

Türkiye’de Kamu 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. Kivilcim 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 satılmaz. 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@kaosglderneği.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. Katılımcıların Yaş, Eğitim Durumu ve Yaşadığı Şehir	16
1.2. Cinsel Yönelim, Cinsiyet Kimliği ve Cinsiyet Özellikleri	17
1.3. İşyerinde Cinsiyet Kimliği/ Cinsel Yönelim/ Cinsiyet Özelliklerine Dair Açık Olma Durumu	19
1.4. Çalışılan Kurumların Özellikleri ve Çalışma Pozisyonları	20
1.5. Mevcut Kurumdaki Çalışma Süresi	22
2. İşe Alım Süreci ile İlgili Bulgular	23
2.1. İşe Başvuru Sürecinde Ayrımcılık Deneyimleri	23
2.2. İşe Alım Sürecinde Yaşanılan Ayrımcılığı Bildirme	24
3. Ayrımcılığa Karşı Kurumsal Koruma	26
3.1. Kurum İçi Ayrımcılık Yaratan Kurallar veya Uygulamalar	27
4. Kurumda Bizzat Maruz Kalınan Ayrımcılık Deneyimleri	29
4.1. Kurumda Maruz Kalınan Ayrımcılığı Bildirme	30
5. İşyerindeki Diğer LGBTİ+ Çalışanlar ve Onlara Yönelik Ayrımcılık Tanıklıkları	32
5.1. İşyerindeki Diğer LGBTİ+ Çalışanlara Yönelik Ayrımcılık Deneyimleri	32
6. Kurumda LGBTİ+ Çalışanlara Yönelik Nefret Söylemi	33
7. Sendika ve Meslek Örgütlerinde Durum	34
7.1. İşyerinde Başka LGBTİ+ Çalışanlarla İletişim ve Dayanışma Ağı	34
7.2. Sendika ve Meslek Örgütlerine Üyelik	35
7.3. Sendika ve Meslek Örgütünde Açık Olma Durumu	35
7.4. Sendika ve Meslek Örgütlerinde Bizzat Maruz Kalınan Ayrımcılık Deneyimleri	36
7.5. Sendika ve Meslek Örgütlerinde LGBTİ+ Üyelere Yönelik Nefret Söylemi	37
8. Çalışılan Kurumda Ayrımcılık, İş Verimi ve İş Doyumu İlişkisi	38
9. Mevcut Ekonomik Koşullarda LGBTİ+ Çalışanların Durumu	40
10. Ayrımcılığa Karşı Talepler ve Önlemler	42
11. Katılımcılardan Paylaşımlar	43

BÖLÜM 1

ANAHTAR BULGULAR



Kaos GL Derneği tarafından yürütülen Türkiye’de Kamu Çalışanı Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Trans, İnterseks ve Artıların Durumu başlıklı araştırmalar 2024’te sekizinci yılını doldurdu. 2024 Yılı Araştırması, Türkiye’de kamu çalışanı ve LGBTİ+ olduğunu beyan eden toplam 71 kişinin *SurveyMonkey Pro* üzerinden erişime açtığımız çevrimiçi anket sorularını cevaplamasıyla gerçekleşmiştir. Örneklem geçen yıllarda olduğu gibi bu yıl da ağırlıklı olarak genç, lise sonrası eğitim almış ve kısa süredir kamuda çalışan bireylerden oluşmuştur. Katılımcıların %62’si 18-35 yaş aralığındadır; %94,3’ü lisans, ön lisans ya da lisansüstü mezundur. Ankete katılanların %76,1’i çalıştıkları kurumda 10 yıl veya daha az süredir görev yapmaktadır. Katılımcıların kamuda çalıştıkları alanlara bakıldığında, geçen senelerde olduğu gibi bu yıl da eğitim, sağlık ve akademi alanlarının başı çektiği görülmektedir. Katılımcıların yarısından fazlası (%57,8) bu alanlarda görev yapmaktadır. 2020 Yılı Araştırması’ndan beri anket kapsamında katılımcılardan yaşadıkları şehri de belirtmeleri istenmekte ancak güvenlik kaygısıyla bu bilgiyi paylaşmayı tercih etmeyecek katılımcılar olabileceği öngörülerek “paylaşmak istemiyorum” cevabı seçeneklere eklenmektedir. Bu yıl katılımcıların %21,1’i yaşadığı şehri belirtmemeyi tercih etmiştir. 2020, 2021, 2022 ve 2023’te bu oran sırasıyla %37,6, %34,9, %27,2 ve %20,8’dir. 2024 yılı araştırmasında şehir belirten katılımcıların %37,5’i İstanbul’da yaşamaktadır. Bu katılımcıların en çok işaretlediği seçenekler arasında İstanbul’u sırasıyla Ankara (%23,2) ve İzmir (%5,4) takip etmektedir. Şehir belirtmiş olan katılımcıların üçte ikisi bu üç büyükşehirde yaşamakla birlikte katılımcıların beyanlarından anketimizin en az 20 ilden LGBTİ+ çalışana ulaştığı anlaşılmaktadır.

2024 araştırmasının katılımcılarının %42,3’ü cinsiyet kimliğini trans erkek, erkek veya cis erkek, cinsel yönelimini gey olarak beyan etmiştir. Dolayısıyla bu yılki araştırmanın örnekleminde de gey erkek katılımcılar ağırlıklı olarak temsil edilmiştir. Diğer yandan geçen yıl ilk defa cinsiyet kimliğine ilişkin soruya “diğer” seçeneğinin yanında “non-binary (ikili olmayan)” seçeneği eklenmiş, geçen yıl bu iki seçeneği işaretleyen katılımcıların toplam oranı %14,6 olmuştur. Bu yıl toplam %15,5 oranında katılımcı “diğer” ve “non-binary” seçeneklerini işaretlemiştir. Bu oran, cinsiyet kimliğini ikili cinsiyet sistemi dışında tanımlayanların bu yıl örnekleminde araştırmaların başından beri karşılaşılan en yüksek oranda temsil edildiğini göstermektedir. Cinsel yönelime ilişkin soruya lezbiyen, gey, biseksüel ve heteroseksüel dışında bir seçenek (aseksüel, panseksüel ve “diğer” seçenekleri) işaretleyerek cevap verenlerin oranı ise %8,4’tür.

Çalıştığı kurumda cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve cinsiyet özellikleri yönünden tamamen açık olduğunu beyan eden katılımcıların 2024 yılı araştırması örneklemindeki oranı %2,8’dir. Bu yıl yine kamu çalışanlarına yönelik araştırmayla eşzamanlı yürüttüğümüz özel sektör araştırmasında bu oran %22,5 çıkmıştır. Geçen yılki araştırmaların sonuçlarına göre, LGBTİ+ çalışanların işyerinde tamamen açık olma oranı kamuda %3,1, özel sektörde ise %21,3’tür. Bu oranlar 2022’de yürüttüğümüz

araştırma sonuçlarına göre sırasıyla %6,5 ve %27,7, 2021'de yürüttüğümüz araştırma sonuçlarına göre %5 ve %17,2, 2020'de yürüttüğümüz araştırma sonuçlarına göre %3,4 ve %14,8, 2019'da yürüttüğümüz araştırma sonuçlarına göre %4,4 ve %17,4, 2018 araştırması sonuçlarına göre ise %7 ve %22'dir. Çalışılan kurumda cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve cinsiyet özellikleri yönünden açık olma oranlarının her yıl kamuda özel sektöre kıyasla belirgin biçimde düşük çıkması, LGBTİ+ çalışanların ayrımcılık ve nefret söylemiyle karşılaşma riskinin kamuda özel sektörden çok daha yüksek olduğunu düşündürmektedir. 2024 yılı araştırmasının verilerine göre, örnekleme yer alan kamu çalışanı LGBTİ+'ların %97,2'si görev yaptıkları kurumda cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve cinsiyet özellikleri konusunda tamamen açık davranmamaktadır. Buna rağmen, tamamen kapalı olduğunu beyan eden 36 kişiden 3'ü işe alımda, 5'i ise işe alımdan sonra çalıştığı işyerinde cinsel yönelimi, cinsiyet kimliği veya cinsiyet özellikleri nedeniyle ayrımcı tutum ya da uygulamaya maruz kaldığını belirtmiştir. Ayrıca katılımcılarımızın %29,6'sı çalıştığı kurumda diğer LGBTİ+ çalışanlara yönelik ayrımcı tutum ya da uygulamaya tanık olduğunu, %59,2'si ise LGBTİ+'lara yönelik nefret söylemiyle karşılaştığını beyan etmiştir. Bu oran özel sektör araştırmasında %30,4'tür. Özel sektör araştırması anket sorularını cevaplarken yaşadığı şehri belirtmek istemeyen katılımcıların oranı %9,4'tür; bu oranın kamu araştırmasında ikiye katlanması (%21,1) da bu bağlamda göz önünde bulundurulması gereken bir bulgudur. Görüldüğü kadarıyla, LGBTİ+'lara yönelik ayrımcılık ve nefret söyleminin yeniden üretilmesine neden olan koşullar kamuda özel sektöre nazaran çok daha ağır bir tablo oluşturmaktadır. Geçen yıllarda olduğu gibi, 2024 araştırması da cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve cinsiyet özelliklerine dayalı ayrımcılığın kamuda istihdama erişimde ciddi bir engel olduğunu ortaya koymaktadır. LGBTİ+ çalışanlar istihdam edilmeme riskini bertaraf etmek için zorunlu bir kapalılık stratejisi izlemektedir. Ayrımcılığa uğrama riski göreve başladıktan sonra da devam ettiğinden, aynı strateji LGBTİ+ çalışanların çalışma hayatlarının tümünü belirlemektedir. Kapalılık, özel sektöre oranla kamuda daha da zorunlu hale gelmektedir.

2024 yılı araştırmasının verileri işe alım süreçlerinde ayrımcı tutum, söylem, davranış ya da uygulama ile karşılaştığını beyan edenlerin örnekleme oranının %11,3 olduğunu göstermektedir. Katılımcıların %67,6'sı ise işe alım süreçlerinde bu tarz bir tutum ya da uygulama ile karşılaşmamasını cinsiyet kimliği, cinsel yönelimi veya cinsiyet özelliklerini gizlemesine ya da bunların belli olmamasına bağlamıştır. İşe alımdan sonra çalıştığı işyerinde ayrımcı tutum, söylem, davranış ya da uygulama ile karşılaştığını beyan eden katılımcıların örnekleme oranı ise %26,8'dir. Yine %56,3 oranında katılımcı bu tarz bir muameleyle karşılaşmamasını cinsiyet kimliği, cinsel yönelimi veya cinsiyet özelliklerini gizlemesine ya da bunların belli olmamasına bağlamıştır. Bu veriler ışığında öncelikle altı çizilmesi gereken nokta hem işe alım süreçlerinde hem de çalışılan kurumda ayrımcı tutum ya da uygulama ile karşılaşma oranlarının, işe alım süreçlerinde ve işyerinde tamamen açık olma oranlarından yüksek oluşudur. Bu bulgu zorunlu olarak izlenen kapalılık stratejisinin kamuda her

zaman ayrımcılığa uğrama riskini ortadan kaldırmadığına işaret etmektedir. 2024 yılı araştırmamıza katılan her beş LGBTİ+ çalışandan dördü işe alım süreçlerinde ve her beş katılımcıdan dördü çalışma hayatında ya ayrımcılığa maruz kalmıştır ya da çevresindeki kişiler tarafından cinsiyet kimliği, cinsel yönelimi veya cinsiyet özelliklerini gizlemesine veya bunların belli olmamasına bağlı biçimde natrans ve heteroseksüel olarak atandığı için ayrımcılığa maruz kalmadığını düşünmektedir. Diğer yandan, herhangi bir neden göstermeksizin ayrımcı bir tutum ya da uygulamayla karşılaşmadığını belirten katılımcıların oranı da (işe alımda %21,1, işe başladıktan sonra %16,9) katılımcılar arasındaki açık olma oranlarıyla birlikte ele alınmalıdır. Katılımcıların yalnızca %2,8'i çalıştığı işyerinde tamamen açık olduğunu beyan etmiştir. İşe alım sürecinde tamamen açık olduğunu ifade eden katılımcı bulunmamaktadır.

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

2020 yılı araştırmasında işe alım süreçlerinde tamamen ve kısmen açık olduğunu beyan edenlerin örneklemdaki toplam oranı %6,3, örneklem içinde bu süreçlerde ayrımcı tutum ya da uygulama ile karşılaşmış olduğunu belirtenlerin toplam oranı ise %6,9 çıkmıştı. Tamamen ve kısmen açık olma oranı göreve başladıktan sonra %17,7'ye, örneklem genelinde ayrımcılığa uğrama oranı ise %10,9'a yükseliyordu. 2020 yılında anahtar bulguları kaleme alırken, sadece bu oranlara bakıldığında, LGBTİ+ çalışanlar açısından tamamen ya da kısmen açık olma durumunun ayrımcılığa uğrama oranını kendiliğinden yükselttiği sonucuna varılabileceğini ancak tamamen açık ve kısmen açık olduğunu beyan eden katılımcıların ayrımcılığa ilişkin sorulara verdikleri cevaplar incelendiğinde, bu kişiler arasındaki ayrımcılığa uğrama oranlarının örneklemdaki genel ayrımcılığa uğrama oranlarının oldukça altında seyrettiğinin görüldüğünü belirtmiştik. Bu veriler ışığında da kamu çalışanı LGBTİ+'ların ancak ayrımcılığa uğrama riskinin neredeyse ortadan kalktığından emin olmaları halinde kapalılık stratejisinden vazgeçtikleri, bu hallerde riskin de nadiren gerçekleştiği sonucuna ulaşmıştık. İkili cinsiyet sistemine dayalı heteronormatif ve

1 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: 06.12.2024).

cisnormatif toplumsal cinsiyet algısının çok güçlü olduğu çalışma ortamlarında ise kapalılık stratejisinin her zaman işe yaramadığının, toplumsal cinsiyet rolleriyle uyumlu olmayan en ufak bir söz, davranış ya da tutumun açık olmamasına rağmen kişinin ayrımcı bir uygulamayla karşılaşmasına neden olabildiğinin altını çizmiştik.

