

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

2025 Yılı Araştırması



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

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

Türkçe Editör: Defne Güzel

Tasarım: Mustafa Horuş

Yayın tarihi: Ankara, Ekim 2025

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



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

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 2025 YILI ARAŞTIRMASI

14

1. Araştırmanın Örneklemi	15
1.1. Cinsel Yönelim, Cinsiyet Kimliği ve Cinsiyet Özellikleri	15
1.2. Katılımcıların Yaş, Eğitim Durumu ve Yaşadığı Şehir	18
1.3. İşyerinde Cinsiyet Kimliği/ Cinsel Yönelim/ Cinsiyet Özelliklerine Dair Açık Olma Durumu	19
1.4. Katılımcıların İşyerlerinin Özellikleri ve Çalışma Pozisyonları	21
1.5. Şirket Merkezi	22
1.6. Mevcut İşyerinde Çalışma Süreleri	23
1.7. Mevcut İşyerinde Çalışılan Pozisyon	23
2. İşe Alım Süreci ile İlgili Bulgular	26
2.1. İş Arama ve İşe Başvurma Kanalları	26
2.2. İş İlanlarında Destekleyici veya Engelleyici Kriterler	27
2.3. İşe Alım Sürecinde Açık Olma Durumu	29
2.4. İşe Alım Sürecinde Maruz Kalınan Ayrımcılık Deneyimleri	30
3. Ayrımcılığa Karşı Kurumsal Koruma	32
3.1. LGBTİ+ Kapsayıcı Sosyal Etkinlikler	34
3.2. LGBTİ+ Kapsayıcı Sosyal Yardımlar ve Tıbbi-Psikolojik Destekler	34
4. İşyerinde Bizzat Maruz Kalınan Ayrımcılık Deneyimleri	36
4.1. Maruz Kalınan Ayrımcılığı Bildirme	37
5. İşyerindeki Diğer LGBTİ+ Çalışanlar ve Onlara Yönelik Ayrımcılık Tanıklıkları	40
6. İşyerinde LGBTİ+ Çalışanlara Yönelik Nefret Söylemi	41
7. İşyerinde Ayrımcılık, İş Doyumu ve Verimlilik İlişkisi	43
8. İşyerinin LGBTİ+ Haklarına Duyarlılığına Dair Genel Değerlendirme	46
9. LGBTİ+ Çalışanlara Yönelik Ayrımcılık ile Mücadele İçin Öneriler	47
10. Mevcut Ekonomik Koşullarda LGBTİ+ 'ların Durumu	49
11. Katılımcılardan Paylaşımlar	51

BÖLÜM 1

ANAHTAR BULGULAR



Kaos GL Derneği tarafından yürütülen Türkiye’de Özel Sektör Çalışanı Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Trans, İnterseks ve Artıların Durumu başlıklı araştırmalar 2025’te on birinci yılını doldurdu. 2025 Yılı Araştırması, Türkiye’de faaliyet gösteren özel bir şirkette çalıştığını ve LGBTİ+ olduğunu beyan eden toplam 283 kişinin *SurveyMonkey Pro* üzerinden erişime açtığımız çevrimiçi anket sorularını cevaplamasıyla gerçekleşmiştir.

Örneklem

Örneklem bu yıl da ağırlıklı olarak genç, lise sonrası eğitim almış ve kısa süredir iş-gücünde yer alan bireylerden oluşmuştur. Katılımcıların %78,1’i 18-35 yaş aralığındadır; %85,8’i lisans, ön lisans ya da lisansüstü mezunudur. Ankete katılanların %85,1’i çalıştıkları işyerlerinde 5 yıl veya daha az süredir görev yapmaktadır. Katılımcıların %67,5’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 %10,6’sı yaşadığı şehri belirtmemeyi tercih etmiştir. Geçen yılın verilerine paralel biçimde bu yıl da şehir belirten katılımcılar tarafından en çok işaretlenen seçenek İstanbul (%45,9) olmuştur. İstanbul’u sırasıyla Ankara (%21,3) ve İzmir (%11,5) takip etmektedir.¹ Şehir belirtenlerin çok büyük bir kısmı bu üç büyükşehirde yaşamakla birlikte, verilen yanıtlardan anketimizin bu yıl en az 27 ilden katılımcıya ulaştığı anlaşılmaktadır.

2025 yılı araştırmasının katılımcılarının %38,9’u cinsiyet kimliğini erkek, trans erkek veya cis erkek, cinsel yönelimini de gey olarak beyan etmiştir. Dolayısıyla, bu yılki araştırmanın örnekleminde de gey erkek katılımcılar en yüksek yüzdeyi oluşturmaktadır. Diğer yandan 2023 yılı araştırmasında cinsiyet kimliğine ilişkin soruya “diğer” seçeneğinin yanında “non-binary (ikili olmayan)” seçeneği eklenmiş, bu yıl iki seçeneği işaretleyen katılımcıların toplam oranı %15,5 olmuştur. Cinsel yönelime ilişkin soruya lezbiyen, gey, biseksüel ve heteroseksüel dışında bir seçenek (aseksüel, panseksüel ve “diğer” seçenekleri) işaretleyerek cevap verenlerin oranı da %13,1’dir. Dolayısıyla cinsiyet kimliğini ve cinsel yönelimini ikili cinsiyet kategorileri dışında tanımlayan LGBTİ+ çalışanlar geçen senelerde olduğu gibi bu yıl da örnekleimde temsil edilmiştir.

2025 araştırmasının katılımcılarının çalıştıkları sektörlerle bakıldığında, geçen senelerde olduğu gibi bu yıl da eğitim sektörünün (%9,2) başı çektiği görülmektedir. Eğitim sektörünü sırasıyla bilişim (%8,1), gıda (%7,4) ve aynı oranla sivil toplum (%6,4) ve sağlık (%6,4) sektörleri izlemiştir. Bu sektörlerde çalışan toplam katılımcı sayısı örneklemin %37,5’ini oluşturmaktadır. Diğer yandan katılımcıların paylaşımları, bu yıl da hemen her sektörden LGBTİ+ çalışanın örnekleimde temsil edildiğini göstermektedir.

1 Oranlar şehir belirten 253 kişi üzerinden verilmiştir.

Katılımcıların işyerlerine LGBTİ+ haklarına duyarlılık açısından 4 üzerinden verdikleri puanlar incelendiğinde ise, sivil toplum en yüksek puan ortalamasına (2,8) sahip sektör olarak öne çıkmaktadır. Sivil toplumu medya (2,8), eğlence (2,2) ve kültür/sanat (2,2) sektörleri takip etmektedir.

Zorunlu Kapalılık Stratejisi ve Ayrımcılık

Geçen yıllarda yürüttüğümüz araştırmaların bulgularıyla paralel biçimde, 2025 yılı özel sektör araştırması, LGBTİ+ çalışanların iş ararken ve iş başvurusu yaparken, ağırlıklı olarak tanındık tavsiyesi ve internet kariyer sitelerindeki şirket profillerinin incelenmesi gibi kanallara yöneldiklerini göstermektedir. Bu çerçevede, LGBTİ+ çalışanların, nasıl bir iş ortamında çalışmak durumunda kalacaklarını öngörebilmeye daha fazla ihtiyaç duyduklarına ilişkin düşüncemiz pekişmektedir. Henüz iş ararken alınan bu önlemlere rağmen, işyerinde tamamen açık olmayan katılımcıların örneklem içindeki yüksek oranı (%78,1), Türkiye’de özel sektörde LGBTİ+ görünürlüğünün önünde büyük engeller olduğunu ve etkili biçimde kapsayıcı politikalar uygulayan işyerlerinin sayısının düşüklüğünü ortaya koymaktadır. Katılımcıların açık uçlu sorular çerçevesindeki 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. Kapsayıcı politikaların iş alanlarına yansıtıldığı örneklerde ise bu politikaların LGBTİ+ çalışanları iş başvurusu yapmaya teşvik eden, olumlu etkileri olduğu görülmektedir.

2025 yılı özel sektör araştırmasında işe alım süreçlerinde ayrımcı tutum, söylem, davranış ya da uygulama ile karşılaştığını beyan edenlerin örneklemdeki oranı %8,1’dir. Katılımcıların %43,1’i işe alım süreçlerinde ayrımcı tutum, söylem, davranış ya da uygulama ile karşılaşmadığını beyan etmiş; %48,8’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 örneklemdeki oranı ise %19,8’dir. %38,2 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 örneklemdeki oranı %42 olmuştur.

İşe alım süreçlerinde ve çalıştığı işyerinde ayrımcı tutum ya da uygulama ile karşılaştığını beyan eden katılımcıların örneklemdeki 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 neredeyse her

beş LGBTİ+ çalışandan üçü işe alım süreçlerinde (%56,9) ve/veya çalıştığı işyerinde (%58) 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 %13,4’ü işe alım sürecinde ve yine sadece %21,9’u 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 (%12,7) da yine bu çerçevede analiz edilmelidir.

Belirtildiği gibi, işyerinde tamamen açık olduğunu beyan eden katılımcıların bu yılki araştırmanın örneklemindeki genel oranı %21,9’dur. Bu yıl yine özel sektör araştırmasıyla eşzamanlı yürüttüğümüz kamu çalışanlarına yönelik araştırmada ilgili oran %4’tür. Özel sektör araştırmasının katılımcıları arasındaki açık olma oranı, işe alım süreçleri açısından daha da düşük çıkmıştır. Belirtildiği gibi, katılımcıların sadece %13,4’ü işe alım sürecinde tamamen açık olduğunu beyan etmiştir. Kamu çalışanlarına yönelik araştırmada ise işe alım süreçlerinde tamamen açık olduğunu beyan eden bir katılımcı bulunmamaktadır. Geçen yıllarda olduğu gibi, 2025 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 izlemektedir. 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 (%49,1), işe alım süreçlerindeki ilgili orandan (%21,5) yüksek olması, tamamen kapalı olma oranının işe alımdan sonra düşmesi (%52,3’ten %21,9’a) 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.² Anket çalışmalarımızın bulguları doğrultusunda, çeşitli ülkelerde yürütülen araştırmalara dayandırılan bu saptamanın Türkiye için de geçerli olduğunu söylemek mümkündür. Yine bu bulgular,

2 Council of Europe Commissioner for Human Rights, *Discrimination on grounds of sexual orientation and gender identity in Europe*, www.coe.int, s. 166, 176 (Son erişim tarihi: 24.09.2025).

kapalılık stratejisinden vazgeçildiği ya da bu stratejinin işlemediği durumlarda, çenilen 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’de %36,9, 2021’de %30,5, 2022’de %27,3, 2023’te %32, 2024’te ise %30,4 oranında katılımcı çalıştığı işyerinde LGBTİ+’lara yönelik nefret söylemiyle karşılaştığını beyan etmiştir. Bu oran 2025’te %34,6’dır. 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 bu yıl %58,6’ya çıkmaktadır. Bu da kamu çalışanı LGBTİ+’lar arasındaki açık olma oranın 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.

Türkiye’de istihdamda LGBTİ+’lara yönelik ayrımcılığın gerçek boyutlarının analizini güçleştiren bir başka olgu da ayrımcılık karşısında başvuru mekanizmalarının işletildiği vaka sayısının düşüklüğüdür. Yine geçtiğimiz yıllarda yürüttüğümüz araştırmaların bulgularıyla paralel biçimde, 2025 yılı 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 56 katılımcıdan hiçbirisi kurum yetkililerine resmi yolla bildirimde bulunma yoluna gitmemiştir. 27 kişi hiçbir yola başvurmamış, kalanların büyük kısmı ilgili kişiye tepki göstermek (17 kişi), kurum yetkililerine durumu sözle bildirmek (13 kişi) ve konuyu yakınlarıyla paylaşmakla (20 kişi) yetinmiştir. Bu 56 kişi arasında konuyu yargıya taşıyan sadece 3 katılımcı bulunmaktadır. Sadece 1 katılımcı bir sivil toplum örgütünü durumdan haberdar etmiştir. TİHEK’e başvurma ve üyesi olduğu sendikaya/meslek örgütüne bildirimde bulunma yolları ise hiçbir katılımcı tarafından tercih edilmemiştir. Katılımcıların paylaşımları, LGBTİ+ çalışanların ayrımcılık karşısında resmi kanallar yoluyla sonuç alacaklarına dair bir inanç taşımadıklarına işaret etmektedir.

Ayrımcılık Karşıtı ve Kapsayıcı Mekanizmalar

Bu tablo, Türkiye’de LGBTİ+ çalışanları istihdama erişimde ve çalışma hayatında güçlendirici mekanizmalara ihtiyaç duyulduğunu ortaya koymaktadır. Ancak araştırmamız, özel sektörde bu tarz mekanizmaların yeterince yaygın olmadığını, bulundukları yerde de etkisiz kalabildiklerini göstermektedir. Güçlendirici mekanizmaların bulunduğu ve işletildiği az sayıda olumlu örnek 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 aldıkları puanların ortalaması 2,3’tür ve %68,2’sinin merkezleri ABD ve Avrupa ülkelerinde bulunmaktadır. Bu ortalama Türkiye merkezli işyerleri açısından 1,8’e düşmektedir. Bu bulguyla uyumlu olarak, merkezi yurt dışında olan bir işyerinde çalıştığını beyan eden katılımcıların %40,9’u ilgili işyerinde cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve cinsiyet özelliklerine dayalı ayrımcılığı önlemeye yönelik etkin ve bilinir mekanizmalar bulunduğunu belirtmiştir. Türkiye merkezli işyerlerinde çalışan katılımcılar açısından bu oran %11,3’e gerilemektedir. Yine merkezi yurt dışında olan işyerlerinde çalışan katılımcılar arasında cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve cinsiyet özellikleri yönünden tamamen açık olma oranı (%29,6) da örneklemdeki genel oranın (%21,9) üzerine çıkmaktadır.

Örneklem geneline bakıldığında, 2025 Yılı Araştırması kapsamında çalıştığı kurumda cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve cinsiyet özelliklerine dayalı ayrımcılığı önlemeye yönelik etkin kurallar veya kurullar olduğunu beyan eden katılımcıların oranı yalnızca %15,9’dur. Diğer yandan, bu tarz mekanizmaların olduğu ve etkili biçimde uygulandığı işyerlerinde LGBTİ+ çalışanlar arasındaki tamamen açık olma oranı (%55,6) örneklemdeki genel oranın (%21,9) 2 buçuk katına çıkmakta, tamamen kapalı olma oranı (%8,9) örneklemdeki oranın (%21,9) beşte ikisine düşmektedir. 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 %18,4’ü çalıştığı kurumda sosyal etkinlikler kapsamında LGBTİ+ çalışanların içerilmesine yönelik uygulamalar bulunduğunu belirtmiştir. Bu tarz işyerlerinde çalışan katılımcıların %63,5’i işyerinde tamamen açık olduğunu beyan etmiştir. Sosyal yardımlar ve tıbbi-psikolojik destekler kapsamında LGBTİ+ çalışanların ihtiyaçlarına duyarlı uygulamaların bulunduğu işyerlerinde çalışan katılımcılar örneklemde sadece %9,5’ini oluşturmaktadır. Bu katılımcılar arasında da tamamen açık olma oranı %70,4’e kadar çıkmaktadır. 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 özelliklerle-

rine dayalı ayrımcılıkla mücadelede ve LGBTİ+ çalışanların ekonomik ve sosyal haklara eşit erişiminde temel önemde olduğunu açık bir şekilde ortaya koymaktadır. Katılımcıların açık uçlu sorular çerçevesindeki paylaşımları da bu yöndedir.

