklemi

17

- 1.1. Cinsel Yönelim, Cinsiyet Kimliği ve Cinsiyet Özellikleri 17
- 1.2. Katılımcıların Yaş, Eğitim Durumu ve Yaşadığı Şehir 19
- 1.3. İşyerinde Cinsiyet Kimliği/ Cinsel Yönelim/ Cinsiyet Özelliklerine Dair Açık Olma Durumu 20
- 1.4. Katılımcıların İşyerlerinin Özellikleri ve Çalışma Pozisyonları 21
- 1.5. Şirket Merkezi 23
- 1.6. Mevcut İşyerinde Çalışma Süreleri 24
- 1.7. Mevcut İşyerinde Çalışılan Pozisyon 24

2. İşe Alım Süreci ile İlgili Bulgular

28

- 2.1. İş Arama ve İşe Başvurma Kanalları 28
- 2.2. İş İlanlarında Destekleyici veya Engelleyici Kriterler 29
- 2.3. İşe Alım Sürecinde Açık Olma Durumu 31
- 2.4. İşe Alım Sürecinde Maruz Kalınan Ayrımcılık Deneyimleri 32

3. Ayrımcılığa Karşı Kurumsal Koruma

34

- 3.1. LGBTİ+ Kapsayıcı Sosyal Etkinlikler 36
- 3.2. LGBTİ+ Kapsayıcı Sosyal Yardımlar ve Tıbbi-Psikolojik Destekler 37

4. İşyerinde Bizzat Maruz Kalınan Ayrımcılık Deneyimleri

38

- 4.1. Maruz Kalınan Ayrımcılığı Bildirme 39

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

42

6. İşyerinde LGBTİ+ Çalışanlara Yönelik Nefret Söylemi

44

7. İşyerinde Ayrımcılık, İş Doyumu ve Verimlilik İlişkisi

46

8. İşyerinin LGBTİ+ Haklarına Duyarlılığına Dair Genel Değerlendirme

49

9. LGBTİ+ Çalışanlara Yönelik Ayrımcılık ile Mücadele İçin Öneriler

50

10. Pandemi Döneminde LGBTİ+ Çalışanların Durumu

52

11. Mevcut Ekonomik Koşullarda LGBTİ+'ların Durumu

55

12. Katılımcılardan Paylaşımlar

57

BÖLÜM 1

ANAHTAR BULGULAR



Kaos GL Derneği tarafından yürütülen Türkiye’de Özel Sektör Çalışanı Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Trans, İnterseks ve Artıların Durumu başlıklı araştırmalar 2023’te dokuzuncu yılını doldurdu. 2023 Yılı Araştırması, Türkiye’de faaliyet gösteren özel bir şirkette çalıştığını ve LGBTİ+ olduğunu beyan eden toplam 197 kişinin *Survey-Monkey Pro* üzerinden erişime açtığımız çevrimiçi anket sorularını cevaplamasıyla gerçekleşmiştir. Örneklem bu yıl da ağırlıklı olarak genç, lise sonrası eğitim almış ve kısa süredir işgücünde yer alan kişilerden oluşmuştur. Katılımcıların %73,1’i 18-35 yaş aralığındadır; %87,3’ü lisans, ön lisans ya da lisansüstü mezundur. Ankete katılanların %80,7’si çalıştıkları işyerlerinde 5 yıl veya daha az süredir görev yapmaktadır. Katılımcıların %70’i küçük ve orta ölçekli işletmelerde çalışmaktadır. 2020 yılı araştırmasından 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 %10,2’si yaşadığı şehri belirtmemeyi tercih etmiştir. Geçen yılın verilerine paralel biçimde bu yıl da şehir belirten katılımcıların yarısından fazlası İstanbul’da (%56,5) yaşamaktadır. Bu katılımcıların en çok işaretlediği seçenekler arasında İstanbul’u sırasıyla Ankara (%14,7) ve İzmir (%9) takip etmektedir. Şehir belirtenlerin çok büyük bir kısmı bu üç büyükşehirde yaşamakla birlikte, verilen yanıtlardan anketimizin en az 23 ilden katılımcıya ulaştığı anlaşılmaktadır.

2023 araştırmasının örnekleminde cinsiyet kimliğine ilişkin soruya trans erkek, erkek ve cis erkek seçeneklerini işaretleyerek cevap verenlerin toplam oranı %51,2; cinsel yönelimle ilgili soruya gey seçeneğini işaretleyerek cevap verenlerin oranı ise %41,6’dır. Bu iki soruya verilen cevaplara birlikte bakıldığında, cinsiyet kimliğini erkek (trans erkek, erkek veya cis erkek) ve cinsel yönelimini gey olarak beyan eden katılımcıların örneklemdaki oranı %39,1 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 %17,3 olmuştur. Bu oran cinsiyet kimliğini ikili cinsiyet sistemi dışında tanımlayanların bu yıl örneklemda araştırmaların başından beri karşılaşılan en yüksek oranda temsil edildiğini göstermektedir. Cinsel yönelime ilişkin soruya lezbiyen, gey, biseksüel ve heteroseksüel dışında bir seçenek (aseksüel, panseksüel ve “diğer” seçenekleri) işaretleyerek cevap verenlerin oranı ise %16,2 olmuştur.

Geçen yıllarda anahtar bulguları kaleme alırken cinsiyet kimliğine ilişkin oranları toplumsal cinsiyet eşitliği boyutundan da analiz etmeye çalışmış, katılımcı sayısının artmasıyla birlikte örneklemdaki kadın oranının düşmesi olgusunu açıklamak için elimizde yeterli veri bulunmadığının altını çizmiştik. Ancak TÜİK’in 15 yaş üstü temel işgücü göstergelerinde öne çıkan Türkiye’de kadınların işgücüne katılma ve istihdam oranlarının erkeklere kıyasla oldukça düşük olduğu verisine dayanarak,

2019'dan itibaren katılımcı sayısında yakalanan hızlı artışla birlikte, örneklemedeki oranların araştırma evrenindeki oranlara yaklaştığı sonucuna varılabileceğini belirtmiştik. TÜİK'in 2019 yılı 15 yaş üstü temel işgücü göstergeleri Türkiye'de erkeklerin işgücüne katılma oranının %72 ve istihdam oranının %63,1 olduğunu, aynı oranların kadınlar açısından sırasıyla %34,4 ve %28,7'ye gerilediğini ortaya koymaktaydı. Pandeminin etkisinde geçen 2020 yılı göstergelerine göre ise işgücüne katılma oranı erkekler için %68,2, kadınlar için %30,9'du. İstihdam oranı ise erkekler arasında %59,8, kadınlar arasında %26,3'tü.¹ 2021 için erkekler arasında iş gücüne katılma oranı %70,3, istihdam oranı %62,8 olarak açıklanmıştı. Aynı oranlar kadınlar arasında sırasıyla %32,8 ve %28'di.² 2022'de ise bu oranlar sırasıyla erkekler için %71,4 ve %65, kadınlar için %35,1 ve %30,4 olarak açıklanmıştır.³

İstatistikler Türkiye'de genel olarak kadınların istihdama erişim oranının düşük olduğunu ve kayıt dışı işgücünde yoğun olarak yer aldıklarını göstermektedir. DİSK/Genel-İş Araştırma Dairesi'nin Mart 2023 tarihli *Kadın Emeği Raporu*'na göre, OECD ülke örnekleriyle karşılaştırıldığında Türkiye istihdamda cinsiyet açığının ve kadın işsizlik oranının en yüksek olduğu ülkelerin başında gelmektedir. İstihdam edilen kadınlar açısından ise en temel sorunu güvencesizlik oluşturmaktadır. Rapora göre Türkiye'de her on kadından üçü kayıt dışı çalıştırılmaktadır.⁴ Araştırmalar istihdama erişim ve çalışma koşullarının kadın işçiler açısından pandemi sürecinde daha da ağır hale geldiğine işaret etmektedir.⁵ Diğer yandan, pek çok uluslararası belge, görüş ve kararda, özellikle cinsiyet uyum süreci ve cinsiyet kimliğinin hukuken tanınması konusunda güçlendirici politikaların bulunmadığı ülkelerde, translar arasında işsizlik oranlarının daha yüksek olduğuna işaret edilmektedir. Bu olgunun, yine özellikle trans kadınlar açısından, kayıt dışı ve sosyal güvencesiz çalışma, tercihe bağlı olmayan seks işçiliği gibi ayrımcılık bakımından ayrıca araştırılması gereken sonuçlara neden olduğu saptanmaktadır.⁶

1 TÜİK, *Haber Bülteni: İşgücü İstatistikleri 2020*, 22 Mart 2021, www.tuik.gov.tr (Son erişim tarihi: 09.11.2023).

2 TÜİK, *Haber Bülteni: İşgücü İstatistikleri 2021*, 23 Mart 2022, www.tuik.gov.tr (Son erişim tarihi: 09.11.2023).

3 TÜİK, *Haber Bülteni: İşgücü İstatistikleri 2022*, 23 Mart 2023, www.tuik.gov.tr (Son erişim tarihi: 09.11.2023).

4 DİSK/Genel-İş Araştırma Dairesi, *Kadın Emeği Raporu*, Mart 2023, www.genel-is.org.tr (Son erişim tarihi: 09.08.2022).

5 Örnek olarak bkz: DİSK/Genel-İş Araştırma Dairesi, *Covid-19 Salgınının Disk /Genel-İş Kadın İşçileri Üzerindeki Etkileri Araştırması*, Mart 2021, www.genel-is.org.tr (Son erişim tarihi: 09.11.2023); TÜSİAD, TÜRKONFED, UNWOMEN, *Covid-19 Salgının Kadın Çalışanlar Açısından Etkileri Araştırması*, 12 Kasım 2020, www.tusiad.org (Son erişim tarihi: 09.11.2023)

6 Örnek olarak bkz: Council of Europe Commissioner for Human Rights, *Human Rights and Gender Identity* (CommDH/IssuePaper(2009)2), 29 July 2009, s. 12,13, www.coe.int (Son erişim tarihi: 09.11.2023); Council of Europe Commissioner for Human Rights, *Discrimination on grounds of sexual orientation and gender identity in Europe*, October 2011, s. 171, www.coe.int (Son erişim tarihi: 09.11.2023).

Araştırmalarımız çerçevesinde yıllar içinde kadın katılımcıların oranının seyrini hatırlamak gerekirse, bu oran (trans kadın ve kadın seçeneklerini işaretleyenlerin toplam oranı) 2016’da 85 katılımcı içinde %38, 2017’de 166 katılımcı içinde %45, 2018’de 198 katılımcı içinde %36,3’tür. 2019’da ise bu oranın 772 katılımcı içinde %29,3’e kadar gerilediği görülmektedir. 2020’de ilgili oran 674 katılımcı içinde %29,7 olmuştur. 2021’de trans kadın, kadın ve ilgili yıl ilk defa eklenen cis kadın seçeneklerini işaretleyenlerin toplam oranı 633 katılımcı içinde %34,4’tür. 2022’de ise ilgili oran 289 katılımcı içinde %34,6 olmuştur. Geçen yıl anahtar bulguları kaleme alırken anket katılımcılarının en yüksek sayıya ulaştığı 2019 yılının ardından 2020, 2021 ve 2022’de bu sayının giderek düşmesiyle birlikte kadın katılımcı oranının yükselmesinin geçmişteki analizimizi destekleyip desteklemediğini araştırmamızın önümüzdeki yıllardaki sonuçlarının göstereceğini belirtmiştik. 2023 yılı araştırmasında trans kadın, kadın ve cis kadın seçeneklerini işaretleyenlerin toplam oranı 197 katılımcı içinde %41,1 olmuştur. Bu veriler ilgili analizi destekler niteliktedir.

2023 araştırmasının katılımcılarının çalıştıkları sektörlerle bakıldığında ise, geçen senelerde olduğu gibi bu yıl da eğitim sektörünün başı çektiği görülmektedir. Eğitim sektörünü sivil toplum, gıda, sağlık ve hukuk sektörleri izlemiştir. Bu sektörlerde çalışan toplam katılımcı sayısı örneklemin %39,1’ni oluşturmaktadır. Diğer yandan katılımcıların paylaşımları, bu yıl da hemen her sektörden LGBTİ+ çalışanın örnekleme temsil edildiğini göstermektedir. Katılımcıların işyerlerine LGBTİ+ haklarına duyarlılık açısından 4 üzerinden verdikleri puanlar incelendiğinde ise, sivil toplumun geçen yıllarda olduğu gibi bu yıl da en yüksek puan ortalamasına sahip sektör (3,2) olarak öne çıktığı gözlemlenmektedir. Bu yıl en düşük puanı (0,5) enerji sektörü almıştır.

Geçen yıllarda yürüttüğümüz araştırmaların bulgularıyla paralel biçimde, 2023 yılı özel sektör araştırması, LGBTİ+ çalışanların iş ararken ve iş başvurusu yaparken, ağırlıklı olarak tanıdık tavsiyesi ve internet kariyer sitelerindeki şirket profillerinin incelenmesi gibi kanallara yöneldiklerini göstermektedir. Bu çerçevede, LGBTİ+ çalışanların, başvurulan pozisyonun kendi kişisel nitelikleriyle uyumunu ve nasıl bir iş ortamında çalışmak durumunda kalacaklarını öngörme ihtiyacı içinde olduklarına ilişkin düşüncemiz pekişmektedir. Henüz iş ararken alınan bu önlemlere rağmen, işyerinde tamamen açık olmayan katılımcıların örneklem içindeki yüksek oranı (%78,7), Türkiye’de özel sektörde LGBTİ+ görünürlüğünün önünde büyük engeller olduğunu ve etkili biçimde kapsayıcı politikalar uygulayan işyerlerinin sayısının düşüklüğünü ortaya koymaktadır. Katılımcıların paylaşımlarından anlaşıldığı üzere, ayrımcılık karşıtı ve kapsayıcı politikalar işyerlerinin iş ilanı ve işe alım süreçlerine çoğu durumda yansıtılmamakta, heteronormatif ve cisnormatif ikili cinsiyet sisteminin ürettiği norm ve rollere ilişkin beklentilerin bu süreçlerde öne çıkması, LGBTİ+ çalışanlar üzerinde daha istihdam öncesinden olumsuz etkiler yaratmakta ve onları bir kapalılık stratejisi izlemeye zorlamaktadır. Katılımcıların açık uçlu sorular çerçevesindeki paylaşımları da bu bulguyu destekler niteliktedir.

2023 yılı özel sektör araştırmasında işe alım süreçlerinde ayrımcı tutum, söylem, davranış ya da uygulama ile karşılaştığını beyan edenlerin örneklemedeki oranı %7,6'dır. Katılımcıların %42,6'sı işe alım süreçlerinde ayrımcı tutum, söylem, davranış ya da uygulama ile karşılaşmadığını beyan etmiş; %49,8'i ise bu tarz bir muameleyle karşılaşmamasını cinsiyet kimliğini, cinsel yönelimini veya cinsiyet özelliklerini gizlemesine ya da cinsiyet kimliğinin, cinsel yöneliminin veya cinsiyet özelliklerinin belli olmamasına bağlamıştır. İşe alımdan sonra çalıştığı işyerinde ayrımcı tutum, söylem, davranış ya da uygulama ile karşılaştığını beyan eden katılımcıların örneklemedeki oranı ise %16,2'dir. %40,6 oranında katılımcı bu tarz bir muameleyle karşılaşmamasını cinsiyet kimliğini, cinsel yönelimini veya cinsiyet özelliklerini gizlemesine ya da bunların belli olmamasına bağlamıştır. Herhangi bir neden göstermeksizin ayrımcı bir tutum ya da uygulamayla karşılaşmadığını belirten katılımcıların örneklemedeki oranı %43,1 olmuştur.

İşe alım süreçlerinde ve çalıştığı işyerinde ayrımcı tutum ya da uygulama ile karşılaştığını beyan eden katılımcıların örneklemedeki oranları düşük görünmektedir. Ancak bu oranları, geçen yıllarda olduğu gibi, bir dizi başka veriyle birlikte ele almak gerekmektedir. Öncelikle şu bulgunun altı çizilmelidir: Özel sektörde her beş LGBTİ+ çalışandan üçü işe alım süreçlerinde (%57,4) ve/veya çalıştığı işyerinde (%56,8) ya ayrımcılığa maruz kalmıştır ya da çevresindeki kişiler tarafından cinsiyet kimliği, cinsel yönelimi veya cinsiyet özelliklerini gizlemesine ya da 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 alım süreçlerinde ve işyerinde açık olma oranlarıyla birlikte ele alınmalıdır. Katılımcıların yalnızca %11,2'si işe alım sürecinde ve yine sadece %21,3'ü çalıştığı işyerinde tamamen açık olduğunu beyan etmiştir. Çalıştığı işyerinde başka bir LGBTİ+ çalışana yönelik ayrımcı tutum ya da uygulamaya tanık olan katılımcıların örneklem içindeki oranı (%12) da yine bu çerçevede analiz edilmelidir.

Belirtildiği gibi, işyerinde tamamen açık olduğunu beyan eden katılımcıların bu yılki araştırmanın örneklemindeki genel oranı %21,3'tür. Bu yıl yine özel sektör araştırmasıyla eşzamanlı yürüttüğümüz kamu çalışanlarına yönelik araştırmada ilgili oran %3,1 çıkmıştır. Geçen yılki araştırmaların sonuçlarına göre, LGBTİ+ çalışanların işyerinde tamamen açık olma oranı özel sektörde %27,7, kamuda ise %6,5'tir. Özel sektör araştırmasının katılımcıları arasındaki açık olma oranı, işe alım süreçleri açısından daha da düşük çıkmıştır. Belirtildiği gibi, katılımcıların sadece %11,2'si işe alım sürecinde tamamen açık olduğunu beyan etmiştir. Bu oran kamu araştırması katılımcıları arasında %2,1'dir. Geçen yıllarda olduğu gibi, 2023 yılı araştırmaları da cinsiyet kimliği, cinsel yönelim veya cinsiyet özelliklerine dayalı ayrımcılığın istihdama erişimde ciddi bir engel olduğunu ortaya koymaktadır. LGBTİ+ çalışanlar istihdam edilmeme riskini bertaraf etmek için zorunlu bir kapalılık stratejisi izlemekte-

dir. Ayrımcılığa uğrama riski işe alındıktan sonra da devam ettiğinden, aynı strateji LGBTİ+ çalışanların çalışma hayatlarının tümünü belirlemektedir. Özel sektörde işyerinde tamamen ve kısmen açık olan LGBTİ+ çalışanların toplam oranının (%50,7), işe alım süreçlerindeki ilgili orandan (%21,4) yüksek olması, tamamen kapalı olma oranının işe alımdan sonra düşmesi (%47,2'den %21,3'e) çalışılan işyerindeki koşullar ile üstlerin ve diğer çalışanların tutumlarına bağlı olarak bir güven ortamı oluşması halinde, LGBTİ+ çalışanların kimlikleri konusunda daha açık davranabildiklerini göstermektedir. Katılımcıların paylaşımları da bu yöndedir.

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.⁷ Anket çalışmalarımızın bulguları doğrultusunda, çeşitli ülkelerde yürütülen araştırmalara dayandırılan bu saptamanın Türkiye için de geçerli olduğunu söylemek mümkündür. Yine bu bulgular, kapalılık stratejisinden vazgeçildiği ya da bu stratejinin işlemediği durumlarda, çekinilen risklerin gerçekleştiğini ortaya koymaktadır. Bu nedenle Türkiye'de LGBTİ+ çalışanlar, ayrımcılık ve tacizle karşılaşma riskini olabildiğince düşürmek için, henüz iş arama süreçlerinden başlayarak zorunlu bir kapalılık stratejisi izlemektedir.

LGBTİ+ çalışanları bu stratejiyi çalışma hayatı boyunca sürdürmeye iten koşulları daha iyi anlayabilmek için 2019 yılında ilk defa ankete nefret söylemine ilişkin bir soru eklenmiştir. Bu soru çerçevesinde 2019 yılında %34, 2020 yılında %36,9, 2021'de %30,5, 2022'de ise %27,3 oranında katılımcı çalıştığı işyerinde LGBTİ+'lara yönelik nefret söylemiyle karşılaştığını beyan etmiştir. Bu oran 2023'te %32'dir. Bu veriler ışığında, Türkiye'de özel sektörde her üç LGBTİ+ çalışandan birinin LGBTİ+'lara yönelik nefret söylemiyle karşılaştığı sonucuna ulaşmak mümkündür. Bu bulgular, LGBTİ+ çalışanları özel sektörde kapalılık stratejisini sürdürmeye zorlayan koşulları da teyit eder niteliktedir. İlgili oran kamu çalışanları açısından %54,2'ye çıkmaktadır. Bu da kamu çalışanı LGBTİ+'lar arasındaki açık olma oranının özel sektördekinden çok daha düşük olmasını açıklayabilecek nedenlerden biridir. Diğer yandan, geçen senelerde olduğu gibi bu yıl da araştırmamızın katılımcılarının bir bölümünün cinsel yönelim, cinsiyet kimliği ve cinsiyet özelliklerini mahrem ve özel hayatla ilgili nitelikler olarak kabul ettikleri, bunları çalışma hayatında ayrımcılığa karşı insan hakları temelinde korunan ve desteklenen, sosyal ve ekonomik haklarla ilişkili kategoriler olarak görmedikleri anlaşılmaktadır. Bu durumun, katılımcıların çalışma hayatında ayrımcı tutum, söylem, davranış ve uygulamaları tanımlama biçimlerini belirleyebileceğini göz önünde bulundurmak gerekir.