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

Nitekim ilgili verileri 2022 yılında da izlemeye devam etmiştik. 2022 araştırmasında işe alım süreçlerinde tamamen ve kısmen açık olduğunu beyan edenlerin örneklemdaki toplam oranı %10,8, örneklem içinde bu süreçlerde ayrımcı tutum ya da uygulama ile karşılaşmış olduğunu belirtenlerin toplam oranı ise %7,6 çıkmıştı. Tamamen ve kısmen açık olma oranı göreve başlandıktan sonra %25'e, örneklem genelinde ayrımcılığa uğrama oranı ise %20,7'ye yükseliyordu. İşe alım süreçlerinde tamamen veya kısmen açık olduğunu belirten 10 katılımcıdan 1'i (%10), çalıştığı işyerinde tamamen veya kısmen açık olduğunu beyan eden 23 katılımcıdan 9'u (%39,1) ayrımcı tutum, davranış ya da uygulamayla karşılaştığını ifade etmişti. Bu katılımcılar arasındaki ayrımcılığa uğrama oranlarının yine örneklemdaki genel oranların belirgin biçimde üstünde olması, LGBTİ+'lara yönelik ayrımcı söylemlerin devletin çeşitli kademelerindeki görevliler tarafından yapılan açıklamalarda giderek artan biçimde kendine yer bulmasının, tamamen veya kısmen açık kamu çalışanlarının çalıştıkları kurumda ayrımcılığa uğrama riskini arttırdığına ilişkin düşüncemizi pekiştirmişti. 2023 araştırmasında işe alım süreçlerinde tamamen ve kısmen açık olduğunu beyan edenlerin örneklemdaki toplam oranı %3,1, örneklem içinde bu süreçlerde ayrımcı

tutum ya da uygulama ile karşılaşmış olduğunu belirtenlerin toplam oranı ise %5,2 çıkmıştı. Tamamen ve kısmen açık olma oranı görev yapmaya başladıktan sonra %17,7’ye, örneklem genelinde ayrımcılığa uğrama oranı ise %16,7’ye yükseliyordu. Geçen yıl çalıştığı işyerinde tamamen veya kısmen açık olduğunu beyan eden 17 katılımcıdan 3’ü (%17,7) ayrımcı tutum, davranış ya da uygulamayla karşılaştığını ifade etmişti. Bu oran yine örneklemdeki genel oranın üstündeydi. İşe alım süreçlerinde tamamen veya kısmen açık olduğunu belirtenlerin toplam oranı (%3,1) ise geçen yılki oranın (%10,8) oldukça altında kalmıştı; sadece 3 katılımcı bu cevapları vermişti. Bu üç katılımcının aktardığı bir ayrımcılık deneyimi bulunmuyordu ancak orandaki sert düşüşün ileriki yıllarda yapılacak araştırmalarla takibi gerekiyordu.

Nitekim 2024 yılı araştırmasında işe alım süreçlerinde tamamen açık olduğunu beyan eden hiçbir katılımcı bulunmamaktadır. Kısmen açık olduğunu beyan edenlerin örneklemdeki oranı %7, örneklem içinde bu süreçlerde ayrımcı tutum ya da uygulama ile karşılaşmış olduğunu belirtenlerin toplam oranı ise %11,3’tür. Tamamen ve kısmen açık olma oranı göreve başladıktan sonra %22,5’e, örneklem genelinde ayrımcılığa uğrama oranı ise %26,8’e yükselmektedir. Bu yıl işe alım sürecinde kısmen açık olduğunu ifade eden 5 kişiden 3’ü (%60); işyerinde tamamen veya kısmen açık olduğunu beyan eden 16 katılımcıdan 7’si (%43,8) ayrımcı tutum, davranış ya da uygulamayla karşılaştığını ifade etmiştir. Bu oranlar örneklemdeki genel oranların da geçen senelerdeki ilgili oranların da çok üstündedir. Bu yılki bulgular, hükümet yetkililerinin LGBTİ+ karşıtı söylemleri nedeniyle kamuda açık kimlikle çalışmanın giderek imkansız hale geldiğine, tamamen veya kısmen açık kamu çalışanları açısından çalıştıkları kurumda ayrımcılığa uğrama riskinin daha da yükseldiğine ilişkin düşüncemizi pekiştirmektedir.

Kapalılık stratejisinin yanında Türkiye’de istihdamda LGBTİ+’lara yönelik ayrımcılığın gerçek boyutlarının analizini güçleştiren bir başka olgu da ayrımcılık karşısında başvuru mekanizmalarının işletildiği vaka sayısının düşüklüğüdür. Yine geçtiğimiz yıllarda yürüttüğümüz araştırmaların bulgularıyla paralel biçimde, 2024 yılı araştırması, kamu çalışanı LGBTİ+’ların uğradıkları ayrımcılık karşısında genelde herhangi bir resmi kanala başvurmadıklarını göstermektedir. Bu yıl işe alım süreçlerinde ayrımcı tutum ya da uygulamayla karşılaştığını beyan eden 8 katılımcıdan üçü konuya ilişkin herhangi bir girişimde bulunmadığını ifade etmiş; üçü ilgili kişiye doğrudan tepki vermekle, ikisi ilgili kamu yetkililerine durumu sözle bildirmekle, üçü ise durumu yakınlarıyla paylaşmakla yetinmiştir. İlgili kamu yetkililerine durumu resmi olarak bildirme, Kamu Denetçiliği Kurumu ya da TIHEK’e başvurma, bir sivil toplum kurumuna ya da sendika veya meslek örgütüne durumu bildirme yollarına başvurmayı ya da konuyu yargıya taşımayı hiçbir katılımcı tercih etmemiştir.

İşe alım sonrasında çalıştığı kurumda ayrımcı tutum ya da uygulamayla karşılaştığını beyan eden 19 katılımcıdan 10’u konuya ilişkin herhangi bir girişimde bulunmadığını beyan etmiş; yalnızca ikisi ilgili kamu yetkililerine durumu resmi olarak bildirmiş; 4’ü

sözlü bildirimde bulunmuş; 7’si ilgili kişiye doğrudan tepki göstermiş, 9’u ise konuyu yakınlarıyla paylaşmıştır. Kamu Denetçiliği Kurumu ya da TİHEK’e başvurma, bir sivil toplum kuruluşunu durumdan haberdar etme ya da konuyu yargıya taşıma yolları hiçbir katılımcı tarafından tercih edilmemiştir. Bu katılımcılardan yalnızca 4’ü durumu sendika ya da meslek örgütüne bildirmiştir. Katılımcıların paylaşımları, LGBTİ+ çalışanların ayrımcılık karşısında resmi kanallar yoluyla sonuç alacaklarına dair bir inanç taşımadıklarını ortaya koymaktadır. Aksine LGBTİ+ çalışanlar hak arama yoluna gittiklerinde daha da mağdur edilmekten, işini kaybetmekten, nefret söylemi ve önyargı ile karşılaşmaktan, cinsiyet kimliklerinin, cinsel yönelimlerinin veya cinsiyet özelliklerinin iradeleri dışında açığa çıkmasından endişe etmektedir.

Bu tablo, LGBTİ+ çalışanları kamu istihdamına erişimde ve çalışma hayatında güçlendirici mekanizmalara ihtiyaç duyulduğunu ortaya koymaktadır. Ancak araştırmamız, Türkiye’de kamuda bu tarz mekanizmaların bulunmadığını, buldukları yerde de son derece etkisiz kaldıklarını göstermektedir. Çalıştığı kurumda cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve cinsiyet özelliklerine dayalı ayrımcılığı önlemeye yönelik kurallar veya kurullar olduğunu beyan eden katılımcıların oranı yalnızca %2,8’dir. %7 oranında katılımcı ise bu tarz mekanizmaların bulunduğunu ancak etkin ve bilinir olmadığını ifade etmiştir. Ayrımcılığa yol açan kurallar, teamüller ve uygulamalara örnek olarak ise, memuriyetten çıkarma, göreve son verme, açığa alma, terfi ettirmeme, görev yerini değiştirme gibi uygulamalar sayılmıştır. Katılımcıların en çok üzerinde durdukları noktaysa, evlilik eşitliğinin tanınmadığı Türkiye’de mevzuatın heteroseksüel çekirdek aileyi merkeze alan yapısının mazeret izni, tayin, lojman, sosyal haklar gibi konulardaki ayrımcı sonuçlarıdır.

Araştırmamızın bulguları, geçen senelerdeki araştırma sonuçlarına benzer biçimde, LGBTİ+ çalışanların izlemek zorunda kaldığı kapalılık stratejisinin, kendi aralarında iletişim ve dayanışma ağları gibi güçlendirme mekanizmaları oluşturmalarını da engellediğine işaret etmektedir. Sadece iki katılımcı (%2,8) çalıştığı kurumda bu tarz ağların bulunduğunu ve kendisinin de bu ağlara dahil olduğunu belirtmiştir. İki katılımcı ise bu tarz ağların bulunduğunu ancak kendisinin bunlara dahil olmadığını beyan etmiştir. Katılımcılarımız arasında sendika üyesi olduğunu belirtenlerin oranı ise %66,2’dir. Bu oran Türkiye’de kamu çalışanları arasındaki sendikalaşma oranının altındadır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın 5 Temmuz 2024 tarihli ve 32593 sayılı Resmî Gazete’de yayınlanan tebliği uyarınca Türkiye’de kamu görevlileri arasındaki sendikalaşma oranı %75,18’dir. Diğer yandan, katılımcıların yalnızca %8,4’ü meslek örgütü üyesi olduğunu beyan etmiştir. Sendika ve/veya meslek örgütü üyesi olduğunu belirten katılımcılar içinde yalnızca üç kişi ilgili sendika ya da meslek örgütünde tamamen açık olduğunu ifade etmiştir. Tamamen kapalı olma oranı örneklemedeki ilgili oranın altında olsa da %75,5 gibi yüksek bir orandır. Bu oranlar çalıştığı kurumda kimliği nedeniyle ayrımcılığa uğradığını beyan eden katılımcılardan yalnızca dördünün sendikaya veya meslek örgütüne bildirimde bulunmuş olmasını açıklar niteliktedir.

Anketimizde yer alan LGBTİ+’lara yönelik ayrımcılığa karşı alınması gereken başlıca üç önlemin ne olduğuna ilişkin soruya “örgütlü mücadele ve dayanışma ağları” seçeneğini de işaretleyerek cevap verenlerin oranı da %13,2’de kalmıştır.

Üyesi olunan sendika ya da meslek örgütünde ayrımcılığa uğrama oranının (%10,2) çalışılan işyerinde ayrımcılığa uğrama oranından (%26,8) düşük olması ve nefret söylemiyle karşılaşma oranının (%16,3) işyerindeki ilgili orana (%59,2) kıyasla oldukça düşmesi sendika ve meslek örgütlerinin kamu kurumlarından bir nebze daha güvenli alanlar sağladığını düşündürse de, kapalılık oranının yine de çok yüksek oluşu, üyesi olduğu sendika ve/veya meslek örgütünde ayrımcılığa uğramamasını kimliğini gizlemesine ya da cinsiyet kimliğinin, cinsel yöneliminin veya cinsiyet özelliklerinin belli olmamasına bağlayanların oranının (%59,2) yüksekliği ve katılımcıların paylaşımları istihdamda LGBTİ+ çalışanların güçlendirilmesi ve LGBTİ+’lara yönelik ayrımcılığın önlenmesi konusunda sendika ve meslek örgütlerine önemli görevler düşüğünü, bu çerçevede sendika ve meslek örgütlerinin bu yönde politikalar üretmeyi önceliklerinden biri haline getirmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Zira araştırmamızın sonuçları, Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 2016 tarihli *Onur Projesi*’nin bulgularına ilişkin bilgi notunda yer alan, LGBTİ+’ların ekonomik ve sosyal haklarının sendikalar açısından öncelikli bir konu olmadığına ilişkin saptamanın Türkiye açısından da geçerli olduğuna işaret etmektedir. Aynı bilgi notunda, LGBTİ+’ların istihdamda ayrımcılık ve tacizle karşılaşan grupların başında geldiği; iş arayan LGBTİ+’ların zorunlu bir strateji olarak cinsel yönelim, cinsiyet kimliği ya da cinsiyet özellikleri konusunda kapalı olmayı tercih ettikleri ve bu stratejinin genelde çalışma hayatı boyunca da izlenmeye devam ettiği; oysa konuya ilişkin saha çalışmalarının işyerinde açık olan LGBTİ+’ların çok daha az olasılıkla anksiyete, depresyon ve tükenmişlik sendromu belirtileri gösterdiklerine işaret ettiği; bunun sağlanabilmesi için destekleyici ve kapsayıcı politikalar yürütülmesi gerektiği; evlilik eşitliğinin tanınmadığı ülkelerde, LGBTİ+ çalışanlar açısından aile rollerinden kaynaklı bazı haklardan eşit yararlanamama sonucunu doğuran ayrımcı uygulamaların söz konusu olduğu ortaya konulmuştur.²

