

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

2024 Yılı Araştırması



Türkiye’de Özel Sektör Çalışanı Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Trans, İnterseks ve Artıların Durumu 2024 Yılı Araştırması

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

Editörler: Murat Köylü, Defne Güzel



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

Yayın tarihi: Ankara, 2024

Tasarım: Mustafa Horuş

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

Kaos GL Derneği

PK 12 Tunus PTT Kavaklıdere - Ankara

Telefon: +90 312 230 0358

Faks: +90 312 230 6277

E-posta: bilgi@kaosgldernegi.org

www.kaosgl.org



**FRIEDRICH NAUMANN
FOUNDATION** For Freedom.

Türkiye



İsveç
Sverige

Bu kitap, Kaos GL Derneği tarafından, Özgürlük için Friedrich Naumann Vakfı’nın ve İsveç Uluslararası Kalkınma ve İşbirliği Ajansı’nın (SIDA) destekleri ile yayımlanmıştır. Bu, yayının içeriğinin Friedrich Naumann Vakfı’nın veya SIDA’nın resmi görüşlerini yansıttığı anlamına gelmemektedir.

İÇİNDEKİLER

BÖLÜM 1

ANAHTAR BULGULAR

4

BÖLÜM 2

TÜRKİYE'DE KAMU ÇALIŞANI LEZBİYEN, GEY, BİSEKSÜEL, TRANS, İNTERSEKS VE ARTILARIN DURUMU 2024 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 20
- 1.5. Şirket Merkezi 22
- 1.6. Mevcut İşyerinde Çalışma Süreleri 22
- 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 29

3. Ayrımcılığa Karşı Kurumsal Koruma

31

- 3.1. LGBTİ+ Kapsayıcı Sosyal Etkinlikler 33
- 3.2. LGBTİ+ Kapsayıcı Sosyal Yardımlar ve Tıbbi-Psikolojik Destekler 34

4. İşyerinde Bizzat Maruz Kalınan Ayrımcılık Deneyimleri

35

- 4.1. Maruz Kalınan Ayrımcılığı Bildirme 36

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

39

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

48

11. Katılımcılardan Paylaşımlar

50

BÖLÜM 1

ANAHTAR BULGULAR



Kaos GL Derneği tarafından yürütülen Türkiye’de Özel Sektör Çalışanı Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Trans, İnterseks ve Artıların Durumu başlıklı araştırmalar 2024’te onuncu yılını doldurdu. 2024 Yılı Araştırması, Türkiye’de faaliyet gösteren özel bir şirkette çalıştığını ve LGBTİ+ olduğunu beyan eden toplam 138 kişinin *SurveyMonkey 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 bireylerden oluşmuştur. Katılımcıların %74,6’sı 18-35 yaş aralığındadır; %82,6’sı lisans, ön lisans ya da lisansüstü mezunudur. Ankete katılanların %79,7’si çalıştıkları işyerlerinde 5 yıl veya daha az süredir görev yapmaktadır. Katılımcıların %62’si 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 %9,4’ü yaşadığı şehri belirtmemeyi tercih etmiştir. Geçen yılın verilerine paralel biçimde bu yıl da şehir belirten katılımcılar tarafından en çok işaretlenen seçenek İstanbul (%49,6) olmuştur. İstanbul’u sırasıyla Ankara (%22,4) ve İzmir (%7,2) takip etmektedir.¹ Şehir belirtenlerin çok büyük bir kısmı bu üç büyükşehirde yaşamakla birlikte, verilen yanıtlardan anketimizin bu yıl en az 20 ilden katılımcıya ulaştığı anlaşılmaktadır.

2024 yılı araştırmasının katılımcılarının %39,1’i 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 geçen yıl ilk defa cinsiyet kimliğine ilişkin soruya “diğer” seçeneğinin yanında “non-binary (ikili olmayan)” seçeneği eklenmiş, bu yıl iki seçeneği işaretleyen katılımcıların toplam oranı geçen yılki oranı (%17,3) da geçerek %18,9 olmuştur. Bu oran cinsiyet kimliğini ikili cinsiyet sistemi dışında tanımlayanların bu yıl örnekleimde 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 da %14,4’tür.

2024 araştırmasının katılımcılarının çalıştıkları sektörlerle bakıldığında, geçen senelerde olduğu gibi bu yıl da eğitim sektörünün başı çektiği görülmektedir. Bu yıl bilişim sektöründe çalışanlar da örnekleimde eğitim sektöründe çalışanlarla aynı oranda (%9,4) temsil edilmiştir. Eğitim ve bilişim sektörlerini sağlık, sivil toplum ve mağazacılık sektörleri izlemiştir. Bu sektörlerde çalışan toplam katılımcı sayısı örneklemin %23,2’sini oluşturmaktadır. Diğer yandan katılımcıların paylaşımları, bu yıl da hemen her sektörden LGBTİ+ çalışanın örnekleimde temsil edildiğini göstermektedir. Katılımcıların işyerlerine LGBTİ+ haklarına duyarlılık açısından 4 üzerinden verdikleri puanlar

1 Oranlar şehir belirten 125 kişi üzerinden verilmiştir.

incelendiğinde ise, eğlence ve yayıncılık sektörlerinin en yüksek puan ortalamasına sahip sektörler (3,5) olarak öne çıktıkları gözlemlenmektedir. Geçen yıllarda istikrarlı biçimde hep en yüksek puan ortalamasına sahip sektör çıkan sivil toplum yine yüksek bir puan ortalamasıyla (3,1) bu sektörleri takip etmektedir.

Geçen yıllarda yürüttüğümüz araştırmaların bulgularıyla paralel biçimde, 2024 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, başvurulacak 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 (%77,5), 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.

2024 yılı özel sektör araştırmasında işe alım süreçlerinde ayrımcı tutum, söylem, davranış ya da uygulama ile karşılaştığını beyan edenlerin örneklemdeki oranı %2,2’dir. Katılımcıların %44,2’si işe alım süreçlerinde ayrımcı tutum, söylem, davranış ya da uygulama ile karşılaşmadığını beyan etmiş; %53,6’sı 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 %19,6’dır. %45,7 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 %34,8 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 (%55,8), her üç LGBTİ+ çalışandan

ikisi de çalıştığı işyerinde (%65,3) 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 %14,5’i işe alım sürecinde ve yine sadece %22,5’i 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 (%18,1) da yine bu çerçevede analiz edilmelidir.

Belirtildiği gibi, işyerinde tamamen açık olduğunu beyan eden katılımcıların bu yılki araştırmanın örneklemindeki genel oranı %22,5’tir. Bu yıl yine özel sektör araştırmasıyla eşzamanlı yürüttüğümüz kamu çalışanlarına yönelik araştırmada ilgili oran %2,8 çıkmıştır. Özel sektör araştırmasının katılımcıları arasındaki açık olma oranı, işe alım süreçleri açısından daha da düşük çıkmıştır. Belirtildiği gibi, katılımcıların sadece %14,5’i işe alım sürecinde tamamen açık olduğunu beyan etmiştir. Bu oran kamu araştırması katılımcıları arasında %2,1’dir. Geçen yıllarda olduğu gibi, 2024 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 (%45), işe alım süreçlerindeki ilgili orandan (%17,4) yüksek olması, tamamen kapalı olma oranının işe alımdan sonra düşmesi (%59,4’ten %30,4’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.² Anket çalışmalarımızın bulguları doğrultusunda, çeşitli ülkelerde yürütülen araştırmalara dayandırılan bu sapmanın 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+

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: 02.12.2024)

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 %27,3, 2023’te ise %32 oranında katılımcı çalıştığı işyerinde LGBTİ+’lara yönelik nefret söylemiyle karşılaştığını beyan etmiştir. Bu oran 2024’te %30,4’tür. 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 %59,2’ye çıkmaktadır. Bu da kamu çalışanı LGBTİ+’lar arasındaki açık olma oranını 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, 2024 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 27 katılımcıdan yalnızca dördü kurum yetkililerine resmi yolla bildirimde bulunmuş, 12 kişi hiçbir yola başvurmamış, kalanların büyük kısmı ilgili kişiye tepki göstermek (5 kişi), kurum yetkililerine durumu sözle bildirmek (5 kişi) ve konuyu yakınlarıyla paylaşmakla (9 kişi) yetinmiştir. Bu 27 kişi arasında konuyu yargıya taşıyan sadece 1 katılımcı bulunmaktadır. TİHEK’e başvurma yolunu da sadece 1 katılımcı kullanmıştır. Yine sadece 1 katılımcı bir sivil toplum örgütünü durumdan haberdar etmiştir. Üyesi olduğu sendikaya/meslek örgütüne bildirimde bulunma yolu ise hiçbir katılımcı tarafından tercih edilmemiştir. Katılımcıların paylaşımları, LGBTİ+ çalışanların ayrımcılık karşısında resmi kanallar yoluyla sonuç alacaklarına dair bir inanç taşımadıklarını ortaya koymaktadır. Aksine katılımcılar 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 etmektedir.

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 %90’ının merkezleri ABD, Kanada ve Avrupa ülkelerinde bulunmaktadır; aldıkları puanların ortalaması 2,3’tür. Bu ortalama Türkiye merkezli işyerleri açısından 1,1’e düşmektedir. Bu bulguyla uyumlu olarak, merkezi yurt dışında olan bir işyerinde çalıştığını beyan eden katılımcıların %45’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 %14,7’ye gerilemektedir. Yine merkezi yurt dışında olan işyerlerinde çalışan katılımcılar arasında cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve cinsiyet özellikleri yönünden tamamen açık olma oranı (%30) da örneklemdeki genel oranın (%22,5) üzerine çıkmaktadır.

Örneklem geneline bakıldığında, 2024 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 %18,4’tür. Diğer yandan, bu tarz mekanizmaların olduğu ve etkili biçimde uygulandığı işyerlerinde LGBTİ+ çalışanlar arasındaki tamamen açık olma oranı (%42,3) örneklemdeki genel oranın (%22,5) neredeyse iki katına çıkmakta, tamamen kapalı olma oranı (%7,7) örneklemdeki oranın (%30,4) dörtte birine 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 %15,2’si çalıştığı kurumda sosyal etkinlikler kapsamında LGBTİ+ çalışanların içerilmesine yönelik uygulamalar bulunduğunu belirtmiştir. Bu tarz işyerlerinde çalışan katılımcıların %66,7’si işyerinde tamamen açık olduğunu beyan etmiştir. Sosyal yardımlar ve tıbbi-psikolojik destekler kapsamında LGBTİ+ çalışanların ihtiyaçlarına duyarlı uygulamaların bulunduğu işyerlerinde çalışan katılımcılar örneklemde sadece %11,6’sını oluşturmaktadır. Bu katılımcılar arasında da tamamen açık olma oranı %68,8’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 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 %10,1’i meslek örgütü üyesi olduğunu beyan eden katılımcılardan oluşmaktadır. Katılımcılar arasında sendika üyesi olduğunu belirtenlerin oranı ise %9,4’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 %14,80’dir.³

Araştırmamızın verilerine göre, çalıştığı işyerinde ayrımcılığa uğradığını beyan eden 27 katılımcıdan 4’ü bir sendikaya ve/veya meslek örgütüne üyedir. Ancak yukarıda da belirtildiği gibi, hiçbir 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 %8,9’da 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

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

3 Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Gereğince, İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin 2024 Temmuz Ayı İstatistikleri Hakkındaki Tebliğ, Resmi Gazete, Sayı: 32611, 24.07.2024.

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*, www.ilo.org, s. 1, 2, 3.

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 süregiden bir ayrımcılığa dönüşmekte ve LGBTİ+ çalışanlar üzerinde çalışma hayatının dışına taşan ağır psikolojik ve kimi zaman fiziksel etkilere yol açabilmektedir.

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. Geçen yıl “evet” seçeneğini işaretleyen katılımcıların oranı %27,9’a yükselmisti. Bu yıl ise bu oran %26,4’tür. 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+ 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 katılımcılarından biri, LGBTİ+ dostu mekan-

larda sosyalleşmenin maddi olarak güçleştiğini, bir diğeri maddi nedenlerle aldığı profesyonel psikolojik yardımı bırakmak zorunda kaldığını ifade etmiştir. İki katılımcı gerekli maddi koşullara ulaşamamaları nedeniyle aileden özgürleşemediklerini, bunun da kimlikleri konusunda kapalı yaşamaya devam etmek anlamına geldiğini belirtmiş ve bu durumun olumsuz yansımalarından söz etmiştir.