Sendikalar ve Meslek Örgütleri

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 %8,1’i meslek örgütü üyesi olduğunu beyan eden katılımcılardan oluşmaktadır. Katılımcılar arasında sendika üyesi olduğunu belirtenlerin oranı ise %10,3’tür. Bu oran Türkiye genelinde işçiler arasındaki zaten düşük olan sendikalaşma oranının da altındadır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın konuya ilişkin son tebliğine göre, Türkiye’de sendika üyesi işçi oranı %14,022’dir.³

Araştırmamızın verilerine göre, çalıştığı işyerinde ayrımcılığa uğradığını beyan eden 56 katılımcıdan 13’ü bir sendikaya ve/veya meslek örgütüne üyedir. Ancak yukarıda da belirtildiği gibi, hiçbiri üyesi olduğu sendikaya veya meslek örgütüne durumu 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 %8,4’te kalmıştır. Bu bulgular, istihdamda LGBTİ+ çalışanların güçlendirilmesi ve LGBTİ+’lara yönelik ayrımcılığın önlenmesi konusunda sendika ve meslek örgütlerine önemli görevler düştüğünü, sendika ve meslek örgütlerinin bu yönde politikalar üretmeyi önceliklerinden biri haline getirmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. 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.⁴

3 Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Gereğince, İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin 2025 Temmuz Ayı İstatistikleri Hakkındaki Tebliğ, Resmi Gazete, Sayı: 32965, 24.07.2025.

4 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.

Ayrımcılığın ve Ayrımcılığa Uğrama Riskinin Etkileri

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.

Kapalılık stratejisi LGBTİ+ çalışanlar için ayrımcılığa ve nefret söylemine maruz kalma riski karşısında belli bir koruma sağlıyor gibi görünmekle birlikte, buna mecbur bırakılmanın kendisi bir ayrımcılık biçimi olarak karşımıza çıkmaktadır. Genel olarak LGBTİ+ çalışanlar nefret söylemi ve ayrımcılıkla karşılaşacaklarına kesin gözüyle baktıkları için, istihdam öncesinden başlayarak bazı önemler almakta ve istihdamları boyunca da cinsiyet kimlikleri, cinsel yönelimleri ve cinsiyet özelliklerini gizleyerek ya da sadece çok yakın çalışma arkadaşları veya başka LGBTİ+ çalışanlarla paylaşarak, iş hayatları ve özel hayatlarını kesin sınırlarla birbirinden ayırarak, kimi zaman konuşma biçimi, beden dili, cinsiyet ifadesi konusunda rol yapmak zorunda bırakılarak iş hayatlarını sürdürmektedirler. Bu açık olamama ve potansiyel ayrımcılığa karşı sürekli temkinli davranmak zorunda kalma halinin kendisi sürediden bir ayrımcılığa dönüşmekte ve LGBTİ+ çalışanlar üzerinde çalışma hayatının dışına taşan ağır psikolojik ve kimi zaman fiziksel etkilere yol açabilmektedir.

Ekonomik İstikrarsızlık ve Belirsizlik

Türkiye’de deneyimlenmekte olan ekonomik istikrarsızlık ve belirsizliğin LGBTİ+ çalışanların çalışma koşulları üzerinde etkisi olup olmadığına ilişkin veri toplamak için 2022’de ankete eklediğimiz soruya o yıl %18,6 oranında katılımcı “evet” cevabını vermişti. Bu cevabı veren katılımcıların paylaşımları ekonomik güçlükler nedeniyle 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. 2023’te

“evet” seçeneğini işaretleyen katılımcıların oranı %27,9’a yükselmişti. 2024’te ise bu oran %26,4 çıkmıştı. Bu yıl bu oran %28,6 olmuştur. Bu yılki katılımcıların paylaşımları da 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+ çalışanlar arasında yaygın bir güvensizlik duygusu ve gelecek kaygısına yol açmakta; LGBTİ+ çalışanların hak ettiklerinden daha az ücret aldıkları, kimlikleri konusunda açık olamadıkları, baskı ve ayrımcılığa uğradıkları işyerlerinde çalışmaya devam etmek zorunda kalmalarına neden olmaktadır. Bu yılki araştırmanın katılımcıları da sosyalleşmenin maddi olarak güçleştiğini ifade etmiş ve bunun LGBTİ+ çalışanlar üzerindeki olumsuz etkilerinden söz etmiştir. İki katılımcı gerekli maddi koşullara ulaşamamaları nedeniyle kendi evleri ve özel alanları olmamasının kimliklerini yaşamak konusundaki olumsuz yansımalarından söz etmiştir. Bir katılımcı da ülkeyi terk etme düşüncesini paylaşmıştır.

Paylaşımlar geçen sene olduğu gibi bu yıl da ekonomik koşulların trans çalışanlar üzerindeki etkilerinin ayrıca incelenmesi gereğine işaret etmektedir. Bu yıl cinsiyet kimliğine ilişkin soruyu “trans kadın” (6), “trans erkek” (19) ve “trans” (3) seçeneklerini işaretleyerek cevaplayan toplam 28 katılımcının 17’si (%60,7) ekonomik istikrarsızlıktan olumsuz etkilendiğini beyan etmiştir. Bu oran yukarıda belirtilen genel oranın 2 katından fazladır. Bu katılımcıların paylaşımları, Türkiye’deki olumsuz ekonomik koşulların transların cinsiyet uyum süreçlerine erişimini daha da sınırlandırdığını göstermektedir. Cinsiyet kimliğinin hukuken tanınması ve nüfus kaydında isim değişikliği gerçekleşmediği sürece iş başvurularında yaşanan sorunlar ve cinsiyet kimliğini saklayarak, sigortasız ve düşük ücretle çalışmak zorunda kalmak da trans katılımcılar tarafından paylaşılan deneyimler arasındadır. Bazı trans katılımcılar iş ararken cinsiyet kimlikleri nedeniyle özellikle zorlandıklarını belirtmiş, bir katılımcı da çalıştığı işyeri küçülmeye giderken cinsiyet kimliği nedeniyle ilk kendisinin işten çıkarıldığını ifade etmiştir. Bir trans kadın katılımcı ise ekonomik koşullar nedeniyle seks işçiliğine devam etmek zorunda kaldığını paylaşmıştır.

Uluslararası insan hakları mekanizmalarına bakıldığında, pek çok uluslararası belge, görüş ve kararda, ülkelerin ekonomik durumlarından bağımsız olarak, özellikle cinsiyet uyum süreci ve cinsiyet kimliğinin hukuken tanınması konusunda güçlendirici politikaların bulunmadığı ülkelerde, translar arasında işsizlik oranlarının daha yüksek olduğuna işaret edildiği görülür. Bu olgunun, özellikle trans kadınlar açısından, kayıt dışı ve sosyal güvencesiz çalışma gibi ayrımcılık bakımından ayrıca araştırılması gereken sonuçlara neden olduğu saptanmaktadır.⁵ Uluslararası sivil toplum

5 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: 24.09.2025); *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: 24.09.2025).

örgütlerinin çalışmaları da sosyal ve ekonomik haklara erişimdeki dezavantajın translar açısından çok daha belirgin hale geldiğini göstermektedir.⁶ Bir katılımcımız konuyu şöyle özetlemiştir: “Trans istihdamları hayat kurtarır.”

LGBTİ+ Çalışanların Talepleri Neler?

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

Sonuç olarak, geçtiğimiz yıllardaki araştırmaların bulgularıyla paralel biçimde 2025 yılı araştırmalarımız da istihdamda cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve cinsiyet özelliklerine dayalı ayrımcılığın önlenmesi, LGBTİ+ çalışanların huzurlu ve verimli bir çalışma ortamına erişimdeki dezavantajlı konumlarının dönüştürülmesi, sosyal ve ekonomik hakların kullanılması konusunda eşitliğin sağlanabilmesi için hem hukuk politikası, hem kurumsal politikalar hem de sivil toplum örgütlerinin oluşturacağı stratejiler anlamında atılması gereken adımlar, yapılması gereken tartışmalar bulunduğu işaret etmektedir. Bu araştırmaların, istihdamda LGBTİ+’lara yönelik ayrımcılığın önlenmesi ve LGBTİ+ çalışanların güçlendirilmesi için geliştirilecek politikalar konusunda bir katkı sağlamasını umut ediyoruz.

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

6 Örnek olarak bkz: C. B. Russel, F. Sanders, F. Watkins, Intersections. Diving into the FRA LGBTI II survey data. Trans and non-binary briefing, TGEU and ILGA Europe, 2023, s. 6, 7.

BÖLÜM 2

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

2025 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 ve 2024 yılı çalışmaları yalnızca Kaos GL tarafından yürütülmüştür. Bir çevrimiçi anket platformu olan *SurveyMonkey Pro* programı kullanılarak yürütülen 2025 yılı araştırmamıza, Türkiye’de faaliyet gösteren özel bir şirkette çalıştığını ve lezbiyen, gey, biseksüel, trans, interseks veya artı (LGBTİ+) olduğunu beyan eden **toplam 283 kişi** katılmıştır. Katılımcılardan 211 kişi (%74,6) daha önce anketimize katılmadığını, 48 kişi (%17) daha önce ankete katılıp katılmadığını hatırlamadığını ve 24 kişi (%8,5) daha önce anketimize katıldığını belirtmiştir.

1.1. Cinsel Yönelim, Cinsiyet Kimliği ve Cinsiyet Özellikleri

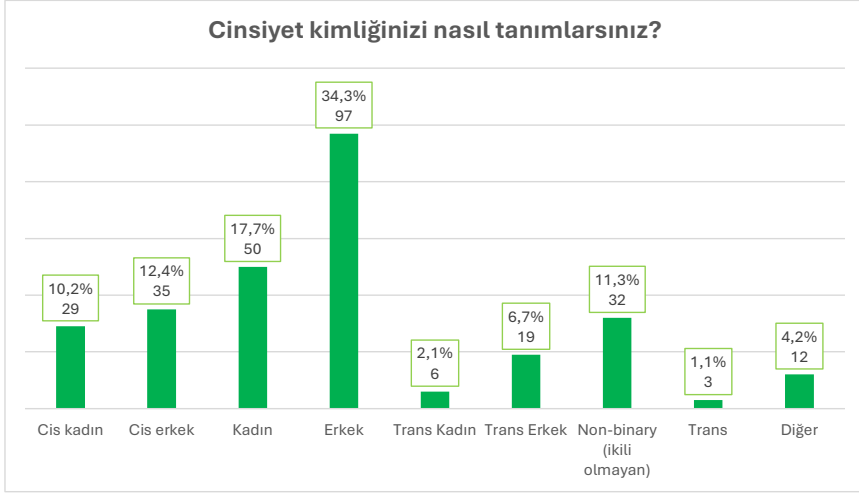
Katılımcılar cinsiyet kimliklerini ve cinsel yönelimlerini verili seçenekleri işaretleyerek ya da “diğer” seçeneğini kullanarak yazdıkları yanıtlar aracılığıyla kendi ifadeyle tanımlamışlardır.

Ankete katılan 29 kişi (%10,2) cis kadın, 35 kişi (%12,4) cis erkek, 50 kişi (%17,7) kadın, 97 kişi (%34,3) erkek, 6 kişi (%2,1) trans kadın, 19 kişi (%6,7) trans erkek, 3 kişi (%1,1) trans, 32 kişi (%11,3) non-binary (ikili olmayan) ve 12 kişi (%4,2) “diğer” seçeneklerini işaretleyerek cinsiyet kimliklerini ifade etmiştir.

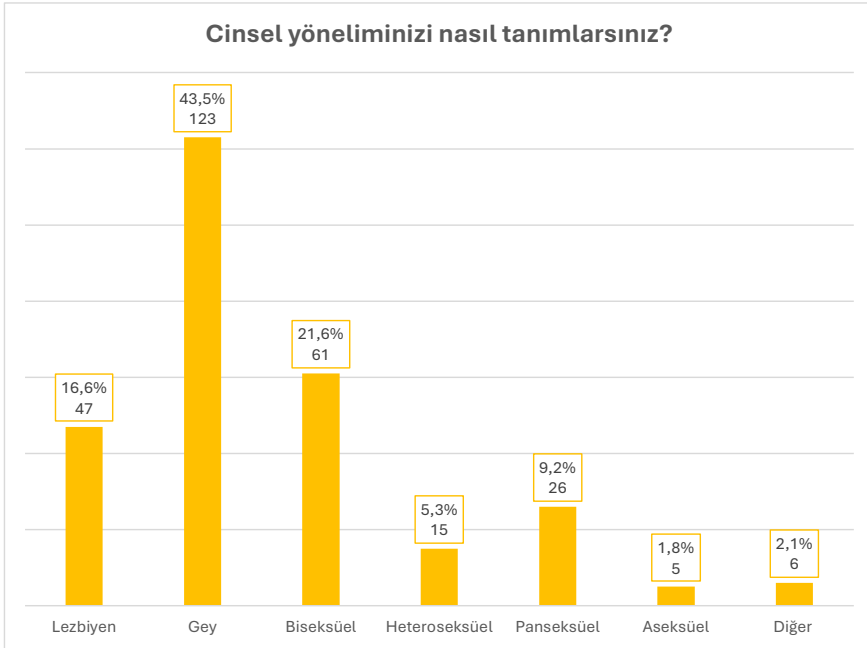
Katılımcılardan 47 kişi (%16,6) lezbiyen, 123 kişi (%43,5) gey, 61 kişi (%21,6) biseksüel, 15 kişi (%5,3) heteroseksüel, 26 kişi (%9,2) panseksüel, 5 kişi (%1,8) aseksüel ve 6 kişi (%2,1) “diğer” seçeneklerini işaretleyerek cinsel yönelimlerini tanımlamışlardır.

İzleyen grafiklerde de görülebileceği gibi katılımcıların büyük bir bölümü, %43,5’i cinsel yönelimlerini “gey” olarak beyan etmiştir. Mevcut tablolar yorumlandığında katılımcılar arasında erkek eşcinseller ile biseksüel kadın ve erkeklerin en büyük bölümü oluşturduğu, ardından eşcinsel kadınların 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.