Tüm bu saptamalar hem geçen senelerdeki araştırmaların sonuçları hem de 2024 yılı araştırmamızın buraya kadar aktardığımız bulgularıyla paralel niteliktedir. Ayrıca katılımcıların paylaşımlarından, cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve cinsiyet özelliklerine dayalı ayrımcılığa uğramanın, nefret söylemiyle karşılaşmanın ya da ayrımcılık ve nefret söylemiyle karşılaşma riskinin ve sürdürmek zorunda kaldıkları kapalılık stratejisinin, LGBTİ+ çalışanların çalışma arkadaşlarıyla yakın ve gerçek ilişkiler kuramamalarına; çalıştıkları kuruma aidiyet hissedememelerine; umutsuzluk, mut-

2 International Labour Organization, *Gender identity and sexual orientation: promoting rights, diversity and equality in the world of work, Results of the ILO’s PRIDE Project, Briefing note*, www.ilo.org, s. 1, 2, 3 (Son erişim tarihi: 06.12.2024).

suzluk, kaygı, endişe, öfke gibi duyguları yoğun olarak yaşamalarına; performans ve motivasyon düşüklüğüne; depresyon, stres ve gerginliğe; psikolojik ve fiziksel olarak aşırı zorlanmadan kaynaklanan tükenmişlik sendromuna neden olduğu anlaşılmaktadır. Bunun da işyerindeki verimliliği ve iş doyumunu düşürdüğü sonucu ortaya çıkmaktadır. Günümüz toplumlarında işyerlerinin hayatlarımızın büyük bir kısmını geçirdiğimiz mekanlar olduğu düşünüldüğünde, bu olumsuz etkilerin boyutları çok daha belirgin hale gelmektedir. Bu koşulların işyerindeki verimliliğini ve iş doyumunu olumsuz etkilediğini beyan eden katılımcıların oranının kamu çalışanları arasında (%64,8) özel sektöre kıyasla (%39,9) çok daha yüksek olduğunun da altını çizmek gerekir.

Kapalılık stratejisi LGBTİ+ çalışanlar için ayrımcılığa ve nefret söylemine maruz kalma riski karşısında belli bir koruma sağlıyor gibi görünmekle birlikte, buna mecbur bırakılmanın kendisi bir ayrımcılık biçimi olarak karşımıza çıkmaktadır. Genel olarak LGBTİ+ çalışanlar, ayrımcılığa maruz kalacaklarına kesin gözüyle baktıkları için, istihdam öncesinden başlayarak bazı önemler almakta ve istihdamları boyunca da cinsiyet kimliklerini, cinsel yönelimlerini veya cinsiyet özelliklerini gizleyerek ya da sadece çok yakın çalışma arkadaşları veya başka LGBTİ+ çalışanlarla paylaşarak, iş hayatları ve özel hayatlarını kesin sınırlarla birbirinden ayırarak, kimi zaman konuşma biçimi, beden dili, cinsiyet ifadesi konusunda rol yapmak zorunda bırakılarak iş hayatlarını sürdürmektedirler. Bu açık olamama ve potansiyel ayrımcılığa karşı sürekli temkinli davranmak zorunda kalma halinin kendisi süregiden bir ayrımcılığa dönüşmekte ve LGBTİ+ çalışanlar üzerinde çalışma hayatının dışına taşan ağır psikolojik ve kimi zaman fiziksel etkilere yol açabilmektedir. Nitekim açık uçlu sorular çerçevesinde yapılan paylaşımlar LGBTİ+ çalışanların en öncelikli talebinin özgürlük ve görünürlük olduğunu ortaya koymaktadır. Bu talebin yerine getirilebilmesinin koşulu olarak da katılımcılar tarafından hukuki koruma mekanizmalarının etkili bir şekilde işletilmesi ve toplumsal farkındalığın artırılması gösterilmektedir.

Türkiye’de deneyimlenmekte olan ekonomik istikrarsızlık ve belirsizliğin LGBTİ+ çalışanların çalışma koşulları üzerinde etkisi olup olmadığına ilişkin veri toplamak için 2022’de ankete bir soru eklemiştik. Bu soruya 2022’de %14,2 oranında katılımcı “evet” cevabını vermişti. Bu cevabı veren katılımcıların paylaşımları ülkedeki ekonomik durumun LGBTİ+ çalışanlar arasındaki yalnızlaşma ve güvencesizliği derinleştirdiğini ortaya koyuyordu. Çalışma hayatı dışındaki sosyal hayatı küçültmek zorunda kalmanın güvenli alanlara ve dayanışmaya özellikle ihtiyaç duyan LGBTİ+’lar üzerinde olumsuz etkileri olduğu, LGBTİ+ çalışanlar arasında işten çıkarılma ve yeni iş bulamama korkusunun arttığı, bu çerçevede işyerinde açık olmanın LGBTİ+’lar açısından daha da büyük bir risk haline geldiği, dolayısıyla daha iyi koşullarda çalışmak ve yaşamak için atmayı düşündükleri adımların sekteye uğradığı anlaşıyordu. Sağlık personeli olarak görev yapan bir trans erkek katılımcı ise son dönemde hormona ulaşma konusunda yaşanan güçlüklerle işaret etmişti. Geçen yılki payla-

şimlere bakıldığında ilk dikkati çeken veri, 2023’te “evet” seçeneğini işaretleyen katılımcıların örneklemedeki oranının %26,9’a yükselmiş olmasıydı. Bu katılımcıların paylaşımları, ekonomik istikrarsızlığın LGBTİ+ çalışanları kamuda daha fazla kapalılığa ittiğine işaret etmekteydi. Aktarımlar, hem işini kaybetme korkusu hem de özel sektörde kamudaki iş ve maaş güvencesinin dahi bulunmayışı nedeniyle kamuda çalışan LGBTİ+’ların olumsuz koşullara tahammül etmek zorunda kaldıklarını, ekonomik özgürlükleri azaldıkça başkalarına bağımlı ve daha kırılgan duruma geldiklerini, ihtiyaç duydukları sosyalleşme olanaklarının azaldığını göstermekteydi. Bazı katılımcılar ekonomik istikrarsızlıkla LGBTİ+’ların siyasi olarak düşmanlaştırılması ve LGBTİ+’lara yönelik nefret söylemi ve şiddetin artması arasında bağ kurmaktaydı. Bu çerçevede koşullarını oluşturabilirse yurt dışında yaşamak istediğini ifade eden katılımcılar da bulunmaktaydı.

2024 yılı araştırmasında ilgili oran %23,9 çıkmıştır. Katılımcıların paylaşımları bu yıl da ülkedeki ekonomik durumun kamu çalışanı LGBTİ+’lar arasında işini kaybetme ve yeniden iş bulamama korkusunu derinleştirdiğine işaret etmektedir. Özel sektördeki iş ve ücret güvencesizliği kamuda çalışan LGBTİ+’ları, LGBTİ+ kimliği yönünden çok daha olumsuz koşullara sahip kamu kurumlarında çalışma hayatlarına devam etmeye zorlamaktadır. Bazı katılımcılara göre, Türkiye’de evlilik eşitliğinin tanınmamış olması, ekonomik şartlara bağlı olarak yoksullaşmanın LGBTİ+’lar açısından daha ağır sonuçlar doğurmasına neden olmaktadır. Katılımcıların paylaşımları, LGBTİ+’lar için açık kimlikle yaşayabilecekleri şehir ve semtlerde barınmanın ekonomik anlamda giderek daha güç hale geldiğini de göstermektedir. Bir katılımcının kendi ifadesiyle, “özgürlük ve ekonomik kaygılar arasında seçim yapmak zorunda kalmak geleceğe dair umutsuzluğa neden olmaktadır”.

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

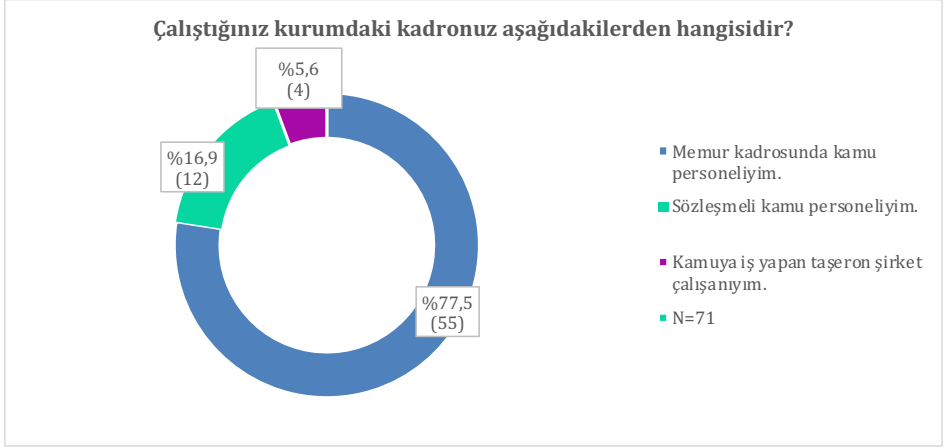
TÜRKİYE'DE KAMU ÇALIŞANI
LEZBİYEN, GEY, BİSEKSÜEL, TRANS,
İTERSEKS VE ARTILARIN DURUMU

2024 YILI ARAŞTIRMASI

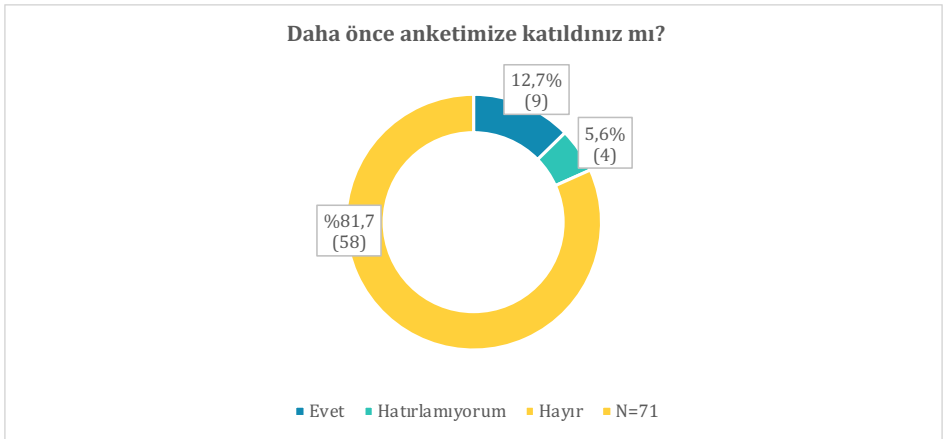


1. Araştırmanın Örneklemi

Araştırmamız bir çevrimiçi anket platformu olan *SurveyMonkey Pro* programı kullanılarak yürütülmüştür. Araştırmamızın örneklemini ankete katılarak, lezbiyen, gey, biseksüel, trans, interseks veya artı (LGBTİ+) olduğunu ve Türkiye'de kamu sektöründe çalıştığını beyan eden toplam **71** kişi oluşturmuştur. Katılımcılar arasında 55 kişi (%77,5) memur kadrosunda, 12 kişi (%16,9) sözleşmeli olarak ve 4 kişi (%5,6) de kamuya iş yapan taşeron bir şirkette çalıştığını beyan etmiştir.

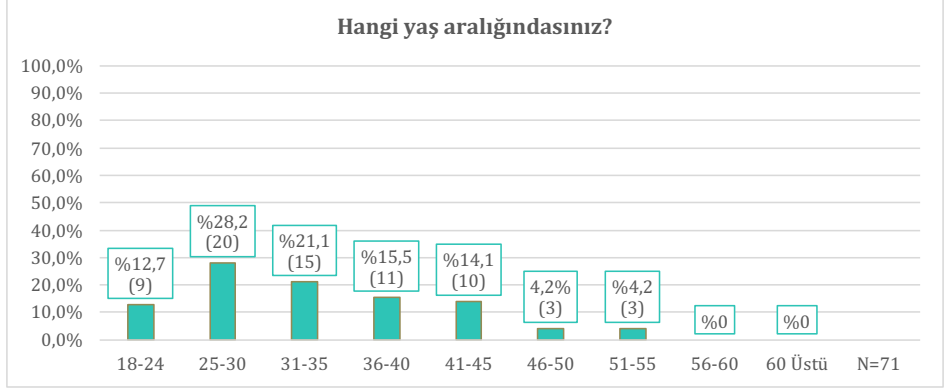


2024 araştırmamıza dâhil olan katılımcılardan 58 kişi (%81,7) daha önceki yıllarda yapılan anketlere katılmadığını, 4 kişi (%5,6) bu anketlere katılıp katılmadığını hatırlamadığını ve 9 kişi (%12,7) daha önce anketimize katıldığını belirtmiştir.