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

Türkiye’de istihdamda LGBTİ+’lara yönelik ayrımcılığın gerçek boyutlarının analizi güçleştiren bir başka olgu da ayrımcılık karşısında başvuru mekanizmalarının işletildiği vaka sayısının düşüklüğüdür. Yine geçtiğimiz yıllarda yürüttüğümüz araştırmaların bulgularıyla paralel biçimde, 2023 yılı özel sektör araştırması, LGBTİ+ çalışanların uğradıkları ayrımcılık karşısında genelde herhangi bir resmi kanala başvurmadıklarını göstermektedir. Çalıştığı işyerinde cinsiyet kimliği, cinsel yönelim veya cinsiyet özellikleri nedeniyle ayrımcı tutum ya da uygulamayla karşılaştığını beyan eden 32 katılımcıdan yalnızca biri kurum yetkililerine resmi yolla bildirimde bulunmuş, bir kişi durumdan bir sivil toplum örgütünü haberdar etmiş, 13 kişi hiçbir yola başvurmamış, kalanların büyük kısmı ilgili kişiye tepki göstermek, kurum yetkililerine durumu sözle bildirmek ve konuyu yakınlarıyla paylaşmakla yetinmiştir. Bu 32 kişi arasında konuyu yargıya taşıyan hiçbir katılımcı bulunmamaktadır. TIHEK’e başvurma veya üyesi olduğu sendikaya/meslek örgütüne bildirimde bulunma yolu da hiçbir katılımcı tarafından tercih edilmemiştir. Katılımcıların paylaşımları, LGBTİ+ çalışanların ayrımcılık karşısında resmi kanallar yoluyla sonuç alacaklarına dair bir inanç taşımadıklarını ortaya koymaktadır. Aksine bildirim sürecinde daha da mağdur edilmekten, işini kaybetmekten, nefret söylemi ve önyargı ile karşılaşmaktan, cinsiyet kimliklerinin, cinsel yönelimlerinin veya cinsiyet özelliklerinin iradeleri dışında açığa çıkarılmasından endişe etmektedirler.

Bu tablo, Türkiye’de LGBTİ+ çalışanlar için istihdama erişimde ve çalışma hayatında güçlendirici mekanizmalara ihtiyaç duyulduğunu ortaya koymaktadır. Ancak araştırmamız, özel sektörde bu tarz mekanizmaların yeterince yaygın olmadığını, buldukları yerde de etkisiz kalabildiklerini göstermektedir. Güçlendirici mekanizmaların bulunduğu ve işletildiği az sayıda olumlu örnekte ise, bu araçların LGBTİ+ çalışanları ayrımcılık ve nefret söylemi karşısında koruyabildiğini, LGBTİ+ çalışanların iş doyumu ve verimliliğini arttırdığını kanıtlamaktadır. Örneğin şirket merkezi yurt dışında olan işyerleri açısından iş ortamından memnuniyet oranının geçtiğimiz yıllara benzer biçimde Türkiye merkezli işyerlerine kıyasla yüksek olduğu görülmektedir. Türkiye merkezli olmayan işyerlerinin %78,4’ünün merkezleri ABD, Kanada ve Avrupa ülkelerinde bulunmaktadır; aldıkları puanların ortalaması 2,4’tür. Bu ortalama Türkiye merkezli işyerleri açısından 1,8’e düşmektedir. Bu bulguyla uyumlu olarak, merkezi yurt dışında olan bir işyerinde çalıştığını beyan eden katılımcıların %56,8’i ilgili işyerinde cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve cinsiyet özelliklerine dayalı ayrımcılığı önlemeye yönelik mekanizmalar bulunduğunu belirtmiştir. Türkiye merkezli işyerlerinde çalışan katılımcılar açısından bu oran %14,4’e gerilemektedir. Yine merkezi yurt dışında olan işyerlerinde çalışan katılımcılar arasında cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve cinsiyet özellikleri yönünden tamamen açık olma oranı (%24,3) da örneklemdaki genel oranın (%21,3) üzerine çıkmaktadır.

Örnekleme geneline bakıldığında, 2023 Yılı Araştırması kapsamında çalıştığı kurumda cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve cinsiyet özelliklerine dayalı ayrımcılığı önle-

meye yönelik etkin kurullar veya kurullar olduğunu beyan eden katılımcıların oranı yalnızca %22,3'tür. Diğer yandan, bu tarz mekanizmaların olduğu ve etkili biçimde uygulandığı işyerlerinde LGBTİ+ çalışanlar arasındaki tamamen açık olma oranı örneklemedeki genel oranın 1,5 katına çıkmakta, tamamen kapalı olma oranı örneklemedeki oranın üçte ikisine düşmektedir. Bu niteliklere sahip işyerlerinde çalışan katılımcıların %34,1'i işyerinde tamamen açık, %13,6'sı tamamen kapalı olduğunu ifade etmiştir. Hatırlatmak gerekirse, örneklem genelinde bu oranlar sırasıyla %21,3 ve %21,3'tür. Ayrıca katılımcıların paylaşımları, resmi olarak bu tarz kural ya da kurullar bulunmasa da yazılı olmayan bir mutabakatın, LGBTİ+ haklarına duyarlı bir kurum kültürünün varlığının olumlu sonuçlar doğurabildiğini göstermektedir. Benzer biçimde, katılımcıların yalnızca %11,2'si çalıştığı kurumda sosyal etkinlikler kapsamında LGBTİ+ çalışanların içerilmesine yönelik uygulamalar bulunduğunu belirtmiştir. Bu tarz işyerlerinde çalışan katılımcıların %59,1'i işyerinde tamamen açık olduğunu beyan etmiştir. Sosyal yardımlar ve tıbbi-psikolojik destekler kapsamında LGBTİ+ çalışanların ihtiyaçlarına duyarlı uygulamaların bulunduğu işyerlerinde çalışan katılımcılar örneklemin sadece %10,7'sini oluşturmaktadır. Bu katılımcıların da %52,4'ü işyerinde tamamen açık olduğunu beyan etmiştir. Görüldüğü gibi, LGBTİ+ çalışanları güçlendirici mekanizmaların bulunduğu ve etkili biçimde işletildiği işyerlerine Türkiye'de özel sektörde nadiren rastlanmaktadır. Ancak araştırmamızın bulguları, bu mekanizmaların istihdamda cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve cinsiyet özelliklerine dayalı ayrımcılıkla mücadelede ve LGBTİ+ çalışanların ekonomik ve sosyal haklara eşit erişiminde temel önemde olduğunu açık bir şekilde ortaya koymaktadır.

LGBTİ+ çalışanları istihdama erişimde ve çalışma hayatında güçlendirici mekanizmalar denildiğinde ilk akla gelecek alanlardan biri de kuşkusuz sendikalar ve meslek örgütleridir. Araştırmamız özel sektörde çalışan LGBTİ+'lar arasında sendika ya da meslek örgütü üyesi olma oranlarının düşük olduğunu göstermektedir. Üye olanlar ise sendika ve meslek örgütlerini çalışma hayatında LGBTİ+'lara yönelik ayrımcılığa karşı başlıca mücadele alanlarından biri olarak görmemektedir. Örneklemin yalnızca %13,7'si meslek örgütü üyesi olduğunu beyan eden katılımcılardan oluşmaktadır. Katılımcılar arasında sendika üyesi olduğunu belirtenlerin oranı ise %5,6'da kalmıştır. Bu oran Türkiye genelinde işçiler arasındaki sendikalaşma oranının oldukça altındadır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın konuya ilişkin son tebliğine göre, Türkiye'de sendika üyesi işçi oranı %14,76'dır.⁸

Araştırmamızın verilerine göre, çalıştığı işyerinde ayrımcılığa uğradığını beyan eden 32 katılımcıdan 9'u bir sendikaya ve/veya meslek örgütüne üyedir. Ancak yukarıda da belirtildiği gibi, hiçbiri üyesi olduğu sendikaya veya meslek örgütüne durumu

8 Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Gereğince, İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin 2023 Temmuz Ayı İstatistikleri Hakkındaki Tebliğ, Resmî Gazete, Sayı: 32265, 31.07.2023.

bildirmemiştir. Bunun yanında, anketimizde yer alan LGBTİ+’lara yönelik ayrımcılığa karşı alınması gereken başlıca üç önlemin ne olduğuna ilişkin soruya, “örgütlü mücadele ve dayanışma ağları” seçeneğini de işaretleyerek cevap verenlerin oranı %8,8’de kalmıştır. Bu bulgular, istihdamda LGBTİ+ çalışanların güçlendirilmesi ve LGBTİ+’lara yönelik ayrımcılığın önlenmesi konusunda sendika ve meslek örgütlerine önemli görevler düştüğünü, dolayısıyla sendika ve meslek örgütlerinin bu yönde politikalar üretmeyi önceliklerinden biri haline getirmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Ne var ki, Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 2016 tarihli *Onur Projesi*’nin bulgularına ilişkin bilgi notunda yer alan, LGBTİ+’ların ekonomik ve sosyal haklarının sendikalar açısından öncelikli bir konu olmadığına ilişkin saptamanın Türkiye açısından da geçerli olduğu görülmektedir. Aynı bilgi notunda, LGBTİ+’ların istihdamda ayrımcılık ve tacizle karşılaşan grupların başında geldiği; iş arayan LGBTİ+’ların zorunlu bir strateji olarak cinsel yönelim, cinsiyet kimliği ya da 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 işyerlerinin destekleyici ve kapsayıcı politikalar yürütmeleri gerektiği ortaya konulmuştur.⁹

Tüm bu saptamalar, araştırmamızın buraya kadar aktardığımız ve birazdan aktaracağımız bulgularıyla paralel niteliktedir. Katılımcıların paylaşımlarından, cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve cinsiyet özelliklerine dayalı ayrımcılığa uğramanın, nefret söylemiyle karşılaşmanın ya da ayrımcılık ve nefret söylemiyle karşılaşma riskinin ve sürdürmek zorunda kaldıkları kapalılık stratejisinin, LGBTİ+ çalışanların çalışma arkadaşlarıyla yakın ve gerçek ilişkiler kuramamalarına, çalıştıkları kuruma aidiyet hissetmemelerine, umutsuzluk, mutsuzluk, kaygı, endişe, öfke gibi duyguları yoğun olarak yaşamalarına, performans ve motivasyon düşüklüğüne, depresyon, stres ve gerginliğe, psikolojik ve fiziksel olarak aşırı zorlanmadan kaynaklanan tükenmişlik sendromuna neden olduğu anlaşılmaktadır. Bunun da işyerindeki verimliliği ve iş doyumunu düşürdüğü sonucu ortaya çıkmaktadır. Günümüz toplumlarında işyerlerinin hayatlarımızın büyük bir kısmını geçirdiğimiz mekanlar olduğu düşünüldüğünde, bu olumsuz etkilerin boyutları çok daha belirgin hale gelmektedir.

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 nefret söylemi ve ayrımcılıkla karşılaşacaklarına kesin gözüyle baktıkları için, istihdam öncesinden başlayarak bazı önlemler almakta ve istihdamları boyunca da cinsiyet kimlikleri, cinsel yönelimleri ve cinsiyet özelliklerini gizle-

9 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.

iyerek 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.

İlk defa 2021 yılı araştırması kapsamında Covid-19 pandemisinin LGBTİ+'ların çalışma hayatı ve koşulları üzerindeki etkisine ilişkin veri toplamak amacıyla anket eklediğimiz soruya 2021 ve 2022 araştırmasında verilen cevaplar da yukarıdaki bulguları destekler nitelikteydi. Pandeminin çalışma hayatında yarattığı yeni koşulların onları cinsiyet kimlikleri, cinsel yönelimleri veya cinsiyet özellikleri nedeniyle daha farklı etkilediğini düşünen katılımcıların paylaşımları önemli veriler ortaya koymuştu. Pandeminin çalışma koşullarındaki olumlu etkilerinden söz eden katılımcıların aktardıkları, LGBTİ+ çalışanların işyerinde sürdürmek zorunda kaldıkları kapalılık stratejisinin yarattığı stres, kaygı ve güvensizlik hissini boyutlarını ortaya koyuyordu. Bu katılımcıların hemen hepsi, pandemi nedeniyle uzaktan çalışmanın, heteronormatif, cisnormatif ve erkek egemen iş ortamından fiziksel olarak uzaklaşmalarını sağladığını, bu uzaklaşmanın nefret söylemi ve ayrımcılıkla karşılaşma riskini azalttığını, yöneticiler ve çalışma arkadaşlarıyla iletişimin sadece çevrimiçi gerçekleşmesinin kendilerini daha güvende hissetmelerine yol açtığını, toplumsal cinsiyet normlarına uygun dış görünüme sahip olma ve davranışta bulunma konusunda hissettikleri baskının azaldığını belirtmişti. Pandeminin olumsuz sonuçlarının altını çizen katılımcıların büyük bir kısmı ise kimliklerini açık yaşayabildikleri sınırlı sosyal ilişkiler çerçevesinde buldukları destek ve dayanışmadan da yoksun kalmalarının yalnızlaştırıcı etkisinden ve bunun çalışma hayatındaki verimlilikleri üzerindeki yansımalarından söz etmişti. Yine katılımcıların paylaşımları pandeminin yarattığı gelecek kaygısının LGBTİ+ çalışanlar açısından derinleşebildiğine, işsizlik riskinin yükselmesinin ve iş bulmanın zorlaşmasının LGBTİ+'ları daha olumsuz etkileyebileceğine işaret ediyordu.

2023 yılı araştırması kapsamında ise katılımcılara pandemiyle birlikte çalışma hayatlarında değişen ve sonrasında kalıcı hale gelen koşullar oluşup oluşmadığı, oluştursa bu kalıcı hale gelen yeni koşulların onları cinsel yönelimleri, cinsiyet kimlikleri veya cinsiyet özellikleri nedeniyle farklı etkileyip etkilemediği sorulmuştur. Kalıcı koşullar oluştuğunu beyan eden 74 katılımcıdan (%37,6) 15'i bu koşulların kendilerini kimlikleri nedeniyle farklı etkilediğini düşünmektedir. Bu cevabı veren katılımcıların yarısından fazlası hibrit ya da tamamen evden çalışma modeline geçilmesinin, ayrımcılıkla karşılaşma olasılığının düşmesi, toplumsal baskılara yönelik kaygılarının azalması, dış görünüm konusunda daha rahat davranabilme gibi olumlu etkilerinden söz etmektedir. Bazı katılımcılar ise bu durumun yalnızlaştırıcı etkisine işaret

etmektedir. Bu süreçte iş bulmanın daha da zor hale geldiğini, ekonomik özgürlüğünün kısıtlandığını belirten katılımcılar da bulunmaktadır.

Geçen yıl ilk defa, Türkiye’de deneyimlenmekte olan ekonomik istikrarsızlık ve belirsizliğin LGBTİ+ çalışanların çalışma koşulları üzerinde etkisi olup olmadığına ilişkin veri toplamak için ankete eklediğimiz soruya %18,6 oranında katılımcı “evet” cevabını vermişti. Bu cevabı veren katılımcıların paylaşımları pandeminin yanında ekonomik güçlükler nedeniyle de çalışma hayatı dışındaki sosyal hayatı küçültmek zorunda kalmanın güvenli alanlara ve dayanışmaya özellikle ihtiyaç duyan LGBTİ+’lar üzerinde olumsuz etkileri olduğuna, LGBTİ+ çalışanlar arasında işsizliğin yaygınlaştığına, işten çıkarılma ve yeni iş bulamama korkusunun derinleştiğine, bu çerçevede işyerinde açık olmanın LGBTİ+’lar açısından daha da büyük bir risk haline geldiğine işaret ediyordu. Bu yılki paylaşımlara bakıldığında ilk dikkati çeken veri, bu yıl “evet” seçeneğini işaretleyen katılımcıların örneklemedeki oranının %27,9’a yükselmiş olmasıdır. Bu katılımcıların paylaşımları, ekonomik istikrarsızlık nedeniyle ücretli çalışanların alım gücünün sürekli düşmesi ve işsizliğin ve iş güvencesine ilişkin kaygıların artmasının LGBTİ+ çalışanları daha kırılgan bir konuma ittiğini göstermektedir. İşini kaybetme ve yeni iş bulamama korkusu LGBTİ+ çalışanların hak ettiklerinden daha az ücret aldıkları, kimlikleri konusunda açık olamadıkları, baskı, ayrımcılık ve mobbinge maruz kaldıkları işyerlerinde çalışmaya devam etmek zorunda kalmalarına neden olmaktadır. Bazı katılımcılar olumsuz ekonomik koşullar nedeniyle LGBTİ+’ların göreceli olarak daha rahat yaşayabildikleri kozmopolit şehirleri ve semtleri terk etmek zorunda kaldıklarına işaret ederken, bazıları ekonomik istikrarsızlıkla toplumdaki muhafazakarlaşma, LGBTİ+’ların siyasi olarak düşmanlaştırılması ve LGBTİ+’lara yönelik nefret söyleminin artması arasında bağ kurmaktadır. Ekonomik belirsizlik, siyasi istikrarsızlık ve artan muhafazakarlık gibi nedenlerle, koşullarını oluşturabilirse yurt dışında yaşamak istediğini ifade eden katılımcılar da bulunmaktadır.

Paylaşımlar ekonomik koşulların trans çalışanlar üzerindeki etkilerinin ayrıca incelenmesi gereğine işaret etmektedir. Bu yıl cinsiyet kimliğine ilişkin soruyu “trans kadın” (12), “trans erkek” (6) ve “trans” (0) seçeneklerini işaretleyerek cevaplayan toplam 18 katılımcının 10’u (%55,6) ekonomik istikrarsızlıktan olumsuz etkilendiğini beyan etmiştir. Bu oran yukarıda belirtilen genel oranın iki katıdır. Bu katılımcıların paylaşımları, Türkiye’deki olumsuz ekonomik koşulların transların cinsiyet uyum sürecine erişimini daha da sınırlandırdığını göstermektedir. Özellikle hormon ilaçlarının fiyatlarının yüksekliği nedeniyle hormona başlamayı göze alamadığını, maddi sıkıntılar nedeniyle cinsiyet uyum ameliyatlarını ertelemek zorunda kaldığını belirten katılımcılar bulunmaktadır. Trans kimliği nedeniyle ötekileştirilmek ve iş bulamamak, cinsiyet kimliğinin hukuken tanınması ve nüfus kaydında isim değişikliği gerçekleşmediği sürece cinsiyet kimliğini saklayarak çalışmak zorunda kalmak da trans katılımcılar tarafından paylaşılan deneyimler arasındadır.

Tüm bu bulgularla paralel biçimde, açık uçlu sorular çerçevesinde yapılan paylaşımlar LGBTİ+ çalışanların öncelikli talebinin özgürlük ve görünürlük olduğunu ortaya koymaktadır. Bu talebin yerine getirilebilmesinin koşulu olarak da katılımcılar tarafından toplumsal farkındalığın artması, ikili cinsiyet sistemine dayanan heteronormatif ve cisnormatif varsayımlardan vazgeçilmesi ve eğitim yoluyla toplumsal dönüşümün sağlanması gösterilmektedir. LGBTİ+ çalışanlar arasında hem genel hem de istihdam özelinde ayrımcılığa karşı hukuksal güvence talebi öncelikli olarak dile getirilmekle birlikte, toplumsal dönüşümün sadece hukuk eliyle sağlanamayacağına ilişkin yaygın bir algının varlığından da söz edilebilir. Bu çerçevede, katılımcıların paylaşımlarından, 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 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 sağlamasını umut ediyoruz.