Paylaşımlar ekonomik koşulların trans çalışanlar üzerindeki etkilerinin ayrıca incelenmesi gereğine işaret etmektedir. Bu yıl cinsiyet kimliğine ilişkin soruyu “trans kadın” (9), “trans erkek” (5) ve “trans” (2) seçeneklerini işaretleyerek cevaplayan toplam 16 katılımcının 7’si (%43,8) ekonomik istikrarsızlıktan olumsuz etkilendiğini beyan etmiştir. Bu oran yukarıda belirtilen genel oranın 1,8 katıdır. Bu katılımcıların paylaşımları, Türkiye’deki olumsuz ekonomik koşulların transların cinsiyet uyum süreçlerine erişimini daha da sınırlandırdığını göstermektedir. Özellikle hormon ilaçlarının fiyatlarının yüksekliği en çok dile getirilen sorun olarak göze çarpmaktadır. Cinsiyet kimliğinin hukuken tanınması ve nüfus kaydında isim değişikliği gerçekleşmediği sürece iş başvurularında yaşanan sorunlar ve cinsiyet kimliğini saklayarak çalışmak zorunda kalmak da trans katılımcılar tarafından paylaşılan deneyimler arasındadır. İki trans kadın katılımcı ise ekonomik koşullar nedeniyle seks işçiliğine devam etmek zorunda kaldıklarını ifade etmiştir.

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, 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.⁵ Uluslararası sivil toplum örgütlerinin çalışmaları da sosyal ve ekonomik haklara erişimdeki dezavantajın translar açısından çok daha belirgin hale geldiğini göstermektedir.⁶

Genel olarak katılımcıların açık uçlu sorular çerçevesinde yaptıkları paylaşımlara bakıldığında, Türkiye’de LGBTİ+ çalışanların temel talebinin özgürlük ve görünürlük olduğu ortaya çıkmaktadır. Bu çerçevede LGBTİ+ çalışanlar tarafından hem genel hem de istihdam özelinde ayrımcılığa karşı hukuksal güvence talebi öncelikli olarak dile getirilmektedir. Ancak katılımcılar arasında toplumsal dönüşümün sadece

5 Örnek olarak bkz: Council of Europe Commissioner for Human Rights, *Human Rights and Gender Identity* (ComDH/IssuePaper(2009)2), 29 July 2009, s. 12,13, www.coe.int (Son erişim tarihi: 02.12.2024); 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: 02.12.2024).

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.

hukuk eliyle sağlanamayacağına ilişkin yaygın bir algının varlığından söz edilebilir. Hukuksal güvence talebini, toplumsal farkındalığın artması, ikili cinsiyet sistemine dayanan heteronormatif ve cisnormatif varsayımlardan vazgeçilmesi ve eğitim yoluyla toplumsal dönüşümün sağlanması gibi talepler izlemektedir. 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 2024 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, TRÂNS,
İTERSEKS VE ARTILARIN DURUMU

2024 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 2024 yılı araştırmamıza, Türkiye’de faaliyet gösteren özel bir şirkette çalıştığını ve lezbiyen, gey, biseksüel, trans, interseks veya artı (LGBTİ+) olduğunu beyan eden **toplam 138 kişi** katılmıştır. Katılımcılardan 107 kişi (%77,5) daha önce anketimize katılmadığını, 16 kişi (%11,6) daha önce ankete katılıp katılmadığını hatırlamadığını ve 15 kişi (%10,9) 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.

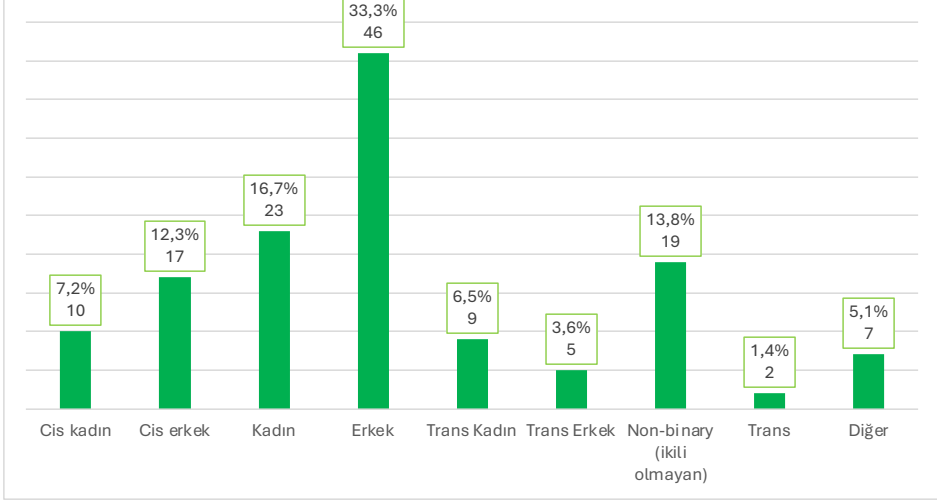
Ankete katılan 10 kişi (%7,2) cis kadın, 17 kişi (%12,3) cis erkek, 23 kişi (%16,7) kadın, 46 kişi (%33,3) erkek, 9 kişi (%6,5) trans kadın, 5 kişi (%3,6) trans erkek, 19 kişi (%13,8) non-binary (ikili olmayan) ve 7 kişi (%5,1) “diğer” seçeneklerini işaretleyerek cinsiyet kimliklerini ifade etmiştir.

Katılımcılardan 25 kişi (%18,1) lezbiyen, 66 kişi (%47,8) gey, 22 kişi (%15,9) biseksüel, 5 kişi (%3,6) heteroseksüel, 13 kişi (%9,4) panseksüel, 1 kişi (%0,7) aseksüel ve 6 kişi (%4,3) “diğer” seçeneklerini işaretleyerek cinsel yönelimlerini tanımlamışlardır.

İzleyen grafiklerde de görülebileceği gibi katılımcıların büyük bir bölümü, %47,8’i 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.

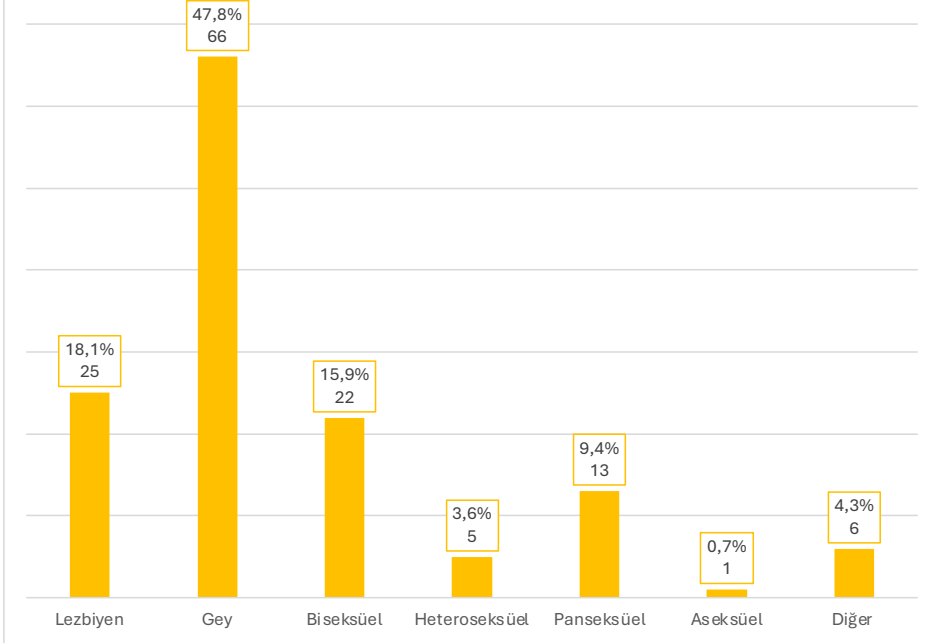
Özel sektörde çalışan trans katılımcı sayısının düşük oluşu, transların özellikle eğitim hayatı boyunca karşılaştıkları engeller ve cinsiyet normlarından kaynaklanan ayrımcı uygulamalar nedeniyle istihdama erişimde yaşadıkları güçlüklerle bağlanabilir.

Cinsiyet kimliğinizi nasıl tanımlarsınız?



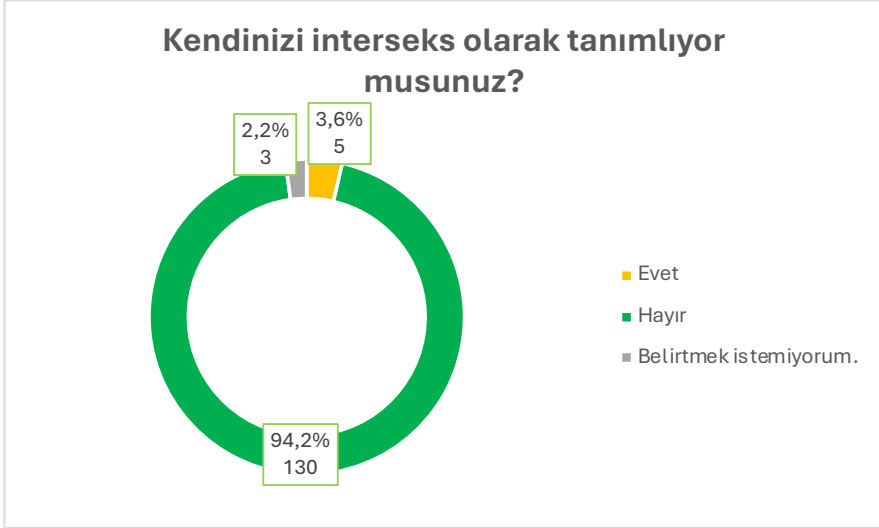
Diğer: Bisex; Queer; gizli cd; kadınım, cis kadın ifadesini yanlış buluyorum; kadın olmak; gey; genderqueer.

Cinsel yöneliminizi nasıl tanımlarsınız?

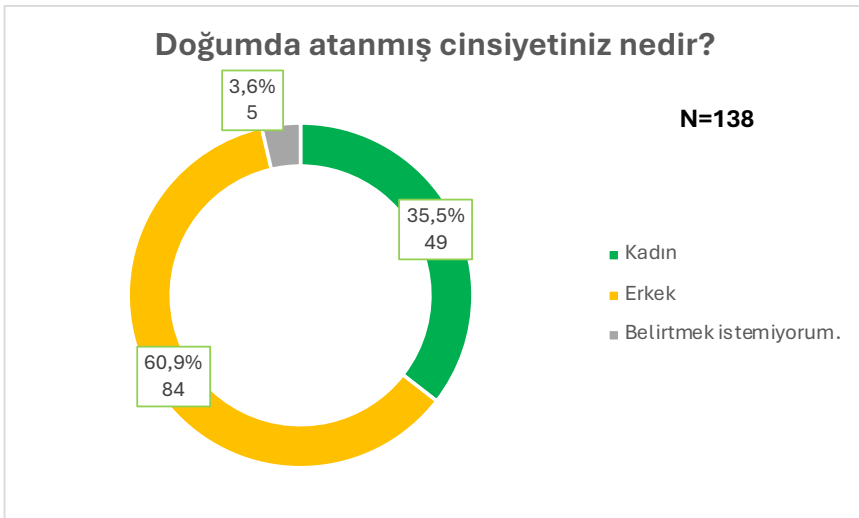


Diğer: Eşcinsel, cinsiyetsiz, tanımlamıyorum, queer, karmaşık, panseksüel.

“Kendinizi interseks olarak tanımlıyor musunuz?” sorusuna ise 5 kişi (%3,6) “evet”, 130 kişi (%94,2) “hayır” ve 3 kişi (%2,2) “belirtmek istemiyorum” şeklinde yanıt vermiştir. “Evet” seçeneğini işaretleyen 9 kişinin cinsiyet kimliği beyanları şöyledir: Cinsiyet kimliğini 1 kişi cis erkek, 2 kişi trans erkek, 1 kişi kadın olarak beyan etmiştir; 1 kişi ise “diğer” seçeneğini işaretlemiştir.