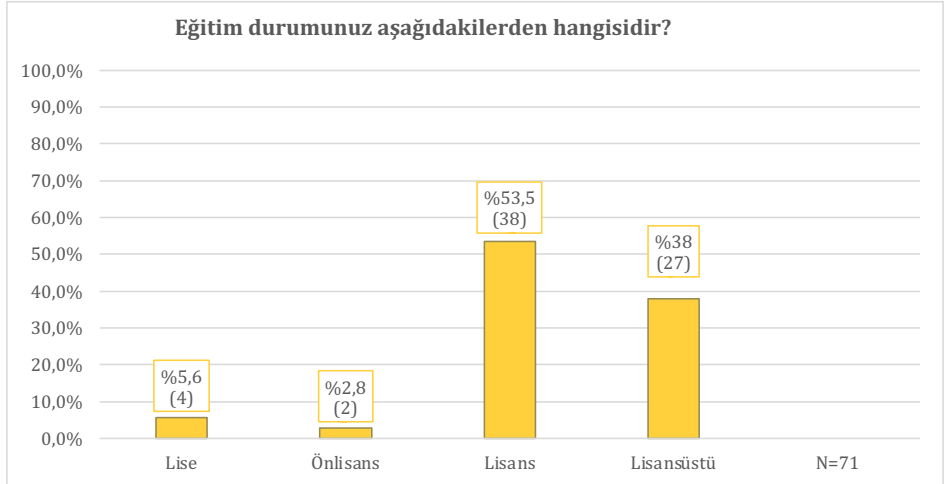


1.1. Katılımcıların Yaş, Eğitim Durumu ve Yaşadığı Şehir

Araştırmamıza katılanların yaş durumu aşağıdaki tabloda verilmektedir. Buna göre katılımcıların yarısından fazlası (%64,7) 25-40 yaş aralığındadır. Örneklem %12,7'sini 18-24 yaş aralığındaki katılımcılar, kalanını 40 yaş üstü (16 kişi) katılımcılar oluşturmaktadır. Buna karşılık 50 yaş üstü sadece 3 katılımcı bulunmaktadır.



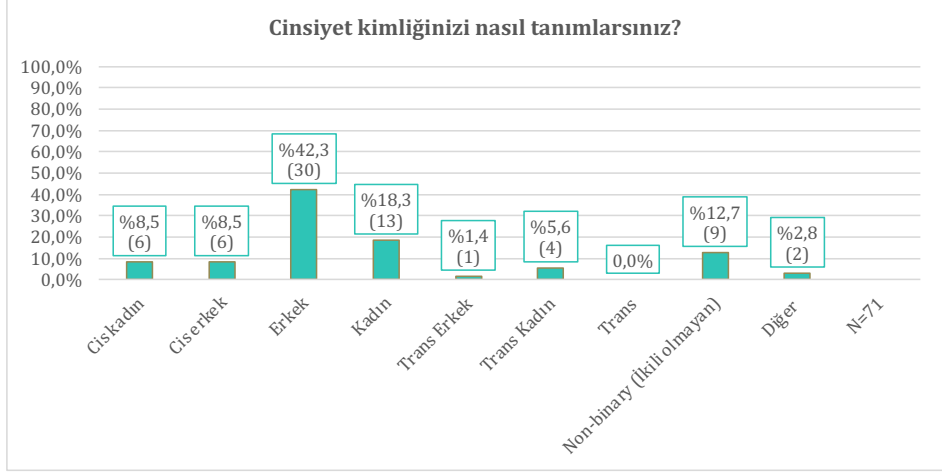
Katılımcıların eğitim durumu aşağıdaki tabloda gösterilmektedir. 71 katılımcının %53,5'i lisans mezunu iken, %38'i lisansüstü mezunu olduğunu beyan etmiştir.



Ankete 2020'de eklenen soru ile katılımcılara hangi şehirde yaşadıkları sorulmuştur. Katılımcıların 21'i (15 kişi) yaşadığı şehri belirtmemeyi tercih etmiştir. Kalan 56 kişinin (%78,9) yanıtları en az 20 farklı şehirden LGBTİ+ kamu çalışanının anketimize katıldığını göstermektedir. Şehir belirten katılımcıların sayısının en yüksek olduğu şehirler sırayla, Ankara (13 kişi; %18,3) ve İstanbul'dur (21 kişi; %29,5).

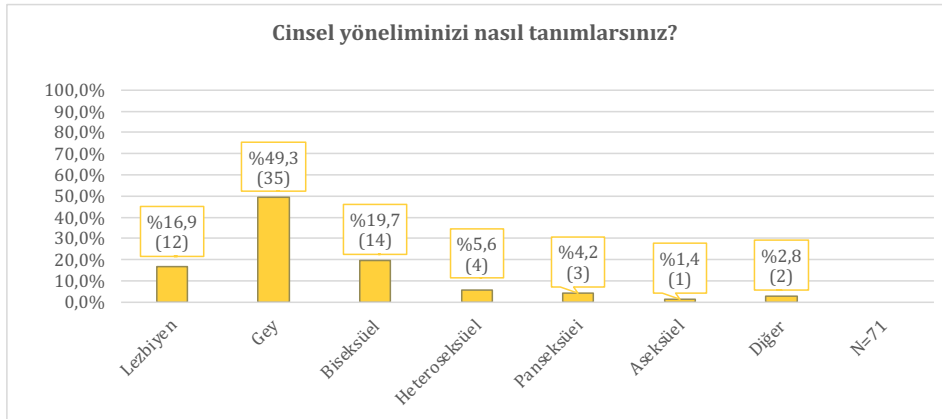
1.2. Cinsel Yönelim, Cinsiyet Kimliği ve Cinsiyet Özellikleri

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



Diğer: 1 Ağırlıklı bisex /1 gay and bisexual

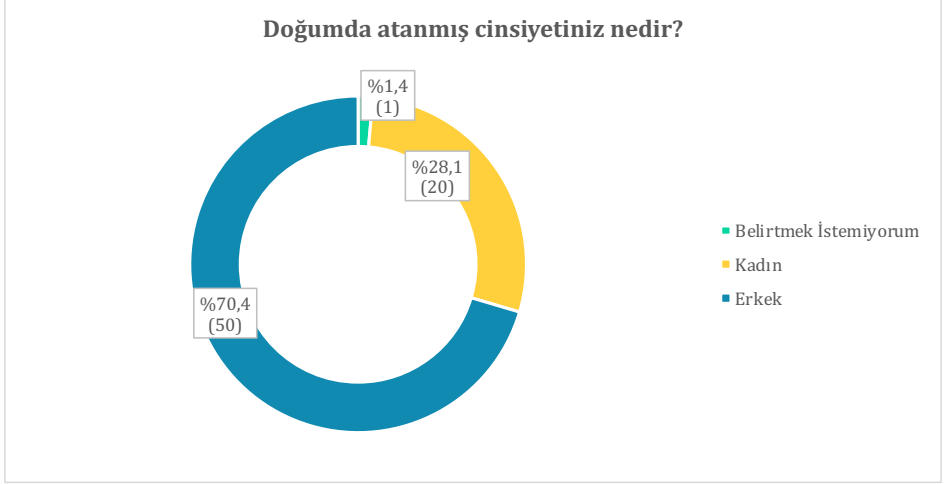
Katılımcıların cinsel yönelimlerine ilişkin soruya verdikleri cevaplar incelendiğinde, büyük bir bölümünün cinsel yönelimini “gey” olarak (%49,3) beyan ettiği görülmektedir.



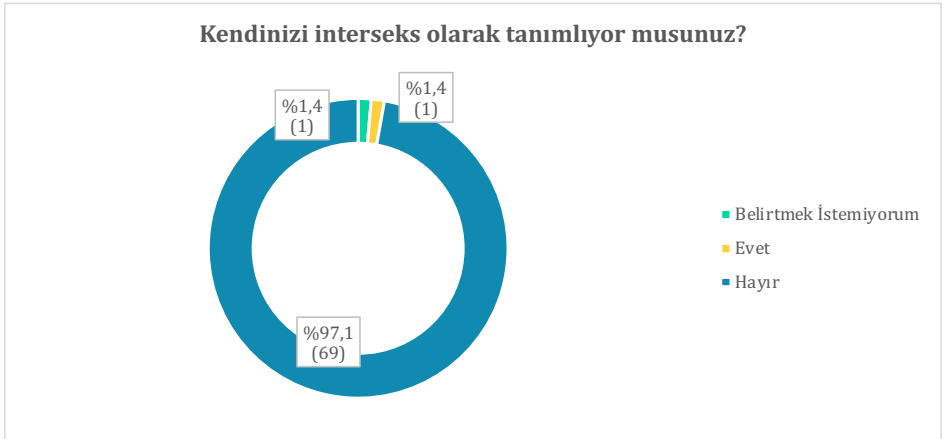
Diğer: 1 biseksüel/ 1 gey

Toplam 71 katılımcıdan %50,8’i (36 kişi) cinsiyet kimliğini erkek/cis erkek olarak beyan etmiştir ve örnekleimde cinsel yönelimini gey olarak ifade eden %49,3’ü (35 kişi) bulunmaktadır. Dolayısıyla örneklemin ağırlıklı olarak natrans gey (29 kişi) katılımcılardan oluştuğu düşünülmektedir.

Katılımcıların %70,4’ü “Doğumda atanmış cinsiyetiniz nedir?” sorusuna “erkek” yanıtını verirken; %28,1’i doğumda atanan cinsiyetinin kadın olduğunu belirtmiştir. Bir katılımcı ise doğumda atanmış cinsiyetini belirtmek istememiştir.

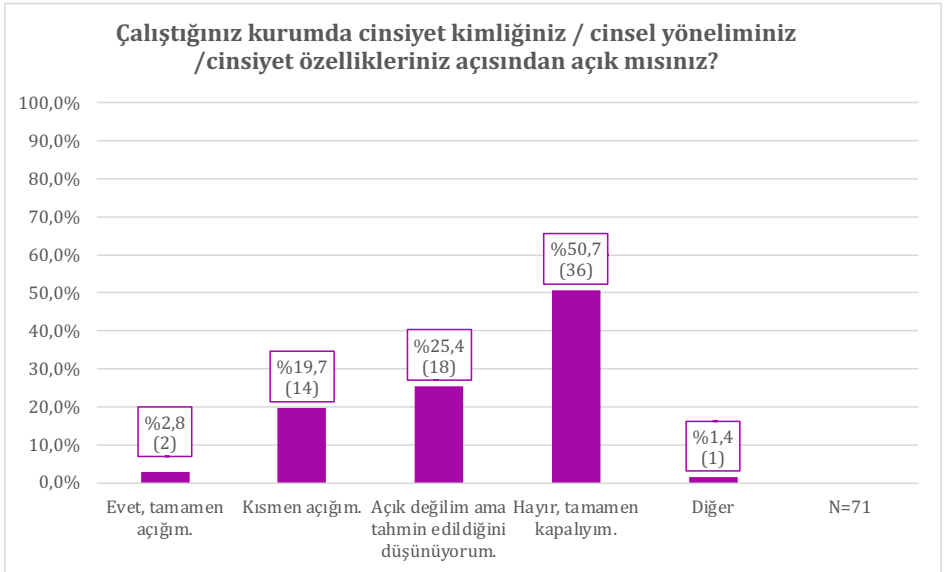


Buna karşılık “kendinizi interseks olarak tanımlıyor musunuz?” sorusuna 1 kişi (%1,4) “Evet”, 69 kişi (%97,1) “Hayır” seçeneğini işaretleyerek yanıt vermiştir. 1 kişi (%2,1) ise “Belirtmek istemiyorum” yanıtını vermiştir. “Evet” seçeneğini işaretleyen 1 kişi doğumda atanmış cinsiyetini “erkek” olarak belirtmiş; cinsel yönelime ilişkin soruya “gey” yanıtını vermiştir.



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

“Çalıştığınız kurumda cinsiyet kimliğiniz / cinsel yöneliminiz / cinsiyet özellikleriniz açısından açık mısınız?” sorusuna 71 katılımcının 36’sı (%50,7) “tamamen kapalıyım” yanıtını vermiştir. 14 kişi (%19,7) kısmen açık olduğunu, sadece 2 kişi (%2,8) ise cinsiyet kimliği/ cinsel yönelimi/ cinsiyet özellikleri açısından çalıştığı kurumda “tamamen açık” olduğunu belirtmiştir. “Açık olmasalar da tahmin edildiklerini” düşünenler %25,4 (18 kişi) oranındadır. Görüleceği gibi çalıştığı kurumda tamamen açık olduğunu beyan eden katılımcılar örneklemde en düşük oranla temsil edilmektedir. Diğer dikkat çekici veri ise çalıştığı kurumda açık olmasa da cinsiyet kimliğinin/ cinsel yöneliminin/ cinsiyet özelliklerinin tahmin edildiğini düşünenlerin yüksek oranıdır.



Diğer: Sadece yakın arkadaşlara açığım.

Kaos GL’nin 2024 yılında yürüttüğü Türkiye’de Özel Sektör Çalışanı LGBTİ+’ların Durumu araştırmasında, işyerinde tamamen açık olduğunu beyan edenlerin oranını %22,5’tir (31 kişi). Bu oran 2023 yılı özel sektör araştırması sonuçlarına göre %21,7’dir. Özel sektör ve kamu araştırmaları karşılaştırıldığında, LGBTİ+ çalışanların özel sektörde kamuya oranla daha açık olabildiği görülmektedir. Kamunun, bir işveren olarak, ayrımcılığı yasaklayan uluslararası sözleşmelerden ve ulusal mevzuattan kaynaklanan yükümlülükleri düşündüğünde, bu durum endişe vericidir.