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

BÖLÜM 2

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

2023 YILI ARAŞTIRMASI

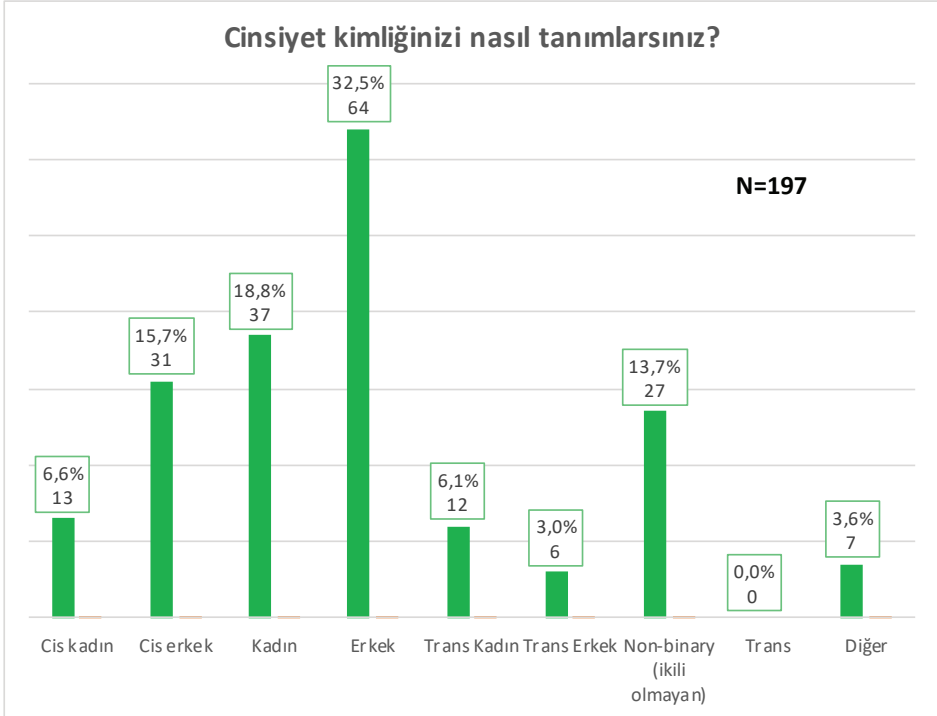


1. Araştırmanın Örneklemi

Kaos GL Derneği, 2015 yılından bu yana özel sektörde cinsel yönelim, cinsiyet kimliği ve cinsiyet özellikleri eşitliği hakkında raporlama faaliyeti yürütmektedir. 2018-2022 yılları arasında yapılan araştırmalar Kadir Has Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Araştırma Merkezi ile iş birliği içinde gerçekleştirilirken, 2023 yılı çalışması yalnızca Kaos GL tarafından yürütülmüştür. Bir çevrimiçi anket platformu olan *SurveyMonkey Pro* programı kullanılarak yürütülen 2023 yılı araştırmamıza, Türkiye'de faaliyet gösteren özel bir şirkette çalıştığını ve lezbiyen, gey, biseksüel, trans, interseks veya artı (LGBTI+) olduğunu beyan eden **toplam 197 kişi** katılmıştır. Katılımcılardan 153 kişi (%77,7) daha önce anketimize katılmadığını, 29 kişi (%14,7) daha önce ankete katılıp katılmadığını hatırlamadığını ve 15 kişi (%7,6) daha önce anketimize katıldığını belirtmiştir.

1.1. Cinsel Yönelim, Cinsiyet Kimliği ve Cinsiyet Özellikleri

Katılımcılar cinsiyet kimliklerini ve cinsel yönelimlerini verili seçenekleri işaretleyerek ya da "diğer" seçeneğini kullanarak yazdıkları yanıtlar aracılığıyla kendi ifadeleriyle tanımlamışlardır.



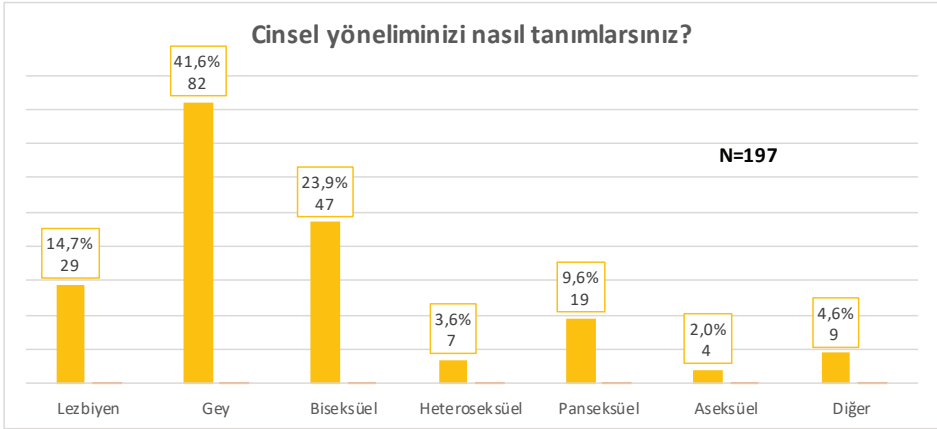
Diğer: Genderfluid, İNTERSEKS, Cinsiyetsiz, CROSSDRESSER, Bisexsüel, Eşimi Kaybettikten Sonra Cinsel Tercihim Her iki cinsde de açık hale geldi, Kuir

Ankete katılan 13 kişi (%6,6) cis kadın, 31 kişi (%15,7) cis erkek, 37 kişi (%18,8) kadın, 64 kişi (%32,5) erkek, 12 kişi (%6,1) trans kadın, 6 kişi (%3) trans erkek, 27 kişi (%13,7) non-binary (ikili olmayan) ve 7 kişi (%3,6) “diğer” seçeneklerini işaretleyerek cinsiyet kimliklerini ifade etmiştir.

Katılımcılardan 29 kişi (%14,7) lezbiyen, 82 kişi (%41,6) gey, 47 kişi (%23,9) biseksüel, 7 kişi (%3,6) heteroseksüel, 19 kişi (%9,6) panseksüel, 4 kişi (%2) aseksüel ve 9 kişi (%4,6) “diğer” seçeneklerini işaretleyerek cinsel yönelimlerini tanımlamışlardır.

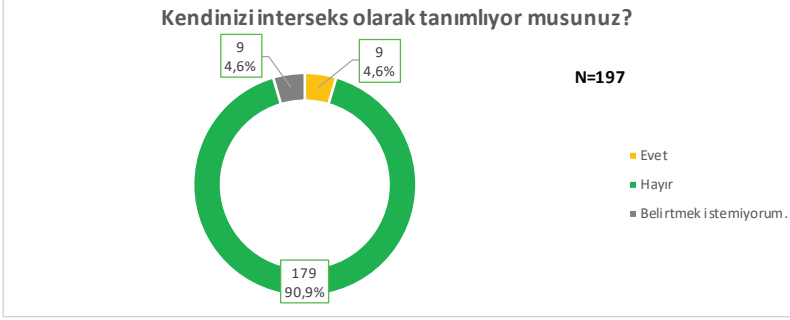
İzleyen grafiklerde de görülebileceği gibi katılımcıların büyük bir bölümü, %41,9’u cinsel yönelimlerini “gey” olarak beyan etmiştir. Mevcut tablolar yorumlandığında katılımcılar arasında kadın ve erkek eşcinsellerin en büyük bölümü oluşturduğu, ardından biseksüel kadın ve erkeklerin geldiği görülmektedir.

Özel sektörde çalışan trans katılımcı sayısının düşük oluşu, transların özellikle eğitim hayatı boyunca karşılaştıkları engeller ve cinsiyet normlarından kaynaklanan ayrımcı uygulamalar nedeniyle istihdama erişimde yaşadıkları güçlüklerle bağlanabilir.

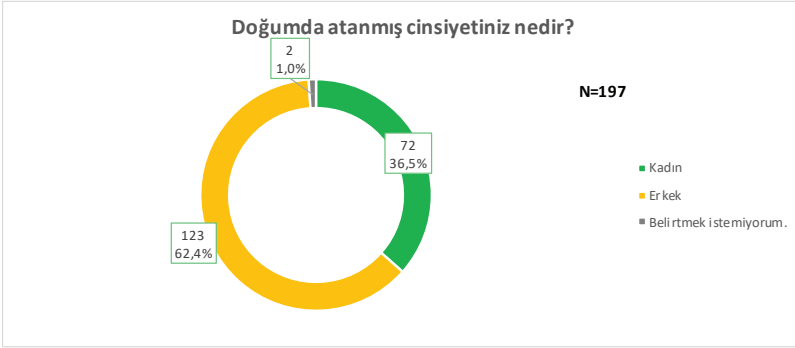


Diğer: aseksüel lezbiyen, omnisexuel, Abroseksüel, Transgender, Kadınlar, Transeksüel, Daha çok Kadınların Erkek gibi benimle ilgilenmesi, Erkekler içinde geçerli ama bu güne kadar sadece mono ilişki yaşadım. Ne yöndeyim adını da bilemedim, Queer, Kuir

“Kendinizi interseks olarak tanımlıyor musunuz?” sorusuna ise 9 kişi (%4,6) “evet”, 179 kişi (%90,9) “hayır” ve 9 kişi (%4,6) “belirtmek istemiyorum” şeklinde yanıt vermiştir. “Evet” seçeneğini işaretleyen 9 kişinin cinsiyet kimliği beyanları şöyledir: Cinsiyet kimliğini 1 kişi cis kadın, 3 kişi erkek, 2 kişi kadın, 1 kişi trans erkek ve 1 kişi trans kadın olarak beyan etmiştir; 1 kişi ise “diğer” seçeneğini işaretlemiştir.

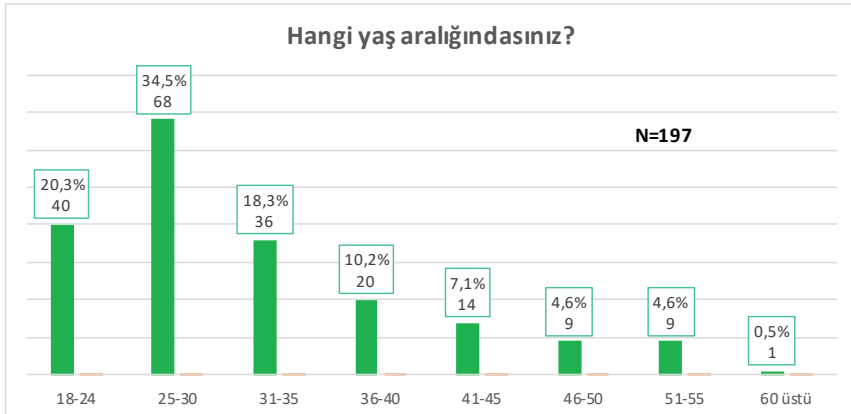


2021 yılında anketimize “Doğumda atanmış cinsiyetiniz nedir?” sorusu eklenmiştir. Bu soruya 2023 yılı anketimizde 72 kişi (%36,5) “kadın”, 123 kişi (%62,4) “erkek” ve 2 kişi (%1) de “Belirtmek istemiyorum” seçeneğini işaretleyerek cevap vermiştir.

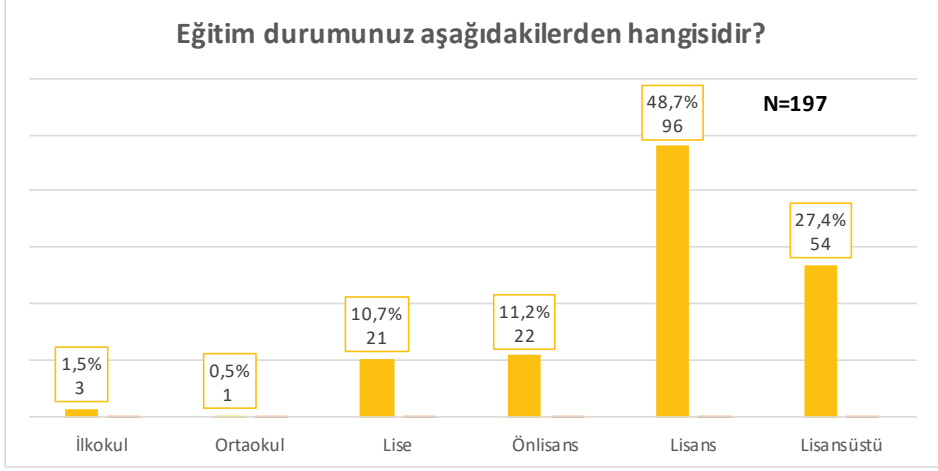


1.2. Katılımcıların Yaş, Eğitim Durumu ve Yaşadığı Şehir

Araştırmamıza katılanların yaş durumu aşağıdaki grafikte verilmektedir. En yüksek oranda katılımcı (%34,5) 25-30 yaş aralığında bulunmaktadır. 18-35 yaş arasındaki katılımcıların toplam sayısı ise 144'tür (%73,1).



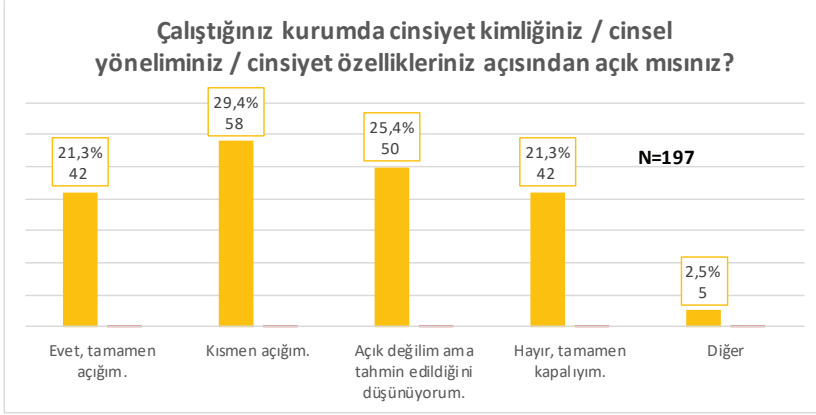
Toplam 197 katılımcıdan 96 kişi (%48,7) lisans mezunu olduğunu beyan etmiştir. Eğitim durumunu lisansüstü olarak belirten katılımcı sayısı 54 (%27,4), lise olarak belirten katılımcı sayısı 21 (%10,7), ön lisans olarak belirten katılımcı sayısı 22 (%11,2), ilkokul olarak belirten katılımcı sayısı 3 (%1,5) ve ortaokul olarak belirten katılımcı sayısı 1'dir (%0,5).



“Hangi şehirde yaşıyorsunuz?” sorusuna verilen cevaplara bakıldığında, 20 katılımcının (%10,2) yaşadığı şehri belirtmek istemediği görülmektedir. Kalan 177 kişinin (%89,8) yanıtları ise anketimize en az 23 farklı şehirden LGBTİ+ çalışanın katıldığını ortaya koymaktadır. Katılımcıların sayısının en yüksek olduğu şehirler sırayla; İstanbul (%50,8), Ankara (%13,2) ve İzmir'dir (%8,1). Bu üç şehrin ardından, Antalya, Bursa ve Muğla gelmektedir.

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

Cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve cinsiyet özelliklerine ilişkin olarak işyerinde tamamen açık olduğunu beyan eden katılımcıların sayısı 42'dir (%21,3). Ankete katılan 42 kişi (%21,3) işyerinde tamamen kapalı olduğunu beyan etmiştir; 58 kişi (%29,4) ise kısmen açık olduğunu ifade etmiştir. Bu kısmi açıklığın ise genelde yönetime veya işverene karşı değil, yakın çalışma arkadaşlarına veya diğer LGBTİ+ çalışanlara dönük olduğu gözlemlenmektedir. Yine de açık uçlu sorular çerçevesinde yapılan paylaşımlar koruyucu ve destekleyici yöneticiler ve işverenlerden söz eden katılımcıların da bulunduğunu ortaya koymaktadır. 50 katılımcı (%25,4) ise açık olmadığı halde tahmin edildiğini beyan etmiştir. Ayrıntılı sonuçlar izleyen grafikte sunulmuştur.



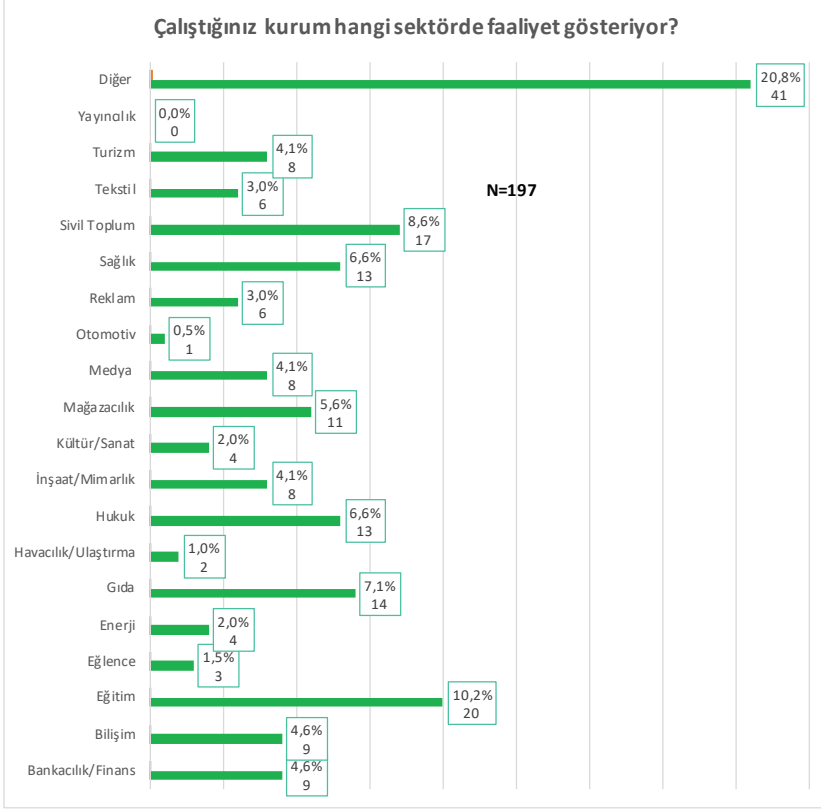
Diğer: 1-Kapalıyım, tahmin de edilmiyor, 2- Bazı arkadaşlarım biliyor, 3- özel hayatım hakkında konuşmuyorum, 4- güvendiğim bir kişi ile paylaştım sadece, 5- Yeni oluşan, yaklaşık 2 yıldır aklımda dolaşan fantezi türünde derin ve gerçekli düşünce, Kimseye açılmadım.Ancak yazarak aktarmaya çalışıyorum

Çalıştıkları kurumda cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve cinsiyet özelliklerine ilişkin tamamen açık olduğunu beyan eden 42 kişiden 33’ü Türkiye merkezli şirketlerde çalışmaktadır. Bu 42 kişiden 11’i cinsiyet kimliğini “cis erkek”, 2’si “cis kadın”, 10’u erkek, 5’i kadın, 2’si trans erkek, 4’ü trans kadın, 1’i kuir ve 7’si non-binary/ikili olmayan olarak belirtmiştir. Yine bu 42 katılımcıdan sadece 17’si işe alım sürecinde de açık olduğunu beyan etmiştir.

Cinsel yönelim, cinsiyet kimliği ve cinsiyet özellikleri konusunda kapalılığa zorlanmanın ve bunun yarattığı kendisi olamama halinin gündelik hayat, işyeri performansı ve hakların savunulması bakımından yarattığı olumsuz koşullara dair ayrıntılı veriler ve yorumlar ileride paylaşılacaktır. Bununla birlikte şimdilik, bu olgunun her yıl tekrarlanan araştırmalarımızın değişmez bulgusu olduğunun belirtilmesiyle yetinilecektir.

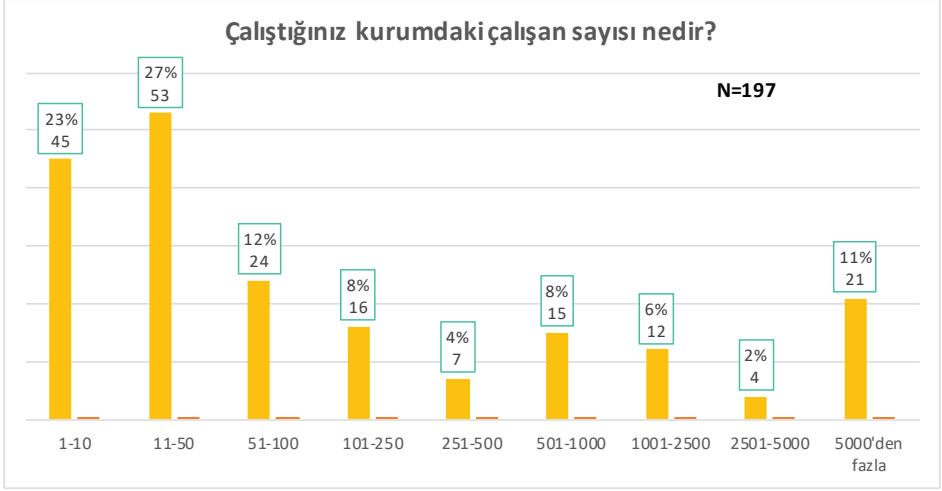
1.4. Katılımcıların İşyerlerinin Özellikleri ve Çalışma Pozisyonları

Katılımcıların çalıştıklarını belirttikleri sektörler izleyen grafikte sunulmuştur. Tablodan görüleceği gibi katılımcılar oldukça farklı sektörlerde faaliyet gösteren işyerlerinde çalışmaktadır. Katılımcıların çalıştıkları sektörlerin dağılımına bakıldığında sırasıyla eğitim, sivil toplum, gıda, sağlık ve hukuk sektörlerinin en çok işaretlenen seçenekler olduğu saptanmıştır. Katılımcıların “diğer” seçeneği altında verdiği yanıtlar ise, Türkiye’de hemen her sektör veya iş kolunda LGBTİ+ çalışanların bulunduğunu ortaya koymaktadır. Bu bulgu, toplumsal cinsiyete ilişkin egemen kalıp yargıların aksine, LGBTİ+ çalışanların bütün sektörlerde var olduklarını göstermektedir. Ancak çalışanların cinsel yönelimlerinin, cinsiyet kimliklerinin ve cinsiyet özelliklerinin çoğunlukla açık olmaması, bu toplumsal gerçekliğin görünür olmasını engellemektedir; dolayısıyla LGBTİ+ çalışanların belirli sektörlerle yöneliyor olduğuna ilişkin yaygın önyargı kırılmamaktadır.