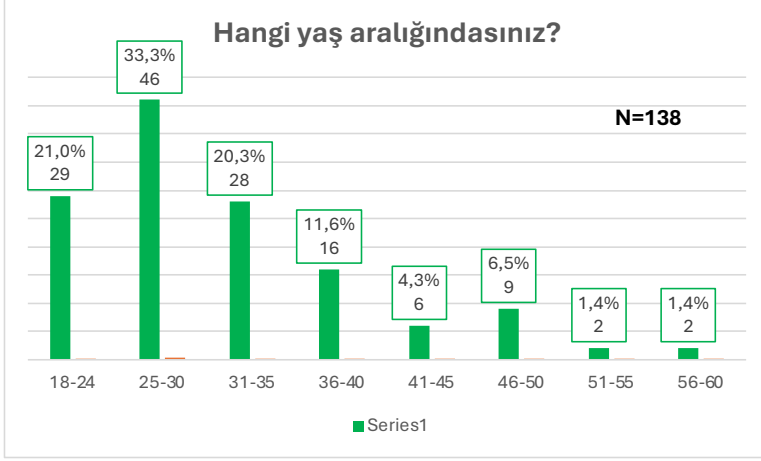


2021 yılında anketimize “Doğumda atanmış cinsiyetiniz nedir?” sorusu eklenmiştir. Bu soruya 2024 yılı anketimizde 49 kişi (%35,5) “kadın”, 84 kişi (%60,9) “erkek” ve 5 kişi (%3,6) de “Belirtmek istemiyorum” seçeneğini işaretleyerek cevap vermiştir.

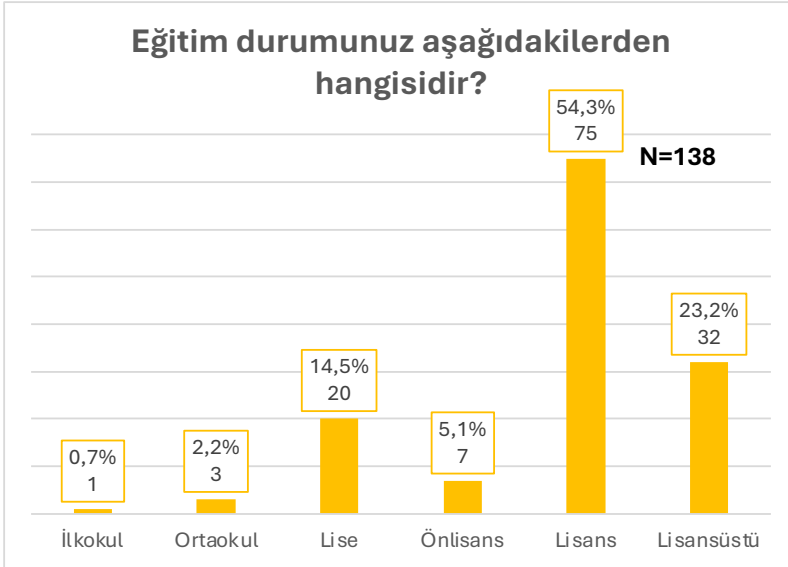


1.2. Katılımcıların Yaş, Eğitim Durumu ve Yaşadığı Şehir

Araştırmamıza katılanların yaş durumu aşağıdaki grafikte verilmektedir. En yüksek oranda katılımcı (%33,3) 25-30 yaş aralığında bulunmaktadır. 18-35 yaş arasındaki katılımcıların toplam sayısı ise 103’tür (%74,6).



Toplam 197 katılımcıdan 75 kişi (%54,3) lisans mezunu olduğunu beyan etmiştir. Eğitim durumunu lisansüstü olarak belirten katılımcı sayısı 32 (%23,2), lise olarak belirten katılımcı sayısı 20 (%14,5), ön lisans olarak belirten katılımcı sayısı 7 (%5,1), ilkokul olarak belirten katılımcı sayısı 1 (%0,7) ve ortaokul olarak belirten katılımcı sayısı 3 (%2,2).



“Hangi şehirde yaşıyorsunuz?” sorusuna verilen cevaplara bakıldığında, 13 katılımcının (%9,4) yaşadığı şehri belirtmek istemediği görülmektedir. Kalan 125 kişinin (%90,6) yanıtları ise anketimize en az 20 farklı şehirden LGBTİ+ çalışanın katıldığı ortaya koymaktadır. Katılımcıların sayısının en yüksek olduğu şehirler sırayla; İstanbul (%44,2), Ankara (%19,6) ve İzmir’dir (%6,5). Bu üç şehrin ardından, Antalya, Bursa, Eskişehir, Samsun ve Tekirdağ 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 31’dir (%22,5). Ankete katılan 42 kişi (%30,4) işyerinde tamamen kapalı olduğunu beyan etmiştir; 31 kişi (%22,5) 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. 32 katılımcı (%23,2) ise açık olmadığı halde tahmin edildiğini beyan etmiştir. Ayrıntılı sonuçlar izleyen grafikte sunulmuştur.



Diğer: Açık değilim ama aktivist olarak biliniyorum, kısmen açığım ve açık olmadığım kişilerin de tahmin ettiğini düşünüyorum.

Çalıştıkları kurumda cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve cinsiyet özelliklerine ilişkin tamamen açık olduğunu beyan eden 31 kişiden 25’i Türkiye merkezli şirketlerde çalışmaktadır. Bu 31 kişiden 3’ü cinsiyet kimliğini cis erkek, 11’i “erkek”, 4’ü kadın, 6’sı non-binary, 2’si trans erkek, 4’ü ise trans kadın olarak belirtmiştir. Yine bu 31 katılımcıdan 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 araştırmamızın değişmez bulgusu olduğunun belirtilmesiyle yetinilecektir.

1.4. Katılımcıların İşyerlerinin Özellikleri ve Çalışma Pozisyonları

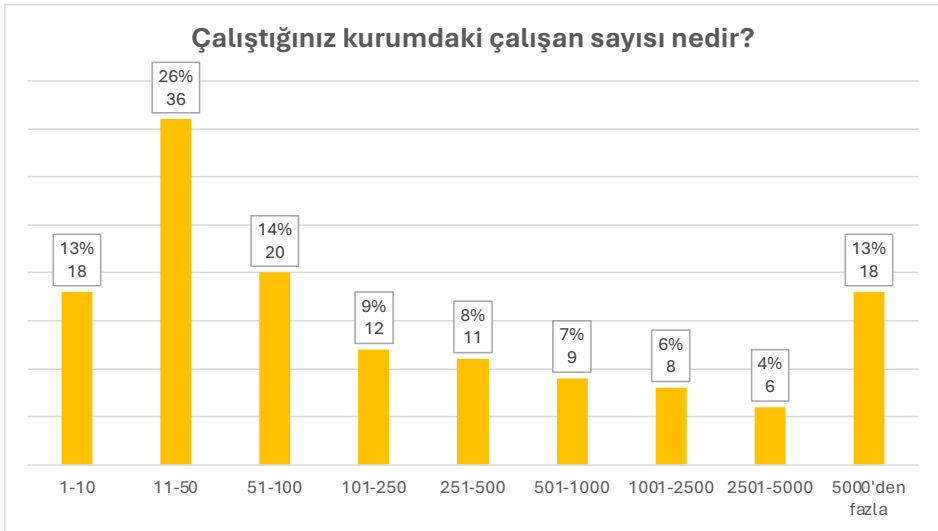
Katılımcıların çalıştıklarını belirttikleri sektörler izleyen grafikte sunulmuştur. Tablodan görüleceği gibi katılımcılar oldukça farklı sektörlerde faaliyet gösteren işyerlerinde çalışmaktadır. Katılımcıların çalıştıkları sektörlerin dağılımına bakıldığında



Diğer: Danışmanlık, belirtmek istemiyorum, taşımacılık (2), organizasyon şirketi, üretim (2), dış ticaret, restoran, savunma sanayii (2), lojistik, ilaç üretim, müşteri hizmetleri, psikolojik danışmanlık, danışmanlık, hızlı tüketim ürünleri, hizmet, sanayi, halkla ilişkiler, ambalaj üretimi, sigorta, eğlence sektörü, plastik, sinema tv.

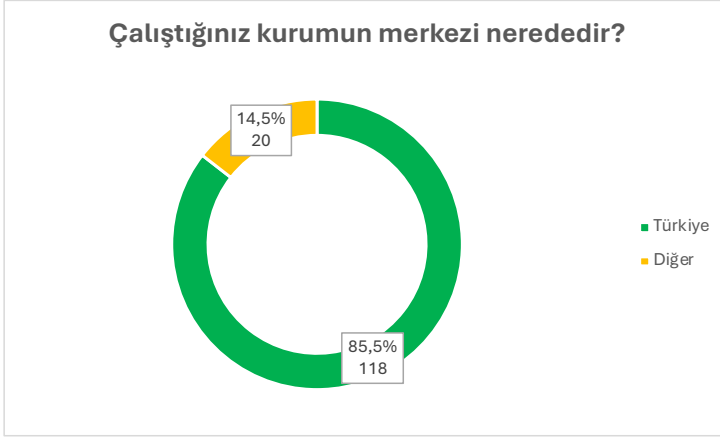
sırasıyla eğitim ve bilişim, sağlık, sivil toplum ve mağazacılık sektörlerinin en çok işaretlenen seçenekler olduğu saptanmıştır. Katılımcıların “diğer” seçeneği altında verdiği yanıtlar ise, Türkiye’de hemen her sektör veya iş kolunda LGBTİ+ çalışanların bulunduğunu ortaya koymaktadır. Bu bulgu, toplumsal 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 gerçeğin görünür olmasını engellemektedir; dolayısıyla LGBTİ+ çalışanların belirli sektörlerle yöneliyor olduğuna ilişkin yaygın önyargı kırılmamaktadır.

Katılımcıların çalıştığı işyerlerinin personel istihdam kapasitelerine bakıldığında, geçtiğimiz senelerde yaptığımız araştırmaların bulgularıyla uyumlu bir tablo ortaya çıkmaktadır. Bu yılki katılımcılardan 18 kişi (%13) 1-10 arasında personel sayısına sahip, küçük ölçekli işyerlerinde çalıştığını beyan etmektedir. Katılımcıların 32’si, yani %23’ü ise 1000’den fazla çalışanı olan, işgücü çeşitliliğini yönetme kapasitelerinin daha kurumsal olması beklenebilecek işyerlerinde hizmet vermektedir. Bu 32 kişiden çalıştıkları kurumda cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve cinsiyet özelliklerine ilişkin tamamen açık olduğunu beyan eden katılımcı sayısı 7’dir (%21,9). Bu büyük ölçekli şirketlerde çalışan 32 kişiden 12’si (%37,5) 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.



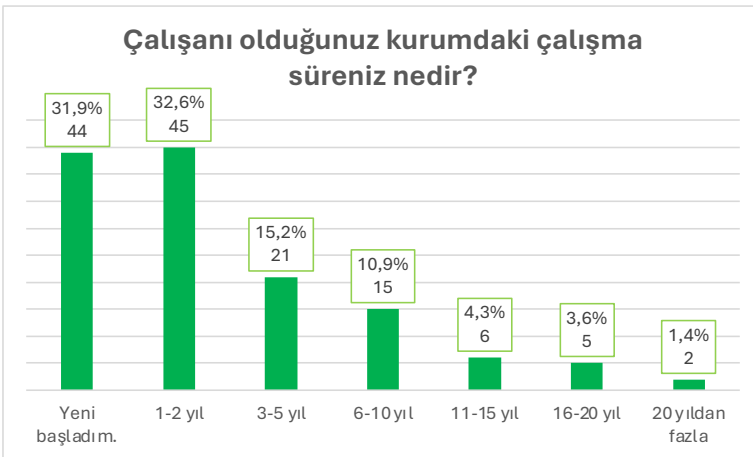
1.5. Şirket Merkezi

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 118 katılımcıdan ise sadece 17'si çalıştığı işyerinde LGBTİ+'lara karşı ayrımcılığı önlemeye yönelik kurallar veya kurulların olduğunu beyan etmiştir.