Dikkat çekici başka bir veri ise, çalıştığı kurumda tamamen kapalı olduğunu beyan eden katılımcıların ilgili kurumda bizzat kendilerine yönelik ayrımcılıkla karşılaşmış olmalarına ilişkin soru ile LGBTİ+’lara yönelik nefret söylemine tanık olup olmadıklarına ilişkin soruya verdikleri cevaplardır. Çalıştığı kurumda tamamen

kapalı olduğunu beyan eden 36 kişiden 3'ü işe alımda ayrımcı tutumla, 5'i çalıştığı süre içinde bizzat kendine yönelik ayrımcılıkla karşılaşmış olduğunu, 21'i ise LGBTİ+'lara yönelik nefret söylemine tanık olduğunu belirtmiştir.

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

"Keşke bununla ilgili düşünmeme bile gerek kalmasaydı diye düşünerek bir bıkkınlık hissediyorum. İşyerinde cinsel yönelimimi bilen bazı kişiler var, bu durum zaman zaman beni endişelendiren bir noktayı oluşturabiliyor. Yaptığım işle ve davranışlarımla ilgili olarak ekstra dikkat etmem ve titiz davranmam gerekiyor diye düşünüp buna yönelik olarak kaygılandığım durumlar oluyor." (Akademik personel olarak çalışan gey erkek)

"... bu durum bir "dolap" metaforu ile izah edilir ya... evet, bazen durumum tam da o metafordaki kapakları sıkı sıkıya kapalı olan o dolaba ve içindeki vücutsüz ruha benziyor. Ama kapağı açıp kendin olabilmemin de her şeyi düzenleyeceğim bir toplumda yaşamadığımı da (ya da belki de bu eylemin doğuracağı sonuçları kabul edebilecek bir kişiliğe sahip değilim) belirtmeliyim. Aslında Parantezin hem içi hem de dışındaki ifadeler bütünü Benim adıma 12. Sorunuzun yanıtıdır." (Öğretmen olarak çalışan lezbiyen kadın)

"Kapana kısılmış gibi hissediyorum. Her an birinin beni açık edip dünyamı yerle bir edeceğim ve hayatımda onulmaz yaralar açacağı endişesi taşıyorum. Hoşlandığım kişiye açılmıyorum ve bunun da yükünü taşımak zorunda kalıyorum." (Öğretmen olarak çalışan gey erkek)

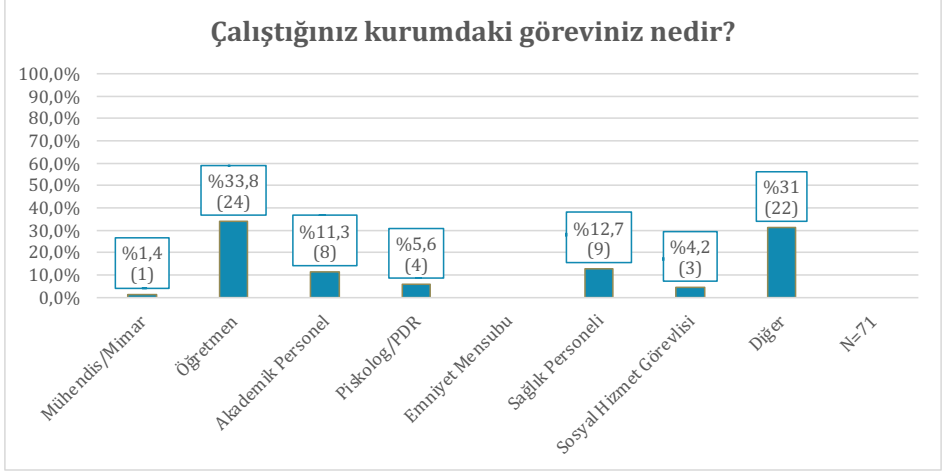
"Açık kimlikli olmam çalışma ortamında daha rahat gizli olmadan yalan söylemeden iletişim kuruyor olmam beni mutlu ediyor. Ancak bazı kişilerin de bu durumdan rahatsız olduklarını görebiliyorum bunu bana karşı sebepsiz tavırlarından veya arkamdan konuşmalarından diyebilirim." (Sağlık personeli olarak çalışan gey erkek)

"Açıkçası cinsel yönelimimi bilmeleri umurumda değil. Ama iş arkadaşlarım ben hiç özel hayatlarımla ilgili soru sormamama rağmen(nereli olduğunu bile sormadım kimseye bana sorulmadıysa, sorulunca da kibarlıktan soruyorum) bir ilişki içinde olup olmadığını sorabiliyorlar. Buna daha dürüst yanıtlar vermek isterdim. Ki heterolar arasındaki ilişkiler bile çok yüzeysel iş ortamında. Bu dürüst ve açık olamama hali ise benim iş arkadaşlarımla daha yüzeysel ilişkiler kurmama neden oluyor. Çünkü ne kadar eğitilmiş insanlar olurlarsa olsunlar birçoğu homofobik söylemlerde çok rahat bulunabiliyor veya bunları onaylayabiliyor." (Sağlık personeli olarak çalışan gey erkek)

1.4. Çalışılan Kurumların Özellikleri ve Çalışma Pozisyonları

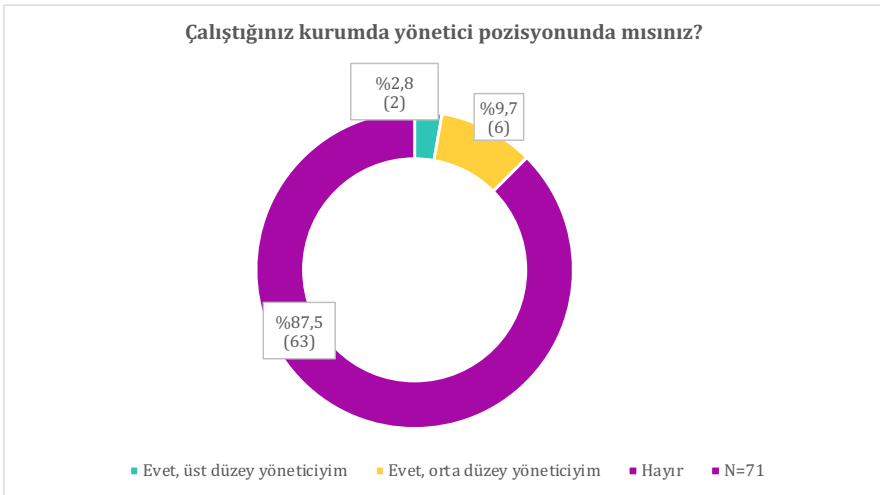
Araştırmamıza farklı niteliklere sahip kurumlardan ve çeşitli pozisyonlardan LGBTİ+ çalışanlar katılmıştır. Katılımcıların çalıştıkları kurumlardaki görevlerine ilişkin veriler izleyen tabloda sunulmuştur. Görüleceği gibi, katılımcıların büyük bölümü eğitim ve sağlık alanında (24 öğretmen, 8 akademik personel ve 9 sağlık personeli) çalışmak-

tadır. Bu sene katılımcılar arasındaki en yüksek oranı öğretmen (24 kişi, %33,8) ve sağlık personeli (9 kişi, %12,7) olarak görev yapanlar oluştururken, “diğer” seçeneğini işaretleyen 22 kişi (%31) bulunmaktadır.



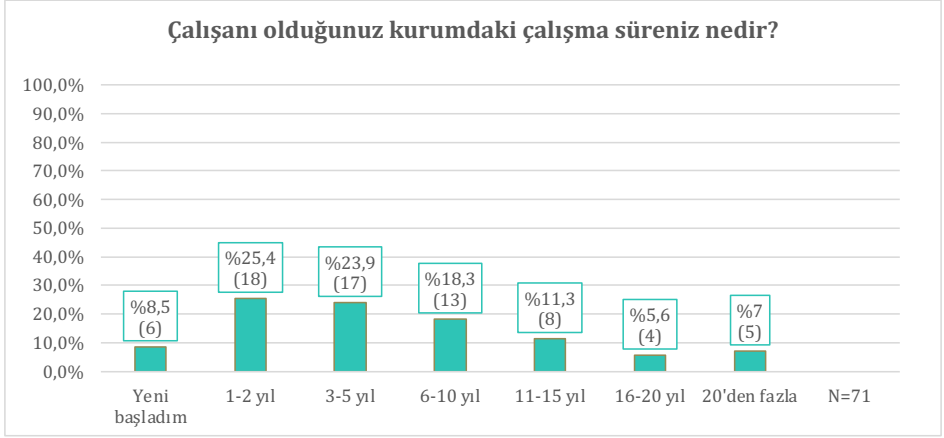
1 Sanatçı/ 1 Belirtmek istemiyorum/ 7 Memur / 1 Hava trafik kontrolörü/ 1 İdari işler ve saha operasyonları şefi/ 1 Büro görevlisi/ 1 İşçi/ 1 Hekim/ 1 Personel müdürü/ 1 Bilgisayar işletmeni/ 1 Güvenlik/ 1 Antrenör/ 1 Zabıt katibi/ 1 Sanatçı/ 1 Danışman/ 1 Eğitim Koordinatörü

“Çalıştığınız kurumda yönetici pozisyonunda mısınız?” sorusuna ise 63 kişi (%87,5) “hayır” cevabını vermiş, sadece 2 kişi (%2,8) üst düzey yönetici olduğunu belirtmiştir. Üst düzey yönetici olduğunu belirten iki katılımcı aynı zamanda işyerinde tamamen kapalı olduğunu belirtmiştir. Orta düzey yönetici olduğunu belirten 6 kişi de işyerinde tamamen kapalı olduğunu belirtmiştir.



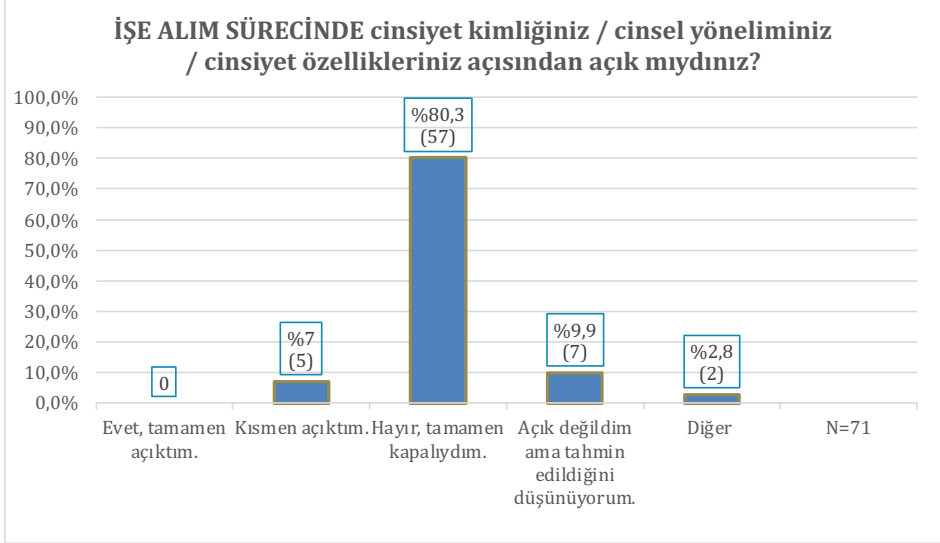
1.5. Mevcut Kurumdaki Çalışma Süresi

Önceki yıllardaki araştırma sonuçlarına paralel olarak, katılımcıların büyük bölümünün mevcut kurumlarındaki çalışma süreleri 1 yıldan az ila 5 yıl arasında dağılmaktadır. Mevcut kurumda 5 yıl ve daha az süredir çalışan katılımcıların toplam sayısı 41'dir (%57,8). Mevcut kurumda 2 yıl ve daha az süredir çalışanların (24 kişi) %90,47'si 18-30, %52,3'ü 25-30 ve %38'i 18-24 yaş aralığındadır.



2. İşe Alım Süreci ile İlgili Bulgular

Katılımcılara yönelttiğimiz bir diğer soru, “İşe alım sürecinde cinsiyet kimliğiniz/ cinsel yöneliminiz/ cinsiyet özellikleriniz açısından açık mıydınız?” olmuştur. Katılımcılardan hiçbirisi işe alım sürecinde tamamen açık olduğunu beyan etmemiştir. Kısmen açık olduğunu beyan edenler ise 5 kişidir (%7). Açık olmamakla birlikte tahmin edildiklerini düşünenlerin oranı %9,9'dur (7 kişi). İşe alım sürecinde tamamen kapalı olduğunu beyan edenlerin örneklemedeki oranı ise %80,3'tür (57 kişi).