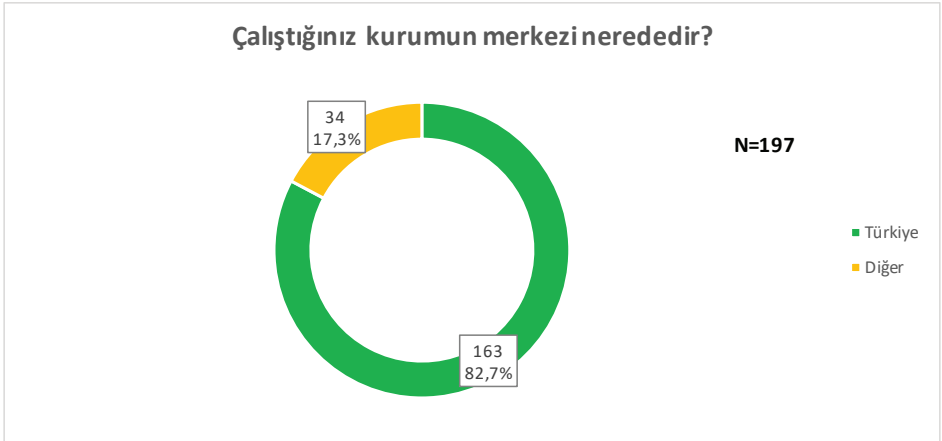
Diğer: Danışmanlık, Denizcilik, Kalite Belgelendirme, Film sektörü, El yapımı ayakkabı üretip satıyorum, Mobilya üretim ve satış, Parakende kitap satışı, talasli üretim ve ihracat, Uluslararası örgüt, Eğlence sektörü, Pet kuaför, Araştırma, Sanayi, Kargo, Müşteri hizmetleri, Mühendislik, Güvenlik, Üretim, Hızlı Tüketim Ürünleri, Mobilya, Tv, Lojistik, Danışmanlık, Dayanıklı tüketim ürünleri, Makine üretimi, ., Kafe, marketing, LOJİSTİK, FMCG (Hızlı Tüketim Ürünleri), Yazılım, Danışmanlık, Biyoteknoloji, Maden, Bilişim, Spor ve Medya, İmalat sanayi, tasarım prodüksiyon, Satış danışmanlığı, Etkinlik, Araştırma, Bilişim/Finans/Hukuk

Katılımcıların çalıştığı işyerlerinin personel istihdam kapasitelerine bakıldığında, geçtiğimiz senelerde yaptığımız araştırmaların bulgularıyla uyumlu bir tablo ortaya çıkmaktadır. Bu yılki katılımcılardan 45 kişi (%23) 1-10 arasında personel sayısına sahip, küçük ölçekli işyerlerinde çalıştığını beyan etmektedir. Katılımcıların 37'si, yani %19'u ise 1000'den fazla çalışanı olan, işgücü çeşitliliğini yönetme kapasitelerinin daha kurumsal olması beklenebilecek işyerlerinde hizmet vermektedir. Bu 37 kişiden çalıştıkları kurumda cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve cinsiyet özelliklerine ilişkin tamamen açık olduğunu beyan eden katılımcı sayısı 8'dir (%21,6). Bu büyük ölçekli şirketlerde çalışan 37 kişiden 15'i (%40,5) çalıştıkları şirkete LGBTİ+ haklarına olan duyarlılığı konusunda 4 üzerinden 4 ve 3 puan vermiştir. Bu bulgular, işyerinin niceliksel özelliklerinin ve kurumsal yapısının LGBTİ+ çalışanlar açısından önemli bir fark yaratmadığını göstermektedir. Ayrıntılı sayılar aşağıdaki grafikten izlenebilir.



1.5. Şirket Merkezi

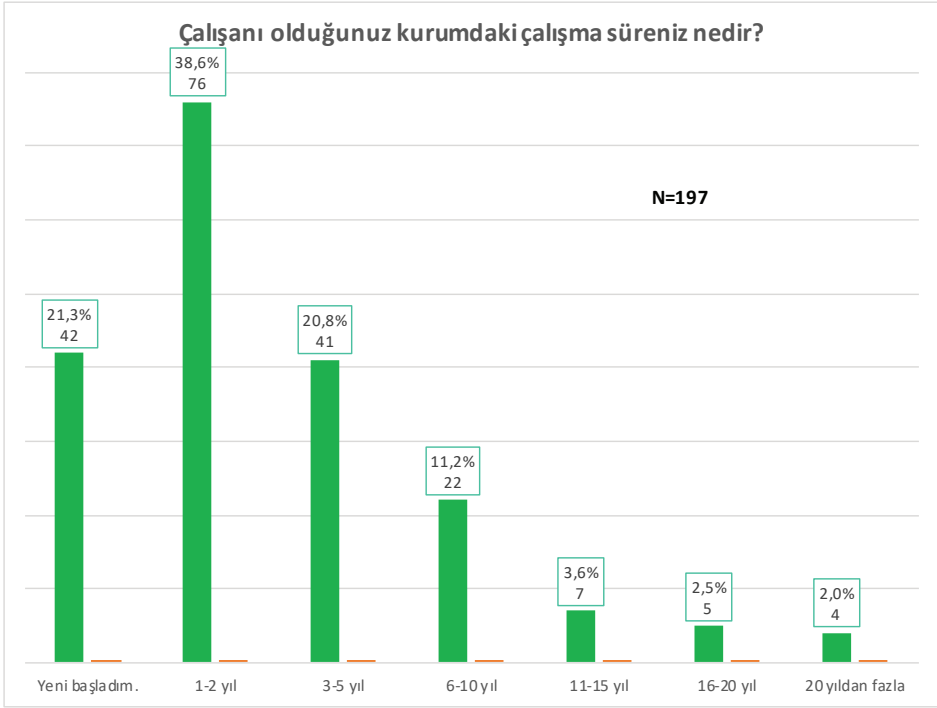
Katılımcılara çalıştıkları şirketin merkezinin yeri sorulmuştur. Amaç, yurt dışında cinsel yönelim, cinsiyet kimliği ve cinsiyet özellikleri ile ilgili koruyucu ve destekleyici insan hakları politikaları olan şirketlerin Türkiye'deki çalışanlarına sağladığı koşulları ölçebilmektir. Türkiye merkezli şirketlerde çalıştığını söyleyen 163 katılımcıdan ise sadece 23'ü çalıştığı işyerinde LGBTİ+'lara karşı ayrımcılığı önlemeye yönelik kurallar veya kurulların olduğunu beyan etmiştir.



Diğer: ABD (7), Almanya (3), Avrupa (1), Belçika (1), Belirtmek istemiyorum (1), Danimarka (1), Fransa (1), Global (1), Hollanda (2), İngiltere (4), İspanya (2), İsveç (2), İsviçre (3), Japonya (1), Kanada (2), KKTC (1), Körfez ülkesi (1)

1.6. Mevcut İşyerinde Çalışma Süreleri

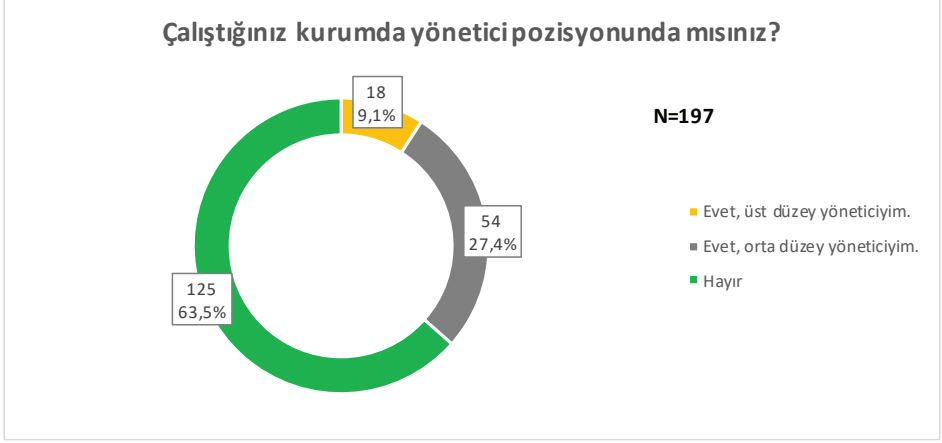
Örneklemin büyük bir bölümünü (%80,7) 5 yıl ve daha az süredir mevcut işyerinde çalışan katılımcılar oluşturmaktadır. Çok az sayıda katılımcı (9 kişi) mevcut işyerinde 15 yıldan fazla süredir çalışmakta olduğunu ifade etmiştir. Mevcut işyerinde 10 yıldan fazla süredir çalıştığını belirten katılımcılardan (16 kişi) sadece 4 kişi yani bu çalışan grubunun %25’i işyerinde açık olduğunu beyan etmiştir. Bu veriler, işyerinde açık olmama halinin sadece işe alım sürecine ve çalışma hayatının ilk dönemlerine özgü bir durum olmadığını, uzun süreli çalışma hayatında da devam ettiğini göstermektedir.



1.7. Mevcut İşyerinde Çalışılan Pozisyon

Mevcut işyerinde çalışılan pozisyon açısından katılımcıların %64’ünün yönetici olmadığı görülmektedir. Bununla birlikte aşağıda bulunan “çalıştığınız kurumdaki göreviniz nedir?” sorusuna ilişkin ayrıntılı tabloda görülebileceği gibi, farklı görevlerde birçok LGBTİ+ çalışan bulunmaktadır. Pek çok katılımcının “terfi edememe” veya “terfi için rekabetten çekinme” şeklindeki beyanları, diğer dezavantajlı gruplara - örneğin heteroseksüel natrans kadınlar - benzer biçimde LGBTİ+ çalışanların da terfi etme konusunda zorluklarla karşılaştığını ve eşitlik ilkesinden yararlanma olanaklarının sınırlı olduğunu düşündürmektedir. Tüm bunların yanında örnekle-

mimizdeki yüksek oranda LGBTİ+ çalışanın işyerinde kapalı ya da kısmen açık olduklarına ilişkin beyanlarını da akıldan çıkarmamak gerekmektedir. Ayrıntılı veriler izleyen grafikte sunulmuştur.



Üst düzey yönetici olarak çalıştığını ifade eden 18 katılımcıdan 7'si çalıştığı kurumda cinsel yönelim/ cinsiyet kimliği/ cinsiyet özelliklerine dair açık olduğunu beyan etmiştir.

2023 yılında da açık uçlu olarak sorduğumuz “Çalıştığınız kurumdaki göreviniz nedir?” sorusuna cevap verilirken birçok alandan farklı görev tanımları beyan edilmiştir.

Akademisyen	Asistan (2)	Bölüm müdürü
Aksiyon elemanı	Avukat (6)	Bulaşıkçı
Ara yönetici	Bakım personeli	content moderator
Araştırma Görevlisi (2)	Barista (2)	Danışman (3)
Araştırmacı	Başkan	Data analisti
Araştırmacı ve analist	Bir psikolojik danışma merkezinin koordinatörüyüm ve orada klinik psikolog olarak çalışıyorum	DEPO GÖREVLİSİ
Artist		digital lead
artwork production specialist - marketing departmanı içinde	Biyomedikal mühendisliğim	Director
		Direktör

Eczacı	Hizmetli	Koordinatör (4)
Editör, yazar, sanatçı sorumlusu	İçerik üretici ve editör.	Kurum Çalışanı Değilim Bireysel Çalışıyorum
Eğitimci	İdari işler	Kütüphaneci
Eğitmen (2)	İdari personel	Mağaza personeli
Eğitmen/Project Developer	İletişim Sorumlusu	makinaci
Ekip lideri	import export	manager
Ekip üyesi	İnşaat bekçisiyim.	Metin yazarlığı (2)
Equity, Diversity and Inclusion Lead	İnsan Hakları İzleme Uzmanı ve Genel Koordinatör Asistanı	Mikrobiyolog
ERP Developer	İşlem kontrolü	Mimar
Etkinlik yöneticiliği	İŞLETME	Müdür yard
Event Designer	isveren	Muhabir, Seo İçerik Yazarı
Finans, ticaret	İşyeri benim aynı zamanda tasarımcısıyım markanın.	muhasebe
Finansçı	Kalite kontrol analisti	Muhasebe ve finans
Fotoğraf video editörü - art director	Kalite Mühendisi	Mühendis (2)
Fotoğrafçı	Kamera çekimlerinin kurgusunu yapmak	Müşteri hizmetleri (2)
Game Devoloper	Kasa sorumlusu	Müşteri temsilcisi (2)
Garson (2)	Kasiyer	Müşteri temsilcisi/Gişe yetkilisi
Garsonluk ve konsluk	kaynak geliştirme ve iletişim sorumlusu	Müşteri Yöneticisi
Genel Koordinatörlük	Kitap satış görevlisi	Öğretim görevlisi
grafik tasarım stajyeri	Kıdemli Stratejist	Öğretim Üyesi
Guest experience	Kıdemli Uzman	Öğretmen (5)
Halkla ilişkiler	Klinik Psikolog	Online Satış ve Operasyonlar
Hemşire		operasyon yöneticisi

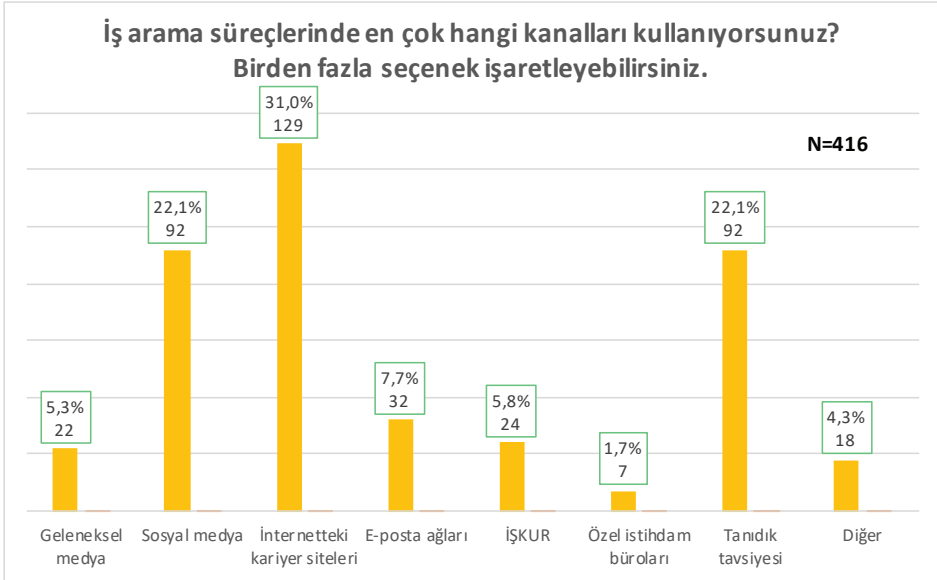
Operations Specialist	Satınalma Uzmanı	Team Leader Analist
Orta düzey yönetici (3)	Satış danışmanı (2)	Teknik servis çalışanı hem elk. hem su ile ilgilieniyordum
oyuncu	Satış danışmanı, marka temsilcisi	Tercüman (3)
Özel eğitim öğretmeni	Satış müdürü	Topluluk Uzmanı
Özel Güvenlik	Satış ve Pazarlama Direktörü	Üretim Uzmanı
Özel Ürünler Danışmanı	savci	ürün müdürü
paketleme	Şef garson, şef	Ürün Yöneticisi
Part-time çalışan / Belirli operasyonlarda takım başı	Serbest avukat	Ustalık. Şef
Pazarlama departmanı	Servis çalışanı (2)	Uzman (3)
Pazarlama iş geliştirme şefiyim	Sipariş hazırlamak,depo içi düzeni sağlamak vs	vergi danışmanı
Pazarlama Müdürü	Sosyal Çalışmacı	Video editör
Personel eğitmeni	Sosyal medya uzmanıyım	Yazılım geliştirme
Program Asistanı	Söylemek istemiyorum.	Yok
program koordinatörü	Stajyer	Yolcu havalimanı hizmetleri memuru/ yer hostu/hostesi
Program sorumlusu	Stajyer Avukat (2)	Yönetici (5)
Program yapımcısı	stratejik bütçe planlaması	Yönetici, Eğitmen, gazeteci
proje	Supervisor/Yönetici	Yönetim idare
Proje müdürü	Tahsilat uzmanı	Yönetmen
Proje Sorumlusu	Tasarım (2)	
Radyoloji teknikeri	Tasarım direktörü	
Resepsyonist	Tasarımcı (2)	
Sahne alıyorum	Tatlıcı ve aşçı	
satın alma satış pazarlama		

2. İşe Alım Süreci ile İlgili Bulgular

2.1. İş Arama ve İşe Başvurma Kanalları

İzleyen tablodan görüleceği üzere, araştırmamıza katılan LGBTİ+ çalışanlar, çalıştıkları işleri büyük çoğunlukla internetteki kariyer siteleri, tanıdık tavsiyesi ve sosyal medya kanalları aracılığı ile bulmuşlardır. Katılımcıların genelde birden fazla seçeneği işaretlemiş olması, iş arama ve işe başvurma sürecinde çeşitli kanalları birlikte kullandıklarını göstermektedir.

Bu çeşitlilik içerisinde İŞKUR ve özel istihdam büroları aracılığıyla iş arama oranının bu sene de oldukça düşük olması, LGBTİ+ çalışanların bu kanallara güvenmediklerine ve “fişlenme” riskine yönelik şüphelerine işaret etmektedir. İş arama kanalı olarak İŞKUR’un ve özel istihdam bürolarının tercih edilme oranının geçtiğimiz senelerde yapılan araştırmalarımızın sonuçlarıyla benzerliği dikkat çekicidir ve bunun LGBTİ+ çalışanlar arasında genel bir eğilim olduğuna dair düşüncemiz pekişmektedir. Bu sene yine ikinci en yüksek oranda işaretlenen seçenek olan **tanıdık tavsiyesi** ile iş arama ve işe başvurma oranının yüksekliği, LGBTİ+ çalışanların diğer LGBTİ+’lardan aldıkları duyum veya destek doğrultusunda LGBTİ+ haklarına ilişkin görece daha

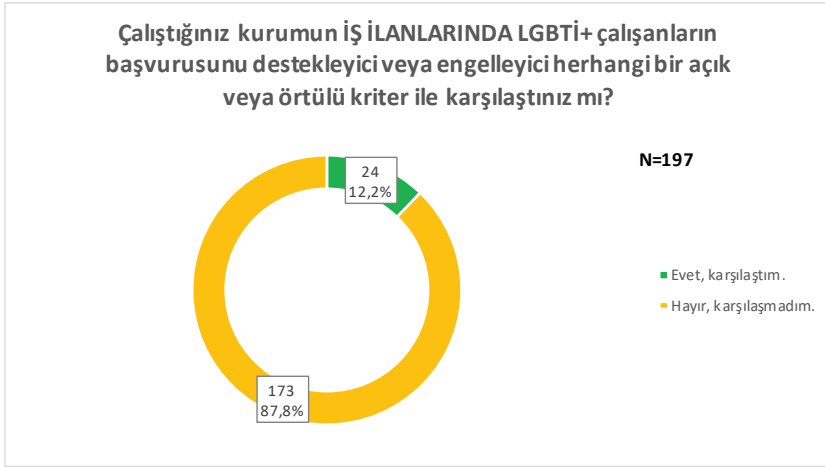


Diğer: sivil toplum iş arama siteleri, LinkedIn (6), doktorami aldığım da tez danışmanım ile araştırma alanımızdaki konferans bildirimlerinden---okulda da özel hayatımı paylaşmıyorum, International House, ilan.gov.tr, Aramıyorum iş benim zaten!, Sosyal medya, ,, Korkuyorum, THEY CALL ME, İş aramama gerek yok. Hal hazırda hem şirketyöneticisi hemde sözleşmeli devlet kurumunda çalışıyorum, Çalıştığım kuruma daha önce ben iş teklifinde bulundum ve çalıştımdan beri iş aramadım, Doğrudan kurumla bağlantı kurarak

olumlu koşullar sunan işyerleri arayışında olduklarına işaret etmektedir. LGBTİ+ çalışanlar, iş başvurusu yapmadan önce, işyerinin bu çerçevedeki koşullarına ilişkin bilgi alma ihtiyacı duymaktadırlar. Bu bulgu ayrıca, LGBTİ+ çalışanların işyerlerinde diğer çalışanlara oranla sosyal destek bulabilecekleri bir ortama daha fazla ihtiyaç duyduklarına da işaret ediyor olabilir.

2.2. İş İlanlarında Destekleyici veya Engelleyici Kriterler

“Çalıştığınız kurumun iş ilanlarında LGBTİ+ çalışanların başvurusunu destekleyici veya engelleyici herhangi bir açık veya örtülü kriter ile karşılaştınız mı?” şeklindeki soruya 173 katılımcı “Hayır”, 24 katılımcı “Evet” yanıtını vermiştir.



İş ilanlarında açık veya örtülü destekleyici kriterle karşılaştığını ifade eden katılımcıların paylaşımlarından bazıları aşağıda verilmiştir.