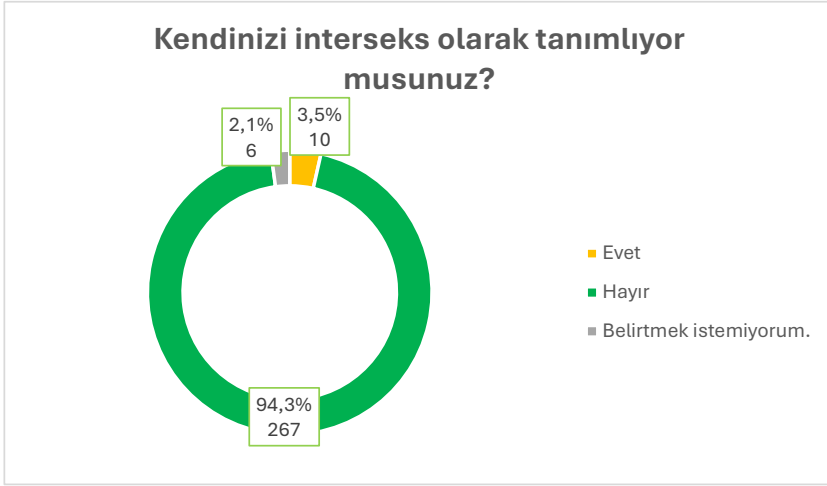


Diğer: Genderfluid (2), hem erkek hem kadın, cis erkek ama sorguluyorum, akışkan, bedenimden mutluyum ama erkeklerden hoşlanıyorum, tanımlamak istemem (2), maskülen, Transfeminine Non-Binary, Maskülen, *.

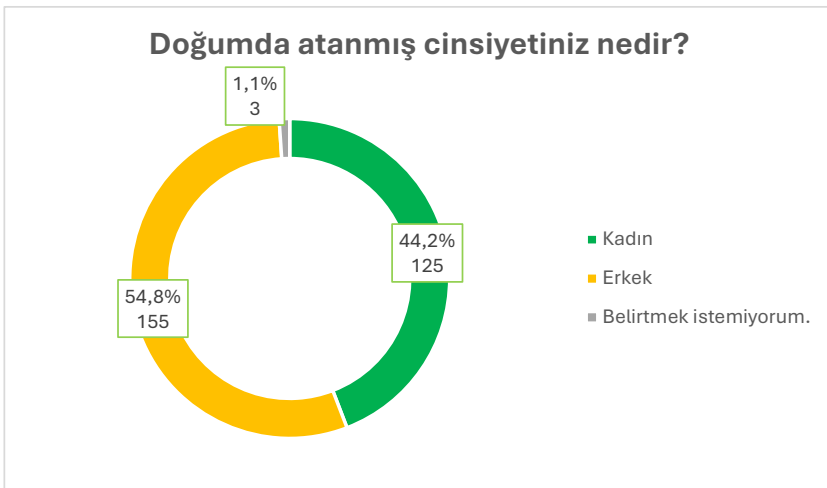


Diğer: Demisexual panromantik, yalnızca kadınlara ilgi duyuyorum ama kendimi ikili cinsiyete göre tanımlamadığım için yukarıdakiler uymuyor, cinsiyete göre bir aşk yaşamıyorum ama çoğunlukla kadınlarla romantik ilişki kurdum ve kuruyorum erkeklerle olmadı, Poliseksüel, Lezbiyenlik Ftm arası psikolojik destek alıyorum, bazı erkekler çok hoş.

“Kendinizi interseks olarak tanımlıyor musunuz?” sorusuna ise 10 kişi (%3,5) “evet”, 267 kişi (%94,3) “hayır” ve 6 kişi (%2,1) “belirtmek istemiyorum” şeklinde yanıt vermiştir. “Evet” seçeneğini işaretleyen 9 kişinin cinsiyet kimliği beyanları şöyledir: Cinsiyet kimliğini 2 kişi non-binary (ikili olmayan), 1 kişi cis kadın, 2 kişi kadın, 3 kişi erkek, 1 kişi trans erkek, olarak beyan etmiştir; 1 kişi ise “diğer” seçeneğini işaretlemiştir.

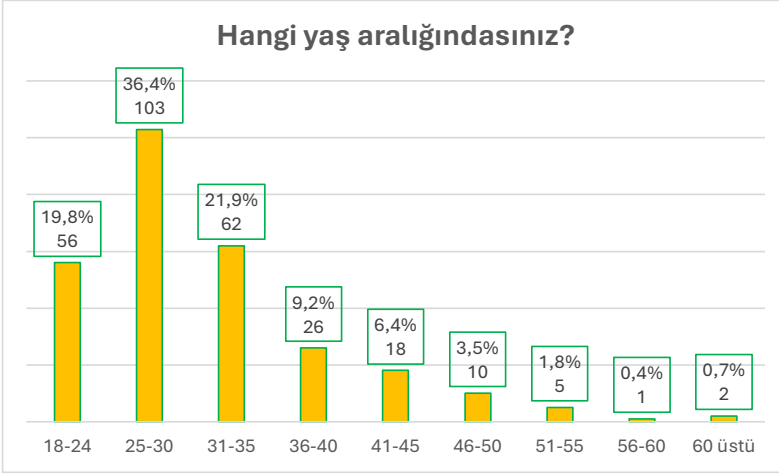


2021 yılında anketimize “Doğumda atanmış cinsiyetiniz nedir?” sorusu eklenmiştir. Bu soruya 2025 yılı anketimizde 125 kişi (%44,2) “kadın”, 155 kişi (%54,8) “erkek” ve 3 kişi (%1,1) de “Belirtmek istemiyorum” seçeneğini işaretleyerek cevap vermiştir.

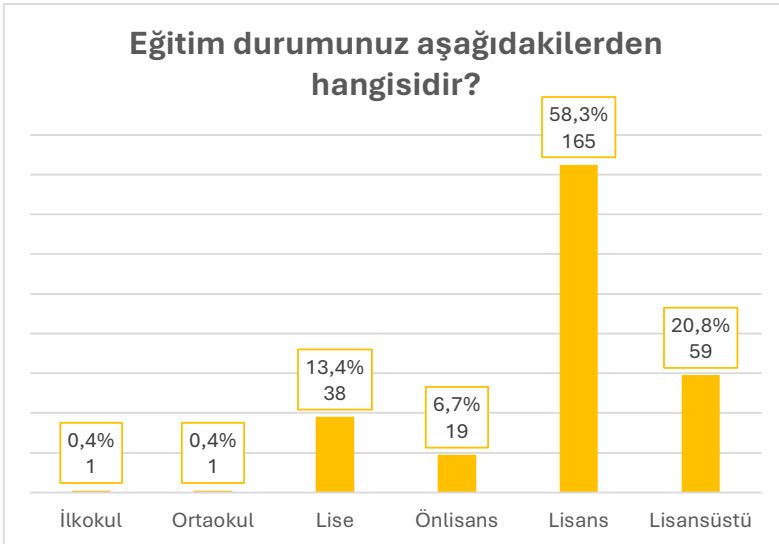


1.2. Katılımcıların Yaş, Eğitim Durumu ve Yaşadığı Şehir

Araştırmamıza katılanların yaş durumu aşağıdaki grafikte verilmektedir. En yüksek oranda katılımcı (%36,4) 25-30 yaş aralığında bulunmaktadır. 18-35 yaş arasındaki katılımcıların toplam sayısı ise 221’dir (%78,1).



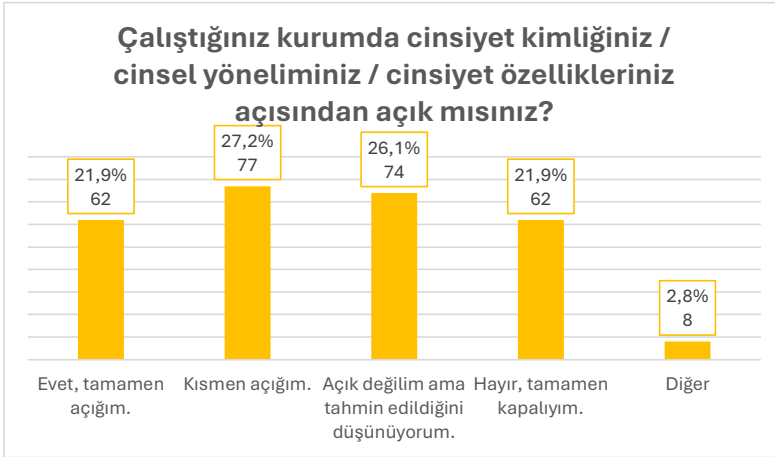
Toplam 283 katılımcıdan 165 kişi (%58,3) lisans mezunu olduğunu beyan etmiştir. Eğitim durumunu lisansüstü olarak belirten katılımcı sayısı 59 (%20,8), lise olarak belirten katılımcı sayısı 38 (%13,4), ön lisans olarak belirten katılımcı sayısı 19 (%6,7), ilkokul olarak belirten katılımcı sayısı 1 (%0,4) ve ortaokul olarak belirten katılımcı sayısı yine 1’dir (%0,4).



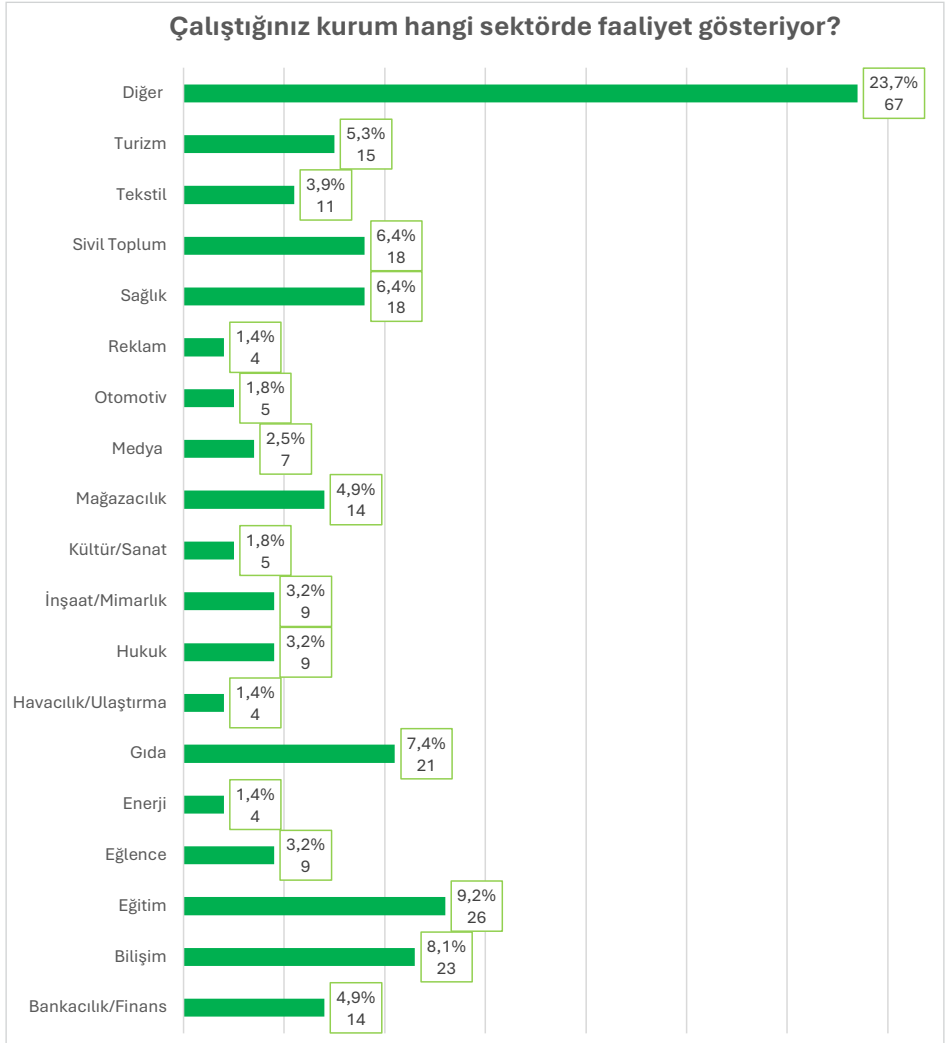
“Hangi şehirde yaşıyorsunuz?” sorusuna verilen cevaplara bakıldığında, 30 katılımcının (%10,6) yaşadığı şehri belirtmek istemediği görülmektedir. Kalan 253 kişinin (%84,1) yanıtları ise anketimize en az 27 farklı şehirden LGBTİ+ çalışanın katıldığını ortaya koymaktadır. Katılımcıların sayısının en yüksek olduğu şehirler sırayla; İstanbul (%41), Ankara (%19,1) ve İzmir’dir (%10,2). Bu üç şehrin ardından, Antalya, Mersin, Muğla, Eskişehir ve Kocaeli 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 62’dir (%21,9). Ankete katılan 62 kişi (%21,9) işyerinde tamamen kapalı olduğunu beyan etmiştir; 77 kişi (%27,2) 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. 74 katılımcı (%26,1) ise açık olmadığı halde tahmin edildiğini beyan etmiştir. Ayrıntılı sonuçlar izleyen grafikte sunulmuştur.



Diğer: 1-Ne kadar açık olmak lazım anlamadım, herhangi bir standart hetero erkek cinsel birlikteliğinden bahsetmiyorsa, ki burası bi iş yeriye. ben de bir şey gizlemiyorum ama bahsetmiyorum da. açıklığı anlamadım o yüzden, 2-Bir arkadaşım biliyor diğerleri tahmin ediyor, 3-Sadece kadınlardan hoşlandığımı bilirlerse daha rahat olacağımı düşünüyorum, 4-Açık olabilirim ama özellikle belirtmiyorum, 5-Profesyonel hayatı, özel hayatımdan ayrı tutarım. Çalıştığım kurum ve kuruluşlarda nasıl birinin sevgilisi ,birinin çocuğu gibi sıfatlardan nasıl ayrışırıysam cinsel kimliğim ve yönelimim konusunda da ayrışırıyorum. Başka kişiler özel yaşantıları ve karakterlerini yansıtmayı seviyor olabilir ama ben bu konuda biraz despotum, 6-Daha liberal ve özgür bir işyeri ortamında çalıştığım için mutlu hissediyorum, 7-Öğretmenim, çocuklardan ziyade yönetim ve diğer meslektaşlarım geriyorlar. Fobik ve farklılıklara saygısızca yaklaşan öğretmenlerin çocukların zihinlerini kesin bir biçimde etkiliyorlar. Eğitimden dediğin bu biçimde olmamalı. Bu canımı sıkmakta, 8-Açıklamak mümkün değil hemen dışlanır alay konusu olursunuz.