1.6. Mevcut İşyerinde Çalışma Süreleri

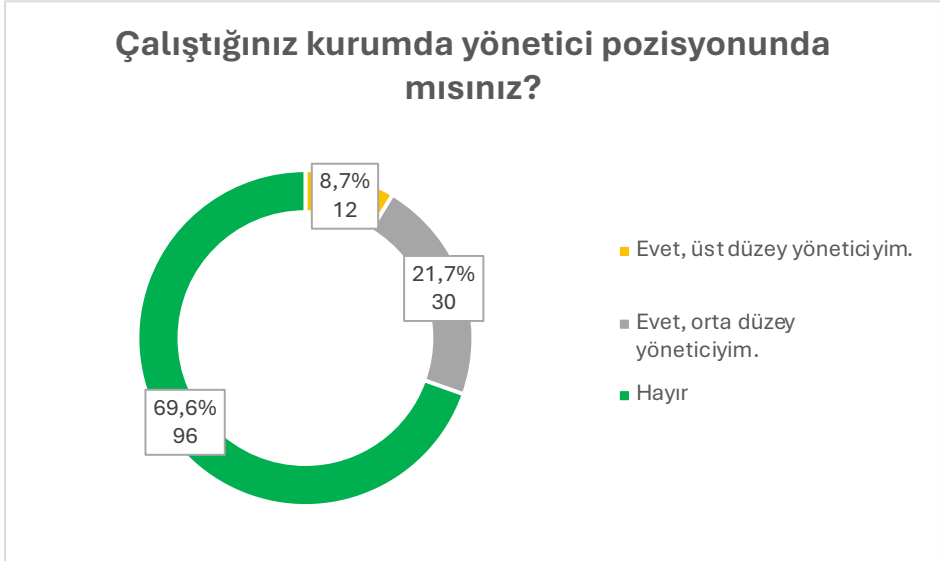
Örneklemin büyük bir bölümünü (%79,7) 5 yıl ve daha az süredir mevcut işyerinde çalışan katılımcılar oluşturmaktadır. Çok az sayıda katılımcı (7 kişi) mevcut işyerinde 15 yıldan fazla süredir çalışmakta olduğunu ifade etmiştir. Mevcut işyerinde



10 yıldan fazla süredir çalıştığını belirten katılımcılardan (13 kişi) sadece 3 kişi yani bu çalışan grubunun %23,1’i 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 %69,6’sının 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 örneklemimizdeki 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 12 katılımcıdan yalnızca 2’si çalıştığı kurumda cinsel yönelim/ cinsiyet kimliği/ cinsiyet özelliklerine dair açık olduğunu beyan etmiştir.

2024 yılında da açık uçlu olarak sorduğumuz “Çalıştığınız kurumdaki göreviniz nedir?” sorusuna cevap verilirken birçok alandan farklı görev tanımları beyan edilmiştir.

Aaa	Admin	Akademisyen	Arapça Tercümanı ve Saha Çalışanı
Araştırma Görevlisi (2)	Art Direktör	Avukat (2)	Barista
Baş Avukat	Bilgisayar Mühendisi	Bölge Satış Sorumlusu	Bulaşıkçı
Business Analyst	Community Support Specialist	Çocuk Dostu Alan Asistanıyım	Danışman (2)
Depo Görevlisi	Designer ve Piercer Olarak Çalışıyorum.	Dijital Pazarlama Uzmanı	Direktor
Diyetisyen	Doktor	E Ticaret Uzmanı	Editör (3)
Editör/Çevirmen	Eğitim Koordinatörü	Eğitimci (2)	Eğitmen, Workshop Ve Organizasyon
Ekip Üyesiyim	Engelli Kadrosundayım	Finans Asistanı	Freelance Kitap Çevirmeni
Garson, Barista ve Ön Maliyeci	Gazeteci	Genel Koordinatör Asistanı ve Uluslararası İlişkiler Sorumlusu	Görevli
Grafik Tasarımcı	Halkla İlişkiler Uzmanı	Hemşire (2)	Hemşire
Hh	İçerik Yazarı	İçerik Yöneticisi	İdareci
İnsan Kaynakları	İnsan Kaynakları Uzman Yardımcısı	İş Analisti (2)	İş Geliştirme Uzmanı
İşçi	Kameraman	Kasa ve Reyon	Kemoterapi İlaçları Hazırlanması
Kıdemli Mühendis	Kitap Satış Görevlisi	Komi	Kongre Etkinlik ve Bakanlık Bildirim Uzmanı

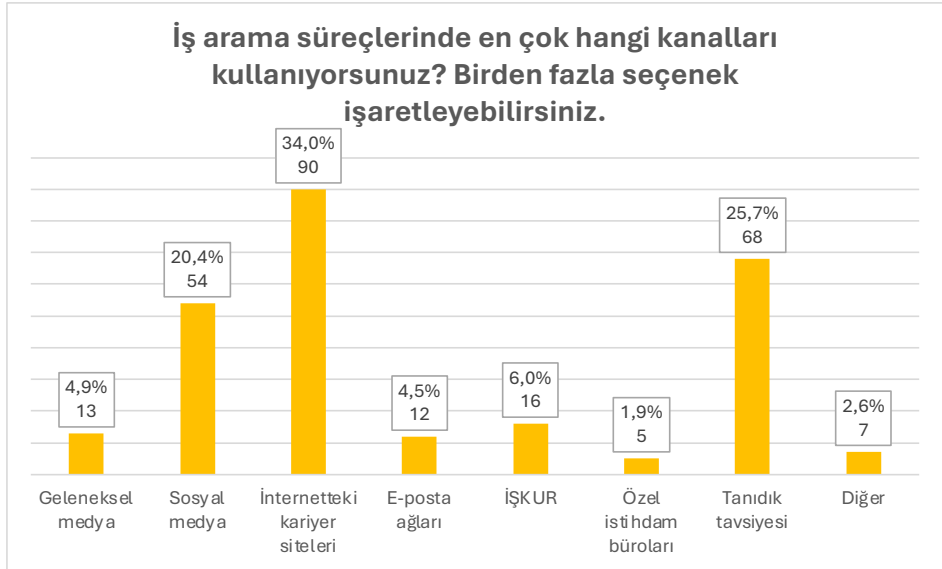
Koordinatör (2)	Kurye	Market Müdürü	Marketing
Marketing Specialist	Mevzuat Uzmanı	Muhabir	Muhasebe
Mühendis (7)	Mutfak Şefi	Müdür	Müşteri Hizmetleri Temsilcisi
Müşteri Hizmetleri Yönetmeni	Müşteri Temsilcisi (2)	Okul Müdürü- Psikolog	Operasyon Direktörü
Operasyon Görevlisi	Öğretim Üyesi	Öğretmen (3)	Pazarlamacı
Planlama Uzmanı	Portföy Yöneticisi	Product Manager	Program Asistanlığı
Proje Koordinatörü	Proje Yöneticisi	Proses ve Temizlik Validasyonu, Kimyagerim	Psikolog
Raporlama Sorumlusu	Reklamcı	SATIN ALMA UZMANI	Satış
Satış Danışmanı	Satış Teknik Destek	Satış Temsilcisi	Sergi Rehberi
Seyahat Danışmanı	Solist Tasarımcı Söz Yazarı	Spor Lideri	Stajyer
Süpervizör	Şoför	Tasarımcı	Team Leader
Teknik Direktör	Teknik Yönetici	Teknisyen (2)	Terapist
Tercümanlık	Uluslararası İlişkiler	Uzman Yardımcısı	Ürün Tanıtım Lideri
Üst Düzey Yönetici	Yazılım Mühendisi (4)	Yazılımcı	Yetkili
Yönetici (4)	Yönetici Yrd.		

2. İşe Alım Süreci ile İlgili Bulgular

2.1. İş Arama ve İş 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.

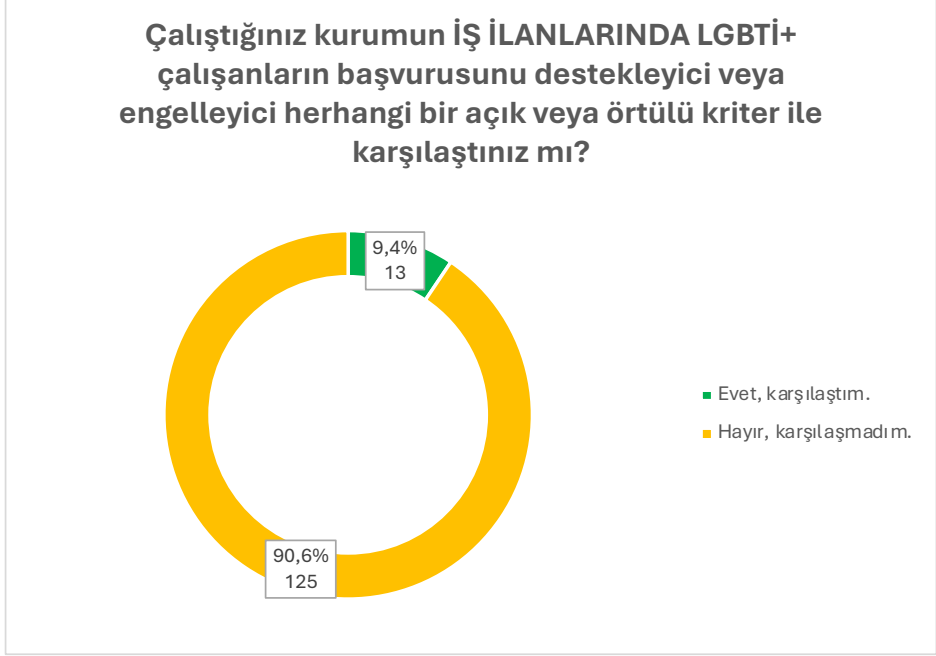
Bu çeşitlilik içerisinde İŞKUR ve özel istihdam büroları aracılığıyla iş arama oranının bu sene de oldukça düşük olması, LGBTİ+ çalışanların bu kanallara güvenmediklerine ve “fişlenme” riskine yönelik şüphelerine işaret etmektedir. İş arama kanalı olarak İŞKUR’un ve özel istihdam bürolarının tercih edilme 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: Hiç iş aramam gerekmedi, LinkedIn, LinkedIn %100, LinkedIn ve bigumigu, uzun zamandır aktif iş arayışım olmadı, yayın sektörü daha çok.

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 125 katılımcı “Hayır”, 13 katılımcı “Evet” yanıtını vermiştir.



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

“LGBTİ+ çalışanları açıktan destekleyici ayrımcılık karşıtı kriterler yer alıyordu” (Sivil toplum alanında genel koordinatör asistanı ve uluslararası ilişkiler sorumlusu olarak çalışan heteroseksüel trans kadın)

“Cinsel yönelim kısmı destekleyici olarak açıkça her iş ilanında yer alıyordu” (Havacılık/ulaştırma alanında müşteri temsilcisi olarak çalışan gey non-binary)

“Benim sektördeki global firmalar ilanlarına LGBT haklarını çok sıkı şekilde gözettiklerini aleni şekilde yazmaktalar. İlkelerde bir sorun bulunmuyor” (Bilişim sektöründe mühendis olarak çalışan gey 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 tanıtırma süreci - doğrudan iş ilanlarından etkilendiğini ve çalışma motivasyonunu belirleyebildiğini ortaya koymaktadır.