“Dil, din, ırk, cinsel yönelim veya cinsiyet kimliği gibi çeşitliliklerin ayrımcılık gerekçesi olmadığı iş ilanında belirtiliyordu.” (Araştırma alanında müşteri temsilcisi olarak çalışan lezbiyen cis kadın)

“Özellikle transların başvuruları için teşvik edici kriterler oluyor.” (Sivil toplum alanında koordinatör olarak çalışan heteroseksüel trans kadın)

“Ayrımcılık yasağı ile ilgili madde var ama açık bir teşvik yok. cinsel yönelim ve cinsel kimlikten bahsediyor olması lazım ama klasik din dil ırk vb vb sayarken yani özel bir madde yok bazı kurumlarda olduğu gibi kadın ve lgbti+ öncelik vb gibi değil.” (Bilişim/Finans/Hukuk alanında Team Leader Analist olarak çalışan panseksüel non-binary/ikili olmayan)

“Ayrımcılık ve ön yargıyı kabul etmeyen ve cinsel yönelim halinden tüm bireyleri kucaklayan cümleleri bulunmaktadır.” (İnşaat/mimarlık sektöründe uzman olarak çalışan gey cis erkek)

İş ilanlarında engelleyici kriterler bulunduğu dair yanıtlar ise, ayrımcı nitelikteki toplumsal normların özel sektördeki istihdam politikalarını belirlediğine işaret etmektedir. Oysa çalışma hayatında dezavantajlı konumdaki toplumsal kesimler arasında yer alan LGBTİ+’ları çalışma hayatına eşit erişim konusunda güçlendirmek için açıkça teşvik edici iş ilanları vermek ve işe alım süreçlerini bu bakış açısından şekillendirmek, kamunun olduğu gibi özel sektörün de sorumluluğudur. Bu sorumluluk sadece, işe alım süreçlerini eşit davranma ilkesine uygun yürütmek açısından değil, aynı zamanda dolaylı ayrımcılığı engellemek için olumlu önlemler almak açısından da kendini göstermektedir. Katılımcıların anlatımları, işe başvurma sürecinde yapılan ön hazırlıkların - özgeçmiş ve kendini tanııtma süreci - doğrudan iş ilanlarından etkilendiğini ve çalışma motivasyonunu belirleyebildiğini ortaya koymaktadır.

“Diğer lgbti karşıtı ifadelendirmeler bulunmasada toplumun genel, temel ahlak ve aile yapısını zedeleyici davranışların sergilenmesi durumunda iş aklının fes edilebileceği belirtiliyor küçük yazıların bir yerinde.” (Havacılık/ulaştırma sektöründe Yolcu havalimanı hizmetleri memuru/ yer hostu/hostesi olarak çalışan biseksüel erkek)

“Sadece kadın veya erkek seçenekleri var. Ya da bazı pozisyonlar sadece kadınlara veya erkeklere açılıyor. Ayrım var ve kadın-erkek dışında kapsayıcı değil.” (Reklam sektöründe Fotoğraf video editörü - art director olarak çalışan queer non-binary/ikili olmayan)

“Bu genel olarak aslında ‘presentable’ ya da dış görünümüne özen gösteren başlığı altına sıkıştırılıyor. Yani siz istediğiniz gibi rengarenk giyinemiyorsunuz bir erkek olarak, hatta bazen kadın olarak. Çünkü baskın eril kültürün dünyası gri, sıkıcı, baygın ve karanlık. Sizi de orada görmek istiyorlar. Koyu renkli takım elbiseler ya da muhakkak pantolon ve gömlek giymenizi istemeleri de bu sebeple diye düşünüyorum.” (Bilişim sektöründe pazarlama müdürü olarak çalışan gey cis erkek)

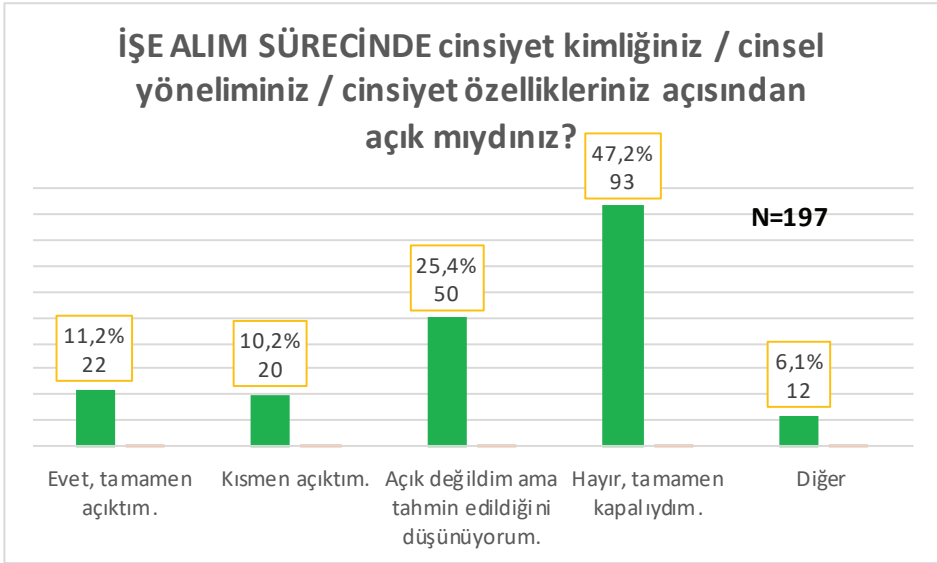
“Eşcinsel olduğum için işten çıkarıldım ve birkaç başvurum reddedildi.” (Reklam sektöründe sosyal medya uzmanı olarak çalışan gey non-binary/ikili olmayan)

Katılımcıların bazıları hâkim toplumsal cinsiyet normları ve rollerinden kaynaklanan cinsiyetçi beklentilerin iş ilanlarına yansımalarının LGBTİ+ çalışanları olumsuz etkilediğini gösteren aktarımlarda bulunmuşlardır. Bu aktarımlar, işverenler tarafından iş ilanlarında bu norm ve rolleri yeniden üretmeyen veya doğrudan cinsiyetle ilgili göndermelerde bulunmayan bir dil kullanılmasının, LGBTİ+ çalışanları işe başvuruda cesaretlendirici olabileceğini düşündürmektedir. Örneğin, iş ilanlarında sadece işin niteliğinin belirtilmesi, bunun yanında herhangi bir cinsiyet göndermesi bulunmaması ama cinsiyet, cinsel yönelim, cinsiyet kimliği ve cinsiyet özellikleri (interseks durumu) temelinde ayrımcılık yapılmayacağını özellikle belirtilmesi yararlı olabilir. Elbette pozitif ayrımcılık temelli uygulamalar bu yorumun dışındadır.

2.3. İşe Alım Sürecinde Açık Olma Durumu

“İşe alım sürecinde cinsiyet kimliğiniz/ cinsel yöneliminiz/ cinsiyet özellikleriniz açısından açık mıydınız?” sorusuna, önceki soruya verilen yanıtlarla benzer biçimde, katılımcıların büyük çoğunluğu “hayır” cevabını vermiştir.

İzleyen grafikte görüleceği üzere katılımcılardan sadece 22 kişi (%11,2) işe alım sürecinde tamamen açık olduğunu beyan etmiş, 50 katılımcı (%25,4) “açık değildim ama tahmin edildiğini düşünüyorum” seçeneğini işaretlemiş, 20 kişi ise (%10,2) “kısmen açıklıktım” yanıtını vermiştir.



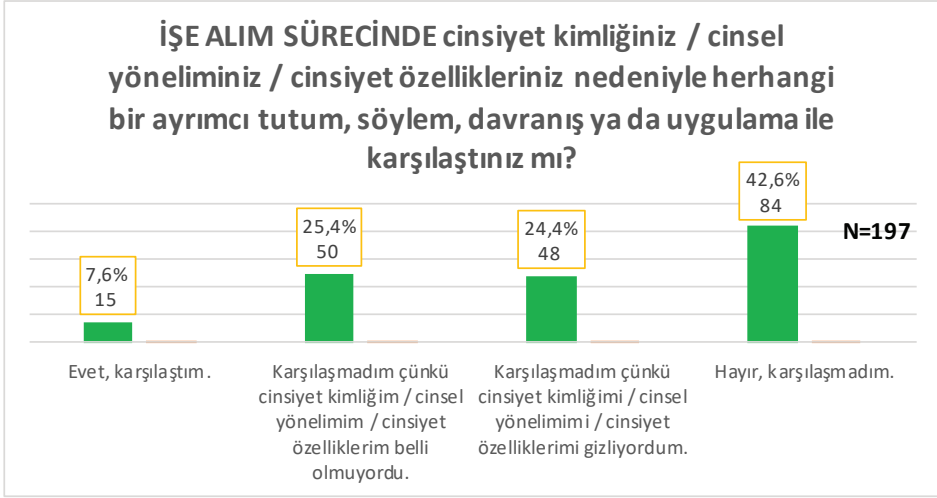
Bununla birlikte bazı paylaşımlardan katılımcıların bir bölümünün cinsel yönelimlerini, cinsiyet kimliklerini ve cinsiyet özelliklerini “mahrem” veya “özel hayata dair” nitelikler olarak kabul ettikleri, cinsel yönelimlerini, cinsiyet kimliklerini ve cinsiyet özelliklerini istihdam alanı ve ekonomik-sosyal haklar ile ilişkili görmedikleri anlaşılmaktadır.

“Özel hayatım hakkında konuşmuyorum.” (Enerji sektöründe proje sorumlusu olarak çalışan biseksüel cis kadın)

“Bana özel bir durum olduğu için açıklamak istemiyorum” (Bankacılık/finans sektöründe finansçı olarak çalışan heteroseksüel trans kadın)

2.4. İşe Alım Sürecinde Maruz Kalınan Ayrımcılık Deneyimleri

“İşe alım sürecinde cinsiyet kimliğiniz/ cinsel yöneliminiz/ cinsiyet özellikleriniz nedeniyle herhangi bir ayrımcı tutum, söylem, davranış ya da uygulama ile karşılaştınız mı?” sorusuna 84 katılımcı (%42,6) “hayır” yanıtını vermiştir. Bununla birlikte izleyen grafikte görüleceği üzere 48 katılımcı (%24,4) bu durumu cinsiyet kimliğini/ cinsel yönelimini/ cinsiyet özelliklerini gizlemesine bağlamıştır. %25,4 oranındaki katılımcı da ayrımcılığa maruz kalmadığını “çünkü cinsiyet kimliğinin/ cinsel yöneliminin/ cinsiyet özelliklerinin belli olmadığını” ifade etmiştir.



Diğer bir ifadeyle bu soruya verilen yanıtlar, pek çok katılımcının işe alım aşamalarında cinsiyet kimliğini/ cinsel yönelimini/ cinsiyet özelliklerini gizlediği veya bunların belli olmadığı verisiyle birlikte değerlendirilmelidir. Ayrımcılığa uğrama ve başvurunun kabul edilmemesi korkusuyla kişilerin cinsiyet kimlikleri/ cinsel yönelimleri/ cinsiyet özellikleri konusunda açık olmadıkları katılımcı ifadelerinden de anlaşılmaktadır.

İşe alım sürecinde herhangi bir ayrımcı tutum, söylem, davranış ya da uygulama ile karşılaşmamış olduğunu ifade eden katılımcı oranının görece yüksekliğinin bir diğer nedeninin de heteroseksüelliğin ve natranslığın toplumdaki genel kabulü, yani herkesin heteroseksüel ve natrans varsayılması olduğu düşünülebilir. Oysa olası ayrımcılık biçimlerinden kişileri koruma ve onları haklar açısından destekleme amacı ile başvurucular için – eğer isterlerse – cinsiyet kimliklerini/ cinsel yönelimlerini/ cinsiyet özelliklerini özgürce ifade edebilecekleri bir başvuru ortamı yaratılabilir, bunu sağlayacak usuller oluşturulabilir.

Araştırmaya katılanlardan 15 kişi ise işe alım süreçlerinde ayrımcılık ile karşılaştığını beyan etmiştir.

“Çürük raporu aldığım için askerlikten muafım, görüşmede ısrarla neden muaf olduğum soruldu ve sonunda istemeyerek de olsa gey olduğumu söylemek zorunda kaldım” (Makine üretimi sektöründe müşteri temsilcisi olarak çalışan aseksüel erkek)

“Patronun yakın arkadaşı tarafından sürekli gizli bir takip ve taklit ediliyordum.” (Gıda sektöründe şef garson/şef olarak çalışan gey non-binary/ikili olmayan)

“Bilenler veya tahmin edenler, açıklamak zorunda bırakacak duruma soktular. Eşcinselliği savunup işi geri çevirdiğim oldu.” (TV sektöründe program yapımcısı olarak çalışan gey cis erkek)

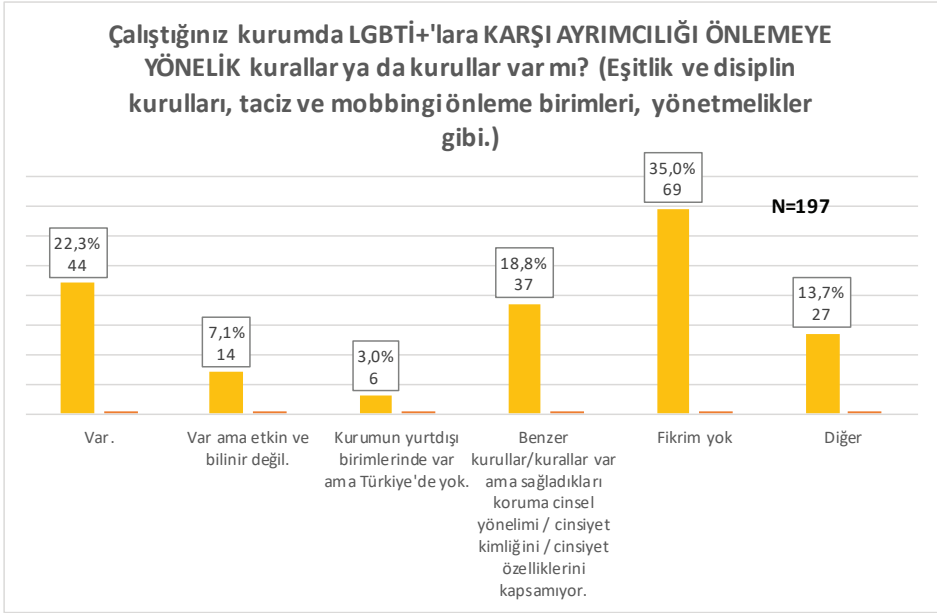
“Dayatılan özel sektör kadın profiline uymadığım için daha sık giyinmek zorunda olduğum hatırlatıldı (!). Maskülen kıyafetler tercih ettiğim için bu yönde bir uyarı yapıldığını düşünüyorum” (Sağlık sektöründe eczacı olarak çalışan lezbiyen kadın)

“Sözlü olarak birçok kez alaya alma ve imalı birçok sözlü şiddet ile karşı karşıya kaldım.” (Sağlık sektöründe tercüman olarak çalışan gey erkek)

3. Ayrımcılığa Karşı Kurumsal Koruma

Araştırmamıza katılan LGBTİ+ çalışanlara, “Çalıştığınız kurumda LGBTİ+’lara karşı ayrımcılığı önlemeye yönelik kurallar ya da kurullar var mı?” sorusu yöneltilmiştir. Soruya yalnızca 44 katılımcı (%22,3) olumlu yanıt vermiştir. Bu 44 katılımcıdan 15’i çalıştıkları işyerlerinde açık olduklarını beyan etmişlerdir. Katılımcılardan 14 kişi “var ama etkin ve bilinir değil” seçeneğini işaretlemiştir. 6 katılımcı ise (%3) kurumlarının yurtdışı birimlerinde ayrımcılığı önlemeye yönelik kurallar ya da kurullar olduğunu ama bu politikaların Türkiye’de uygulanmadığını beyan etmiştir.

Katılımcıların yaklaşık yarısı ise sorumuza “fikrim yok” (%35) ve “diğer” (%13,7) seçeneklerini işaretleyerek cevap vermiştir. “Fikrim yok” yanıtı veren katılımcıların oranının hiç de düşük olmaması dikkat çekicidir ve bir tür “beklentisizliğe” işaret ettiği düşünülmektedir. “Diğer” seçeneğini işaretleyen 27 katılımcının 21’i (%77,8), çalıştığı kurumda LGBTİ+’lara karşı ayrımcılığı önlemeye yönelik herhangi bir kurul ya da kural olmadığını beyan etmiştir.



Katılımcıların aktarımlarından bazıları aşağıda verilmiştir.

“Küçük bir ekip olduğumuz için özellikle kural/yönetmelik yok - ama ekip içinde din, ırk, cinsiyet ve cinsel yönelime dair kapsayıcılık öncelikli bir mesele. Ekip 50+ üzerine geçseydi olurdu.” (Danışmanlık alanında kıdemli stratejist olarak çalışan gey non-binary/ikili olmayan)

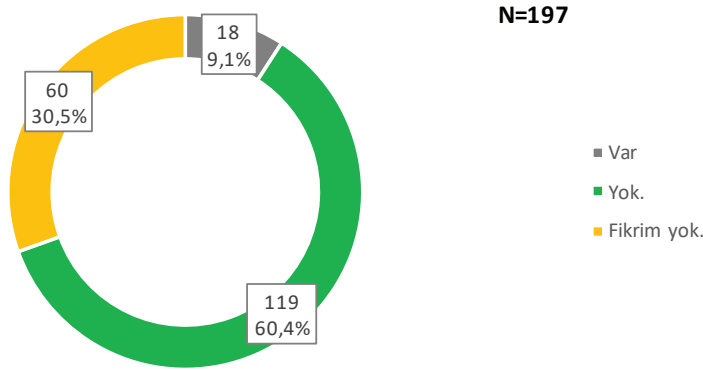
“Sözde var olduğunu düşünüyorum, çoğu büyük firma gibi.” (Danışmanlık alanında araştırmacı ve analist olarak çalışan biseksüel non-binary/ikili olmayan)

“Var ama tamamen göstermelik sadece PR/HR için.” (Bilişim/Finans/Hukuk sektöründe Team Leader Analist olarak çalışan panseksüel non-binary/ikili olmayan)

“Ayrımcılık başlığı altında cinsel yönelimden bahsediliyor. Fakat konjektürel olarak şirket bir lgbti+’ları yeterince desteklemiyor. Kurumun yurtdışı birimleri daha kapsayıcı tavır alıyor.” (Müşteri hizmetleri alanında müşteri temsilcisi olarak çalışan gey cis erkek)

2023 yılında katılımcılarımıza “Çalıştığınız kurumda LGBTİ+ çalışanlara yönelik ayrımcılığa yol açan kurallar, teamüller, uygulamalar var mı?” sorusu sorulmuştur. Katılımcılarımızdan %60,4’ü (119 kişi) “yok” seçeneğini işaretlemiştir. %9,1 (18 kişi) “var” derken, %30,5’i (60 kişi) “fikrim yok” şeklinde beyanda bulunmuştur.

Çalıştığınız kurumda LGBTİ+ çalışanlara yönelik AYRIMCILIĞA YOL AÇAN kurallar, teamüller, uygulamalar var mı? (Örneğin terfi, promosyon, görev yeri değişikliği, çalışma koşulları v.b.)



“Benim oje sürmem, tırnak uzatmam, saçlarım salınık dolaşmam yasaktı sadece bana Özel kurallardı bunlar.” (Turizm sektöründe teknik servis çalışanı hem elk. hem su ile ilgilenen panseksüel trans kadın)

“Tabii ki var. Örneğin terfi için evli ve çocuklu olanların öncelikli olması sağlanıp lgbti olduğunu bilen yöneticinin senin böyle bir derdin olmadığını açıkça

söyleyip hakkın olan terfiyi almama izin vermemesi fakat çalışma koşullarını uygularken seni her zaman kadın çalışanlardan ‘erkek’ olduğun için daha fazla iş yüküne layık görmesi gibi.” (Bilişim sektöründe pazarlama müdürü olarak çalışan gey cis erkek)

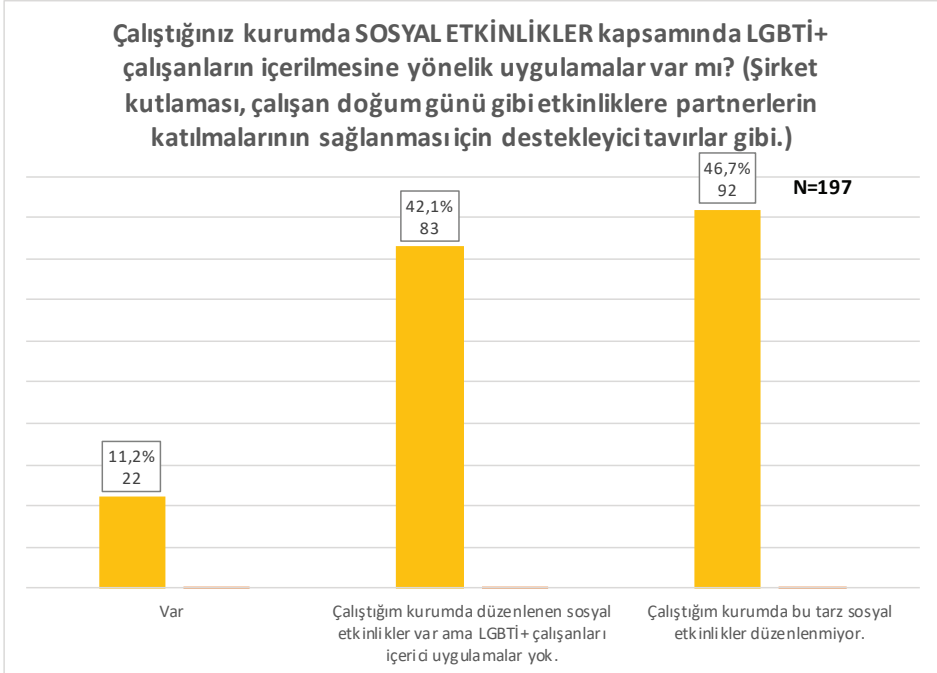
“Bizzat yöneticiler tarafından aşağılayıcı ve alay eden konuşmalar duydum. Alınan her kararda eksi durumunda kalıyorsunuz.” (Turizm sektöründe part-time çalışan / Belirli operasyonlarda takım başı olan gey erkek)

“Terfi etmenize izin vermiyorlar, en düşük maaşı veriyorlar.” (Mağazacılık sektöründe yönetici olarak çalışan gey erkek)

3.1. LGBTİ+ Kapsayıcı Sosyal Etkinlikler

“Çalıştığınız kurumda sosyal etkinlikler kapsamında LGBTİ+ çalışanların içerilmesine yönelik uygulamalar var mı?” sorusuna 92 katılımcı (%46,7) bu tarz sosyal etkinliklerin hiçbir çalışan için mevcut olmadığını ifade ederek cevap vermiş, 83 katılımcı (%42,1) ise bu tarz sosyal etkinliklerin bulunduğunu ancak LGBTİ+ çalışanların ihtiyaçlarına duyarlı olmadığını beyan etmiştir.