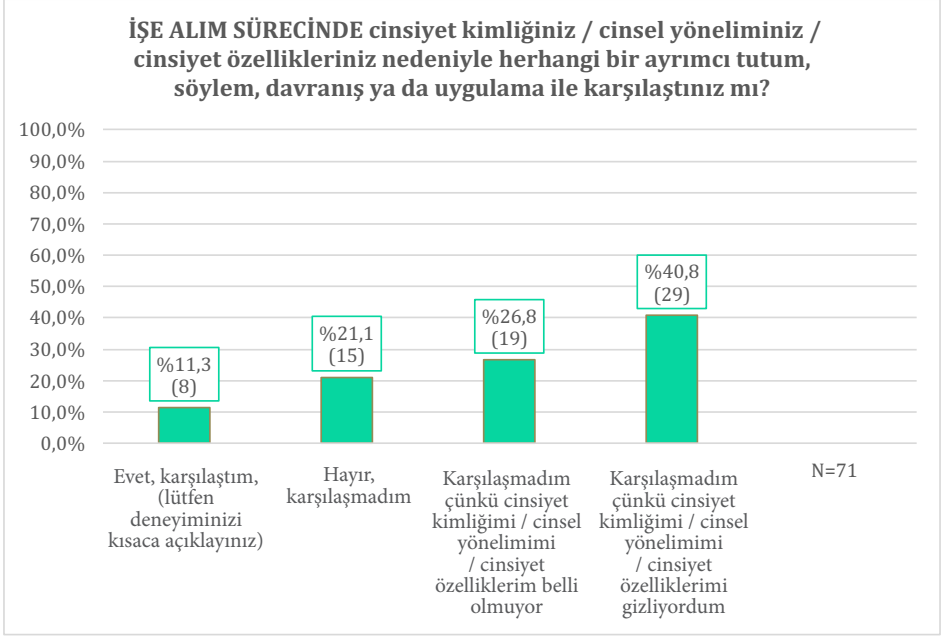


Diğer: Atamayla geldiğim için sistem üzerinden yapıldı işlemler/ Atama usulü olduğu (Devlet) için alımda bir etkisi yoktu. Kısmen açıldım.

2.1. İşe Başvuru Sürecinde Ayrımcılık Deneyimleri

Araştırmamıza katılan LGBTİ+ çalışanlara yönelik diğer sorumuz “İşe alım sürecinde (iş ilanları, mülakat, sınavlar vs.) cinsiyet kimliğiniz/ cinsel yöneliminiz/ cinsiyet özellikleriniz nedeniyle herhangi bir ayrımcı tutum, söylem, davranış ya da uygulama ile karşılaştınız mı?” olmuştur.

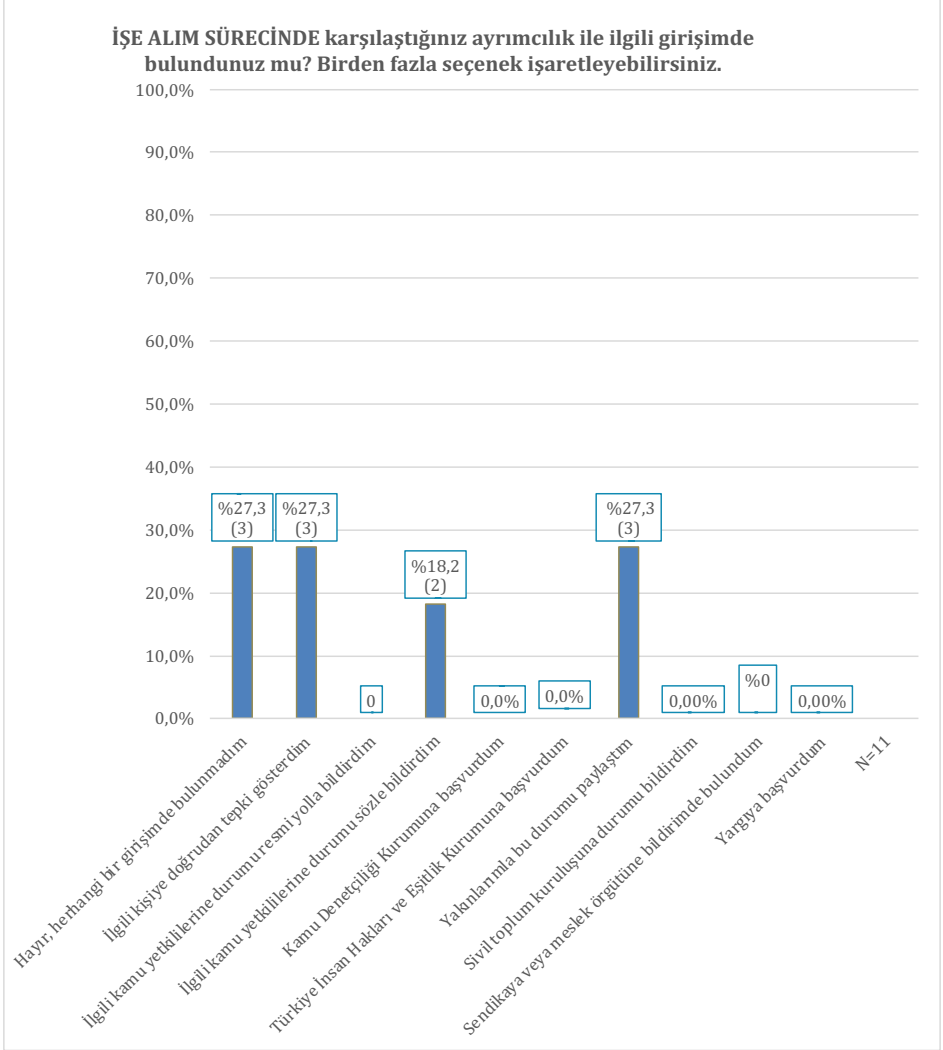
Görüldüğü gibi, katılımcıların büyük bir bölümü, başvuru süreci esnasında ayrımcılıkla karşılaşmamak için cinsiyet kimliğini/ cinsel yönelimini/ cinsiyet özelliklerini gizleme ihtiyacı duymuştur. Bir diğer çalışan grubu ise (%26,8; 19 kişi), ayrımcılık ile karşılaşmama nedenlerini ayrımcılık riski olmayan ortama değil, cinsiyet kimliğinin/ cinsel yöneliminin/ cinsiyet özelliklerinin belli olmamasına bağlamıştır. Dolayısıyla bu cevabı veren katılımcıların da LGBTİ+ çalışanları hedef alması olası “potansiyel ayrımcılığın” farkında oldukları ve çalışma hayatına bu bilgi ile katıldıkları sonucuna varılabilir.



Katılımcıların işe alım sürecine ilişkin aktarımları, önceki yıllarda yapılan araştırmaların sonuçlarıyla tutarlı olarak, LGBTİ+ çalışanların işe başvuru ve mülakat süreçlerinde farklı düzey ve biçimlerde ayrımcılık deneyimleri yaşadığına işaret etmektedir. Bu bulgu değerlendirilirken dikkate alınması gereken toplumsal bir gerçeklik vardır: LGBTİ+ çalışanlar, iş başvurusu, mülakat vb. süreçlerde cinsel yönelim, cinsiyet kimliği veya cinsiyet özellikleri nedeniyle uğrayabilecekleri olası ayrımcılığın ve bunun sonucunda işe alınmama riskinin farkında oldukları için, bu sürecin tamamında önlemler almaktadır. Bu önlemler, iş hayatı boyunca da devam etmektedir. Kimliği bütünüyle gizlemek; dış görünüşe, beden diline ve benzeri varoluşsal özelliklere yönelik sürekli bir kontrol duygusuyla yaşamak, doğrudan ayrımcılığa uğramak kadar ağır sonuçlara yol açabilecek bir deneyimdir.

2.2. İşe Alım Sürecinde Yaşanılan Ayrımcılığı Bildirme

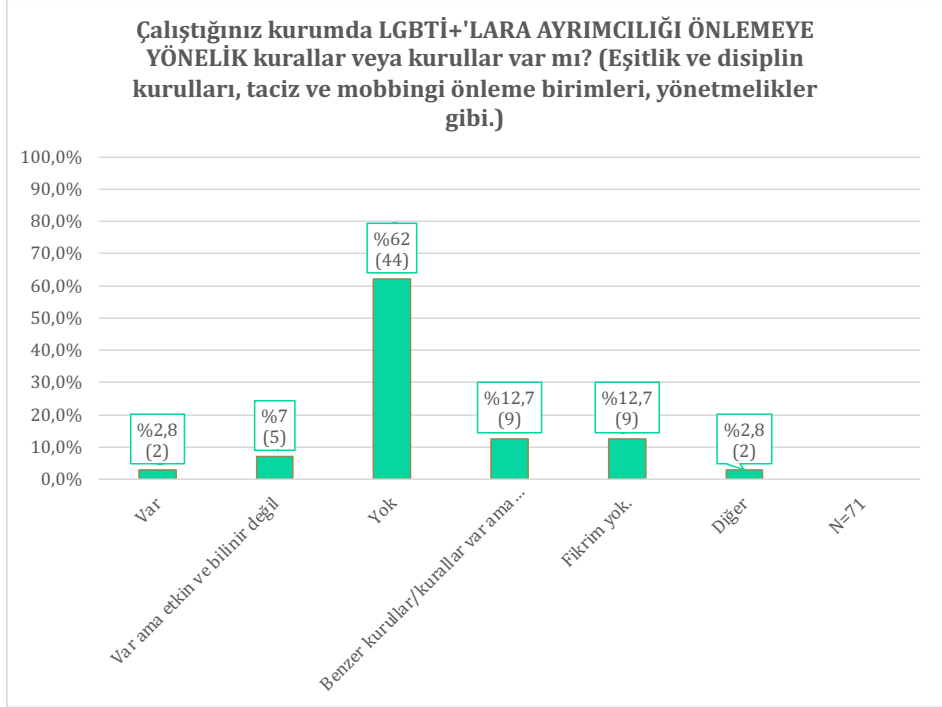
2024 yılı araştırmamıza katılan 71 LGBTİ+ çalışandan 8'i, işe başvuru süreçlerinde farklı ayrımcılık biçimleriyle karşılaştıklarını belirtmişlerdir. Anket kapsamında işe alım sürecinde ayrımcılıkla karşılaştığını beyan eden katılımcılara ayrıca "İşe alım sürecinde karşılaştığınız ayrımcılık ile ilgili girişimde buldunuz mu?" sorusu yöneltilmiş, soruya birden fazla cevap verilebileceği de belirtilmiştir. Herhangi bir girişimde bulunmadığını belirten katılımcı sayısı 3'tür. 3 katılımcı durumu yakınlarıyla paylaşırken 3 katılımcı ilgili kişiye doğrudan tepki göstermiştir. 2 katılımcı ise durumu kurum yetkililerine sözlü bildirmiştir.



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

3. Ayrımcılığa Karşı Kurumsal Koruma

“Çalıştığınız kurumda LGBTİ+’lara karşı ayrımcılığı önlemeye yönelik kurallar veya kurullar var mı?” sorusuna, 2 katılımcı (%2,8) “var” yanıtını vermiş, 5 (%7) katılımcı ise soruyu “var ama etkin ve bilinir değil” seçeneğini işaretleyerek cevaplamıştır. Ancak önceki yıllarda yapılan araştırmaların bulgularına paralel olarak bu sene de katılımcıların büyük bir oranı (44 kişi; %62), çalıştıkları kurumda LGBTİ+’lara yönelik ayrımcılığı önlemeye yönelik kurallar veya kurulların bulunmadığını beyan etmiştir.



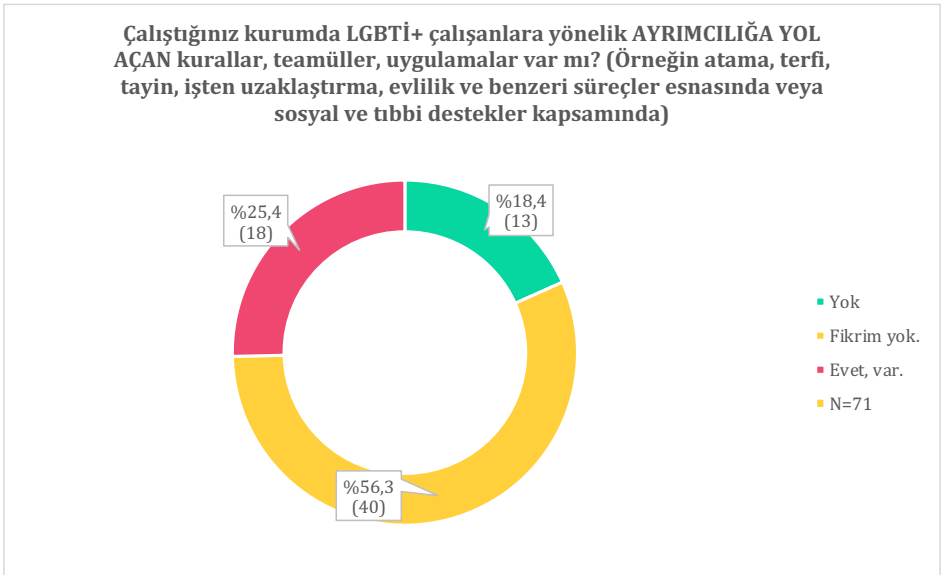
Katılımcılardan 9 kişi (%12,7) ise kurumlarında ayrımcılık karşıtı kurullar/kurallar olduğunu ama bu mekanizmalar kapsamında cinsiyet kimliği, cinsel yönelim veya cinsiyet özellikleri temelinde korumanın yer almadığını belirtmiştir. 9 kişi (%12,7) böylesi kurul veya kurulların varlığından haberdar olmadığını ifade etmiştir.

Bu veriler bir bütün olarak şunu ortaya koymaktadır: Türkiye’de kamu sektöründe cinsiyet kimliği, cinsel yönelim veya cinsiyet özelliklerine dayalı ayrımcılığı önlemeye yönelik kurum içi mekanizmalar ya bulunmamaktadır ya da var oldukları istisnai durumlarda da etkililikleri tartışmaya açıktır. Oysa böylesi mekanizmaların sadece var olmaları yeterli değildir; LGBTİ+ çalışanların haklarının korunacağına ilişkin genel bir kurumsal-toplumsal algıya ve etkili işleyişe de ihtiyaç bulunmaktadır.