“Vay tırtıl varmış aramızda vb. sözlü hakaretler” (Sinema-TV sektöründe kameraman olarak çalışan lezbiyen cis kadın)

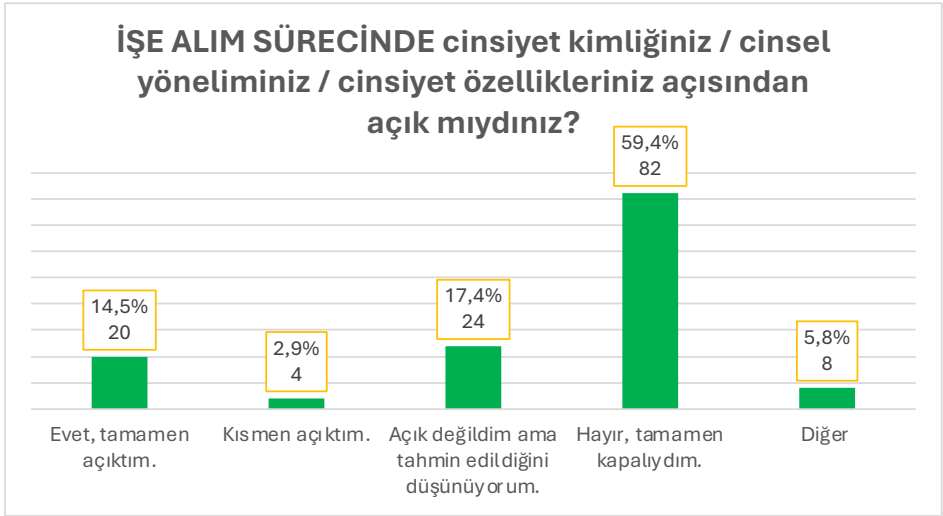
“Şirkette eşcinsellere yönelik bir açıklık ve kabullenme yok, bunu her gün fark ettim ve hala fark ediyorum” (Organizasyon şirketinde marketing alanında çalışan gey trans erkek)

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 20 kişi (%14,5) işe alım sürecinde tamamen açık olduğunu beyan etmiş, 24 katılımcı (%17,4) “açık değildim ama tahmin edildiğini düşünüyorum” seçeneğini işaretlemiş, 4 kişi ise (%2,9) “kısmen açıldım” yanıtını vermiştir.

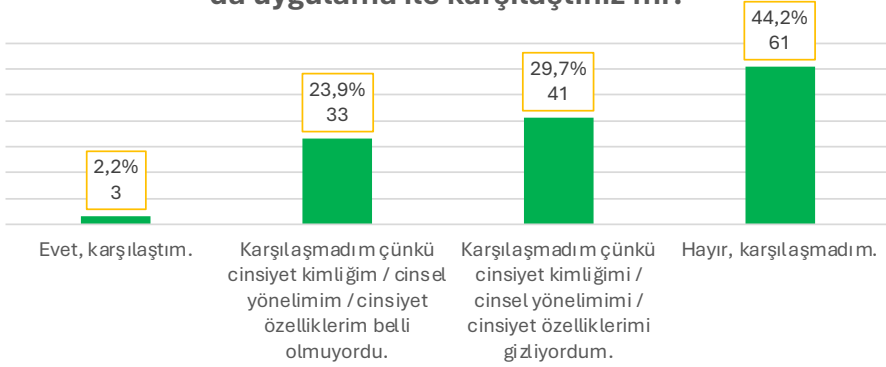


2.4. İşe Alım Sürecinde Maruz Kalınan Ayrımcılık Deneyimleri

“İşe alım sürecinde cinsiyet kimliğiniz/ cinsel yöneliminiz/ cinsiyet özellikleriniz nedeniyle herhangi bir ayrımcı tutum, söylem, davranış ya da uygulama ile karşılaştınız mı?” sorusuna 61 katılımcı (%44,2) “hayır” yanıtını vermiştir. Bununla birlikte izleyen grafikte görüleceği üzere 41 katılımcı (%29,7) bu durumu cinsiyet kimliğini/ cinsel yönelimini/ cinsiyet özelliklerini gizlemesine bağlamıştır. %23,9 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 ALIM SÜRECİNDE cinsiyet kimliğiniz / cinsel yöneliminiz / cinsiyet özellikleriniz nedeniyle herhangi bir ayrımcı tutum, söylem, davranış ya da uygulama ile karşılaştınız mı?



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 natranslğın 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 3 kişi ise işe alım süreçlerinde ayrımcılık ile karşılaştığını beyan etmiştir.

“Şu anki çalıştığım işte değil de önceki iş başvurumda çantamdaki lgbtqi+ pinimi görüp sizin gibilerle çalışmayız demişti” (Hizmet sektöründe garson, barista ve ön maliyeci olarak çalışan queer genderqueer)

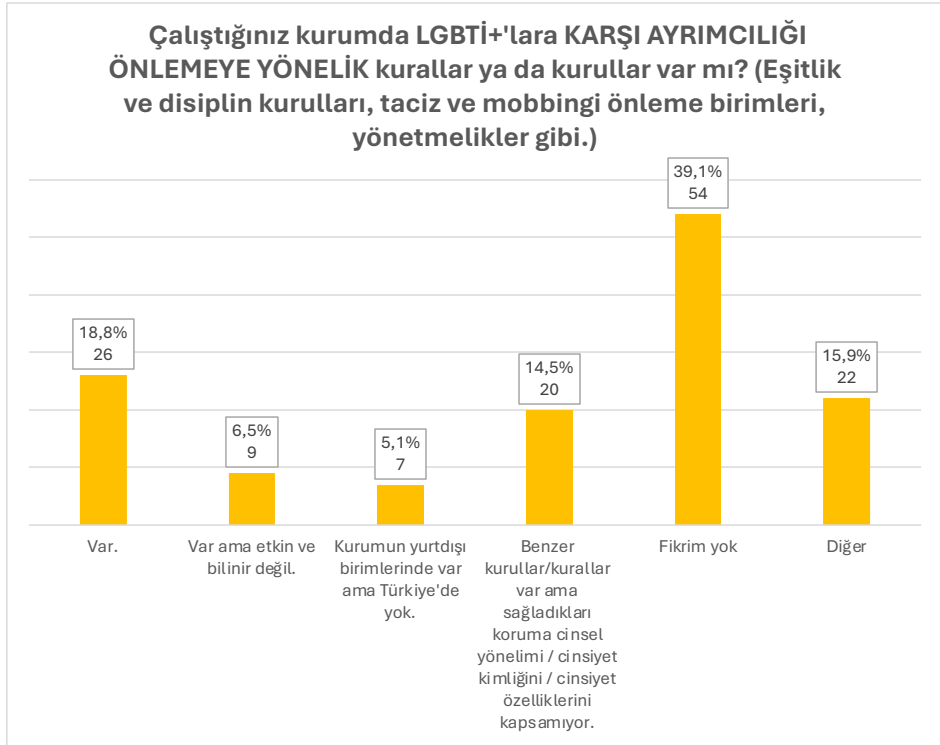
“Aşk örgütlenmektir yazılı defterlerim ile ilgili eleştirel yorumlar” (Eğitim sektöründe psikolog olarak çalışan gey cis erkek)

“Gizlesem de bana çok fazla naif ve sesimin kadınsı fem tonlar içerdiğini ve topluluğa seslenirken erkek gibi olmam gerektiğini söylediklerinde sinirlendim ancak işe ihtiyacım olduğundan bu sinirimi ve ayrımcılık tavrını alttan alarak duygularımı yuttum” (Kültür/sanat alanında eğitmen 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 26 katılımcı (%18,8) olumlu yanıt vermiştir. Bu 26 katılımcıdan 11’i çalıştıkları işyerlerinde açık olduklarını beyan etmişlerdir. Katılımcılardan 9 kişi “var ama etkin ve bilinir değil” seçeneğini işaretlemiştir. 7 katılımcı ise (%5,1) kurumlarının yurtdışı birimlerinde ayrımcılığı önlemeye yönelik kurallar ya da kurullar olduğunu ama bu politikaların Türkiye’de uygulanmadığını beyan etmiştir.

Katılımcılardan 76’sı ise sorumuza “fikrim yok” (%39,1) ve “diğer” (%15,9) 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 22 katılımcının 21’i (%95,5), çalıştığı kurumda LGBTİ+’lara karşı ayrımcılığı önlemeye yönelik herhangi bir kurul ya da kural olmadığını beyan etmiştir.



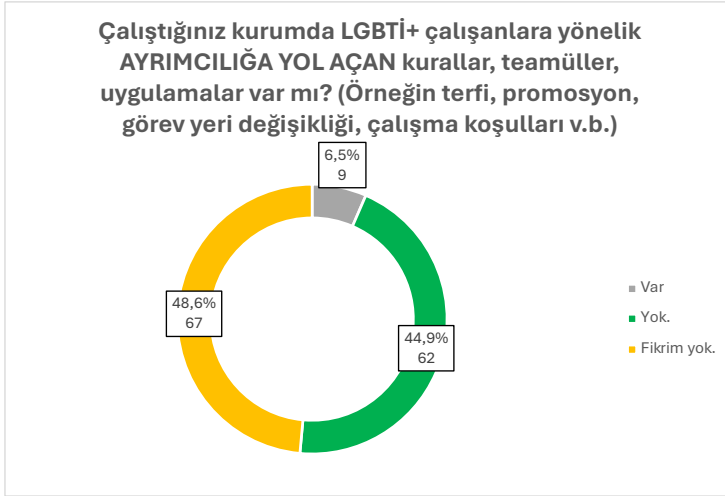
Katılımcıların aktarımlarından bazıları aşağıda verilmiştir.

“Kurul yok ama müdürüm doğrudan benimle konuşarak ayrımcılığa uğrarsam kendisine bildirebileceğimi söyledi” (Medya alanında editör/çevirmen olarak çalışan gey erkek)

“Aksine müşterilere karşı her konuda ultra destekleyiciyken ofis içinde homofobik ırkçı türcü şakalar uçuşuyor” (Reklam sektöründe dijital pazarlama uzmanı olarak çalışan biseksüel cis kadın)

“Hayır yok ama mesela onur haftasını kutluyorlar sosyal medya hesaplarından” (Eğlence sektöründe art direktör olarak çalışan gey erkek)

2024 yılında katılımcılarımıza “Çalıştığınız kurumda LGBTİ+ çalışanlara yönelik ayrımcılığa yol açan kurallar, teamüller, uygulamalar var mı?” sorusu sorulmuştur. Katılımcılarımızdan %44,9’u (62 kişi) “yok” seçeneğini işaretlemiştir. %6,5 (9 kişi) “var” derken, %48,6’sı (67 kişi) “fikrim yok” şeklinde beyanda bulunmuştur.



“2 kere terfim verilmedi. Bir açıklama yapmadan ‘özel hayatın bizi ilgilendirmez ama bizim kültürümüze uymuyorsun’ gibi açıklamalar yapılıyor” (Bankacılık ve finans sektöründe yönetici olarak çalışan gey cis erkek)

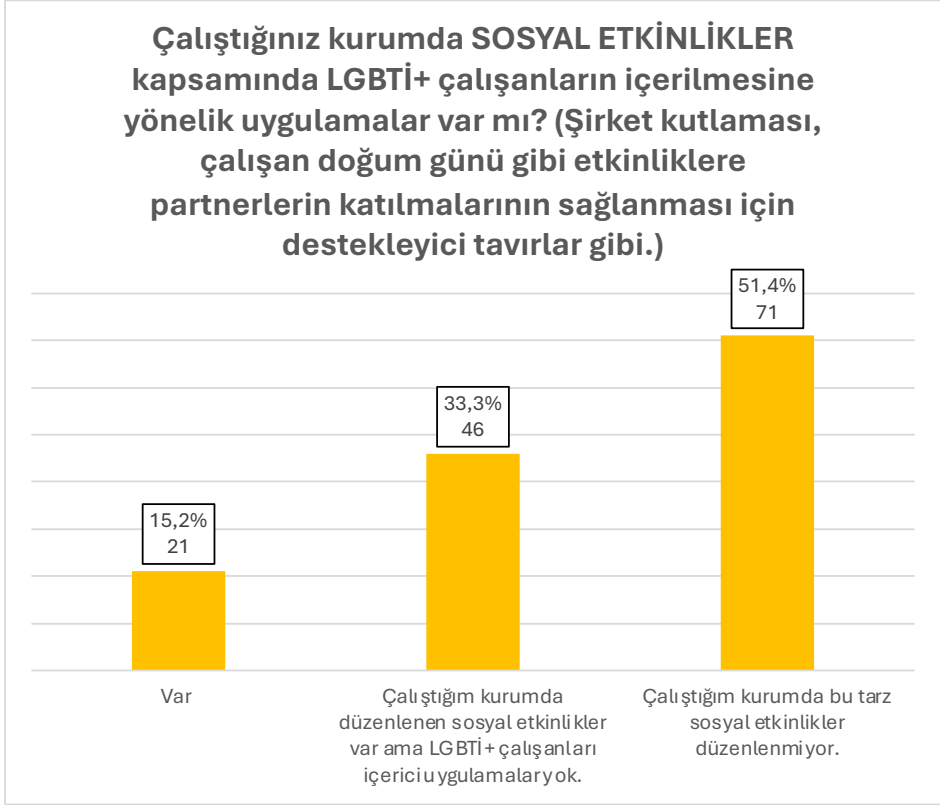
“Kapalı bile olsanız bir şekilde öğrenirlerse işten çıkarıyorlar. Hatta hetero olarak lgbt friendly olmanız bile kabul görülmüyor” (Bankacılık ve finans sektöründe yönetici yardımcısı olarak çalışan gey cis erkek)

“Özellikle terfi konusunda bekar olmak adı altında her zaman geri planda kalıyorum” (Sağlık sektöründe kongre etkinlik ve bakanlık bildirim uzmanı olarak çalışan panseksüel non-binary)

3.1. LGBTİ+ Kapsayıcı Sosyal Etkinlikler

“Çalıştığınız kurumda sosyal etkinlikler kapsamında LGBTİ+ çalışanların içerilmesine yönelik uygulamalar var mı?” sorusuna 71 katılımcı (%51,4) bu tarz sosyal etkinliklerin hiçbir çalışan için mevcut olmadığını ifade ederek cevap vermiş, 46 katılımcı (%33,3) 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 21’dir (%15,2).