Çalıştığı kurumda sosyal etkinlikler kapsamına LGBTİ+ çalışanların da dâhil edildiğini beyan eden katılımcıların sayısı sadece 22’dir (%11,2).

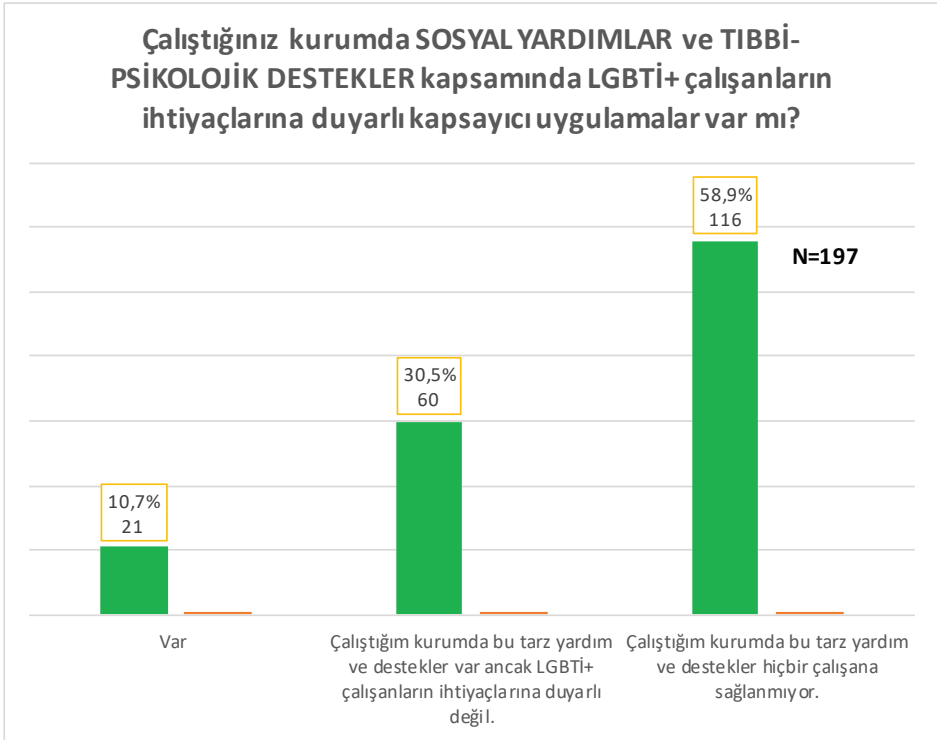


3.2. LGBTİ+ Kapsayıcı Sosyal Yardımlar ve Tıbbi-Psikolojik Destekler

Sağlanan sosyal yardımlar ve sağlık konusundaki genel yaklaşımları öğrenmek amacıyla sorduğumuz soru, “Çalıştığınız kurumda sosyal yardımlar ve tıbbi-psikolojik destekler kapsamında LGBTİ+ çalışanların ihtiyaçlarına duyarlı kapsayıcı uygulamalar var mı?” olmuştur.

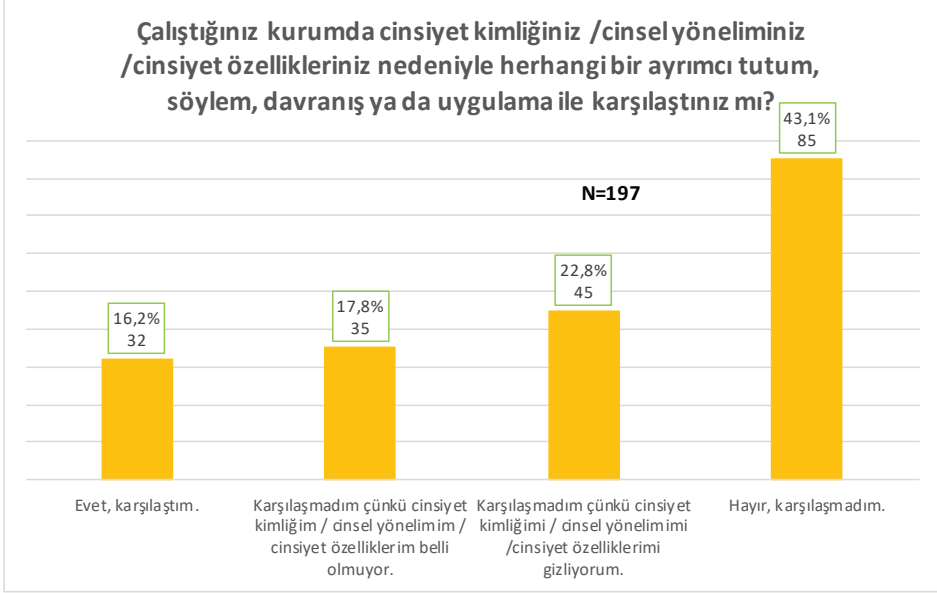
Çalışanlara işyerinde sağlanan tıbbi-psikolojik destekler kapsamında cinsel yönelim, cinsiyet kimliği ve cinsiyet özelliklerine duyarlı özel önlemlerin bulunması, bu konularda eğitilmiş sağlık veya sosyal-psikolojik destek personelinin varlığı ve trans çalışanların cinsiyet uyum süreçlerinden kaynaklı özellikli gereksinimlerine duyarlı uygulamalar önemli bir kurumsal eşitlik politikasıdır.

Bu konudaki verili durumu öğrenmek amacıyla sorduğumuz soruya katılımcıların büyük bölümü (116 kişi) çalıştığı kurumda bu tarz yardım ve desteklerin hiçbir çalışana sağlanmadığını belirterek yanıt vermiştir. 60 katılımcı ise (%30,5) bu tarz yardım ve desteklerin bulunduğunu ancak LGBTİ+ çalışanların ihtiyaçlarına duyarlı olmadığını ifade etmiştir. Çalıştığı kurumdaki sosyal yardım ve tıbbi-psikolojik desteklerin LGBTİ+ çalışanları kapsadığını beyan edenlerin sayısı sadece 21'dir (%10,7).



4. İşyerinde Bizzat Maruz Kalınan Ayrımcılık Deneyimleri

Bir diğer soruda, katılımcılardan bizzat kendilerine yönelik ayrımcı davranış ve yaklaşımlarla ilgili değerlendirmelerde bulunmaları istenmiştir. “Çalıştığınız kurumda cinsiyet kimliğiniz /cinsel yöneliminiz /cinsiyet özellikleriniz nedeniyle herhangi bir ayrımcı tutum, söylem, davranış ya da uygulama ile karşılaştınız mı?” sorusuna verilen yanıtlara dair tablo ile beyanlardan örnekler aşağıda sunulmuştur.



Görüleceği üzere, araştırmamıza katılan toplam 197 kişiden 32'si, yani katılımcıların %16,2'si, cinsiyet kimliği/ cinsel yönelimi/ cinsiyet özellikleri nedeniyle işyerinde ayrımcılığa maruz kaldığını beyan etmiştir. Bunun yanında, 45 kişi (%22,8) ayrımcılığa maruz kalmamak için cinsiyet kimliğini/ cinsel yönelimini/ cinsiyet özelliklerini gizlediğini ifade etmiştir. 35 kişi (%17,8) ise ayrımcılıkla karşılaşmamasının nedenini cinsiyet kimliğinin/ cinsel yöneliminin/ cinsiyet özelliklerinin belli olmamasına bağlamaktadır.

İşyerinde ayrımcılığa maruz kaldığını beyan eden katılımcıların yanıtlarından alıntılar aşağıda sunulmuştur ve çoğu yaygın olarak karşılaşılan yapısal sorunlara işaret etmektedir.

“Daha önceki iş yerimde bu sebeple işime son verildi ve birkaç iş anlaşmanın da iptaline sebep oldular, bu yüzden gizlenmek zorunda kaldım.” (Eğitim sektöründe eğitmen olarak çalışan lezbiyen erkek)

“Kadınlar lavabosunu kullanamıyorum, istediğim isimle hitap edilmiyor ve zamiri de istediğim şekilde değil doğumda atanmış cinsiyetime göre kullanıyorlar.” (Sağlık sektöründe radyoloji teknikeri olarak çalışan lezbiyen trans kadın)

“Konuşma aralarında alay edici ve aşağılayıcı söylemlere maruz kalıyorum.” (Sağlık sektöründe hemşire olarak çalışan lezbiyen kadın)

İş arkadaşım erkek flörtümü öğrendiğinde, dolayısı ile gey olduğumu anladığında bana karşı olan davranışları değiştirdi, aramıza mesafe koydu (erkek).” (Tekstil sektöründe stratejik bütçe planlaması alanında çalışan gey erkek)

“Bir yöneticim sınır aşan soruları “dostça” yaklaştığını düşünerek sordu. Yeni işe giren ve akabinde çıkan biri, aileleri lgbti+ özendirmesinden korumak gerektiğini, çocukken bunların anlaşılamayacağını söyledi; benim dışımda tepki veren olmadı.” (Sivil toplum alanında koordinatör olarak çalışan biseksüel non-binary/ikili olmayan)

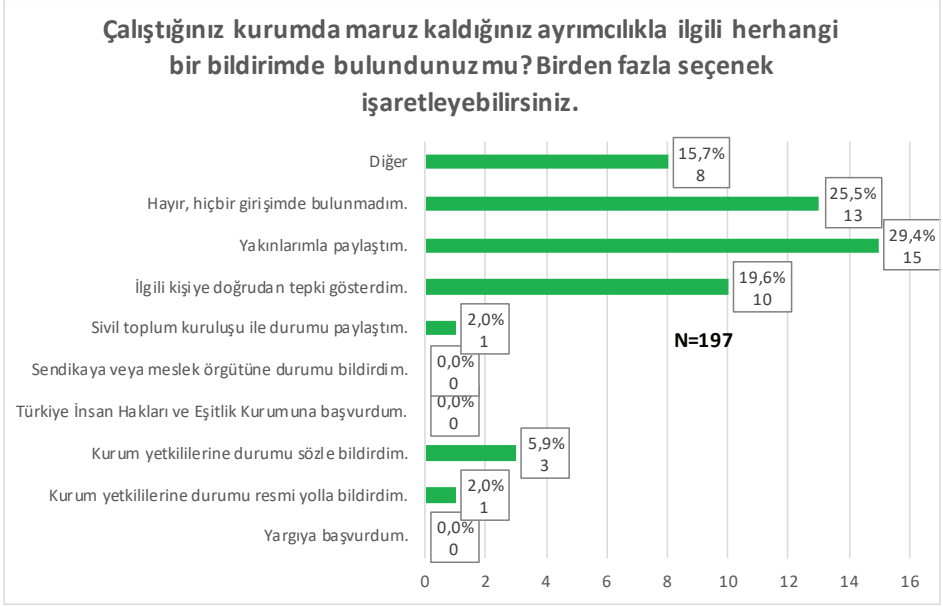
“Daha önce de belirttiğim üzere, pozisyon değişikliği konusunda aylarca bekletildim. Yeni başlayanların dahi getirildiği bir pozisyona, altı ay bitirdikten sonra getirildim.” (Turizm sektöründe part-time çalışan / Belirli operasyonlarda takım başı olan gey erkek)

4.1. Maruz Kalınan Ayrımcılığı Bildirme

Ayrımcılığa maruz kaldığını beyan eden katılımcılara (32 kişi), “Maruz kaldığınız ayrımcılığa ilişkin herhangi bir bildirimde bulundunuz mu?” şeklinde bir soru yöneltilmiş ve birden fazla seçeneğin işaretlenebileceği belirtilmiştir. Bu soruya 13 katılımcı, maruz kaldığı ayrımcılığa ilişkin herhangi bir bildirimde bulunmadığını ifade ederek yanıt vermiştir. Soruya en yüksek oranda “yakınlarımla paylaştım” seçeneği işaretlenerek yanıt verilmiştir. Diğer sık işaretlenen seçenekler ise “ilgili kişiye doğrudan tepki gösterdim” ve “diğer” seçenekleri olmuştur.

Katılımcılardan yargıya başvuran olmamış, 1 kişi ise durumu kurum yetkililerine resmi yolla bildirmiştir. Katılımcılar arasında konuyu sivil toplum kuruluşuna ilettiğini ifade eden 1 kişi bulunmaktadır. Burada dikkat çeken nokta, ayrımcılığa maruz kalan katılımcılardan hiçbirinin durumu Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu ya da “sendika/meslek örgütüne” bildirmeyi tercih etmemiş olmasıdır.

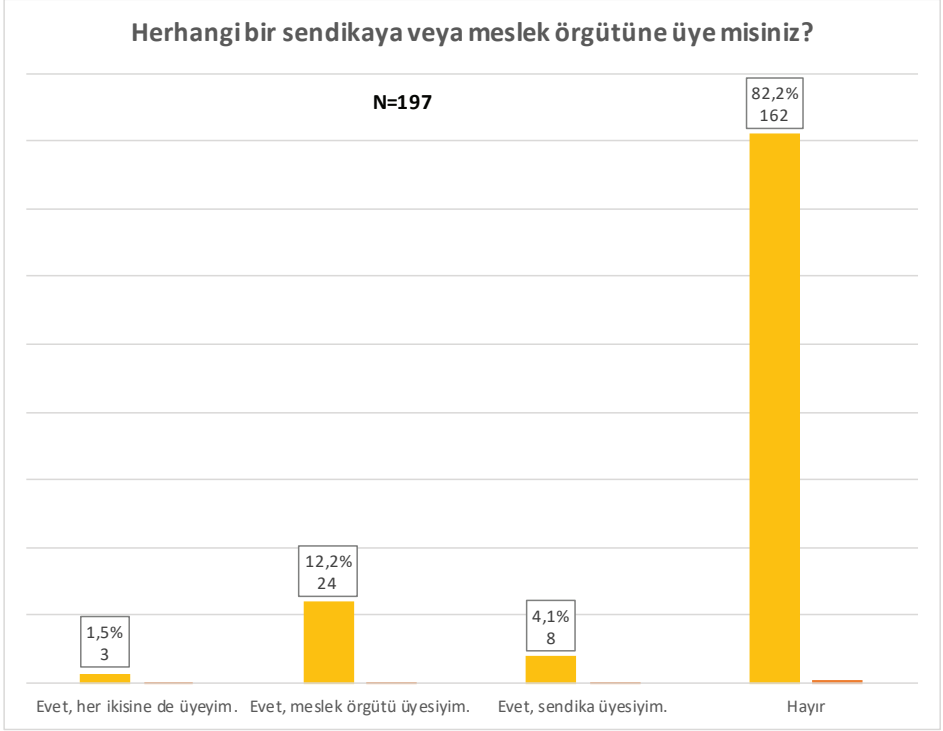
İşyerinde karşılaşılan ayrımcılık konusunda katılımcıların nasıl bir tavır aldıklarına ilişkin ifadeleri genel olarak önceki yıllardaki araştırmalarımızın sonuçlarıyla uyumludur. LGBTİ+ çalışanlar ayrımcılık karşısında işlerini kaybetme korkusu, daha ağır bedeller ödeme olasılığı, cinsel kimliklerinin kendi kontrolleri dışında açığa çıkmasından çekinme, iş dışındaki hayatlarında karşılaşılabilecekleri zorluklar ve benzeri nedenlerle haklarını arayamamaktadırlar. Önemli bir başka bulgu da LGBTİ+ çalı-



Diğer: 1-Cinsel yönelimim ile ilgili bir ayrımcılıkla karşılaşmadım. 2-Çok üst düzey yönetime kadar durumun iletilmesini sağladım. Sonunda yöneticiler benimle konuyu görüşmek zorunda kaldılar ve yönetici oldum. 3-Büromda açık bir şekilde durumu anlattım. Ama bir sonuca varamadık. 4-Ülkeyi terk ettim. 5-Henüz bir ayrımcılığa uğramadım. 6-Şirket anketlerinde çok da göze batmadan tepki göstermeye çalışıyorum. 7-Yöneticim ile görüşüp olayı anlattım. O kişiye sorulduğunda ise yaşanan olayın abarttığımı yönünde geri dönüş yapıldı. 8-Zaten kendimi herhangi hak veya söz sahibi bulmuyorum.

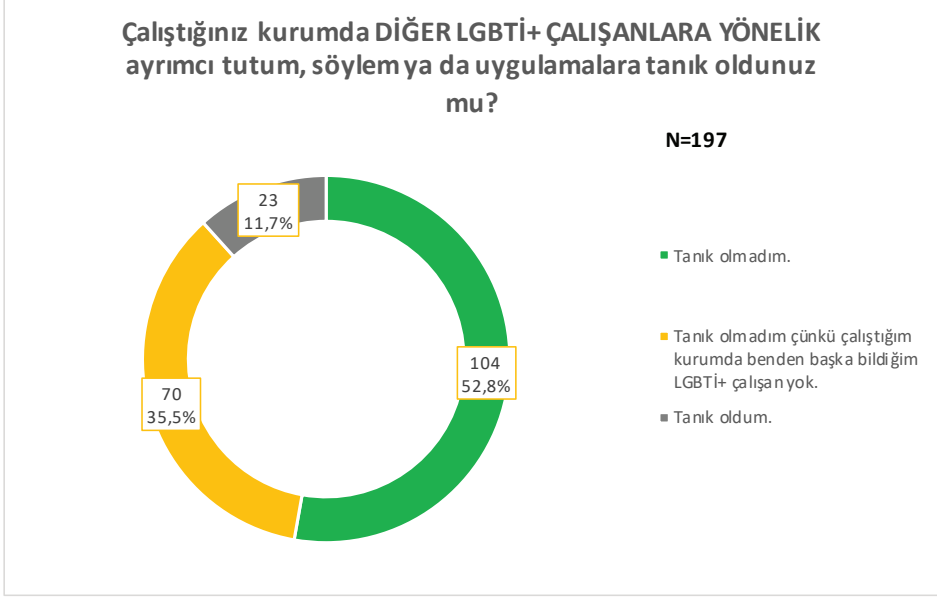
şanların ayrımcılığa karşı haklarının korunacağına dair inançsızlıklarıdır. Bunun nedeni gerek kurumsal politikaların gerekse hukuksal çerçevenin yetersizliği olabilir. LGBTİ+ çalışanlar, ayrımcılıkla mücadele etmelerinin daha ağır ayrımcılık biçimlerine yol açabileceği hatta bu durumun iş hayatı dışına da taşabileceği kaygısı yaşamakta ve sessiz kalmaktadırlar.

Maruz kalınan ayrımcılığı bildirmede kurumsal ve hukuksal yaklaşımın yetersizliği, sendika ve meslek örgütleri açısından da önemli bir bulgu olarak karşımıza çıkmaktadır. "Herhangi bir sendika veya meslek örgütüne üye misiniz?" sorusuna sendika veya meslek örgütlerinden en az birine üye olduğunu beyan ederek cevap veren 35 kişiden 9'u işyerinde cinsiyet kimliği/ cinsel yönelim / cinsiyet özellikleri temelli ayrımcılığa uğradığını ifade etmiştir. Bu 9 kişiden 3'ü, karşılaştıkları ayrımcılıkla ilgili hiçbir girişimde bulunmazken, girişimde bulunanlar da durumu üye oldukları sendikaya veya meslek örgütüne bildirmemiştir.



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

Ayrımcılığa ilişkin katılımcılara yönelttiğimiz bir diğer soru “Çalıştığınız kurumda diğer LGBTİ+ çalışanlara yönelik ayrımcı tutum, söylem ya da uygulamalara tanık oldunuz mu?” olmuştur. Bu soruya katılımcıların yarısından fazlası (%52,8) “tanık olmadım” yanıtını vermiştir.