Diğer: Güvenlik şirketi, Mobilya, Makine Üretim, Holding (yapı, enerji, gayrimenkul, tüketim, ilaç gibi farklı şirketleri var, Öğretmenim, Tercüman ve çevirmen şirketi olduğu için bir çok sektörde, örneğin Fransa merkezli Été şirketi Netflix, İnsan Kaynakları&Danışmanlık, Güvenlik, Spor, Kozmetik (3), Telekomünikasyon / Mağazacılık, Tedarik zinciri, DENİZ SEKTÖRÜ GEMİ İNSANI, muhasebe, Kırtasiye ürünleri fabrikası, Fitness antrenörü, Çağrı Merkezi (2), Part time, Duty free, Ambalaj, Denetim, Spor sektörü, Müşteri İletişim ve Destek, ev aletleri, Kimya, Klima/kombi, benzin, Çevre laboratuvar, Perakende, Mali müşavirlik & denetim & danışmanlık, Geridönüşüm, Psikolojik Danışma, Üretim sanayi, Kuyumculuk mücevher, Estetik ve güzellik, E ticaret, Kütüphane Personeli, Ruh sağlığı, Aydınlatma, Yangın söndürme sistemleri montaj ve satış, Çağrı merkezi, Sigorta, E ticaret, Yönetim Danışmanlığı, Danışmanlık, Telekomünikasyon, Emlak, Beyaz Eşya ve Ev Aletleri, Araştırma, İletişim, Şuan kuryeyim lojistik, Mobil Oyun, Hizmet, Hukuk, Gıda, Reklam, Eğlence, Teknoloji, Danışmanlık, İnsan Kaynakları Danışmanlık, Perakende, Seyahat, İlaç, Dış Ticaret, Danışmanlık, Denizcilik, Dayanıklı tüketim, Mobilya üretim.

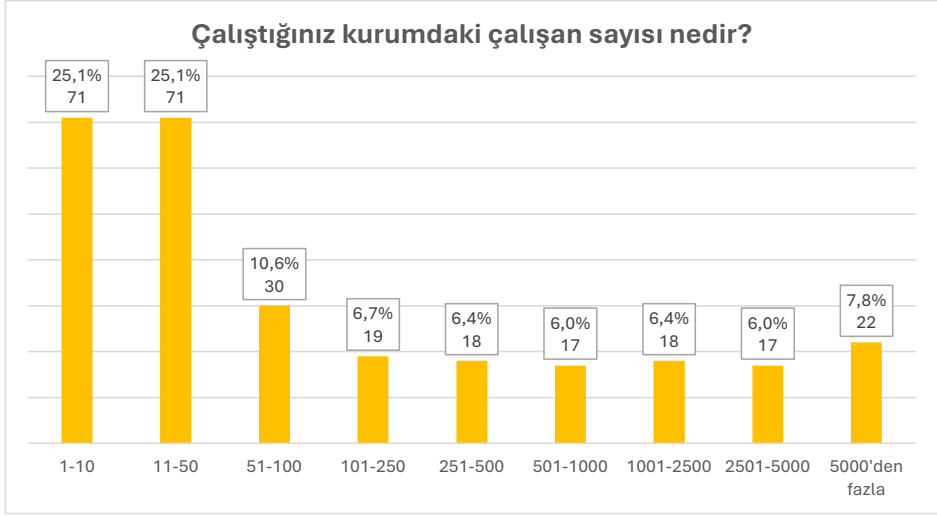
Çalıştıkları kurumda cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve cinsiyet özelliklerine ilişkin tamamen açık olduğunu beyan eden 62 kişiden 48’i Türkiye merkezli şirketlerde çalışmaktadır. Bu 62 kişiden 6’sı cinsiyet kimliğini cis erkek, 22’si erkek, 4’ü cis kadın, 8’i kadın, 3’ü trans, 6’sı trans erkek, 4’ü trans kadın, 7’si non-binary (ikili olmayan) olarak belirtmiş, 2 katılımcı ise “diğer” seçeneğini işaretleyerek cevaplamıştır. Yine bu 62 katılımcıdan 36’sı 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 paylaşılabilecektir. Bununla birlikte şimdilik, bu olgunun her yıl tekrarlanan araştırmalarımızın değişmez bulgusu olduğunun belirtilmesiyle yetinilecektir.

1.4. Katılımcıların İşyerlerinin Özellikleri ve Çalışma Pozisyonları

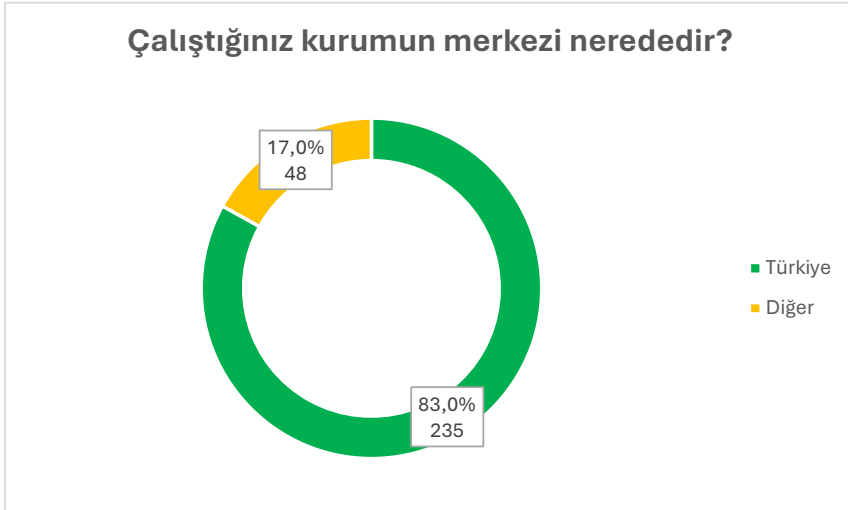
Katılımcıların çalıştıklarını belirttikleri sektörler izleyen grafikte sunulmuştur. Tablodan görüleceği gibi katılımcılar oldukça farklı sektörlerde faaliyet gösteren işyerlerinde çalışmaktadır. Katılımcıların çalıştıkları sektörlerin dağılımına bakıldığında sırasıyla eğitim ve bilişim, gıda, sağlık, sivil toplum ve turizm sektörlerinin en çok işaretlenen seçenekler olduğu saptanmıştır. Katılımcıların “diğer” seçeneği altında verdiği yanıtlar ise, Türkiye’de hemen her sektör veya iş kolunda LGBTİ+ çalışanların bulunduğu 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 gerçeğin görünür olmasını engellemektedir; dolayısıyla LGBTİ+ çalışanların belirli sektörlerle yöneliyor olduğuna ilişkin yaygın önyargı kırılamamaktadır.

Katılımcıların çalıştığı işyerlerinin personel istihdam kapasitelerine bakıldığında, geçtiğimiz senelerde yaptığımız araştırmaların bulgularıyla uyumlu bir tablo ortaya çıkmaktadır. Bu yılki katılımcılardan 71 kişi (%25) 1-10 arasında personel sayısına sahip, küçük ölçekli işyerlerinde çalıştığını beyan etmektedir. Katılımcıların 57’si, yani %20’si ise 1000’den fazla çalışanı olan, işgücü çeşitliliğini yönetme kapasitelerinin daha kurumsal olması beklenebilecek işyerlerinde hizmet vermektedir. Bu 57 kişiden çalıştıkları kurumda cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve cinsiyet özelliklerine ilişkin tamamen açık olduğunu beyan eden katılımcı sayısı 17’dir (%29,8). Bu büyük ölçekli şirketlerde çalışan 57 kişiden 21’i (%36,8) 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.



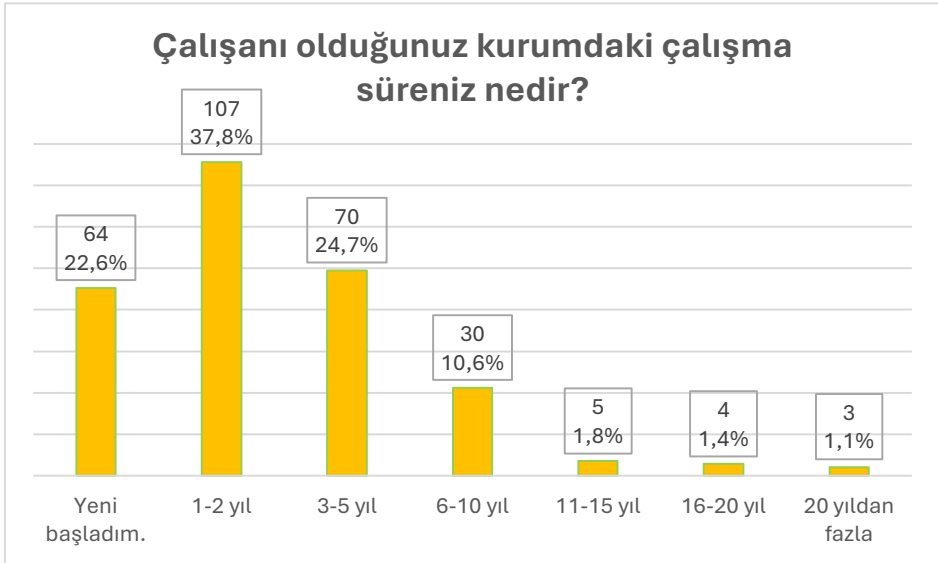
1.5. Şirket Merkezi

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 235 katılımcıdan ise sadece 27'si çalıştığı işyerinde LGBTİ+'lara karşı ayrımcılığı önlemeye yönelik kurallar veya kurulların olduğunu beyan etmiştir.



1.6. Mevcut İşyerinde Çalışma Süreleri

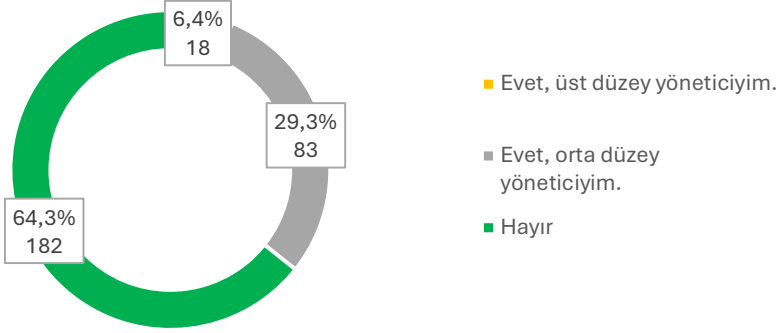
Örneklemin büyük bir bölümünü (%85,2) 5 yıl ve daha az süredir mevcut işyerinde çalışan katılımcılar oluşturmaktadır. Çok az sayıda katılımcı (7 kişi) mevcut işyerinde 15 yıldan fazla süredir çalışmakta olduğunu ifade etmiştir. Mevcut işyerinde 10 yıldan fazla süredir çalıştığını belirten 12 katılımcıdan sadece 1 kişi işyerinde tamamen 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 %64,3’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 örnekleminimizdeki yüksek oranda LGBTİ+ çalışanın işyerinde kapalı ya da kısmen açık olduklarına ilişkin beyanlarını da akıldan çıkarmamak gerekmektedir. Ayrıntılı veriler izleyen grafikte sunulmuştur.

Çalıştığınız kurumda yönetici pozisyonunda mısınız?



Üst düzey yönetici olarak çalıştığını ifade eden 18 katılımcıdan yalnızca 5'i çalıştığı kurumda cinsel yönelim/ cinsiyet kimliği/ cinsiyet özelliklerine dair açık olduğunu beyan etmiştir.

2025 yılında da açık uçlu olarak sorduğumuz “Çalıştığınız kurumdaki göreviniz nedir?” sorusuna cevap verilirken birçok alandan farklı görev tanımları beyan edilmiştir.

Antrenör (2)
Araştırma görevlisi (2)
Araştırmacı (3)
Arayüz tasarımcısı
Art director
Aşçı
Asistan
Assistante Interprète Manager
Avrupa Birliği Proje Uzmanı
Avukat (4)
Backend Developer
Bankacı
Bar garsonu
Barista (3)
Barmen
Başkan yardımcısı
Belirtmek istemiyorum (2)
Beyaz yaka
Bilişim uzmanı
Bölge yöneticisi

Brand training manager
Büro çalışanı
Çalışan
Yazı işleri müdürü
Cankurtaran
Chief
Cosplay, palyaçoluk, infulience etmek
Çözüm uzmanı
Creative Lead
Daima yeni başlayan ve başlatılan
Danışman (6)
Data Analyst
Database Administrator
Denetçi
Denetçi Asistanı
Dijital pazarlama (3)
Direktör (3)
Diş hekimi (2)

Dr.
Dr. Öğr. Üyesi
E-ticaret Uzmanı
Eğitimci
Eğitmen (3)
Ekip lideri
Elektrik elektronik ve yazılım mühendisi
Elektrik montaj personeli
Finans (2)
Fotoğraf ve video editörü
Game Developer
Garson (4)
Genel Koordinatör
Geridönüşüm makinesi kullanma ve araç yük taşınması
Getir götür, masa başı ,barmenlik
Gıda üretim
Görsel düzenleme uzmanı
Görsel iletişim (2)

Grafik tasarımcı (2)
Grup Proje Müdürü
Hemşire
Yönetici
HRBP
İdari asistan
İK (2)
İletişim Tasarımı
İnsan Hakları Uzmanı
IP teknik destek mühendisi
İş geliştirme yöneticisi ve iş analisti
İşçi (5)
İşe alım ve İşveren Markası
Kıdemli Uzmanı
İthalat- İhracat operasyon sorumlusu
İzleme ve Degerlendirme Sorumlusu (2)
Kalite (3)
Karavan inşa etmek
Kasiyer (3)
Kaynak geliştirme ve uluslararası ilişkiler koordinatörü
Kıdemli Uzman
Kıdemli asistan
Kıdemli Yazılım Mühendisi
Kısım sorumlusu
Klinik Araştırma Koordinatörü
Klinik Psikolog (2)
Koordinatör (4)
Kurgu Operatörü
Kurucu
Kurum psikologu
Lazer epilasyon uzmanı
Mağaza müdürü (2)
Makyaj sanatçısı
Marka iletişim Kordinatörü
Marketçi
Mimar (3)
Moda koordinatörü
Moderatör
Moto kurye
Mt
Müdür
Mühasebe (3)
Mühendis (2)

Müşteri Hizmetleri (7)
Mutfak komisi
Ofis çalışanı
Öğrenci Gelişim ve Psikolojik Danışma
Öğretim görevlisi
Öğretmen (13)
Ön büro müdür yardımcısı
Ön Muhasebe
Operasyon (3)
Organizasyon sorumlusu
Orta düzey yönetici (3)
Oyun ablası
Oyuncu
Laboratuvar birim sorumlusu
Laboratuvar teknikeri
Özel güvenlik
Paketleme
Paralegal olarak görev alıyorum
Part time
pasta şefi
Pazarlama (2)
Pizza şefi
Planlama Müdürü
Planlama Mühendisi
Product manager
Proje asistanı
Proje mimarı
Proje müdürü
Proje Uzmanı (2)
Proje yöneticisi
Raporlama
Resepsiyonist
Sağlık Turizmi
Sarış danışmanı (6)
Satış etkinlik müdürü
Satış müdür yardımcısı
Satış müdürü
Satış pazarlama uzmanı
Satış Personeli
Satış Raporlama
Satış temsilcisi (2)
Satış ve Pazarlama Müdürü
Şef
Şef yardımcısı
Sekreter