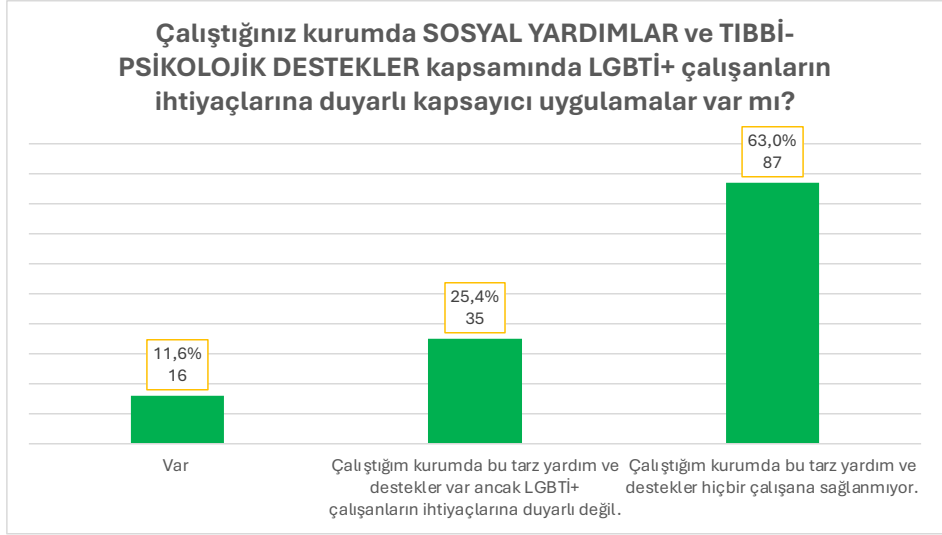


3.2. LGBTİ+ Kapsayıcı Sosyal Yardımlar ve Tıbbi-Psikolojik Destekler

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.

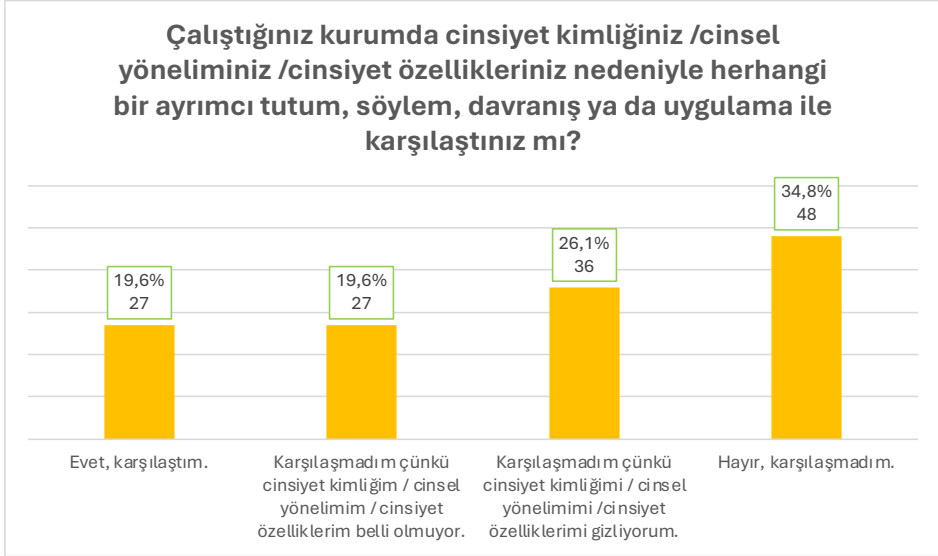
Çalışanlara işyerinde sağlanan tıbbi-psikolojik destekler kapsamında cinsel yönelim, cinsiyet kimliği ve cinsiyet özelliklerine duyarlı özel önlemlerin bulunması, bu konularda eğitilmiş sağlık veya sosyal-psikolojik destek personelinin varlığı ve trans çalışanların cinsiyet uyum süreçlerinden kaynaklı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

Bu konudaki verili durumu öğrenmek amacıyla sorduğumuz soruya katılımcıların büyük bölümü (87 kişi) çalıştığı kurumda bu tarz yardım ve desteklerin hiçbir çalışana sağlanmadığını belirterek yanıt vermiştir. 35 katılımcı ise (%25,4) 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 16’dır (%11,6).



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.



Görülebileceği üzere, araştırmamıza katılan toplam 138 kişiden 27’si, yani katılımcıların %19,6’sı, cinsiyet kimliği/ cinsel yönelimi/ cinsiyet özellikleri nedeniyle işyerinde ayrımcılığa maruz kaldığını beyan etmiştir. Bunun yanında, 36 kişi (%26,1) ayrımcılığa maruz kalmamak için cinsiyet kimliğini/ cinsel yönelimini/ cinsiyet özelliklerini gizlediğini ifade etmiştir. 27 kişi (%19,6) 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.

“Cinsiyet kimliğim ilk öğrenildiğinde işten atılma gibi birçok mobbinge maruz kaldım, fotoğraflarımı sosyal hesaplardan paylaşım yasağı gelmişti ve sürekli kılık kıyafetlerimden dolayı uyarılar alarak mobbing gördüm. Danışan randevularında diğer meslektaşlarıma hep pozitif ayrımcılık yapıldı” (Sağlık sektöründe diyetisyen olarak çalışan heteroseksüel trans kadın)

“Görünür olmamam istendi. Reddettiğimde ise görev tanımım değiştirildi ve ‘işin mutfağı’ denilen arka plandaki bir pozisyona sürüldüm. Siyaset ve gündem haberleri yaparken; hafta sonu magazin biriminde görevlendirildim” (Medya sektöründe muhabir olarak çalışan gey non-binary)

“Şahsen kendim karşılaşmadım çünkü kimliğimi gizlemeye çalışıyorum ama başka LGBTİ bireylerine bir noktadan sonra hakarete varan söylem duyunca dayanamayıp karşı durmaya çalışıyorum” (İnşaat/mimarlık sektöründe süpervizör olarak çalışan gey non-binary)

“Yakınlığı, selamı, şakayı bir günde azalttılar tek bir Instagram hikayesini onları gizlemeden paylaştığım için. Ki çalıştığım günler cis fem gözükmeye ekstra önem veriyorum” (Reklam sektöründe dijital pazarlama uzmanı olarak çalışan biseksüel cis kadın)

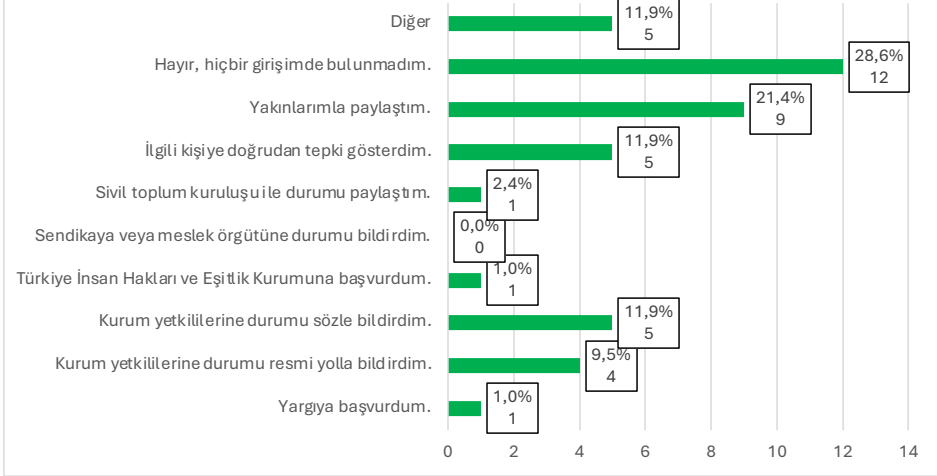
“Sosyal medya hesabımdan LGBTİ+ harekete dair olumlu içeriğe sahip hikayeler paylaşmışım. İş yerinden paylaşımlarımı gören bazı kişiler beni lezbiyen olduğu bilinen kadın bir şarkıcıya benzetti. Tabii sözde şaka adı altında. Sonrasında iş yerindeki çeşitli erkeklerin sosyal medyamda arkadaşım olmayan iş yerindeki diğer erkeklerle kendi aralarında bunun dedikodusunu yaptığıını imalar, şakaların devam etmesinden anladım” (Eğitim sektöründe eğitim koordinatörü olarak çalışan panseksüel kadın)

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 12 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 1 kişi yargıya başvurmuş, 4 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 yalnızca 1’inin durumu Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu’na (TİHEK) bildirmesi, katılımcılardan kimsenin durumu “sendika/meslek örgütüne” bildirmeyi tercih etmemiş olmasıdır.

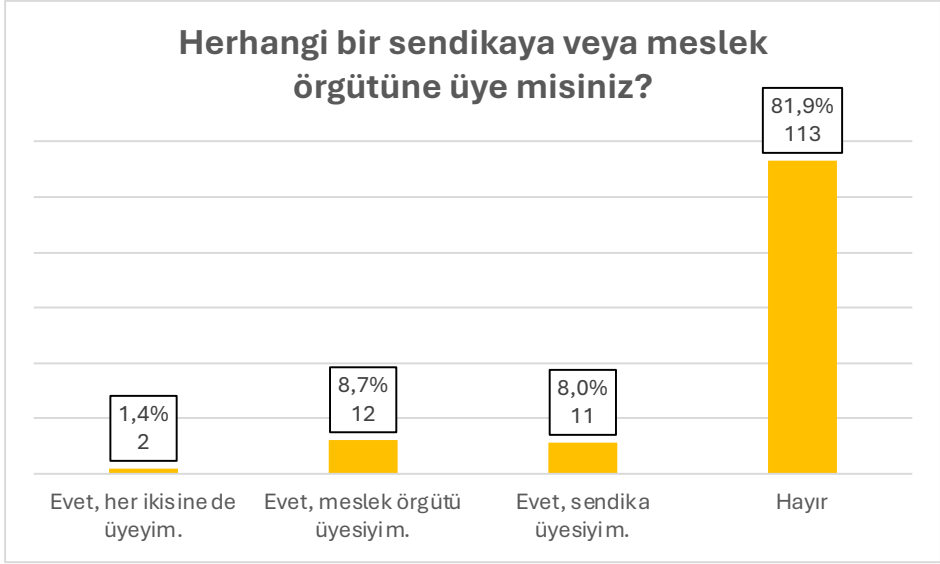
Çalıştığınız kurumda maruz kaldığınız ayrımcılıkla ilgili herhangi bir bildirimde bulundunuz mu? Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz.