Katılımcılardan 70 kişi (%35,5) “Tanık olmadım çünkü çalıştığım kurumda benden başka bildiğim LGBTİ+ çalışan yok” seçeneğini işaretlemiştir. Katılımcılardan 23 kişi (%11,7) ise böyle bir duruma tanık olduğunu beyan etmiştir.

Söz konusu tanıklıklardan örnekler aşağıda sunulmuştur.

“Kurumda çalışan birisi hırsızlık iftirası atarak trans kadın bir iş arkadaşımın işten atılmasına neden oldu.” (Mağazacılık sektöründe kitap satış görevlisi olarak çalışan biseksüel non-binary/ikili olmayan)

“Kimliğini açıkça yaşayan arkadaşım baskılara dayanamayıp istifa etti.” (Sağlık sektöründe asistan olarak çalışan gey erkek)

“Gay çalışma arkadaşıma sürekli gereğinden fazla iş yaptırılıyor.” (Gıda sektöründe barista olarak çalışan biseksüel kadın)

“Gay bir çalışma arkadaşımın arkasından başka bir çalışma arkadaşım tarafından çirkin söylemlerde bulunulduğuna şahit oldum.” (Eğitim sektöründe özel eğitim öğretmeni olarak çalışan lezbiyen kadın)

“Alay edilme, aşağılama ve hatta görevden uzaklaştırma.” (Turizm sektöründe part-time çalışan / Belirli operasyonlarda takım başı olan gey erkek)

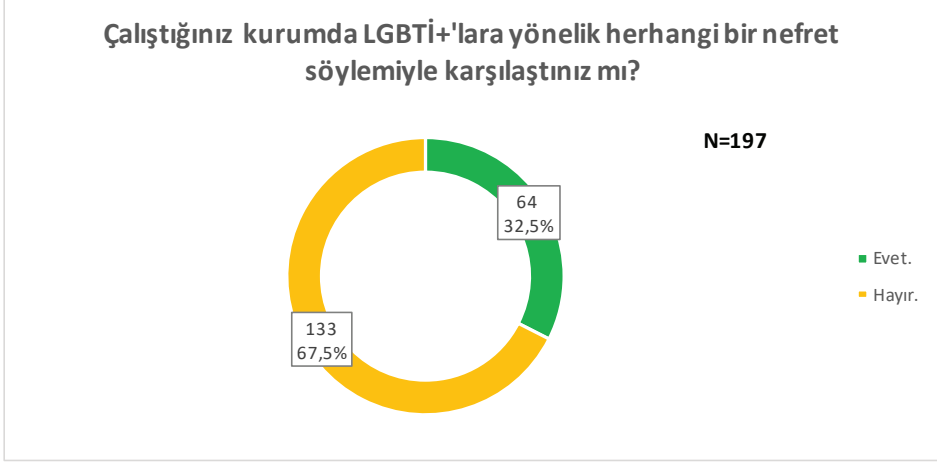
“Saçlarını renkli boyayan bir erkek arkadaşına ayrımcı söylemler yapıldı. Ben müdahale ettim.” (Danışmanlık sektöründe yönetici olarak çalışan biseksüel cis kadın)

“Çalışma arkadaşlarım tarafından aşağılandıklarını bir seks objesi olarak lanse edildiklerine tanık oldum.” (Mağazacılık sektöründe özel ürünler danışmanı olarak çalışan panseksüel interseks)

Katılımcıların paylaşımlarında, geçen seneki araştırmamızda verilen yanıtlara paralel biçimde, diğer çalışan LGBTİ+’lara yönelik ayrımcı uygulamalar olarak mobbing, işten çıkarma, alay konusu etme ve sözlü hakaret vakalarının tekrarlandığını görmekteyiz.

6. İşyerinde LGBTİ+ Çalışanlara Yönelik Nefret Söylemi

Anket kapsamında katılımcılara “Çalıştığınız kurumda LGBTİ+'lara yönelik herhangi bir nefret söylemiyle karşılaştınız mı?” sorusu sorulmuştur. Katılımcılardan 133 kişi (%67,5) herhangi bir nefret söylemiyle karşılaşmadığını bildirirken 64 kişi (%32,5) karşılaştığını beyan etmiştir.



LGBTİ+ çalışanlara yönelik nefret söylemi ile karşılaştığını beyan eden katılımcıların paylaşımlarından bazıları aşağıda aktarılmıştır.

“Hiç LGBT+ tanımamalarından kaynaklı hükümet ve sosyal medya destekli nefret söylemlerine çok fazla inanılıyor.” (Mağazacılık sektöründe mağaza çalışanı gey erkek)

“Nefret söylemlerini, lgbti+ karşıtı yürüyüşleri destekleyen sohbetlere tanık oldum.” (Denizcilik sektöründe yazılım geliştirme alanında çalışan lezbiyen kadın)

“Evet insanlar lgbt+ bireylerin genel olarak toplumda barınmaması hatta çalışmamaları gerektiği gibi birçok söylemle karşılaştım.” (Sağlık sektöründe tercüman olarak çalışan gey erkek)

“Bir kadın iş arkadaşım lezbiyen kadınların daha çok tacizkar davranışlarda bulunduğunu düşünüyor ve onlara karşı erkeklerden daha fazla temkinli davranmak gerektiğini savunuyor. Özellikle erkek çalışanlar arasında homofobi çok yaygın. Kendime veya ofisteki birine karşı olmasa da homofobi ve ırkçı söylemler çok üretiliyor. Ve benden daha kıdemli olan birkaç erkek çalışan, sıklıkla cinsel şiddet içeren söylemlerde de bulunuyor. Bu nedenle ortamın lgbti+ kapsayıcı olabileceğini sanmıyorum, benim gibi kapalı olan başka çalışanların da olabileceğini düşünüyorum.” (Mühendislik sektöründe finans, ticaret alanında çalışan biseksüel non-binary/ikili olmayan)

“TikTok’ta bulunan bazı lgbti bireyler hakkında çok negatif görüşler duyuyorum. Bunlar fenomen kişiler diyebiliriz. İğrenç, pislikler gibi lafları kullanabiliyorlar.” (TV sektöründe program yapımcısı olarak çalışan gey cis erkek)

“Çalışanlar, işverenler bize i.ne derken Ebrar Karakurt’a edilen hakaretlere şok olursunuz.” (Tekstil sektöründe satın alma, satış pazarlama alanında çalışan lezbiyen trans kadın)

“Erkek erkeğe öpüşen fotoğraflara “iğrenç” diyenler ya da “Ben bir türlü anlayamıyorum ve alışamıyorum eşcinsellere” diyenler var... Homofobik bir söylem, kötü şakalar, yaygın... Toplantılarda LGBTİ+ bireyleri savunan diğer arkadaşlarımızla da dalga geçiliyor mesela “ne iş, sen ne ayaksın” diye... Bu konuda makara yapmak çok eğlendiriyor onları...” (Medya sektöründe tasarım alanında çalışan lezbiyen kadın)

“Kurum içi şakayla karışık, nefret söylemi deneyemeyecek fakat kimlik ve yönelimleri varsayan, tüketen veya mercek altına alan ince tutumlar mevcut. Kurum dışı müşteri ilişkisinde bir keresinde müşterinin çekimine gelen trans kadın bir modelin hormon kullandığı yüzünden (varsayım) ter koktuğundan ve bunun kabul edilemez olduğundan bahsedilmişti.” (Tasarım-produksiyon sektöründe metin yazarı olarak çalışan biseksüel non-binary/ikili olmayan)

“Yarı zamanlı çalışan bazı hocalar yanımda “özendirme” ve “çocukları bozma” konuları üzerinden söylemler üretiyorlar zaman zaman, fakat sadece bir noktaya kadar karşı argümanlar sunabiliyorum. Devam edersem benimle ilgili akıllarında bir şeyler canlanacağından biraz korkuyorum.” (Eğitim sektöründe araştırma görevlisi olarak çalışan panseksüel non-binary/ikili olmayan)

Katılımcıların beyanlarından anlaşıldığı üzere, nefret söylemi ve ayrımcılık vakaları birlikte dile getirilmektedir. Ayrıca işyerinde bizzat cinsiyet kimliği/ cinsel yönelim/ cinsiyet özellikleri temelli ayrımcılıkla karşılaşmadığını beyan eden katılımcıların %10,6’sı işyerinde nefret söylemiyle karşılaştığını ifade etmiştir.

7. İşyerinde Ayrımcılık, İş Doyumunu ve Verimlilik İlişkisi

Anket kapsamında yöneltilen bir diğer soru, “Cinsiyet kimliğiniz / cinsel yöneliminiz / cinsiyet özellikleriniz / cinsiyet özellikleriniz nedeniyle karşılaştığınız ya da karşılaşma ihtimaliniz olan ayrımcı tutum, söylem, davranış ya da uygulamalar işyerindeki verimliliğinizi ve iş doyumunuzu etkiliyor mu?” olmuştur.

Katılımcılardan 54 kişi (%27,4) soruya “etkilemiyor”, 72 kişi (%36,5) “etkiliyor” ve 71 kişi (%36) “fikrim yok” seçeneğini işaretleyerek yanıt vermiştir.



İşyerinde ayrımcılık vakalarının iş doyumunu ve verimliliğini etkilediğini ifade eden katılımcılardan bazılarının paylaşımları aşağıda aktarılmıştır.

“Biseksüellik ile ilgili cahilce yorumlar (aldatmaya daha meyilli vs) çalışma verimimi düşürebiliyor” (Sivil toplum sektöründe tercüman olarak çalışan biseksüel cis kadın)

“Anne olmamam, evli olmamam üzerinden her an her işe yanıt verebileceğim düşünülüyor gibi geliyor. İş yaşam dengemi kuramıyorum.” (Sivil toplum sektöründe koordinatör olarak çalışan biseksüel non-binary/ikili olmayan)

“Saklanmak / gizlemek / açık olamamak başlıca verimliliği düşüren bir etken.” (Turizm sektöründe satış ve pazarlama direktörü olarak çalışan lezbiyen kadın)

“Maalesef etkiliyor. Her işe başladığımda sosyal medya hesaplarımı gizliyor, konuşma ve tavrlarıma özellikle dikkat ediyorum. Çünkü daha önce cinsiyet

kimliğim öğrenildiği için iş yerinde kendimi her dakika kötü hissediyordum ve iş bitme saatini beklemek benim için işkence haline geliyordu. Ki en son işten ayrılmak zorunda kalıyordum.” (İnşaat/mimarlık sektöründe inşaat bekçisi olarak çalışan biseksüel non-binary/ikili olmayan)

Trans kadını, transition sürecime yeni başladım. Sonuç olarak henüz fiziksel özelliklerim tam değişmedi. Değişime karşı gizli takılıyorum. Yıllarca istediğim tedaviyi alamadım, ailemden gizledim ancak sonunda kendi evime çıkmam ve kendi ekonomik özgürlüğümü kazanmam sonucunda geç de olsa başlayabildim. Yıllarca yaşadığım sosyal anksiyetem çalıştığım kurumda da devam ediyor. Acaba fiziksel özelliklerimin iyice değişmesi sonucu ne yaşarım korkusunu her gün yaşıyorum. Bu korku bu alanda kariyer yapma isteğimi elimden alıyor. Daha bireysel bir para kazanma yöntemi bulabilirsem geçmek istiyorum.” (Bankacılık/finans sektöründe müşteri temsilcisi/gişe yetkilisi olarak çalışan panseksüel trans kadın)

“Meslektaşlarımdan mümkün olduğu kadar uzak durmaya çalışıyorum. Bana bakışları ve bana davranmaları beni çok rahatsız ediyor, endişelendiriyor ve aşağılanmış hissettiriyor.” (Turizm sektöründe halkla ilişkiler alanında çalışan gey erkek)

“Bu nedenle o saygısız insanlarla çalışmak zorunda kalmak psikolojimi bozuyor.” (Mağazacılık sektöründe yönetici olarak çalışan gey erkek)

“Etkilememesi mümkün değil tabii. Büroda cis-het erkeklere göre daha kolay gözden çıkarılabileceğini görmek ve tartışma konusu olmak insanı güvende hissettirmiyor.” (Hukuk sektöründe serbest avukat olarak çalışan panseksüel cis erkek)

Bulgularımız genel olarak değerlendirildiğinde şu sonuç ortaya çıkmaktadır: İş hayatında cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve cinsiyet özelliklerine yönelik deneyimler sadece kişisel psikolojik durumu etkilememektedir; aynı zamanda iş hayatında beklenen performans ve verimliliği de doğrudan belirlemektedir. Görüldüğü üzere, katılımcılar dışlanma, öfke dâhil olumsuz duygular yaşama ve gelecek duygusunun olumsuz etkilenmesi biçiminde ortaya çıkan sonuçları vurgulamışlardır. Bu durum çalışma ortamındaki genel motivasyonlarını kırmakta ve verimliliklerini, işe odaklanmalarını olumsuz etkilemektedir.

“Yalanlar söylemek zorunda kalıyorum ve motivasyonumu düşürüyor.” (Sağlık sektöründe hemşire olarak çalışan lezbiyen kadın)

“Tabii ki öncelikle motivasyon için ekstra çaba sarf etmek gerekiyor. Hiçbir zaman diğer çalışanların hissettiği gibi o şirketle aidiyet duygusu geliştiremiyorsunuz.” (Bilişim sektöründe pazarlama müdürü olarak çalışan gey cis erkek)

"Çalışmıyorum bu korku yüzünden." (Hukuk sektöründe avukat olarak çalışan gey cis erkek)

"İşimi sevsem de çalışma motivasyonum kayboluyor. Eskisi gibi istekli çalışmıyorum." (Bilişim sektöründe içerik üretici ve editör olarak çalışan panseksüel trans kadın)

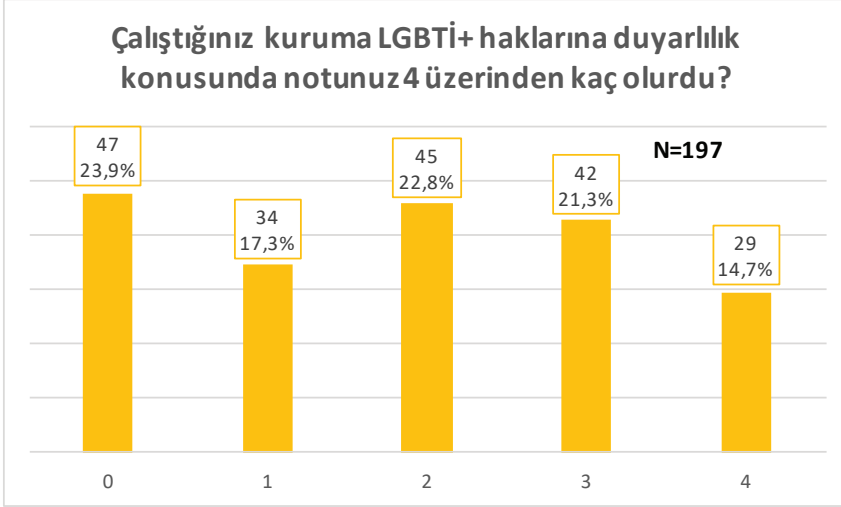
Katılımcılar tarafından belirtildiği gibi işyerinde açık olmama durumu dikkat eksikliği, konsantrasyon yetersizliği ve benzeri olumsuz sonuçlara neden olmaktadır. Çünkü LGBTİ+ çalışanlar gerek işyerinde gerekse işyeri dışında karşılaştıkları pek çok güçlükle başa çıkmak için çeşitli stratejiler geliştirmeye odaklanmak zorunda kalmaktadırlar. Aktarımlardan anlaşılacağı üzere bazen bunun farkında bile olmadan yapıldığı ya da kişide aşırı zorlanmaya yol açtığı görülmektedir. Ayrıca çalışanlar arasındaki ilişkilerin de olumsuz etkilenmesi söz konusudur; bu da LGBTİ+ çalışanların işyerinde gereken asgari sosyal desteği dahi bulamamaları sonucuna yol açabilmektedir. Gerçek anlamda kendilerini ortaya koyamamaları, LGBTİ+ çalışanların işyerlerinde gerçek arkadaşlıklar ve özel hayata da yansıyan, onu besleyen sosyal ilişkiler kurmalarını engellemektedir.

2023 yılı anketinde bu soruya verilen yanıtlar içinde yalnızca bir tanesi olumlu deneyimlere işaret etmektedir. Bu paylaşım da cinsel yönelim, cinsiyet kimliği ve cinsiyet özellikleri nedeniyle herhangi bir baskı ya da ayrımcılık biçimiyle karşılaşmanın işyerine bağlılığı, kendine ve çalışma arkadaşlarına güveni, verimliliği, özel hayat ile iş hayatının birbirini beslemesini ve işyerindeki doyumunu olumlu etkilediğini göstermektedir.

"Kabul gördüğüm yerde saygı duyulan bir pozisyonda çalışmak motivasyon sağlıyor." (Pet kuaför sektöründe ekip lideri olarak çalışan gey erkek)

8. İşyerinin LGBTİ+ Haklarına Duyarlılığına Dair Genel Değerlendirme

Katılımcılara, çalıştıkları işyerlerini genel olarak değerlendirmeleri için, “Çalıştığınız kuruma LGBTİ+ haklarına duyarlılık konusunda notunuz 4 üzerinden kaç olurdu?” şeklinde bir soru sorulmuştur. Katılımcıların bu soruya verdikleri yanıtların dağılımı aşağıdaki tabloda görülmektedir.

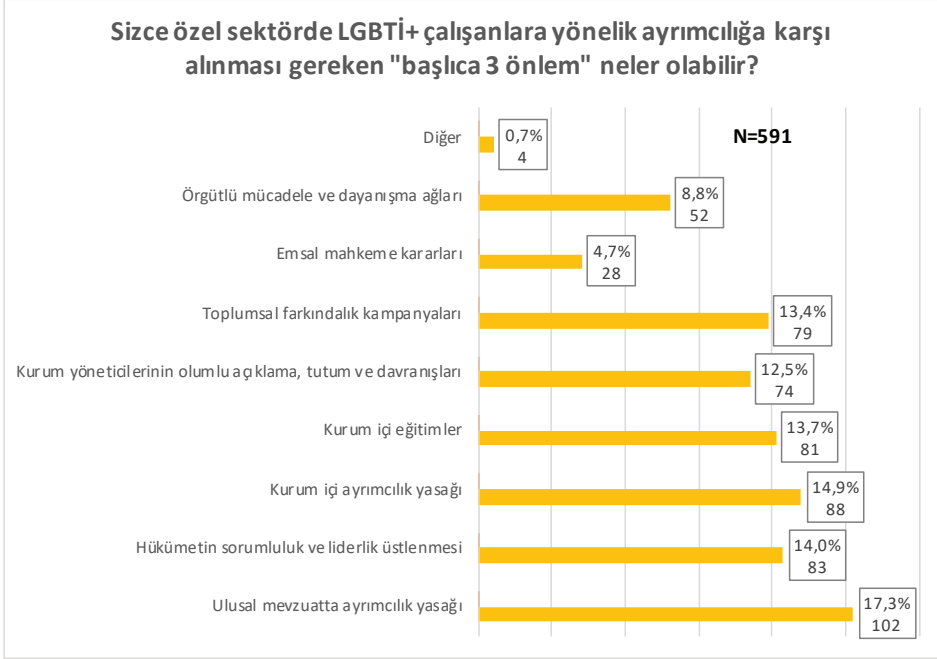


Tabloda görüldüğü üzere, 197 katılımcıdan 81’i yani %41,1’i çalıştıkları kurumu 4 üzerinden 0 ve 1 vererek değerlendirmişlerdir. Katılımcılardan 45 kişi işyerlerini 2 notuyla derecelendirmişlerdir; yani ancak “vasat” bulmuştur. Sonuç olarak katılımcıların %64’ü, işyerlerinin LGBTİ+ haklarına duyarlılığını vasat veya vasatın altında bulmaktadır. Çalıştığı kurumu bu yönden ortalamanın üzerinde, yani 3 notuyla değerlendiren çalışanların sayısı 42, örneklemdeki oranı ise %21,3 olmuştur. Katılımcıların sadece 29’u, yani %14,7’si işyerlerini 4 notuyla, yüksek düzeyde olumlu olarak değerlendirmiştir.

Bu bulgular geçtiğimiz yıllardaki araştırmaların sonuçlarıyla uyumludur. Yine daha önceki raporlardakine benzer bir yorumla, işyerlerini haklar açısından çok olumlu (4) olarak değerlendiren katılımcıların değerlendirmelerinin göreceliliğine işaret edilebilir. İşyerlerinden duyarlılık açısından memnun olduğunu belirten katılımcıların önemli bir kısmı, başka sorulara verdikleri yanıtlardan anlaşıldığı kadarıyla, çalışma hayatına ilişkin haklara eşit biçimde erişememekte, bu göreceli olumlu durumun sürekliliğinden kuşkulana, çalışma hayatında bütünüyle kendilerini ortaya koyamamakta, önlemler alarak ve bu durumun istisna olduğunun farkında olarak çalışmaktadır. Bu bulgu, eşitlik ve haklar konusunda iş piyasasının geneline yerleşmiş bir duyarlılık olmaksızın hiçbir LGBTİ+ çalışanın bütünüyle mutlu, doyumsuz ve güven içinde hissedemeyeceğini göstermektedir.