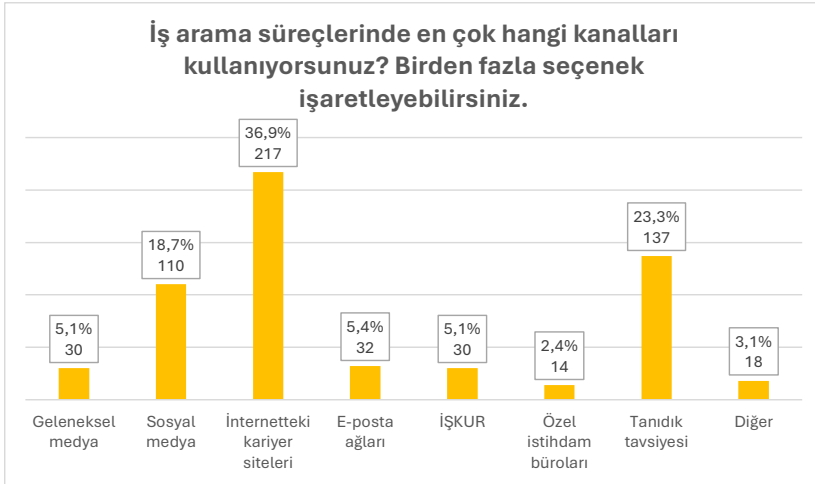
Servis elemanı (3)
Servis Uzmanı
Ses mühendisi, ses tasarımcısı
Seyahat danışmanlığı
SHU
Sivil toplum danışmanı
Şoför
Software Developer
Solist
Sorumlu Mühendis
Sosyal hizmet uzmanı
Sosyal medya (5)
Stilist - Stil Danışmanlığı
Subay
Şube sorumlusu (2)
Süpervizör
Sürdürülebilirlik
Teknik eleman
Teknik servis
Terapist
Tezgahtar
Ticari Müdür
Ticari Ürün Sorumlusu
Uçuş görevlisi
Üretim Elemanı
Ürün danışmanlığı
Ürün Geliştirme
Üst düzey yönetici
Usta
Uzman (2)
Uzman satış danışmanı (2)
Vergi asistanı
Veri bilimci
Veriye Dayalı Süreç Tasarımcısı
Veteriner hekim
Veteriner Hemşire
X
Kütüphane Personeli
Yazılım (2)
Yolcu Hizmetleri Memuru
Yönetici (4)
Yönetici Asistanı
Yönetici avukat
Yönetmen
Yurtdışı Proje Mühendisi
Zabitan

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.

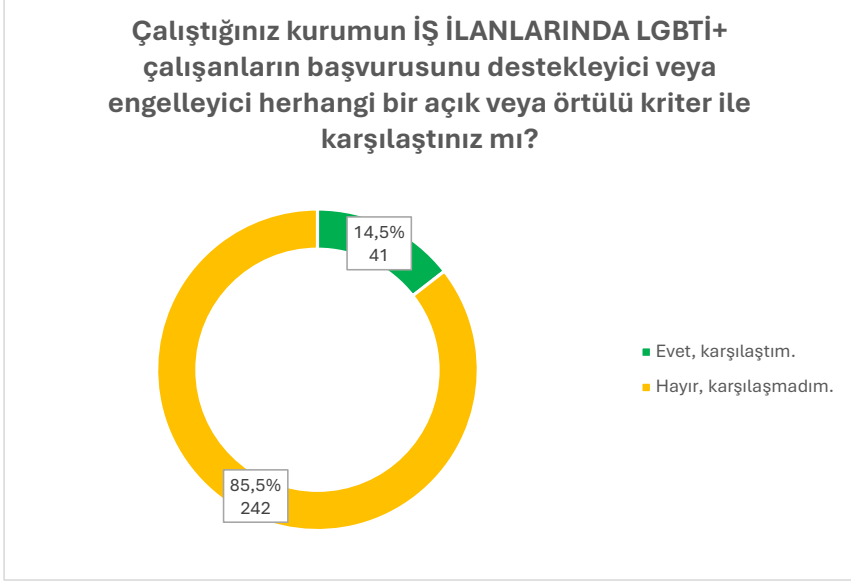
Bu çeşitlilik içerisinde İŞKUR ve özel istihdam büroları aracılığıyla iş arama oranının bu sene de oldukça düşük olması, LGBTİ+ çalışanların bu kanallara güvenmediklerine ve “fişlenme” riskine yönelik şüphelerine işaret etmektedir. İş arama kanalı olarak İŞKUR’un ve özel istihdam bürolarının tercih edilme 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 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.



Diğer: Genel olarak bizlere iş teklifi geliyor, LinkedIn (6), Baro insan kaynakları, Tek tek bütün laboratuvarları gezip cv bıraktım, <https://www.ilan.gov.tr/>, Bilmiyorum, Baro ilan sayfası, Arkadaş tavsiyesi ya da referansı, Whatsapp grupları, 3 Aralık, engelliler günü için iş alınması fuardan :)), kendi işimiz, kullanmıyorum.

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 242 katılımcı “Hayır”, 41 katılımcı “Evet” yanıtını vermiştir.



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

“Cinsiyet, dil, din, ırk, yönelim kriteri olmadan herkese açık oldukları yazıyordu. İşe girdiğimde de cinsiyetsiz dil kitapçığı dağıtarak eğitim verdiler” (Üretim alanında mühendis olarak çalışan biseksüel cis kadın).

“Yönelim olarak spesifik belirtilmese de kapsayıcı kültürden bahsediliyor” (Müşteri iletişim ve destek sektöründe çalışan gey erkek).

“Destekleyici olarak şöyle “cinsel yönelim ayrıştırıcı ifade ve tutumların şirket etik değerlerine aykırı” olduğu yazılıdır. Ana şirket ile anlaşma veya iş sözleşmelerinde yer alır” (Bankacılık ve finans sektöründe yönetici olarak çalışan panseksüel cis kadın).

“Büyük ve kurumsal bir şirket olduğu için ayrımcılık karşıtı ilkeleri var. Bu yüzden tercih ettim ve işe alımda bu sözlerinde duruyor gibiler. Buna rağmen cahillik içeride de maalesef zaman zaman fark ediliyor” (Beyaz eşya ve ev aletleri sektöründe sorumlu mühendis olarak çalışan panseksüel cis kadın).

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 tanıtırma süreci - doğrudan iş ilanlarından etkilendiğini ve çalışma motivasyonunu belirleyebildiğini ortaya koymaktadır.

“Geçmişte başvurduğum bir iş ilanında “uygun aile yapısına sahip olmak” gibi belirsiz ama dışlayıcı bir ifade yer alıyordu. Başvurumu tamamlamama rağmen, görüşmeye bile çağırılmadım. Bu ifadenin, LGBTİ+ bireyleri hedef almasa da dışlayıcı bir anlam taşıdığını hissettim. O zamandan beri ilanlarda bu tür örtülü ifadeleri daha dikkatli okuyorum. Ne yazık ki, bu tarz kriterler LGBTİ+ bireylerin başvuru sürecinde kendini güvende hissetmesini engelliyor” (Bilişim sektöründe operasyon yöneticisi olarak çalışan gey cis erkek).

“Telefonda ötekileştirilmemek istediğimi belirttiğimde iş görüşmesini iptal ettiler” (Bilişim sektöründe backend developer olarak çalışan akışkan lezbiyen).

“Evet, askerliğim sorulduğunda trans erkek olduğumu söyledim, birkaç büyük şirketten maalesef örtülü ret aldım” (Tekstil sektöründe çalışan heteroseksüel trans erkek).

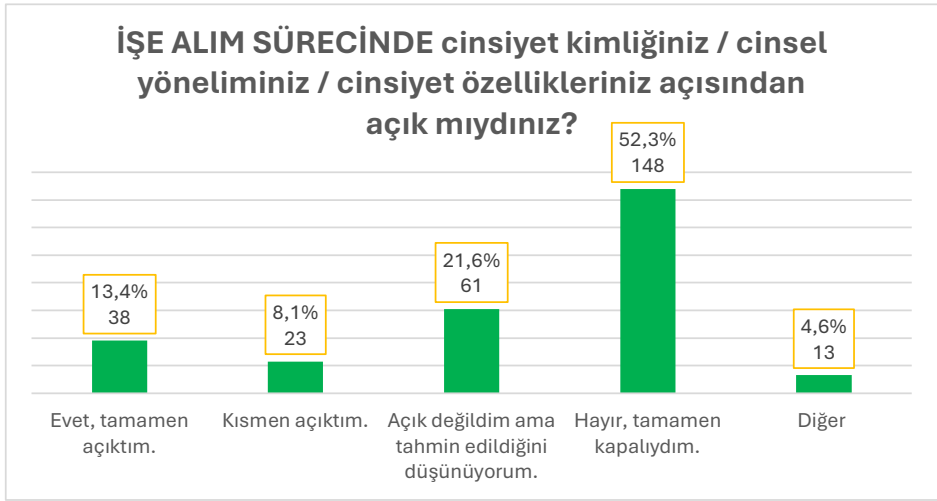
“Engelleyici olabilecek olarak gördüğüm; evli olma şartı” (Kültür/sanat alanında koordinatör olarak çalışan panseksüel cis kadın).

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.

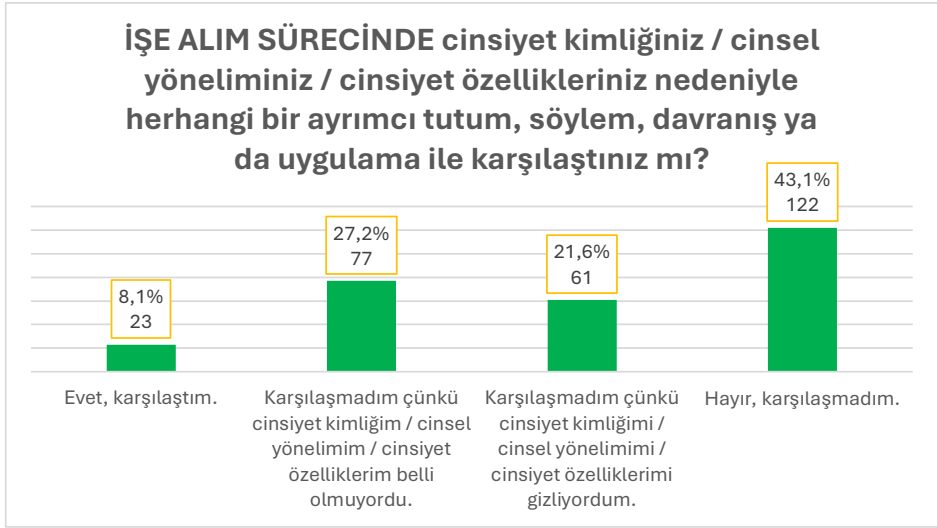
İzleyen grafikte görüleceği üzere katılımcılardan sadece 38 kişi (%13,4) işe alım sürecinde tamamen açık olduğunu beyan etmiş, 61 katılımcı (%21,6) “açık değildim ama tahmin edildiğini düşünüyorum” seçeneğini işaretlemiş, 23 kişi ise (%8,1) “kısmen açığtım” yanıtını vermiştir.



Diğer: 1-Mülakat süreçlerinde cinsel kimlik konuşulmasını saçma buluyorum, benimki onları, onları beni ilgilendirmiyor ayrıca hiçbir işe alım sürecinde konuşulması gereken bir süreç ve ortam oluşmaz. 2-Bu gibi sorulara maruz kalmadım. 3-Ne yapmam gerek bilmiyorum, özel hayatım, ve bu arada ben herkesten hoşlanırım mı demem gerekiyor? Böyle bir şeye genel anlamda kimse için gerek yok. Normal insanım işte. 4-Hayır açık değildim ancak özellikle kapalı olmamı gerektiren bir süreç de olmadı. 5-Söz konusu olmadı. 6-CV kısmımda SPoD ve LGBT alanında yaptığım şeyler açık açık yazıyordu. Tahmin edilmiş olabilir. 7-İşe alım sürecinde günlük yaşamda nasılsam öyleydim. 8-Ekstra bir kendimi gösterme veya gizleme çabam yoktu. İnsan kaynakları gibi bu süreçte iletişimde olduğum kişilerin tahminleri olabileceğini düşünüyorum. 9-Açık değildim ama gizli de değildim. 10-Cinsiyet kimliğim atanmış cinsiyetimden farklı olmadığı ve yönelimime dair bir soru yöneltildiği için açık ya da kapalıydım diyemiyorum. 11-Konuyla ilgili konuşulmadı. 12-Kurucu ekipteydim. 13-Açık değildim, ama o dönemde bir LGBTİ+ derneğinde gönüllüydüm ve bunu da CV’me derneği de kısaca tanıtarak özellikle yazmıştım, mülakatımda da bundan bahsettim. Görünüm olarak marjinal sayılırım

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 122 katılımcı (%43,1) “hayır” yanıtını vermiştir. Bununla birlikte izleyen grafikte görüleceği üzere 61 katılımcı (%21,6) bu durumu cinsiyet kimliğini/ cinsel yönelimini/ cinsiyet özelliklerini gizlemesine bağlamıştır. %27,2 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 23 kişi (%8,1) ise işe alım süreçlerinde ayrımcılık ile karşılaştığını beyan etmiştir.

“Defalarca kez karşılaştım. Kimliğin değişince tekrar başvur dendi. O yüzden ya kimliğimi gizleyerek başvuruyorum ya da hiç başvurmuyorum. Alındığım iş yerlerinde ise düşük ücretler ve kısıtlı imkanlarla çalışmaya razı gelmek zorunda kalıyorum” (Bilişim sektöründe satış müdür yardımcısı olarak çalışan heteroseksüel trans erkek).

“Diksiyonum düzgün olduğu için eşcinsel gibisin yapabilir misin demiyorlar ancak nazik bir çocuksun çalışabilir mısın diyorlar işe başladıktan sonra sürekli imalar ve ignelemeler. Sürekli başka tanıdığı eşcinsellerle ilgili anlatımlar yapılarak yaftalamalarda bulunuluyordu” (İnşaat/mimarlık sektöründe elektrik montaj personeli olarak çalışan biseksüel erkek).

“Çok belli etmiyor olmama rağmen maskülen tarzım eleştiri ve dedikodu odağı olmama sebep oluyor” (Bankacılık ve finans sektöründe bankacı olarak çalışan lezbiyen kadın).

“Bu yeni girdiğim iş görüşmesinde dolaylı olarak trans olup olmadığının sorulduğunu düşünüyorum. Görüşmede resmi kimliğimi vermemiştim ve yalnızca iş başvuru formunu doldurmuştum. Formda cinsiyet hanesine erkek, askerlik durumuna ise muaf işaretledim. “Ne kadar muafsın?” şeklinde garip bir soru soruldu ve ben de “Teknik olarak askere çağırılmadım çünkü kimliğimde kadın yazıyor” diyerek kimliğimi açıklamak zorunda kaldım” (Turizm sektöründe resepsiyonist olarak çalışan panseksüel trans erkek).