Diğer: 1-Durumu resmi yolla ya da yargı ile halletmek istediğimde tehdit edildim. Sendikaya giren kişileri ise işten atıyorlar. Bu yüzden sendikaya da gidemiyorum. 2-Kim umursayacak? 3- Tüm kurum personellerine verilen bir cinsel taciz eğitiminde LGBTİ+lara yönelik yapılabilen tacizleri konuşulduktan sonra söz alarak herkesin olduğu ortamda, bir dahaki eğitiminin LGBTİ+ 101 veya LGBTİ+larla ilgili verilip verilemeyeceğini, kendi adıma bununla ilgili kurumda eksiklik gördüğümü ifade ettim ve projede müdürü bunu not aldığını söyledi. Direkt olarak ayrımcılığı bildirmesem de çalışanların bu konuda bilgi eksikliği olduğunu farklı yerlerde birkaç kez ifade ettim. 4- Şimdilik böyle bir şeye maruz kalmadım. 5- Şirket yöneticilerime bildirmeye gerek duymuyorum çünkü bu konuya tamamen kapalılar, herhangi bir kuruma da başvurmadım çünkü onların ellerinden gelecek hiç bir şey yok bunu sizde benim kadar biliyorsunuz.

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.

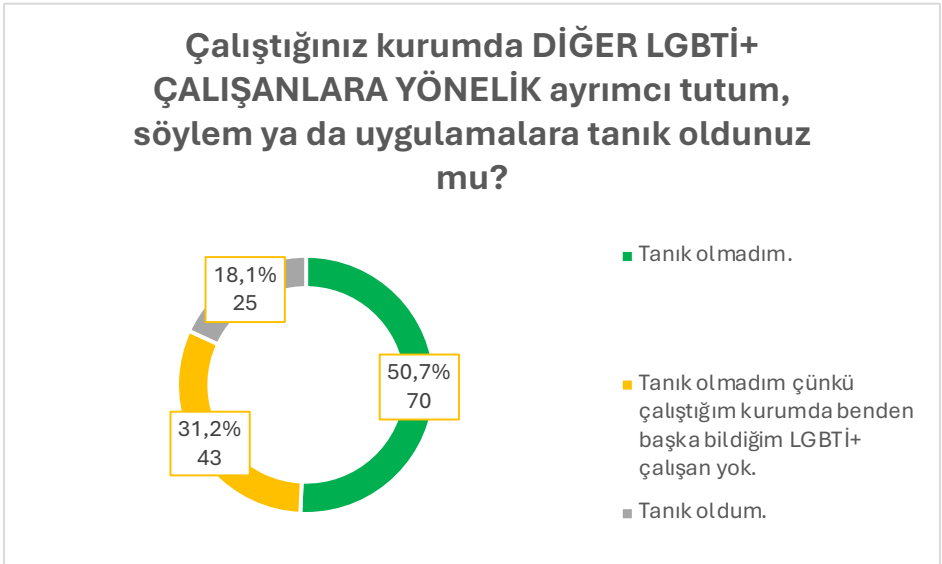
Maruz kalınan ayrımcılığı bildirmede kurumsal ve hukuksal yaklaşımın yetersizliği, sendika ve meslek örgütleri açısından da önemli bir bulgu olarak karşımıza çıkmaktadır. “Herhangi bir sendika veya meslek örgütüne üye misiniz?” sorusuna sendika veya meslek örgütlerinden en az birine üye olduğunu beyan ederek cevap veren 25 kişiden 4’ü işyerinde cinsiyet kimliği/ cinsel yönelim / cinsiyet özellikleri temelli ayrımcılığa uğradığını ifade etmiştir. Bu 4 kişiden 3’ü, karşılaştıkları ayrımcılıkla ilgili hiçbir girişimde bulunmazken, girişimde bulunan 1 kişi de 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 katılımcıların yarısından fazlası (%50,7) “tanık olmadım” yanıtını vermiştir.

Katılımcılardan 43 kişi (%31,2) “Tanık olmadım çünkü çalıştığım kurumda benden başka bildiğim LGBTİ+ çalışan yok” seçeneğini işaretlemiştir. Katılımcılardan 25 kişi (%18,1) ise böyle bir duruma tanık olduğunu beyan etmiştir.



Söz konusu tanıklıklardan örnekler aşağıda sunulmuştur.

“Gökkuşaklı kart askılığı takan iş arkadaşşıma 40+ bir adam gelip herkes istediğini yaşasın ama reklamını yapmaya gerek yok, çocuklara özendiriyorlar, mesela kadın ve erkek %100 normaldir ama bunlar değildir gibi sözler söyledi” (İlaç üretim sektöründe kimyager olarak çalışan lezbiyen kadın)

“Bir gey iş arkadaşşıma da çok fazla mobbing yapıyorlar amaçları bence yıldırma çünkü o daha açık biri ve bazen bazı müşteriler bundan kaynaklı çok rahatsız olabiliyormuş görünüş işlerden daha çok arka planda iş verip rütbe vs. düşürmeye çalışıyorlar” (Kültür/sanat sektöründe eğitmen, workshop ve organizasyon alanında çalışan gey erkek)

“Kırmızı sarı mavi renklerden oluşan gökkuşağı desenli kazak giyen bir arkadaşım gey misin, onları mı savunuyorsun diye bir takım saçma tartışmalara dahil ediliyor. Arkadaşım muhatap olmayıp işine odaklansa da yarım saat boyunca geyler hakkında atıp tutuyorlar ve arkadaşım dayanamayıp dışarı çıkıp ağlıyor” (Otomotiv sektöründe yazılım mühendisi olarak çalışan queer panseksüel)

“Trans erkek olan arkadaşıma yönelik işten çıkartılınca başka işi nasıl bulacaksın tarzı tehditimsi cümleler duydum” (Hizmet sektöründe garson, barista ve ön maliyeci olarak çalışan queer genderqueer)

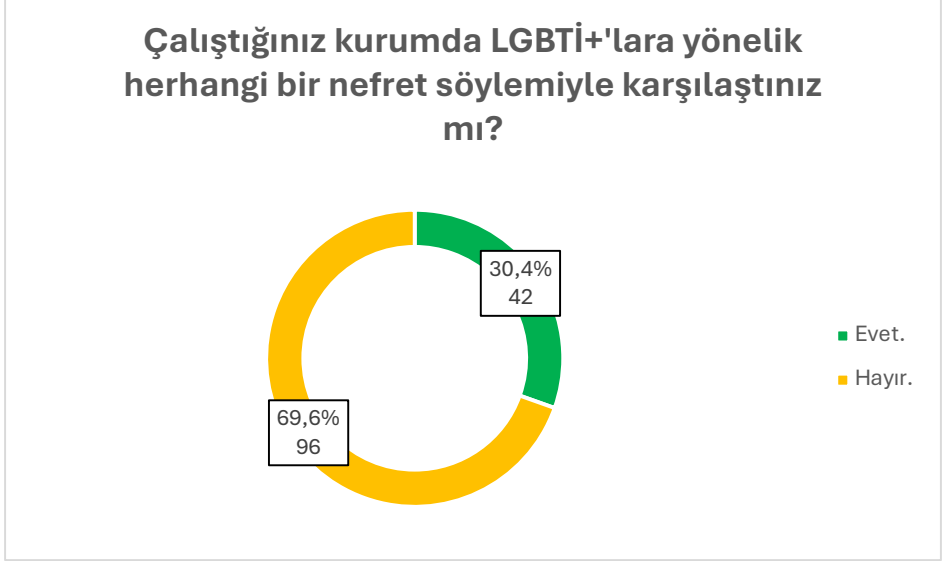
“Yöneticim maskülen bir kadın olduğu için hakkında olumsuz konuşanlar var” (Bilişim sektöründe mühendis olarak çalışan gey erkek)

“‘Ciddi’ haberlere gönderilmeyen eşcinsel bir meslektaşım vardı. Ayrıca hakkında dedikodulara şahit oldum” (Medya sektöründe muhabir olarak çalışan gey non-binary)

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 96 kişi (%69,6) herhangi bir nefret söylemiyle karşılaşmadığını bildirirken 42 kişi (%30,4) karşılaştığını beyan etmiştir.



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

“En üst düzeyden en alt düzeye herkes aşırı homofobik konuşuyor. Hastane-de çalışıyorum doktorlar dahil” (Sağlık sektöründe koordinatör olarak çalışan lezbiyen cis kadın)

“Açık açık homofobik ve ayrımcı söylemlerde bulunuyorlar. Bir tanesi Lut kavmine olanlardan dolayı LGBTİ+ bireylere empati hissetmediğini söyledi. Bir diğeri de eski zamanlarda bu tür insanların sürgün edildiğini, şu an da bir şeyler yapılması gerektiğini söyledi” (Ambalaj üretimi sektöründe uzman yardımcısı olarak çalışan karmaşık non-binary)

“Özellikle iş yerinde eşcinseller hakkında kötü konuşup onlara ölüm dilediklerinde cinsel yönelimimi saklamaktan boğulduğumu hissediyorum” (Organizasyon şirketinde marketing alanında çalışan gey trans erkek)

“Bir iş arkadaşım trans kadınlar için gerçek kadın olmadıklarını düşündüğünü söyledi birkaç defa. Kendimi çok güvensiz hissetmiştim ve sinirlenmiş-tim” (Mağazacılık sektöründe satış danışmanı olarak çalışan biseksüel kadın)

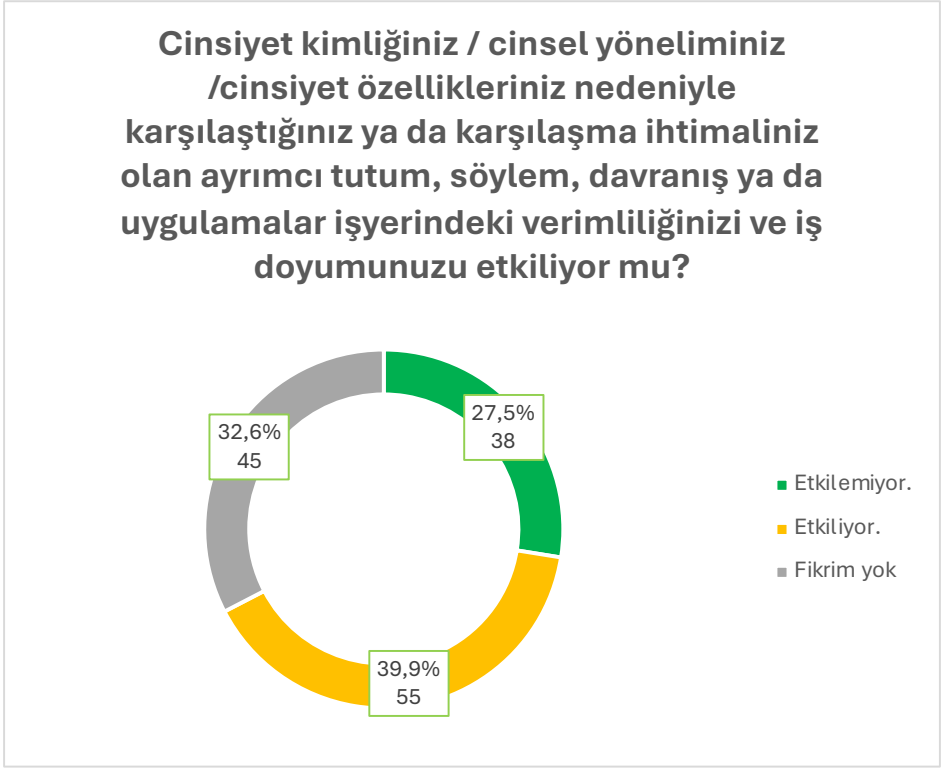
“Çalışanların bir kısmı tarafından nefret suçuna özendirmeye varan boyutlarda homofobik söylemlerde bulunulurken bazı çalışanlar tarafından da homofobik “şaka”lar sıklıkla yapılıyor. Bu söylemleri eleştirmem, karşılık vermem ve bu çalışanlarla mesafeli duruşum nedeniyle cinsel yönelimimin diğer çalışanlarca da tahmin edildiğini düşünüyorum” (Hukuk sektöründe avukat 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 %14,6’sı 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 38 kişi (%27,5) soruya “etkilemiyor”, 55 kişi (%39,9) “etkiliyor” ve 45 kişi (%32,6) “fikrim yok” seçeneğini işaretleyerek yanıt vermiştir.