9. LGBTİ+ Çalışanlara Yönelik Ayrımcılık ile Mücadele İçin Öneriler

Araştırma anketimizin son bölümünde katılımcılara, “Sizce özel sektörde LGBTİ+ çalışanlara yönelik ayrımcılığa karşı alınması gereken “başlıca 3 önlem” nedir?” sorusu sorulmuştur. Üç seçeneğin işaretlenebildiği bu soruya verilen yanıtlar aşağıdaki tablodan izlenebilir.



Diğer: 1- Bir de her yurttaşın, yalnızca bu konuda değil, tüm farklılıklar konusunda eğitilmesi. 2- Burada bazı şeyleri “Türkiye gerçekliğini” düşünerek işaretleyemedim (Bknz: Hükümetin sorumluluk ve liderlik üstlenmesi, Ulusal mevzuatta ayrımcılık yasağının içinde LGBTQI+ ibaresini görebilmemiz vs. Ah keşke!!) 3- SİZ İNSANLARI YÖNLENDİRMEYİN YETERLİ 4- İşe giriş evraklarında cinsel yolla bulaşan hastalıkların testi istenmemeli.

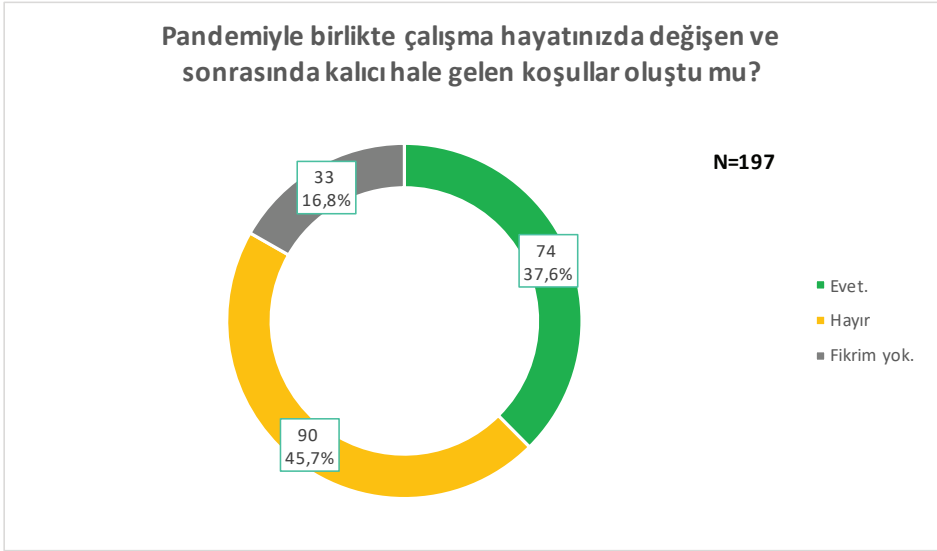
Tablodan görüleceği gibi, katılımcıların büyük bölümü ayrımcılığa karşı alınması gereken başlıca önlem olarak ulusal mevzuatta ayrımcılık yasağı seçeneğini işaretlemiştir. İkinci sıklıkla işaretlenen seçenek kurum içi ayrımcılık yasağı olmuş, üçüncü tercih olarak ise hükümetin sorumluluk ve liderlik üstlenmesi seçeneği öne çıkmıştır.

Katılımcıların çalışma hayatında ayrımcılıkla mücadele konusundaki önerileri önceki yıllardaki araştırmalarımızın bulgularıyla büyük ölçüde benzerlik göstermektedir. Katılımcıların önerileri arasında ilk sırada “ulusal mevzuatta ayrımcılık yasağının” yer alması, kuşkusuz, yaygın ve hukuksal güvence talebini ortaya koymaktadır. Bununla birlikte katılımcılar, anayasal ya da yasal düzlemdeki değişimlerin çalışma

hayatındaki ayrımcılıkla mücadelede yeterli olmadığını, aynı zamanda toplumsal bir zihniyet dönüşümüne ihtiyaç olduğunu düşünmektedir. Sonuç olarak yasalar insanlar eliyle hayata geçirilmektedir ve toplumsal dönüşüm olmaksızın LGBTİ+ çalışanların işyerindeki çalışma koşullarının bütünüyle değişmesi mümkün değildir. Katılımcıların önemli bir bölümü de gerek yasal gerekse toplumsal dönüşüm ve düzenlemeler konusunda yol alınabilmesi için kurum içi eğitimler ve uygulamalar ile toplumsal farkındalığı arttırıcı politikalara vurgu yapmıştır.

10. Pandemi Döneminde LGBTİ+ Çalışanların Durumu

Covid-19 pandemisinin LGBTİ+’ların çalışma hayatını ve koşullarını nasıl etkilediğine ilişkin veri toplayabilmek için 2021 yılında ankete “Pandeminin çalışma hayatında yarattığı yeni koşulların sizi cinsiyet kimliğiniz / cinsel yöneliminiz / cinsiyet özellikleriniz nedeniyle daha farklı (olumlu ya da olumsuz) etkilendiğini düşünüyor musunuz?” sorusu eklenmiştir. Bu soru 2022 yılında da yer almış ve bu soru çerçevesinde katılımcılardan deneyimlerini paylaşmaları istenmiştir. 2023 yılında bu soru “Pandemiyle birlikte çalışma hayatınızda değişen ve sonrasında kalıcı hale gelen koşullar oluştu mu?” şeklinde yöneltilmiştir.



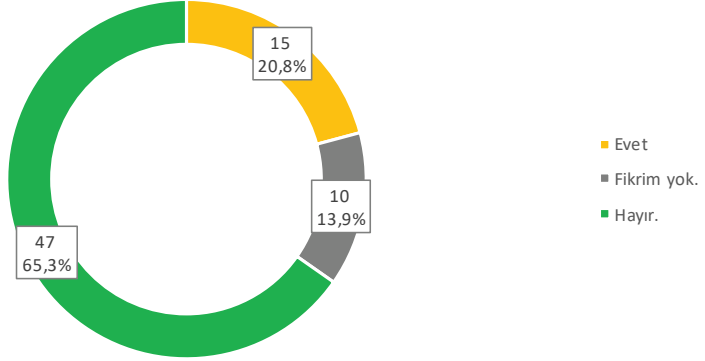
Katılımcıların %37,6’sı (74 kişi), pandemiyle birlikte hayatlarında değişen ve sonrasında kalıcı hale gelen koşullar olduğunu belirtmiştir. Bu katılımcılara “Bu yeni koşullar sizi cinsel yöneliminiz/cinsiyet kimliğiniz/cinsiyet özellikleriniz bağlamında farklı etkiledi mi?” sorusu yöneltilmiştir. Katılımcıların çoğunluğu, bu soruya “hayır” seçeneğini işaretleyerek cevap verirken (%65,3), %20,8 oranında katılımcı (15 kişi) “evet”, %13,9 (10 kişi) oranında katılımcı da “fikrim yok” seçeneklerini işaretlemiştir.

Pandemi ile birlikte değişen ve hayatlarında kalıcı hale gelen koşulları olumlu olarak değerlendiren katılımcıların bazılarının beyanları aşağıdadır.

“Daha rahat çalışabiliyorum hybrid sistemde mental sağlığım için.” (Gıda sektöründe artwork production specialist - marketing departmanı içinde çalışan panseksüel non-binary/ikili olmayan)

Bu yeni koşullar sizi cinsel yöneliminiz/cinsiyet kimliğiniz/cinsiyet özellikleriniz bağlamında farklı etkiledi mi?

N=72



"Pandemi ile birlikte home office çalışmaya geçtik. Bu sebeple daha az yüz yüze görüştüğümüz için çalışma hayatında ayrımcılıkla karşılaşma olasılığım daha da düştü." (Müşteri hizmetleri sektöründe müşteri temsilcisi olarak çalışan gey cis erkek)

"Uzaktan ve daha rahat." (Danışmanlık sektöründe yönetici olarak çalışan biseksüel cis kadın)

"Evden çalıştığım için toplumsal baskılara yönelik kaygılarım azaldı." (Reklam sektöründe metin yazarı olarak çalışan lezbiyen non-binary)

"Evden çalışma bence olumlu etkiledi çünkü daha az yüz göz olunca ister istemez daha az maruz kalıyorum. Ayrıca fiziksek görünüşüm kıyafetimin cinsel expression vb çok daha rahatlatıcı oluyor. Beraber çalıştığım insanlarla daha az sosyal vakit geçirmekte olumlu etkiliyor. Mesela 10dk ara verdiğinizde ofiste birinin sosyal medyada gördüğü nefret söylemini evde olunca duymuyorum." (Bilişim/Finans/Hukuk alanında Team Leader Analist olarak çalışan panseksüel non-binary/ikili olmayan)

"Özgür bir ülkede özgürce yaşamaya teşvik etti." (Bilişim sektöründe pazarlama müdürü olarak çalışan gey cis erkek)

"Uzaktan çalışırken dilediğim kıyafetle çalışabiliyorum." (Bilişim sektöründe içerik üretici ve editör olarak çalışan panseksüel trans kadın)

"Tuvalet konusunda daha rahatladım. Geriliyordum erkekler tuvaletini kullanırken. Şimdi yeni çalışma yerimde gender neutral tuvaletler var neyse ki..."

(FMCG sektöründe Equity, Diversity and Inclusion Lead olarak çalışan heteroseksüel erkek)

“Evden çalışma bence olumlu etkiledi çünkü daha az yüz göz olunca ister istemez daha az maruz kalıyorum. Ayrıca fiziksek görünüşüm kıyafetim cinsel expression vb çok daha rahatlatıcı oluyor. Beraber çalıştığım insanlarla daha az sosyal vakit geçirmekte olumlu etkiliyor. Mesela 10dk ara verdiğinizde ofiste birinin sosyal medyada gördüğü nefret söylemini evde olunca duymuyorum.” (Bilişim/Finans/Hukuk alanında Team Leader Analist olarak çalışan panseksüel non-binary/ikili olmayan)

Katılımcılarımızın bir diğer kısmı ise pandemiyle değişen ve kalıcı hale gelen koşulların hayattaki olumsuz etkilerinden bahsetmektedir.

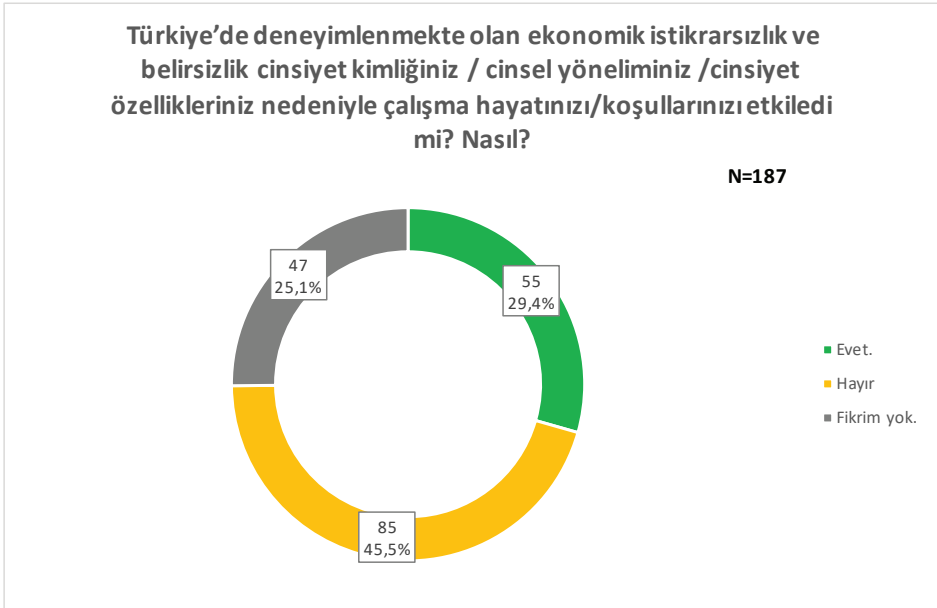
“Başvurularıma ret arttı.” (Reklam sektöründe sosyal medya uzmanı olarak çalışan gey non-binary/ikili olmayan)

“Ekonomik özgürlüğüm kısıtlandı.” (Gıda sektöründe hizmetli olarak çalışan gey erkek)

“Özel hayatım ve iş hayatım birbirine çok karıştı, dolayısıyla özel hayatımda olanlarla iş arkadaşlarımda daha fazla bilgisi olmaya başladı.” (Sivil toplum sektöründe tasarım direktörü olarak çalışan biseksüel kadın)

11. Mevcut Ekonomik Koşullarda LGBTİ+’ların Durumu

Türkiye’de yaşanmakta olan ekonomik koşulların LGBTİ+’ların çalışma hayatını ve yaşam koşullarını nasıl etkilediğine dair veri toplayabilmek adına 2023 yılı anketinde katılımcılardan “Türkiye’de deneyimlenmekte olan ekonomik istikrarsızlık ve belirsizlik cinsiyet kimliğiniz / cinsel yöneliminiz /cinsiyet özellikleriniz nedeniyle çalışma hayatınızı/koşullarınızı etkiledi mi? Nasıl?” sorusunu cevaplandırmaları istenmiştir. Katılımcıların %45,5’i (85 kişi) bu soruya “hayır” seçeneğini işaretleyerek cevap verirken, %25,1 oranında katılımcı (47 kişi) “fikrim yok”, %29,4 oranında katılımcı da (55 kişi) “evet” seçeneklerini işaretlemiştir.



Evet seçeneğini işaretleyen katılımcılar içerisinde mevcut ekonomik koşulların olumlu bir etkisinden bahseden herhangi bir katılımcı olmamıştır. Mevcut ekonomik koşullardan olumsuz şekilde etkilendiğini belirten bazı katılımcılarımızın ifadelerine aşağıda yer verilmiştir.

“Başka bir kurum bu kadar lgbti+ destekçisi olmaz ve başka yerde bu kadar rahat olamam diye işimi bırakmaktan/kaybetmekten daha çok korkuyorum.” (Gıda sektöründe artwork production specialist - marketing departmanı için-de çalışan panseksüel non-binary/ikili olmayan)

“Açık bir lubunyayım ve kadın okunuyorum. belirli fiziksel özelliklerde olmadığım için işe alınmıyorum bazen (kollarımı yok etmediğim için mesela, makyaj yapmadığım için, kısa etek ve elbise giydiğim için), bazen de kadın atandı-

ğım için alınmadığım işler oldu.” (Sivil toplum alanında kaynak geliştirme ve iletişim sorumlusu olarak çalışan aseksüel lezbiyen non-binary/ikili olmayan)

“Ekonomik istikrarsızlık ve bununla birlikte artan muhafazakar tutum normalde planlarımda olmamasına rağmen yurtdışındaki opsiyonları önceliklendirmeme neden oldu.” (Danışmanlık sektöründe kıdemli stratejist olarak çalışan gey non-binary/ikili olmayan)

“HRT’ye başlayamıyorum. Bu ay başlasam sonraki ay param olmayabilir.” (Bilişim sektöründe içerik üretici ve editör olarak çalışan panseksüel trans kadın)

“İstemediğim halde, istemediğim koşullarda, istemediğim kişilerle, baskı, alay ve zorbalık altında çalışmak zorunda kaldım.” (Turizm sektöründe part-time çalışan / Belirli operasyonlarda takım başı olan gey erkek)

“Kariyer planım aslında kamu kurumu veya sivil toplumda çalışmaktı fakat sivil toplumdaki maaşlarla geçinebileceğimi düşünmüyorum ve daha önce onur yürüyüşünde göz altına alınmam sonrası kamu kurumlarında iş bulamayacağıma eminim. Bu sebeple lubunya dostu olabilecek özel sektör için araştırmalar yaptım ve o şekilde bir plan izledim. Bir yandan da seçim sonucuna bağlı yurt dışına taşınmak için planlama yapıyorum.” (Danışmanlık sektöründe araştırmacı ve analist olarak çalışan biseksüel non-binary/ikili olmayan)

“Trans olduğumuz belli olmasın diye işten çıkana kadar kendimizi baskılıyoruz, ismimiz neyse ona göre çağırılıyor.” (Satış danışmanlığı sektöründe aksiyon elemanı olarak çalışan heteroseksüel trans erkek)

“Ev/Kira olarak etkiliyor çünkü partnerimle ev tutamıyorum bekar desen zaten problemlidir. Nispeten daha güvenli daha rahat yaşayabileceğimiz alanların maliyeti aşırı yükselmiş durumda. İş güvencem olmasına rağmen çalışma şartları daha da ağırlaştı. Ayrıcalıklı bir yerden geleceğim biraz ama yurtdışına çıkamamak daha zor çıkmak beni gerçekten etkileyen bir şey. Eskiden en azından bir onur yürüyüşüne giderdik veya ne biliyim queer performanslar izlerdik en kötü partnerimle rahat rahat aklımıza takılmadan birkaç gün gezerdik yaşardık.” (Bilişim/Finans/Hukuk alanında Team Leader Analist olarak çalışan panseksüel non-binary/ikili olmayan)

“Evet, çalıştığım kuruma muhtaç durumdayım.” (Hukuk sektöründe avukat olarak çalışan gey 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 alıntılanmıştır.

“Çalıştığım şirkette yine de bu ülke ortalamasına göre iyi bir şeyler yapılmaya çalışılıyor ama çok daha fazlasının gerektiğini ve yaptıklarının bize bir lütf değil zaten yapmaları gereken şeyler olduğunu anlamalarını istiyorum.” (Gıda sektöründe artwork production specialist - marketing departmanı içinde çalışan panseksüel non-binary/ikili olmayan)

“Askerlik ertelememi eşcinsellik beyanı üzerine almam, hükümetin eşcinsel karşıtı politikaları eşcinsel bir birey olarak istihdam olmamı engelliyor.” (Reklam sektöründe sosyal medya uzmanı olarak çalışan gey non-binary/ikili olmayan)

“İktidarın her fırsatta LGBTI+ bireylere saldıran söylemlerde bulunması konusunda bir şey yapabilmek isterdim çünkü hedef gösteriliyoruz. Yaşanan doğal afetler bile üzerimize yıkılıyor ancak bu konuda yapabileceğimiz hiçbir şeyin olmaması çok kin besleyici bir durum.” (Bankacılık/finans sektöründe müşteri temsilcisi/gişe yetkilisi olarak çalışan panseksüel trans kadın)

“Toplumsal dönüşüm şart. Hiçbir ayrımcılık yasağı tek başına sorunu çözmeye yeterli değil. En duyarlı iş kollarında bile cinsel kimlik, cinsel yönelim sözü konusu olduğunda fobi ile bezemiş davranış ve ifadelerle karşılaşmak mümkün.” (Sivil toplum sektöründe sosyal çalışmacı olan lezbiyen kadın)

“İş yeri hekimlerinin hiv konusunda farkındalığının artırılması gerekiyor. İnsan kaynaklarında aile dostu uygulamalar olarak geçen ebeveyn izni, kreş yardımı vs. hetero aile yapısının dışında lgbti+’lar için parnetlerinin ya da kendi anne/babalarının sağlık sigortası kapsamına alınması, yıpranma payı olarak ek izin hakkı, hukuk destek hatları, psikolojik yardım yapılması gerekir. Lgbti+ fobik söylemlerde bulunanların uyarılması gerekir.” (Sağlık sektöründe ürün müdürü olarak çalışan gey cis erkek)

“Bazı bireyler işyerlerinde kimliğini gizlemeden, her türlü ayrımcı ve kötü muameleye karşı dik bir duruş sergilerken bazıları ise gizlenmeyi, yüzleşme ve çatışmaya girmemeyi tercih ediyor. Benim de dahil olduğum ikinci grup, sosyal hayatında açık olsa dahi kendini yetersiz ve kötü hissedebiliyor, özellikle de birinci gruba dahil bireylerle bir araya geldiğinde. İkinci grup lübnyalara daha kapsayıcı ve hassas davranılması, onlara “yetersiz ve korkak” hissettirecek doğrudan veya dolaylı söylemler konusunda hassasiyetin daha fazla olması gerektiğini düşünüyorum. Bu kapsamda aktivist oluşumların (dernek, grup vs) çalışmaları etkili olabilir.” (Dayanıklı tüketim ürünleri sektöründe ürün yöneticisi olarak çalışan gey non-binary/ikili olmayan)

"LGBTİ+ bireyler ve genel olarak cinsiyet kimliği / yönelimi konusu kaçınılan bir konu, çalıştığım üniversite ortamında dahi, özellikle cis erkek çalışanlar bu konu yokmuş gibi davranıyor çoğunlukla. Bilgisizlik had safhada. Zorunlu eğitimler verilmeli, bu konu konuşulur hale gelmeli." (Eğitim sektöründe akademisyen olarak çalışan biseksüel kadın)

"Sendikaların içinde de lgbti+ veya en azından toplumsal cinsiyet bölümleri olmalı veya sizin gibi spod gibi dernekler onlara da eğitim vermeli. Örgütlenmeden işyerlerinde hakkımızı almak çok zor hele ayrımcılık ve nefret çok daha zor." (Bilişim/Finans/Hukuk alanında Team Leader Analist olarak çalışan panseksüel non-binary/ikili olmayan)

"Hak, hukuk, adalet!" (Hukuk sektöründe avukat olarak çalışan gey erkek)