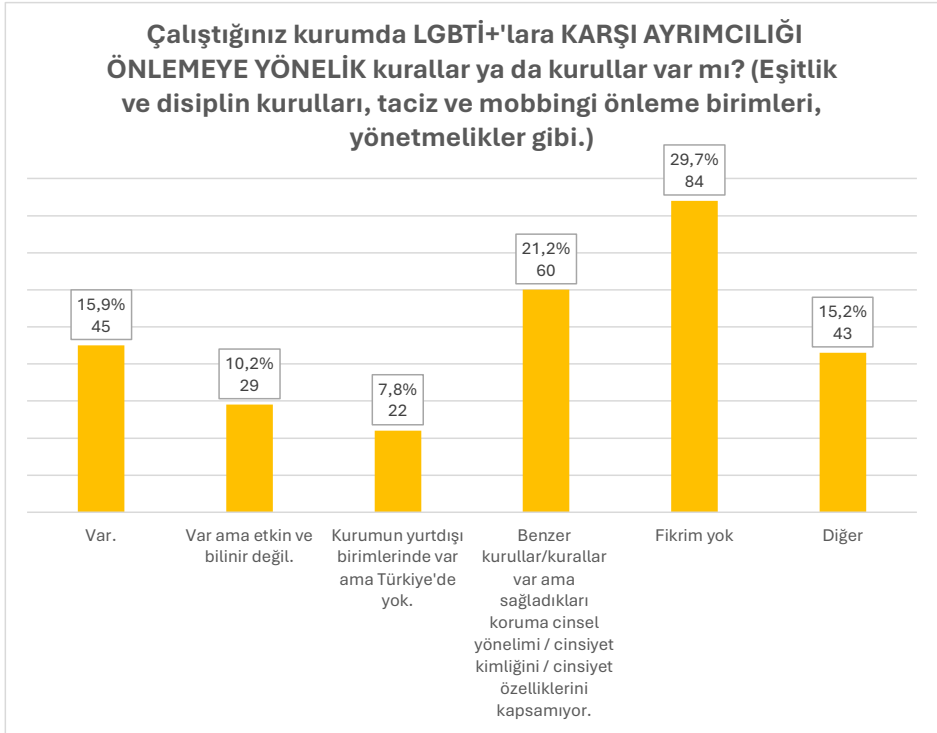
“Staj yaptığım bir kurumda bana kadın gibi olmadığımı söylemişlerdi ve beni işten çıkarmışlardı” (Dış ticaret sektöründe ithalat/ihracat operasyon sorumlusu olarak çalışan lezbiyen kadın).

“2016 yılında bir perakende mağazasında işe alım sürecine katıldım. Görüşme sırasında özgeçmişim beğenilmişti ve pozisyona oldukça uygun olduğum söylenmişti. Ancak görüşmenin ilerleyen dakikalarında, dış görünüşüm ve davranışlarımdan dolayı yöneltilen dolaylı sorular beni rahatsız etti. “Müşteriyle iletişimde daha maskülen bir duruş sergileyebilir misin?” gibi ifadeler kullanıldı. Görüşme sonrasında geri dönüş yapılmadı. Bu olay, cinsiyet kimliğim nedeniyle örtülü bir ayrımcılıkla karşılaştığımı hissettirdi ve uzun süre kendimi yetersiz hissetmeme neden oldu” (Bilişim sektöründe operasyon yöneticisi olarak çalışan gey cis 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 45 katılımcı (%15,9) olumlu yanıt vermiştir. Bu 45 katılımcıdan 25’i çalıştıkları işyerlerinde açık olduklarını beyan etmişlerdir. Katılımcılardan 29 kişi (%10,2) “var ama etkin ve bilinir değil” seçeneğini işaretlemiştir. 22 katılımcı ise (%7,8) kurumlarının yurtdışı birimlerinde ayrımcılığı önlemeye yönelik kurallar ya da kurullar olduğunu ama bu politikaların Türkiye’de uygulanmadığını beyan etmiştir.

Katılımcılardan 127’si ise sorumuza “fikrim yok” (%29,7) ve “diğer” (%15,2) seçeneklerini işaretleyerek cevap vermiştir. “Fikrim yok” yanıtını veren katılımcıların oranının hiç de düşük olmaması dikkat çekicidir ve bir tür “beklentisizliğe” işaret ettiği düşünülmektedir. “Diğer” seçeneğini işaretleyen 43 katılımcının 40’ı (%93), çalıştığı kurumda LGBTİ+’lara karşı ayrımcılığı önlemeye yönelik herhangi bir kurul ya da kural olmadığını beyan etmiştir.



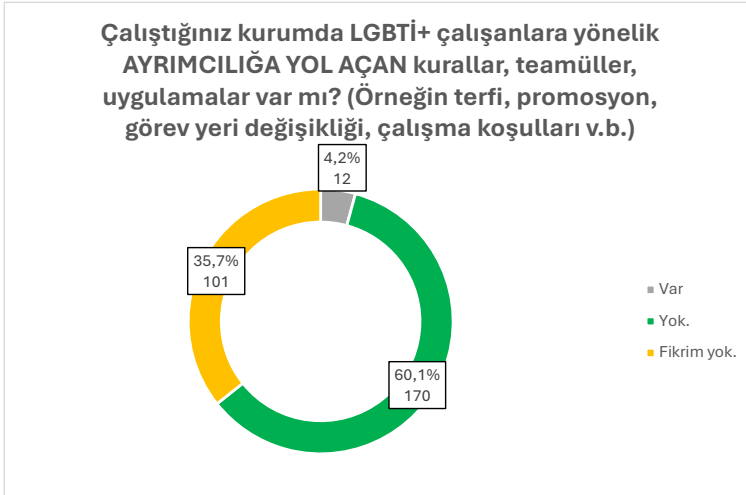
Katılımcıların aktarımlarından bazıları aşağıda verilmiştir.

“Ayrımcılık ile ilgili kurallar var ancak LGBTİ+ bireyler için özellikle değinilen bir şey yok, ancak kapsıyor” (Denetim sektöründe denetçi olarak çalışan gey erkek).

“Özel olarak bu hususta bir birim yok. Daha çok birebir çalışma düzeni var. Ancak işverenlerim ayrımcılık, taciz ve mobbing gibi hususlarda dikkatli ve özenliler” (Hukuk alanında yönetici avukat olarak çalışan biseksüel kadın).

“Var. Sözleşmede şirketin diğer durumların yanında cinsiyet veya cinsel kimlik, cinsel yönelimden dolayı da ayırım gözetmeden eşit haklar sağlayacağına dair bir madde mevcut. Diğer çalışanlar tarafından bu ilkeyi ihlal eden çalışanlar hakkında tolerans gösterilmeyeceği ve “aykırı davranış” olarak yaptırıma tabii tutulacağı temin edilmiş” (Sağlık sektöründe üretim elemanı olarak çalışan biseksüel erkek).

2025 yılında katılımcılarımıza “Çalıştığınız kurumda LGBTİ+ çalışanlara yönelik ayrımcılığa yol açan kurallar, teamüller, uygulamalar var mı?” sorusu sorulmuştur. Katılımcılarımızdan %60,1’i (170 kişi) “yok” seçeneğini işaretlemiştir. %4,2 (12 kişi) “var” derken, %35,7’si (101 kişi) “fikrim yok” şeklinde beyanda bulunmuştur.



“Lgbt bireylerin dışlanması gerektiğini tebliğ ediyorlar” (İnşaat/mimarlık sektöründe mimar olarak çalışan biseksüel erkek).

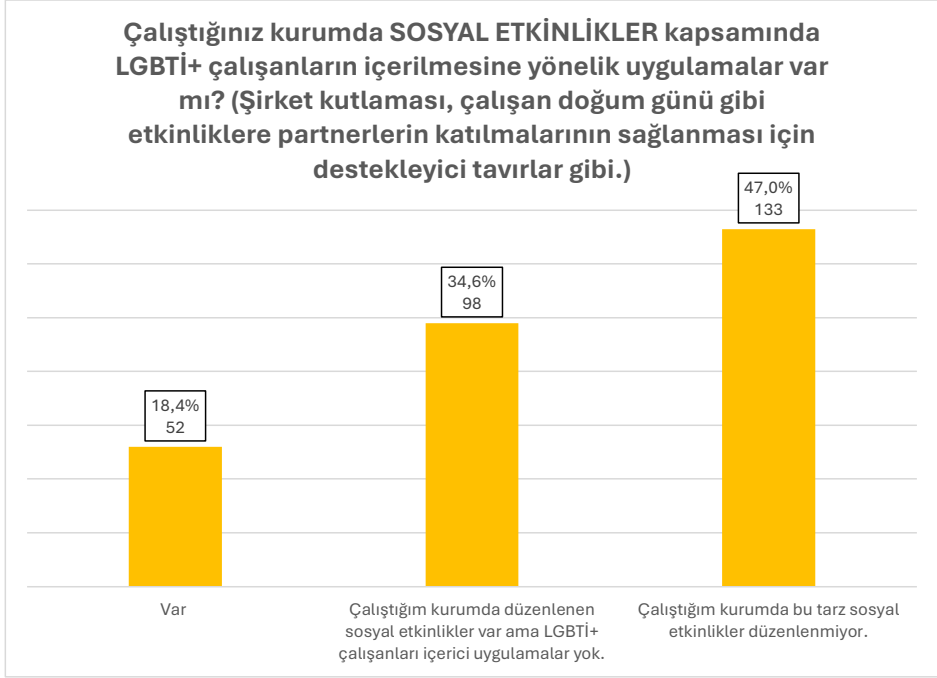
“Terfi şansım düşer” (İnşaat/mimarlık sektöründe koordinatör olarak çalışan gey cis erkek).

“Ayrımcılığa yol açan kurallar yok ama öyle bir kimliğiniz yok sayıldığı için yok. Kimliğiniz duyulsa kısa sürede kapı dışında olursunuz. Yani aslında kocaman bir ayrımcılık var!” (Tekstil 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 133 katılımcı (%47) bu tarz sosyal etkinliklerin hiçbir çalışan için mevcut olmadığını ifade ederek cevap vermiş, 98 katılımcı (%34,6) 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 52’dir (%18,4).



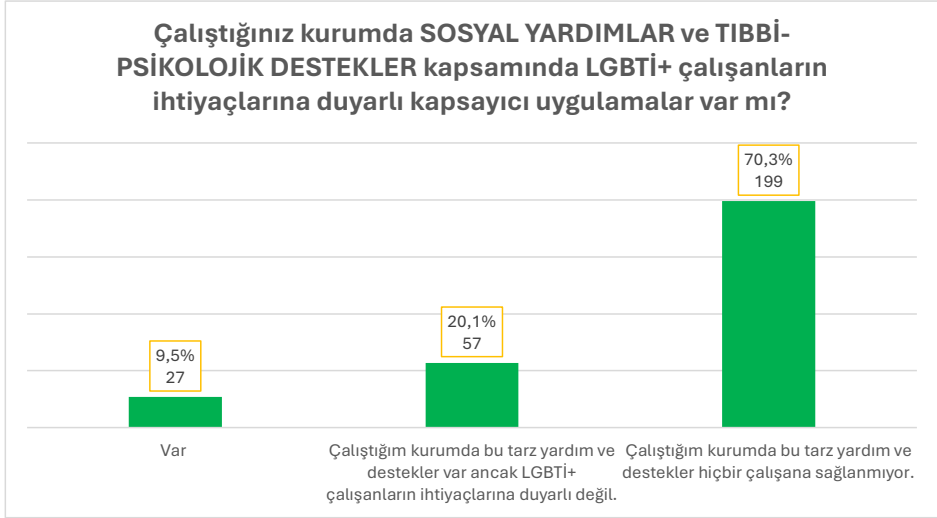
3.2. LGBTİ+ Kapsayıcı Sosyal Yardımlar ve Tıbbi-Psikolojik Destekler

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

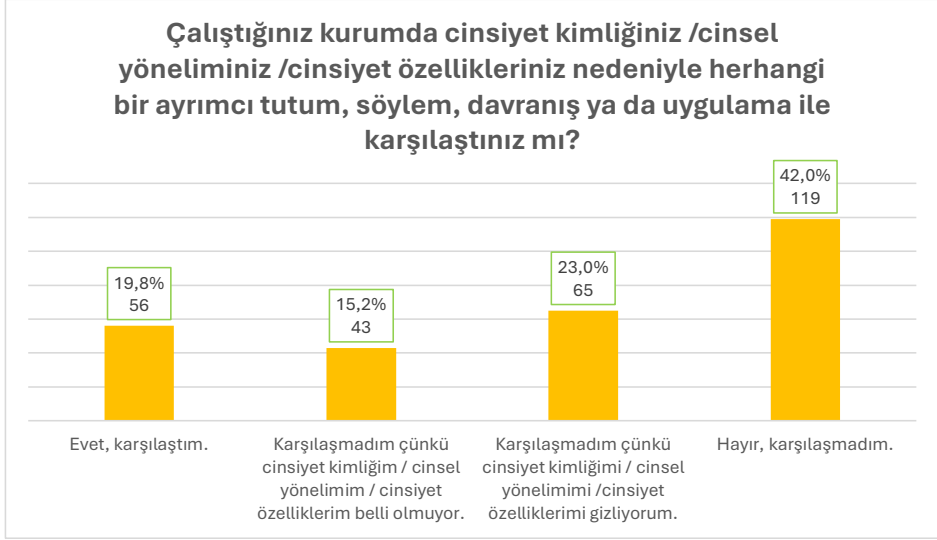
çalışanların cinsiyet uyum süreçlerinden kaynaklı özellikli gereksinimlerine duyarlı uygulamalar önemli bir kurumsal eşitlik politikasıdır.

Bu konudaki verili durumu öğrenmek amacıyla sorduğumuz soruya katılımcıların büyük bölümü (199 kişi) çalıştığı kurumda bu tarz yardım ve desteklerin hiçbir çalışana sağlanmadığını belirterek yanıt vermiştir. 57 katılımcı ise (%20,1) 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 27’dir (%9,5).



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 283 kişiden 56’sı, yani katılımcıların %19,8’i, cinsiyet kimliği/ cinsel yönelimi/ cinsiyet özellikleri nedeniyle işyerinde ayrımcılığa maruz kaldığını beyan etmiştir. Bunun yanında, 65 kişi (%23) ayrımcılığa maruz kalmamak için cinsiyet kimliğini/ cinsel yönelimini/ cinsiyet özelliklerini gizlediğini ifade etmiştir. 43 kişi (%15,2) 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.