3.1. Kurum İçi Ayrımcılık Yaratan Kurallar veya Uygulamalar

Araştırmamız kapsamında katılımcılara yönelttiğimiz bir diğer soru, “Çalıştığınız kurumda LGBTİ+ çalışanlara yönelik ayrımcılığa yol açan kurallar, teamüller, uygulamalar var mı?” olmuştur. Bu soruya verilen yanıtlar incelendiğinde ilk göze çarpan bulgu, katılımcıların yarısından fazlasının (40 kişi; %56,3) bu konuda bilgi sahibi olmadıklarını beyan etmiş olmalarıdır. Bu durum geçtiğimiz senelerle benzerlik göstermektedir.

Çalıştıkları kurumda ayrımcılığa yol açan kurallar ve uygulamalar olmadığını beyan eden katılımcı sayısı 13 kişidir (%18,4). Katılımcılardan 18 kişi (%25,4) ise çalıştığı kurumda ayrımcılığa yol açan kurallar ve uygulamalar olduğunu belirtmiştir.



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

“LGBTİAQ+ bireyler resmi olarak evli olmadıkları için şehirlerarası tayin iş-temede hizmet puanlarına göre daha zor bölgelerde uzun yıllar çalışmak zorunda kalıyor. Meslekte yeni olan ve eşli olanlar işe hemen aile birleşimi durumundan yararlanıp merkezi yerlere gelebiliyorlar.” (Mesleğini belirtmek istemeyen gey erkek)

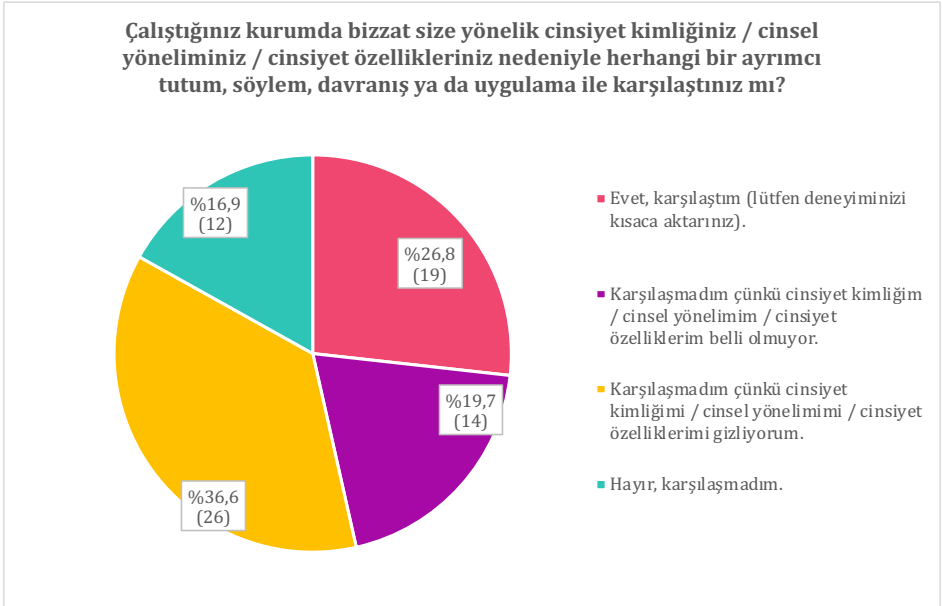
“Görünüşte yok ama açıl birinin kariyer basamaklarını tırmanması mümkün görünmüyor.” (Öğretmen olarak çalışan lezbiyen kadın)

“Eş durumu mazeret tayin hakkı eşcinsel evlilik yasal olmadığı için yok.” (Öğretmen olarak çalışan lezbiyen kadın)

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

4. Kurumda Bizzat Maruz Kalınan Ayrımcılık Deneyimleri

Anketimizde yer alan bir diğer soru, “Çalıştığınız kurumda cinsiyet kimliğiniz/ cinsel yöneliminiz/ cinsiyet özellikleriniz nedeniyle herhangi bir ayrımcı tutum, söylem, davranış ya da uygulama ile karşılaştınız mı?” olmuştur. Tabloda görüleceği üzere yanıtların %26,9'u (19 kişi) “Evet, karşılaştım” şeklindedir. Bununla birlikte %19,7 (14 kişi) oranında katılımcı ayrımcılık ile karşılaşmadığını belirtmiş ancak bunu cinsiyet kimliğini/ cinsel yönelimini/ cinsiyet özelliklerini gizlemesine bağlamıştır. Katılımcıların %26,8'i (19 kişi) ise ayrımcılık ile karşılaşmadığını belirtmiş ancak buna neden olarak cinsiyet kimliğinin/ cinsel yöneliminin/ cinsiyet özelliklerinin belli olmamasını göstermiştir. Sadece %16,9 (12 kişi) oranında katılımcı bu soruya “karşılaşmadım” yanıtını vermiştir.



Çalıştıkları kurumda ayrımcılığa uğradıklarını belirten LGBTİ+ çalışanların çoğu aşağılandıklarını, dışlandıklarını ve dedikodularının yapıldığını belirtmiştir. Aşağıda katılımcıların çalıştıkları kurumda bizzat karşılaştıkları ayrımcılık biçimlerine ilişkin aktarımlarından örnekler yer almaktadır.

“Bunu söylemekten gurur duymuyorum fakat durumun daha iyi anlaşılması adına belirtmek istiyorum; dışarıdan bakıldığında cinsel yöneliminin anlaşılmadığını yıllar içerisinde tecrübe etmiş oldum. Çocukken herkesin zihnimdeki farklılığı hemen fark ettiklerini zannedirdim (çoğu gey erkek gibi). Bu da beni müthiş korkuturdu. Çünkü toplumun “iğrenç, günah, aşağılıkça” diye nitelendirdiği biri olma fikri ile küçücük bedenim ve zihnim baş edemiyordu. Dışarıdan direk anlaşılmıyor olmama rağmen süreç içerisinde “ neden kız arkadaşın yok, neden evli değilsin, neden evlenmiyorsun” gibi sorulara maruz kalmak ve günün sonunda bu soruları soran kişilerin en soft haliyle de olsa (bazen pervasızca direk söylemlerine de yansıyor) söylemleri çok rahatsız edici. Yıllar içerisinde LGBTİ+'ların bu söylemler ile büyüdüğünü düşünürsek hiç bilmediğimiz bir yerden sormuyorlar. Yine de bu sorulara ve daha ağır söylemlere çocukluktan itibaren maruz kalmak ruhsal açıdan biz LGBTİ+'ları hasta ediyor. Yıllarca kendimizden nefret etmemizi, aşağılıkmişiz gibi kendimizi algılamamıza yol açıyor. İyi bir aileye (mantalite olarak) sahip olanlar ya da süreç içerisinde ruhsal açıdan onarılabilenler “ şanslı” oluyor. Fakat “adaletli, her şeyin en iyisini ve doğrusunu bilen” heteroseksüeller LGBTİ+ ÇOCUKLARI hasta etmekten vazgeçmiyor. Sözüm ona bu heteroseksüel bireyler söz konusu çocuk olunca yangında kül bırakmazken LGBTİ+ bir çocuğun ileride ruhsallığının katili olduğunu bilmeden yaşamını gurur ve kibirle sürdürmeye devam ediyor.” (Psikolog/ PDR olarak çalışan gey erkek)

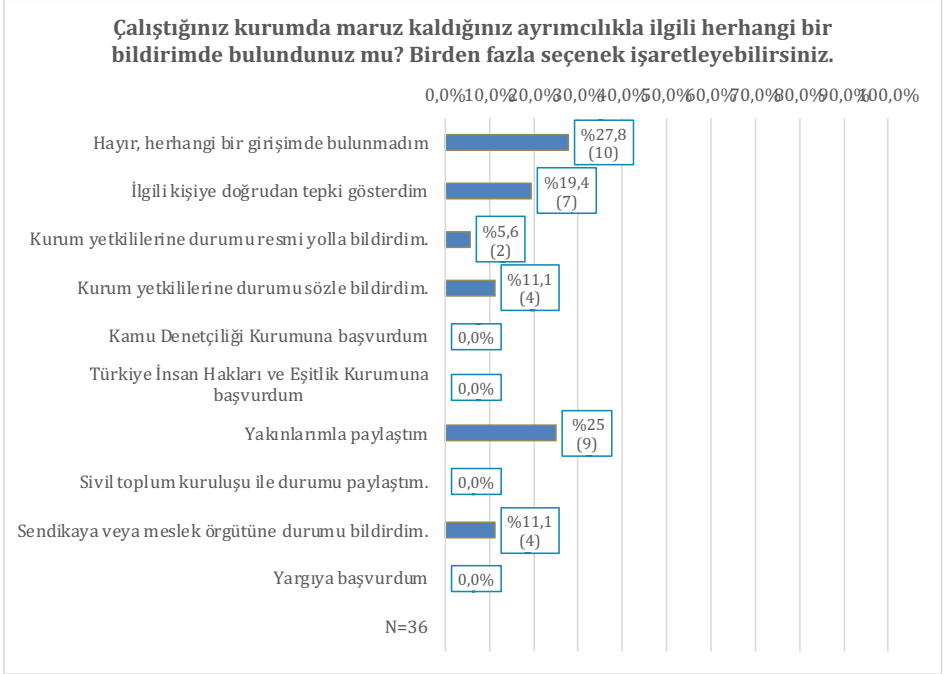
“Lojman hakkım için mücadele etmek zorunda kaldım. Hakkım olduğu halde kalmak için, sonra sevgilimle birlikte kalabilmek için. İş programları düzenlenmesinde istenmeyen angarya işlerin yüklenmeye çalışılması...” (Psikolog/ PDR olarak çalışan kadın lubunya)

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

4.1. Kurumda Maruz Kalınan Ayrımcılığı Bildirme

Çalıştığı kurumda ayrımcılığa maruz kaldığını beyan eden katılımcılara ayrıca “Çalıştığınız kurumda maruz kaldığınız ayrımcılıkla ilgili herhangi bir bildirimde buldunuz mu?” sorusu yöneltilmiştir. Bu sorunun yanıtları değerlendirilirken kamu sektöründeki çoğu LGBTİ+ çalışanın cinsiyet kimliği/ cinsel yönelimi/ cinsiyet özellikleri konusunda kapalı veya kısmen açık olduğu göz önünde bulundurulmalıdır. İzleyen tabloya da yansıdığı üzere, ayrımcılık mağduru olan kişilerden hiçbirisi yarıya başvurmamıştır. 4 kişi kurum içinde yetkililere sözlü bildirimde bulunurken; 2 kişi durumu kurum yetkililerine resmi yolla bildirmiştir. TİHEK'e ve Kamu Denetçiliği Kurumuna başvuru ise hiçbir vakada tercih edilmemiştir. Ayrımcılığa maruz kaldığını

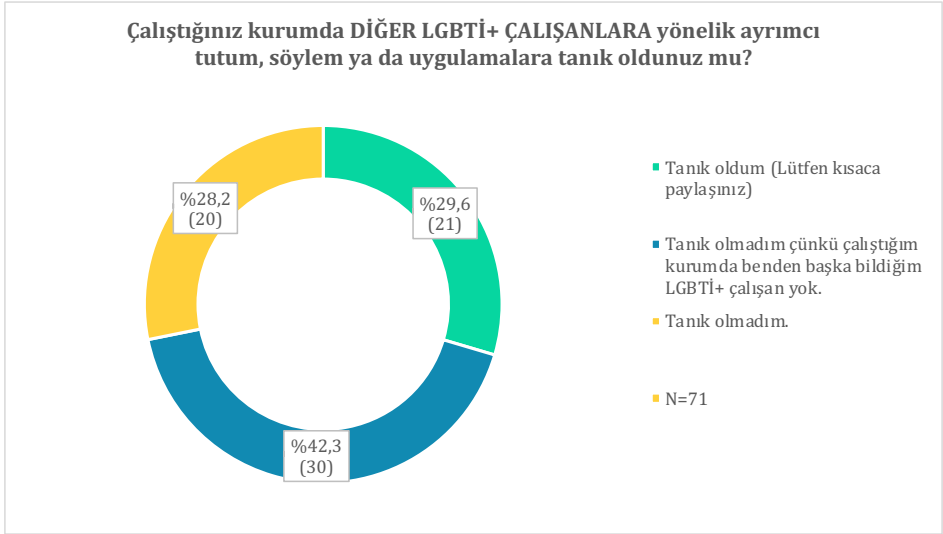
belirten 19 katılımcı aşağıda verilen tablodaki seçenekleri işaretlemiştir. Katılımcılardan 10'u hiçbir bildirimde bulunmamış, 7'si ilgili kişiye tepki göstermiş, 9'u durumu yakınlarıyla paylaşmıştır. 4 katılımcı ise yaşanan ayrımcılığı sendikaya veya meslek örgütüne bildirmiştir.



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

5.1. İşyerindeki Diğer LGBTİ+ Çalışanlara Yönelik Ayrımcılık Deneyimleri

Katılımcılara yönelttiğimiz bir diğer soru, "Çalıştığınız kurumda diğer LGBTİ+ çalışanlara yönelik ayrımcı tutum, söylem ya da uygulamalara tanık oldunuz mu?" olmuştur. %28,2'si (20 kişi) oranında katılımcı "tanık olmadım" seçeneğini işaretleyerek soruyu yanıtlamıştır. Katılımcıların %42,3'ü (30 kişi) ise bu tarz bir ayrımcılığa tanık olmamalarını kurumlarında tanıdıkları başka LGBTİ+ çalışan olmamasına bağlamıştır. Katılımcıların %29,6'sı (21 kişi) ise diğer LGBTİ+ çalışanlara yönelik ayrımcı tutum, söylem ya da uygulamalara tanık olduklarını beyan etmiştir. Kuşkusuz bu soruya verilen yanıtların kamu sektöründe LGBTİ+ çalışanların yüksek oranda cinsiyet kimliği/ cinsel yönelim/ cinsiyet özellikleri açısından kapalı olduklarına dair bulgu ile birlikte yorumlanması gerekmektedir.