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

“Kendimi güvende hissedemiyorum” (Sağlık sektöründe diyetisyen olarak çalışan heteroseksüel trans kadın)

“Belirli bir grubun parçası olamama hissi yalnızlık ve anksiyete sebep oluyor” (Turizm sektöründe seyahat danışmanı olarak çalışan gey cis erkek)

“Konuşma şekli ve hareketlerimden dolayı kimliğim tahmin edilebilir olduğundan geniş katılımlı toplantılarda aktif katılım göstermekten çekinebiliyorum” (Bankacılık ve finans sektöründe iş geliştirme uzmanı olarak çalışan gey erkek)

“Bazen sadece eve gitmek ve yatağa yatıp tavanı izlemek istiyorum. Bazen ise istediğim gibi davranmadığım için iki yüzlü hissedip kendimi kötü hissediyorum. Bazen bazı şeylerini değiştirmek isteyip pes ediyorum ve bu da kötü hissettiriyor ve bunları düşünmekten işime odaklanamıyorum” (Otomotiv sektöründe yazılım mühendisi olarak çalışan queer panseksüel)

“Kendim gibi olamadığım, tamamıyla kendimi gerçekleştiremediğim her yer sıkışmışlık hissi yaratıyor” (Mağazacılık sektöründe satış danışmanı olarak çalışan biseksüel kadın)

“Doğal olarak işe gitmek istemiyorum. hatta bazen disforiyamı öyle kötü etkiliyor ki evimden çıkmak istemiyorum” (Hizmet sektöründe garson, barista ve ön muhasebeci olarak çalışan queer genderqueer)

“Diken üstünde hissetme durumu oluyor, insanlar eşinden sevgilisinden bahsederken sessiz kalma mecburiyetinde olmak huzursuz ediyor, ya bir gün açılsam da kötü şeyler yaşarsam, emeklerim boşa giderse tedirginliği oluyor” (İlaç üretimi sektöründe kimyager olarak çalışan lezbiyen kadın)

“Okuldan çocuklarını alırlar diye korkuyorum” (Eğitim sektöründe okul müdürü olarak çalışan biseksüel kadın)

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.

“Evet motivasyonum düşüyor, o kişiyle iş yapmak istemiyorum” (Yayıncılık sektöründe yönetici olarak çalışan gey erkek)

“İşe gitmek istemiyorum, kimse ile iletişimde olmak istemiyorum” (Sağlık sektöründe çalışan biseksüel erkek)

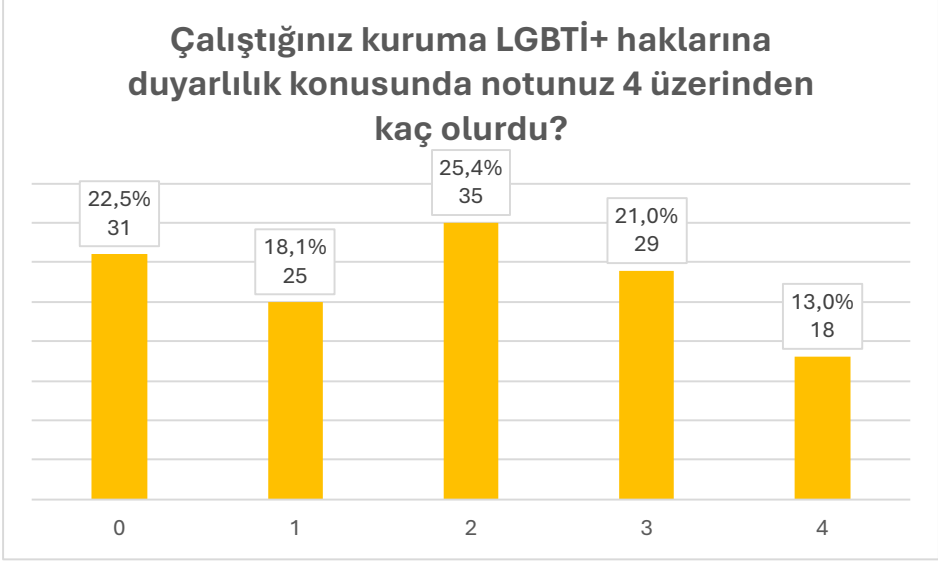
“Kendimi sıkışmış gibi hissettiğim için motivasyonum azalıyor” (Sağlık sektöründe hemşire olarak çalışan lezbiyen kadın)

“Güvensiz hissetmek motivasyonumu düşürüyor” (Medya sektöründe editör/çevirmen olarak çalışan gey erkek)

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.

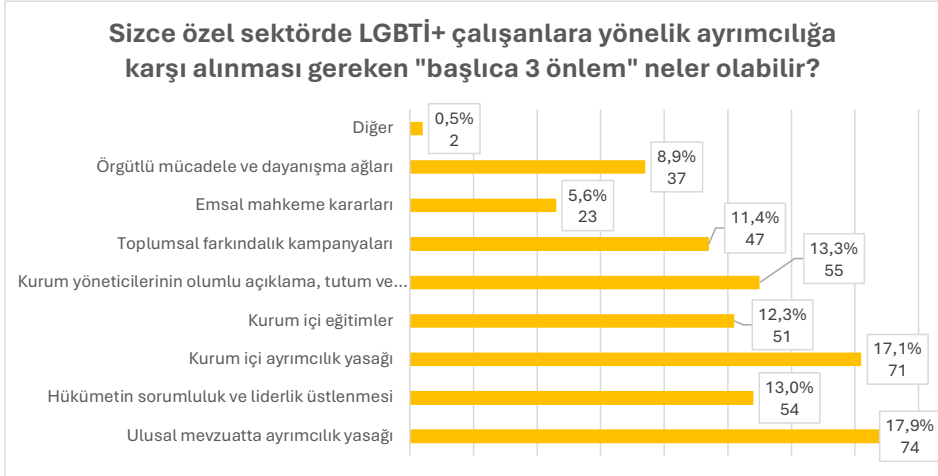


Tabloda görüldüğü üzere, 138 katılımcıdan 56’sı yani %40,6’sı çalıştıkları kurumu 4 üzerinden 0 ve 1 vererek değerlendirmişlerdir. Katılımcılardan 35 kişi işyerlerini 2 notuyla derecelendirmiştir; yani ancak “vasat” bulmuştur. Sonuç olarak katılımcıların %66’sı işyerlerinin LGBTİ+ haklarına duyarlılığını vasat veya vasatın altında bulmaktadır. Çalıştığı kurumu bu yönden ortalamanın üzerinde, yani 3 notuyla değerlendiren çalışanların sayısı 29, örneklemdeki oranı ise %21,0 olmuştur. Katılımcıların sadece 18’i, yani %13’ü 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 kuşkulmakta, çalışma hayatında bütünüyle kendilerini ortaya koyamamakta, önlemler olarak 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.



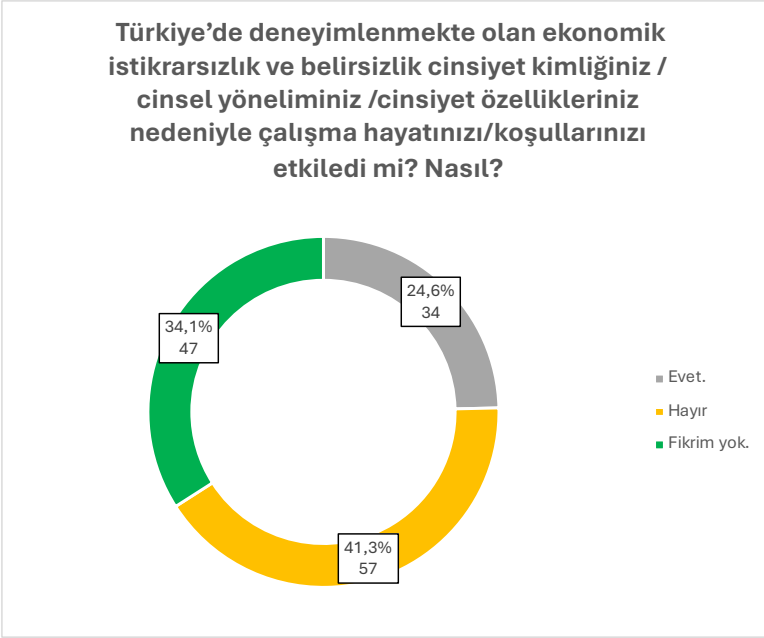
Diğer: 1-bu konuda hiç düşünmedim 2-fikrim yok

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 Kurum yöneticilerinin olumlu açıklama, tutum ve davranışları 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. 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 2024 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 %41,3’ü (57 kişi) bu soruya “hayır” seçeneğini işaretleyerek cevap verirken, %34,1 oranında katılımcı (47 kişi) “fikrim yok”, %24,6 oranında katılımcı da (34 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.

“İşsiz kalmamak için her türlü işe göğüs geriyorum” (Eğitim sektöründe öğretmen olarak çalışan panseksüel non-binary)

“Şu an çalıştığım işten ayrılıp açık kimlikle özel psikolog olarak devam ediyordum. sabit maaş olsun diye bu işe döndüm ve kimliğimi gizlemeye başladım” (Eğitim sektöründe okul müdürü olarak çalışan biseksüel kadın)

“Seks işçiliği yapmayı bırakmama mevcut ekonomik belirsizlik müsaade etmiyor. Bu da iki birbirinden çok farklı işi bir arada yürütmeme neden oluyor. Seks işçiliğini kayıt dışı yapmak zorunda olduğum için kriminalize edici uygulamalarla karşılaşıyorum. Bu da genel esenliğimi, dolayısıyla ofis hayatımı etkileyebiliyor” (Sivil toplumda uluslararası ilişkiler pozisyonunda çalışan heteroseksüel trans kadın)

“İşsiz kaldım. Sebebi de bana yapılan ayrımcı görevlendirmeyi reddetmemdi” (Medya sektöründe muhabir olarak çalışan non-binary gey)

“Uyum destekleri (lazer vs.) azaldı yaptığımı” (Bilişim sektöründe mühendis olarak çalışan panseksüel trans kadın)

“Çok daha kaygılı çalışıyorum sürekli gizlenmem gerektiğini gün içinde kendime sık sık hatırlatarak yeterince verimli ve mutlu olamıyorum. Ayrıca çok sık iş değiştirmemi de bir tık buna bağlıyorum” (Reklam sektöründe dijital pazarlama uzmanı olarak çalışan biseksüel cis kadın)

“Ekonomik istikrarsızlık ve belirsizlik nedeniyle başka işler bakarken daha seçici olmak zorunda kalıyorum. Örneğin İstanbul gibi görece daha kozmopolit bir şehirde lgbt+ dostu bir iş yeri ya da çalışma arkadaşları bulma ihtimalimin daha çok olduğunu düşünüyorum. Çünkü Bursa gibi şehirlerde bırakın lgbt+ dostu iş yerini, lgbt+ dostu arkadaş bile bulmak çok zor. Dolayısıyla işimi değiştirmek istesem de bu ekonomik ortamda bunu kolayca yapamıyorum. Ücretinden ve benim için kalıcı bir iş yeri olması gibi kriterlerden dolayı daha ince eleyip sık dokuyorum. Çünkü bu ekonomik krizde sürekli iş değiştirme şansım yok bence” (Eğitim sektöründe eğitim koordinatörü olarak çalışan panseksüel 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.

“Özellikle iş yerinde eşcinseller hakkında kötü konuşup onlara ölüm dilediklerinde cinsel yönelimimi saklamaktan boşluğumu hissediyorum. Doğal olarak bu durum hem iş verimliliğimi hem de psikolojimi etkiliyor. Bu gerçekten çok yorucu” (Organizasyon şirketinde marketing alanında çalışan gey trans erkek)

“Çalışılan kurum LGBTİ+ları destekleyici politikaları benimsese de kurum değişikliği yapıldığında üzerinde etiket kalmasını istemeyen çalışan için yine de zorluklar yer alıyor” (Eğitim sektöründe araştırma görevlisi olarak çalışan biseksüel erkek)

“Hastanede çalışan biri olarak hastane ortamlarının hem hasta hem de çalışan LGBTİ+lar için güvenli olmadığını biliyorum” (Sağlık sektöründe koordine olarak çalışan lezbien cis kadın)

“Örgütlenmeliyiz” (Havacılık/ulaştırma sektöründe iş analisti olarak çalışan gey non-binary)