“Bir arkadaşım vardı feminen hareketler sergileyen, ekip arkadaşım gördü kendisini ve bana dönüp dedi ki: ‘Ben bunları anlamıyorum ya, erkek mi kaldın mı belli değil. Neyse, benim de bir oğlum var kınamayayım, Allah korusun benim başıma da gelir dedi. Böyle bir ortamda kendimi de gizli tutuyorum” (Mağazacılık sektöründe uzman satış danışmanı olarak çalışan gey erkek)

“Genellikle çalışanların ‘nasıl flörtleştin, ayarladın?’ ‘Nasıl sevişiyorsunuz?’ gibi sorular ile karşılaştım. Ve bazı çalışanların cinsiyetçi dilleri ve küfürleri” (Turizm sektöründe sosyal medya ve pazarlama yöneticisi olarak çalışan lezbiyen kadın).

“Yöneticimle paylaştığım cinsiyet kimliğim tüm ekip arkadaşlarım ve şirkete yayıldı. Hem pozitif ayrımcılık hem de ayrımcılıklara maruz kaldım. Bu yüzden de iş yerinden kimseyi sosyal yaşantıma ve sosyal medya hesaplarıma dahil etmiyorum” (Bilişim sektöründe satış müdür yardımcısı olarak çalışan heteroseksüel trans erkek)

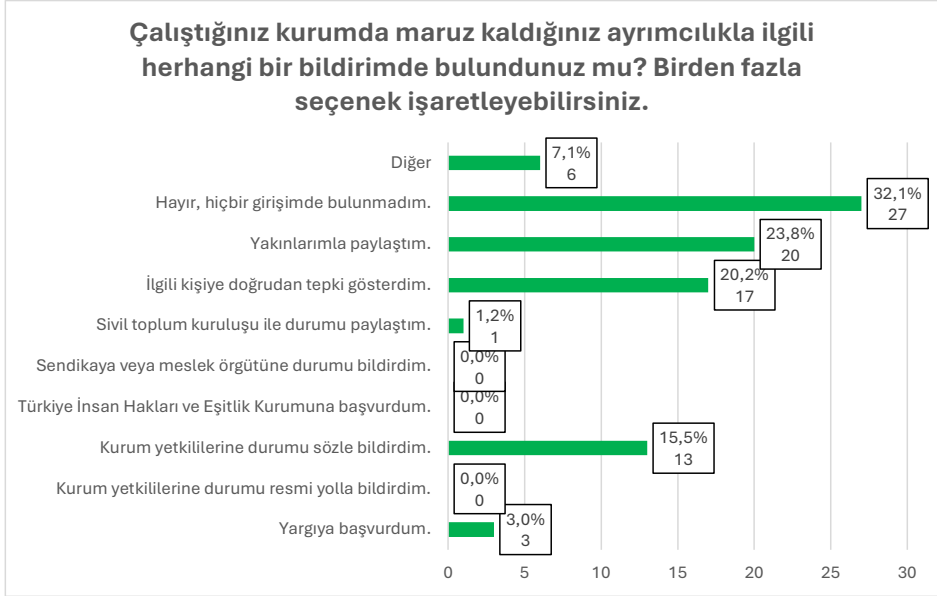
“Evet, çalıştığım kurumda doğrudan olmasa da dolaylı ayrımcılıkla karşılaştım. Bazı yöneticilerin veya çalışanların cinsiyet kimliğime yönelik alaycı imaları, şaka gibi sunulsa da zamanla rahatsız edici hale geldi. Açıkça konuşulmasa da terfi veya görev paylaşımında dışlandığımı hissettiğim anlar oldu. Bu durum, iş yerinde kendimi tam anlamıyla güvende ve eşit hissetmemi engelledi” (Bilişim sektöründe operasyon yöneticisi olarak çalışan gey cis erkek).

“Kadın yönetici altında çalışmak istemediğini söyleyip işten ayrılan personeller oldu” (Enerji sektöründe başkan yardımcısı olarak çalışan lezbiyen kadın).

4.1. Maruz Kalınan Ayrımcılığı Bildirme

Ayrımcılığa maruz kaldığını beyan eden katılımcılara (56 kişi), “Maruz kaldığınız ayrımcılığa ilişkin herhangi bir bildirimde bulundunuz mu?” şeklinde bir soru yöneltilmiş ve birden fazla seçeneğin işaretlenebileceği belirtilmiştir. Bu soruya 27 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”, “kurum yetkililerine durumu sözle bildirdim” ve “diğer” seçenekleri olmuştur.

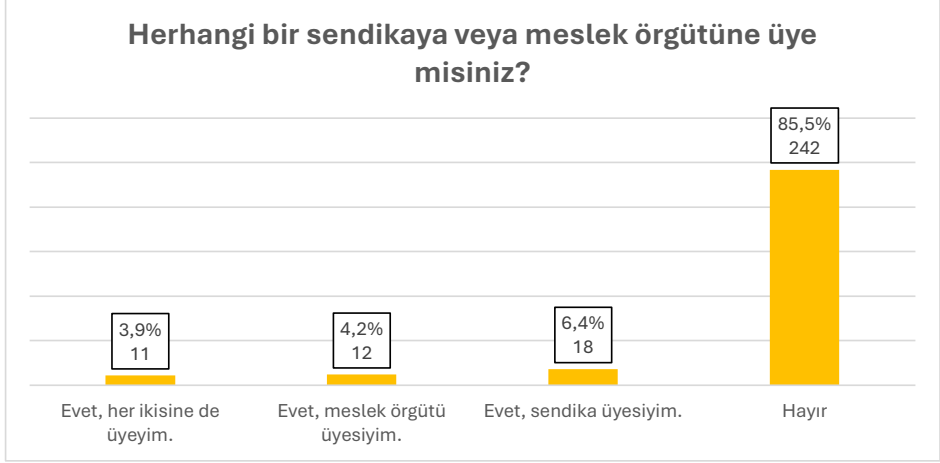
Katılımcılardan yalnızca 3 kişi yargıya başvurmuş, 1 kişi ise konuyu sivil toplum kuruluşuna ilettiğini belirtmiştir. Burada dikkat çeken nokta, ayrımcılığa maruz kalan katılımcılardan yalnızca 1’inin durumu Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu’na (TİHEK) bildirmesi, katılımcılardan kimsenin durumu “sendika/meslek örgütüne” bildirmeyi tercih etmemiş olmasıdır.



Diğer: 1-Karşılaşmadım çünkü gizliyim. Açık etsem hepsini işaretlerdim sanırım, 2-İlgili kişiye kibarca açıklamada bulundum, 3-Çünkü yaşanmadı, 4-Hayatımın en büyük travmalarından biri iş arayamadım uzun süre ve içime kapandım dream job idi, 5-İşimi kaybetmemek için başvurmam, 6-Bireysel olarak bir ayrımcılığa maruz kalmadım çünkü açık değilim. Ama eğer bir gün kalırsam kesinle çeşitli kurumlara şikayet ederim.

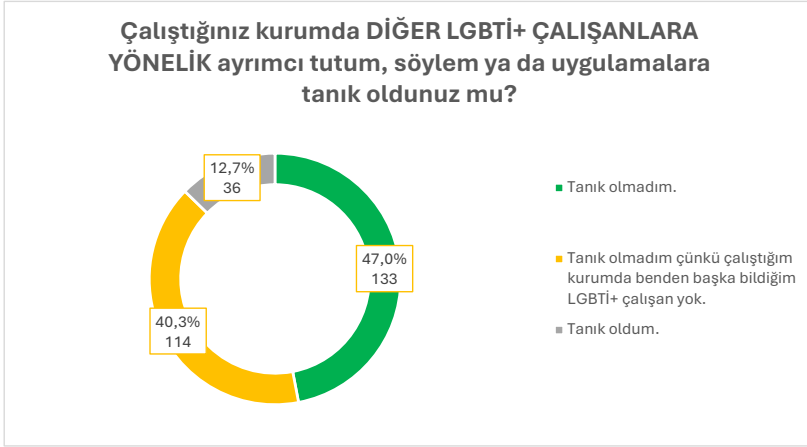
İşyerinde karşılaşılan ayrımcılık konusunda katılımcıların nasıl bir tavır aldıklarına ilişkin ifadeleri genel olarak önceki yıllardaki araştırmalarımızın sonuçlarıyla uyumludur. LGBTİ+ çalışanlar ayrımcılık karşısında işlerini kaybetme korkusu, daha ağır bedeller ödeme olasılığı, cinsel kimliklerinin kendi kontrolleri dışında açığa çıkmasından çekinme, iş dışındaki hayatlarında karşılaşılabilecekleri zorluklar ve benzeri nedenlerle haklarını arayamamaktadırlar. Önemli bir başka bulgu da LGBTİ+ çalışanların 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 41 kişiden 8’i işyerinde cinsiyet kimliği/ cinsel yönelim / cinsiyet özellikleri temelli ayrımcılığa uğradığını ifade etmiştir. Bu 8 kişinin hiçbirisi durumu üye olduğu 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 133 katılımcı (%47) “tanık olmadım” yanıtını vermiştir.



Katılımcılardan 114 kişi (%40,3) “Tanık olmadım çünkü çalıştığım kurumda benden başka bildiğim LGBTİ+ çalışan yok” seçeneğini işaretlemiştir. Katılımcılardan 36 kişi (%12,7) ise böyle bir duruma tanık olduğunu beyan etmiştir.

Söz konusu tanıklıklardan örnekler aşağıda sunulmuştur.

“İş başvuru süresinde feminen tarza yakın görüşmeciler kuruma uygun bulunmadığı için ret cevabı verildi” (Mağazacılık sektöründe satış danışmanı olarak çalışan gey erkek).

“Masc lezbiyen olduğu açık olan bir bireye cinsel obje muamelesi yapan erkeklere şahit oldum” (Sağlık sektöründe araştırmacı olarak çalışan panseksüel kadın).

“Onur haftası yasaklarını konuştuğu için kovulan birisi oldu.” (Sağlık turizmi alanında çalışan gey erkek).

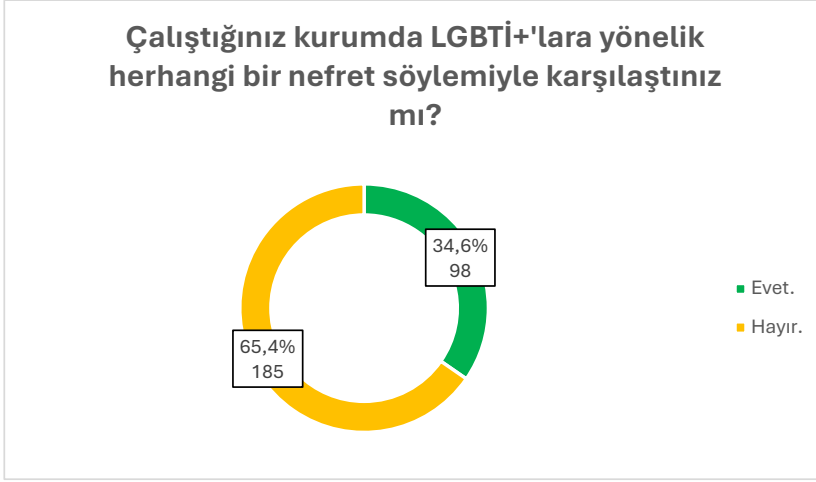
“Başka bir trans kadının, kadınlar tuvaletini kullanmasına karşı şikayet edildiğini gördüm” (Medya sektöründe sosyal medya moderatörü olarak çalışan heteroseksüel trans kadın).

“Dedikodular, yüzüne baka baka ‘gizlice’ alay etmeler... (Medya sektöründe görsel iletişim tasarımcısı olarak çalışan panseksüel kadın).

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 185 kişi (%65,4) herhangi bir nefret söylemiyle karşılaşmadığını bildirirken 98 kişi (%34,6) karşılaştığını beyan etmiştir.



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

“Gelen lgbt misafirlere karşı onlara belirtmeden hakaret ve aşağılama mevcut” (Turizm sektöründe servis görevlisi olarak çalışan gey cis erkek).

“Doğrudan nefret söyleminde bulunulmadı ancak daima bir şaka malzemesi haline getirildi” (Sivil toplum alanında sosyal hizmet uzmanı olarak çalışan biseksüel cis kadın).

““Geyler modada bu kadar istihdam edildiği için bizler işsiz kalıyoruz”, “translar da bu kadar belli etmese mi kendini, çok dikkat çekiyor” (bir düzenli müşteriye yönelik biyolojik kadın heteroseksüel yönelimli bir çalışma arkadaşım tarafından sarf edildi), hormon tedavi sürecinde olduğunu bildiğim bir düzenli müşterimize bir başka düzenli müşteri tarafından her ikisi de aynı anda butikteyken sarf edilen “sen de karar verseydin, sakalın bıyığın duruyor ama; memelerin belirginleşmiş ve kadın gibi giyinmişsin. Gözlerim kanadı, böyle dışarı çıkmaya hakkın yok” cümlelerini işittim. Kendisini saygın bir üslupla uyardım, devam ettiği için münakaşa ettim ve sözlü uyarı aldım yönetici tarafından” (Tekstil sektöründe stilist/stil danışmanı olarak çalışan gey erkek).

“En basitinden çalışma arkadaşlarım feminen buldukları erkeklere çok kolay şekilde ibne deme cüretini gösteriyor” (Hukuk alanında avukat olarak çalışan lezbiyen non-binary).

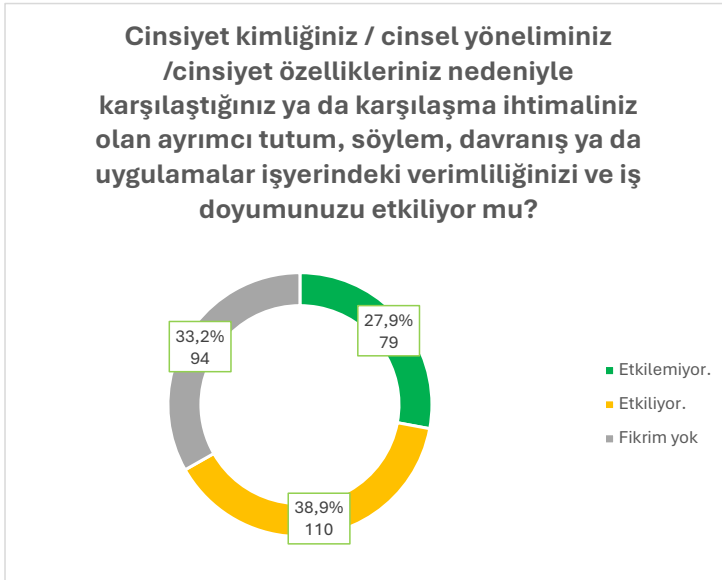
“Ayrıştırmaya yönelik bir söylemdi. Bu tip insanlar bu işyerinde bulunamaz. Veyahut cinsiyet kimliğine yönelik dalga boyutunda konuşmalar” (Bankacılık ve finans sektöründe muhasebeci olarak çalışan gey erkek).

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 (227 kişi) %27,8’i işyerinde nefret söylemiyle karşılaştığını ifade etmiştir.

7. İşyerinde Ayrımcılık, İş Doyumu ve Verimlilik İlişkisi

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

Katılımcılardan 79 kişi (%27,9) soruya “etkilemiyor”, 110 kişi (%38,9) “etkiliyor” ve 94 kişi (%33,2) “fikrim yok” seçeneğini işaretleyerek yanıt vermiştir.



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

“Güvenli hissetmediği yerde hiçbir insan verimli çalışmaz” (Sağlık sektöründe araştırmacı olarak çalışan panseksüel kadın).

“İş dışında gelişen sohbetlerde herkes karşı cinsten olan ilişkilerini rahatlıkla anlatıp paylaşabilirken ben partnerimin hemcinsim olduğunu saklamak zorunda kalıyorum. Kariyer inşası da biraz bu iş dışı sohbetler sayesinde gelişiyor. Bunun kariyerimi ilerletmek konusunda bana biraz engel olduğunu düşünüyorum” (Bilişim sektöründe game developer olarak çalışan gey erkek).

“Terfi almamı etkiliyor” (Eğlence sektöründe barista olarak çalışan heteroseksüel trans erkek).

“Daha fazla çalışmaya psikolojim yoktu. O yüzden bu yaklaşımlardan dolayı işten çıkmak zorunda kaldım. Genelde bu şekilde irdelemeler başlayınca

sessiz sedasız kurumsal bir yerde çalışıyorsam yöneticilerimin bazıları performans olarak gördükleri için çıkmamı istemiyorlardı ama mecburen lekelemeye maruz kalınca çıkmak zorunda kalıyordum” (İnşaat/mimarlık sektöründe elektrik montaj personeli olarak çalışan biseksüel erkek).

“Kesinlikle etkiliyor. Kuruma aidiyet ve güvende hissetme duygusu olmadan verimlilik ve iyilik hali oldukça düşüşe geçiyor” (Mali müşavirlik & denetim & danışmanlık sektöründe vergi asistanı olarak çalışan, sorgulayan gey cis erkek)

“İş arkadaşlarımdan uzaklaştırıyor. Mecburiyet olmadığı durumlarda iş değişikliğine kadar gidiyor” (Medya sektöründe kurgu operatörü olarak çalışan heteroseksüel trans erkek).

“İş arkadaşlarım partnerleriyle yaptıkları sosyal etkinliklerden bahsederken bunu saklamak zorunda kaldığım için partnerimden arkadaşım olarak bahsetmek o günkü moralimi düşürüyor, verimim azalıyor. Bu yüzden partnerimden işyerimde herkese bahsetmemeyi tercih ediyorum” (Eğitim sektöründe kurum psikoloğu olarak çalışan biseksüel kadın).

“İş aramaya çok korkuyorum, krize giriyorum yine gey bu galiba denilerek kovulursam diye iş arayamıyorum. Ne kadar çabalarsam çabalayayım ne kadar iyi olursam olayım kovulma ihtimalim var” (Hukuk sektöründe çalışan ve cinsel yönelimini tanımlamak istemeyen erkek).

“Elbette etkiliyor çünkü yetkinliklerimiz çok daha fazlasıyla kimliğimizden dolayı daha asgari imkanları kabul edip çalışmak zorunda kalıyoruz” (Bilişim sektöründe satış müdür yardımcısı olarak çalışan heteroseksüel trans erkek)

“Kendim gibi konuşamıyorum, düşüncelerimi açamıyorum” (İnşaat/mimarlık sektöründe koordinatör olarak çalışan gey 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.

“Bu işyerinde deneyimlemesem de önceki deneyimimden yola çıkarak bu tarz davranışlar işyerinden uzaklaşmama sebep oluyor ve motivasyonumu düşürüyor” (Eğitim sektöründe müşteri temsilcisi olarak çalışan biseksüel cis erkek).

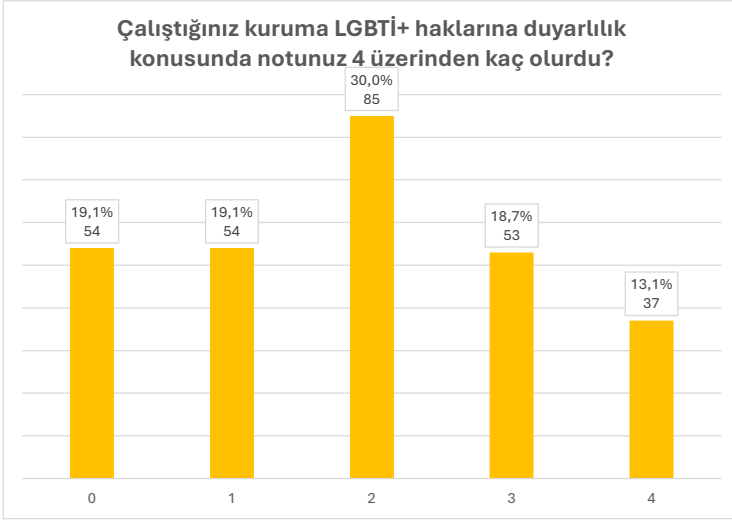
“Burada mutsuzum. İşimi düzgün yapıyorum fakat böyle iğrenç muhabbetlerin içinde olmak bana tiksinti getiriyor. Ayaklarım geri geri gidiyor her gün” (İlaç sektöründe mühendis olarak çalışan lezbiyen kadın).

“Motivasyonumu kaybediyorum. O ortamda bulunmak istemiyorum” (Otomotiv sektöründe karavan inşa eden panseksüel non-binary)

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 güçlkle 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.

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.

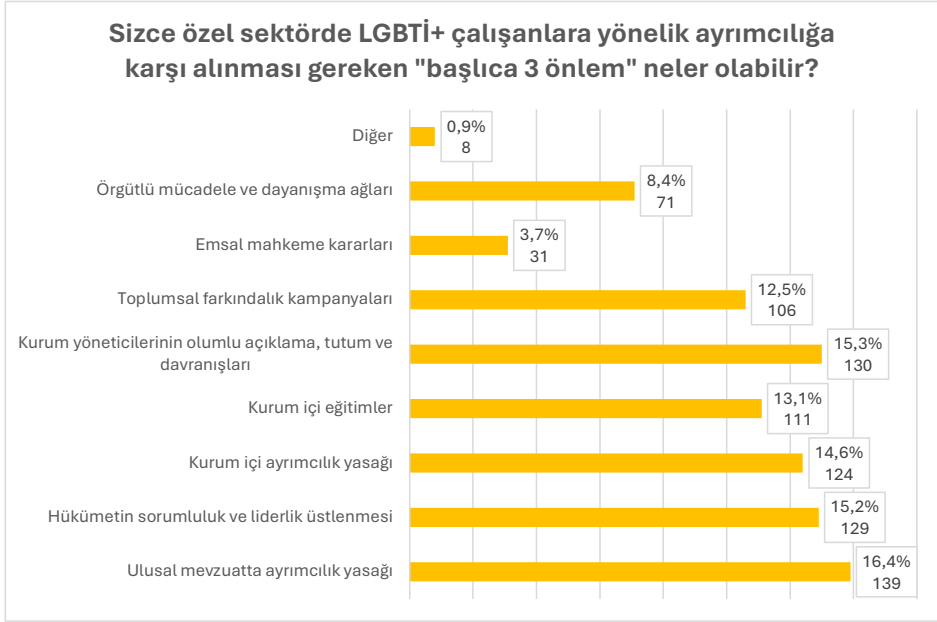


Tabloda görüldüğü üzere, 283 katılımcıdan 108’i yani %38,2’si çalıştıkları kurumu 4 üzerinden 0 ve 1 vererek değerlendirmişlerdir. Katılımcılardan 85 kişi işyerlerini 2 notuyla derecelendirmiştir; yani ancak “vasat” bulmuştur. Sonuç olarak katılımcıların %68,2’si işyerlerinin LGBTİ+ haklarına duyarlılığını vasat veya vasatın altında bulmaktadır. Çalıştığı kurumu bu yönden ortalamanın üzerinde, yani 3 notuyla değerlendiren çalışanların sayısı 53, örneklemdeki oranı ise %18,7 olmuştur. Katılımcıların sadece 37’si, yani %13,1’i 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 kuşkulunmakta, 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, doyumlu 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.



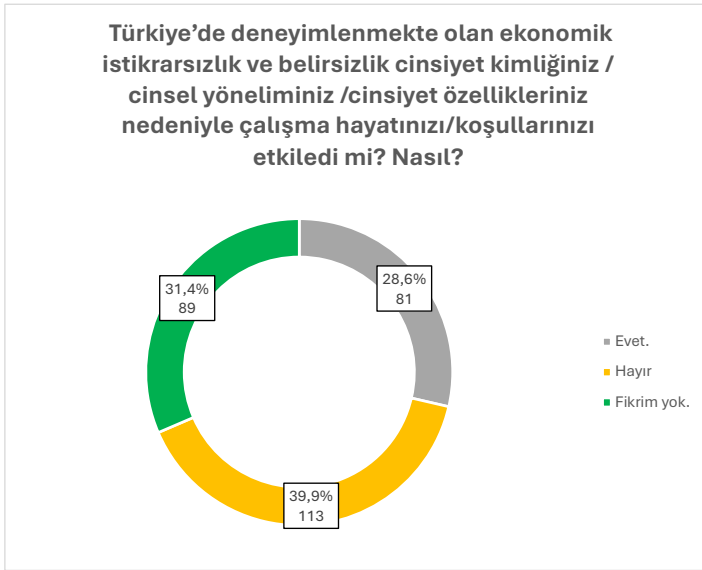
Diğer: Özgürlük ve ardından tanınırılık. Önce var sayılmanız lazım ki sonra hak temelli yaklaşımları konuşalım, insanların birbirine saygılı olması yeterli. birçok farklı zümre var ve bu liste bitmez. vegan, otizm spektrumunda ya da lgbti+ bireyi olunduğu için değil, insana saygı duyulması gerekliliğinden yola çıkılması gerektiğini düşünüyorum, Lider ve ceza güdümlü bir toplum olduğumuz için bu ikisini içermeyen çözümlerin etkili olacağını düşünmüyorum, Toplumsal Cinsiyet ve benzeri eğitimlerimin yaygınlaştırılması, Hükümet politikaları, Şuan yaşanan ayrımcılıklar bence politiktir çünkü bizim toplumumuzda örnek olarak Zeki Müren , Bülent Ersoy halk tarafından sevilen sayılan sanatçılar şuan ki durum siyasetçilerin ortalığı karıştırmaları ve nefrete sürüklemesi, Mevzuatta cinsel kimlik ve yönelim ifadeleri bulunsa bile çok büyük değişim olur, Yukardakilerden Hepsini

Tablodan görüleceği gibi, katılımcıların büyük bölümü ayrımcılığa karşı alınması gereken başlıca önlem olarak ulusal mevzuatta ayrımcılık yasağı seçeneğini işaretlemiştir. İkinci sıklıkla işaretlenen seçenek kurum yöneticilerinin olumlu açıklama, tutum ve davranışları olmuş, üçüncü tercih olarak ise hükümetin sorumluluk ve liderlik üstlenmesi olmuştur.

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. 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 2025 yılı anketinde de 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 %39,9’u (113 kişi) bu soruya “hayır” seçeneğini işaretleyerek cevap verirken, %31,4 oranında katılımcı (89 kişi) “fikrim yok”, %28,6 oranında katılımcı da (81 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.

“Ekonomik sorun hayat kalitemizi düşürüyor. Avrupa ülkelerindeki gibi LG-BTQ+ bireylerin özgürce gündüz/gece buluşabildikleri tanışıp birlikte olabildikleri yerlerin olmaması sosyal alanların olmaması hayatı bizlere daha da zor kılıyor ve nefes alamadığımız bu ortamda iyice nefesimiz kesiliyor” (Telekomünikasyon / Mağazacılık sektöründe bölge yöneticisi olarak çalışan gey cis erkek).

“Kendi evim ve alanım yok” (İnşaat/mimarlık sektöründe işçi olarak çalışan gey erkek).

“Ameliyat/hormon tedavisi için maddi gücüm yok, bu nedenle iş ortamında istediğim şekilde kendimi ifade edemiyorum” (Bilişim sektöründe grafik tasarımcı olarak çalışan biseksüel trans erkek).

“Çalışabileceğim alanlar zaten azdı, artık iyice azalıyor” (Kültür/sanat alanında direktör olarak çalışan gey cis erkek).

“Queer bir özel çalışan olarak mevcut ücretler ve ekonomik kriz, var olabilmek ve geçinebilmek adına korku ve endişe yaşamama neden oluyor. Kaygı düzeyim yüksek” (İnsan kaynakları alanında danışman olarak çalışan heteroseksüel trans kadın).

“Eski iş yerimde küçülmeye gidilirken en iyi performansı sergileyen ben olmama rağmen trans olduğum için ilk ben işten çıkarıldım” (Sivil toplum alanında kaynak geliştirme ve uluslararası ilişkiler koordinatörü olarak çalışan panseksüel trans kadın).

11. Katılımcılardan Paylaşımlar

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

“Teşekkür ederim, bu hükümet görmedikçe Türkiye’de lgbt bireylerine olan ayrımcılık, ötekileştirilme, şiddet ve aşağılanma bitmez. Ülkenin en yüksek mercisi bizi hedef gösteriyor, diyanet işleri zaten Allah’a emanet, fetva ve açıklamalarında bizi lanetliyor ve hedef gösteriyor. Türkiye’de lgbt bireyi olarak yaşamak çok zor, ben de bu ülkenin değişeceğini sanmıyorum, o yüzden daha rahat yaşayacağım, kimliğimi gizlemek zorunda kalmayacağım bir ülkeye iltica edeceğim” (Mağazacılık sektöründe satış danışmanı olarak çalışan gey erkek).

“İktidarın LGBTİ+lara yönelik açık saldırılarına karşı daha etkili kampanyalar (sivil toplum örgütleri ve siyasi partilerle birlikte) düzenlenmeli” (Sağlık sektöründe koordinatör olarak çalışan lezbiyen cis kadın).

“Yasa çıkarmaya yönelik baskı oluşturmak, trans ameliyatlarında insan haklarına aykırı olduğunu kabul ettirmek için siyasi baskı yaratmak yararlı olabilir. Lgbt dostu işletmelerle iş bulma ağı yaratmak da” (Medya sektöründe kurgu operatörü olarak çalışan heteroseksüel trans erkek).

“Yalnız olmadığımızı hissetmek kadar güç veren bir şey olmuyor. Birbirimizin sesi olmayı hiç bırakmamamız gerektiğini düşünüyorum. Yöneticilerim ya da kurumun kendisi bizlere kapsayıcı davranmasa da yönelimlerini bildiğim çalışma arkadaşlarıma her zaman ve her koşulda destek oluyorum. Onların da destek olduklarını hissediyorum” (Eğitim sektöründe sosyal medya uzmanı olarak çalışan gey erkek).