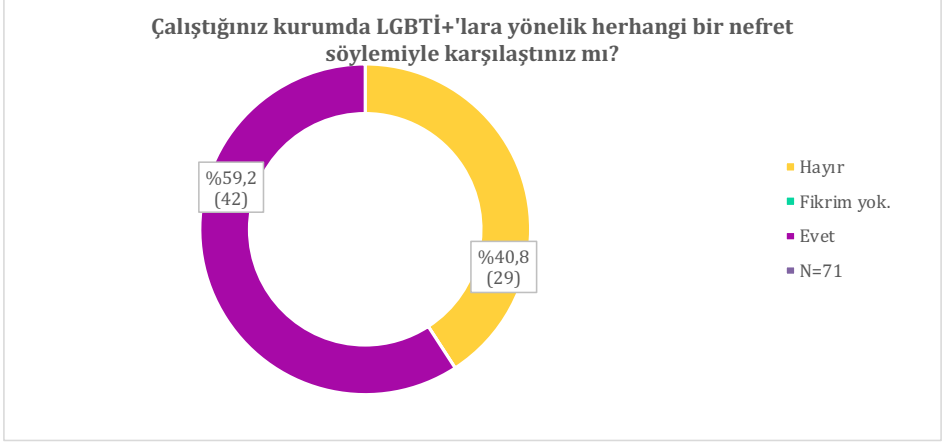
"Düz memur ise ayak işlerini vermek, kenarda tutmak, kahve yaptırmak gibi "alt" görünen işlere yönlendirilebiliyorlar. Teknik personel ise benim gibi daha zor böyle bir yaklaşımda bulunulması." (Mühendis/Mimar olarak çalışan non binary panseksüel)

"O biraz değişik denir ve dışarıda bırakılır." (Bilgisayar işletmeni olarak çalışan biseksüel kadın)

"Dışarıdan direkt anlaşılabilir bir LGBTİ+ birey ise nefret söylemine, aşağılanmaya, dalga konusu olmaya maruz kalıyordu." (Psikolog/PDR olarak çalışan gey erkek)

6. Kurumda LGBTİ+ Çalışanlara Yönelik Nefret Söylemi

Anket kapsamında katılımcılara ayrıca “Çalıştığınız kurumda LGBTİ+’lara yönelik herhangi bir nefret söylemiyle karşılaştınız mı?” sorusu sorulmuştur. Katılımcılardan 29’u (%40,8) herhangi bir nefret söylemiyle karşılaşmadığını bildirirken, 42 kişi (%59,2) karşılaştığını beyan etmiştir.



“Top ibne günahkâr lanetliler dediler bana toplumda beni azarlayarak yalnızlaştırdılar beni hem amirlerim ezdi hem de işçileri ezdiler hakaret ettiler dövmeye bile kalktılar.” (İşçi olarak çalışan gey erkek)

“Kadın ya da erkek gibi olmayanların sapık olduğuna dair, tuhaf olduğuna dair ciddi bir tonla söylemlerin yanında fobik şakalar, espriler sürekli standart bir toplantıda bile alakasız zamanlarda alakasız konular konuşurken yapılıyor.” (Sağlık personeli olarak çalışan biseksüel cis kadın)

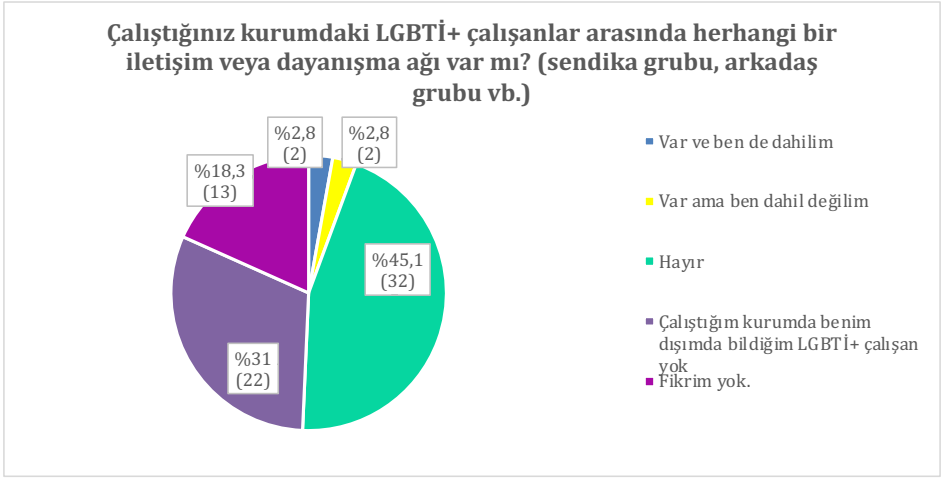
“Aa öyle öğretmen mi olurmuş, millet çoluk çocuğunu nasıl emanet edecek./ Ayol burada öyle bir şey olsa sadece onun değil müdürden ilçeye hepimizin hayatı kayar / Allah korusun veliler paramparça ederler vallahi/ Amaan o ne öyle ben tiksirim şimdi öyle bir şey olsa o da bizim oturduğumuz sandalyelere oturup mesela aynı mutfaktan çay su filan mı içecek / Aynı tuvaleti mi kullanacak ben kabul etmem. daha bin tane aşağılama cümlesi üstelik sadece varsayımlar üzerinden.” (Öğretmen olarak çalışan lezbiyen kadın)

“Konusu açıldığında bu bireylerin hastalıklı, tedavi edilmesi gereken insanlar olduğunu; Allah tarafından lanetlenmiş kâfirler olduğunu düşünen öğretmen arkadaşlarım var.” (Öğretmen olarak çalışan gey erkek)

7. Sendika ve Meslek Örgütlerinde Durum

7.1. İşyerinde Başka LGBTİ+ Çalışanlarla İletişim ve Dayanışma Ağı

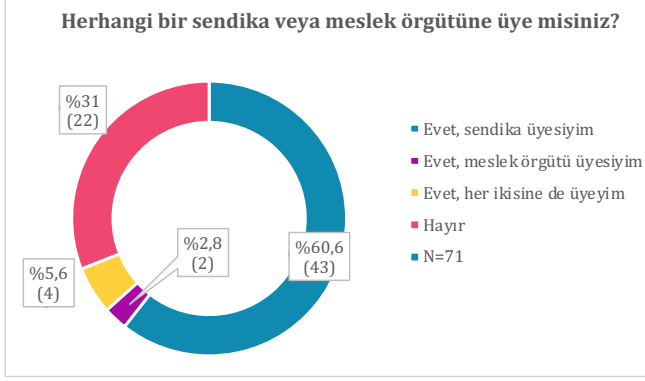
“Çalıştığınız kurumda LGBTİ+ çalışanlar arasında herhangi bir iletişim veya dayanışma ağı var mı?” şeklindeki sorumuza verilen yanıtlar kamu sektöründe iletişim ve dayanışma olanaklarının zayıflığına işaret etmektedir. Bu soruya bu tarz ağların bulunmadığı yönünde cevap verenlerin oranı %45,1 (32 kişi) iken, “fikrim yok” seçeneğini işaretleyenler 13 kişidir (%18,3). Çalıştığı kurumda başka LGBTİ+ çalışan olmadığını beyan edenlerse 22 kişidir (%31).



Tablodan da anlaşılacağı üzere LGBTİ+ çalışanlar arasında bir iletişim ağı bulunduğunu ve kendilerinin de bu ağı dâhil olduğunu söyleyenlerin oranı sadece %2,8'dir (2 kişi). “Var ama ben dâhil değilim” seçeneğini işaretleyenlerin oranı da %2,8'dir (2 kişi).

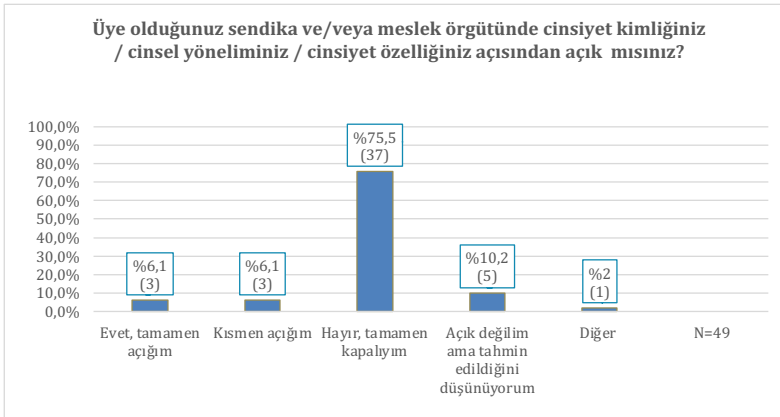
7.2. Sendika ve Meslek Örgütlerine Üyelik

“Herhangi bir sendika veya meslek örgütüne üye misiniz?” sorusuna %60,6 (43) oranında katılımcı “evet sendika üyesiyim”, %2,8 (2 kişi) oranında katılımcı “evet, meslek örgütü üyesiyim” ve %5,6 (4 kişi) oranında katılımcı “evet her ikisine de üyeyim” şeklinde yanıt vermiştir. Katılımcılardan 22 kişi ise (%31) ne sendika ne de meslek örgütü üyesidir.



7.3. Sendika ve Meslek Örgütünde Açık Olma Durumu

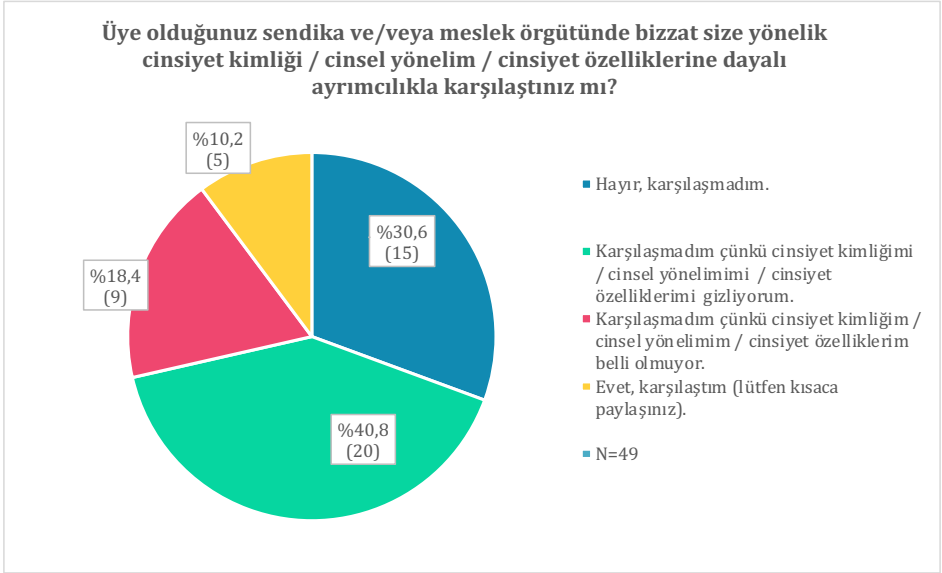
Sendika ve/veya meslek örgütüne üye olduğunu beyan eden katılımcılara ayrıca “üye olduğunuz sendika ve/veya meslek örgütünde cinsiyet kimliğiniz/ cinsel yöneliminiz/ cinsiyet özellikleriniz açısından açık mısınız?” sorusu yöneltilmiştir. Bu soruya “evet tamamen açığım” seçeneğini işaretleyerek cevap verenlerin sendika ve/veya meslek örgütü üyesi katılımcılar içindeki oranı %6,1’dir (3 kişi), kısmen açık olduğunu ifade edenlerin oranı da %6,1’dir (3 kişi). Açık olmamakla birlikte tahmin edildiğini düşünenlerin oranı %10,2 (5) kişi iken; “Hayır, tamamen kapalıyım” cevabını verenlerin oranı %75,5’tir (37 kişi).



Diğer: sendika saçma sapan bir sendika. Yöneticim sendikadan çıkmama izin vermediği için üyeyim.

7.4. Sendika ve Meslek Örgütlerinde Bizzat Maruz Kalınan Ayrımcılık Deneyimleri

Sendika ve/veya meslek örgütüne üye olduğunu beyan eden katılımcılara ayrıca, üye oldukları sendika veya meslek örgütlerinde bizzat bir ayrımcılık ile karşılaşmışlar mı sorulmuştur. Sendika ve/veya meslek örgütü üyesi katılımcıların %30,6’sı (15 kişi) ayrımcılıkla karşılaşmadığını beyan ederken, 5 katılımcı doğrudan ayrımcılıkla karşılaştığını ifade etmiştir. Ancak ayrımcılıkla karşılaşmamış olmakla birlikte, karşılaşmama nedenini cinsiyet kimliğini/ cinsel yönelimini/ cinsiyet özelliklerini gizlemesine ve kimliğinin belli olmamasına bağlayanların toplam oranı %59,2’dir.

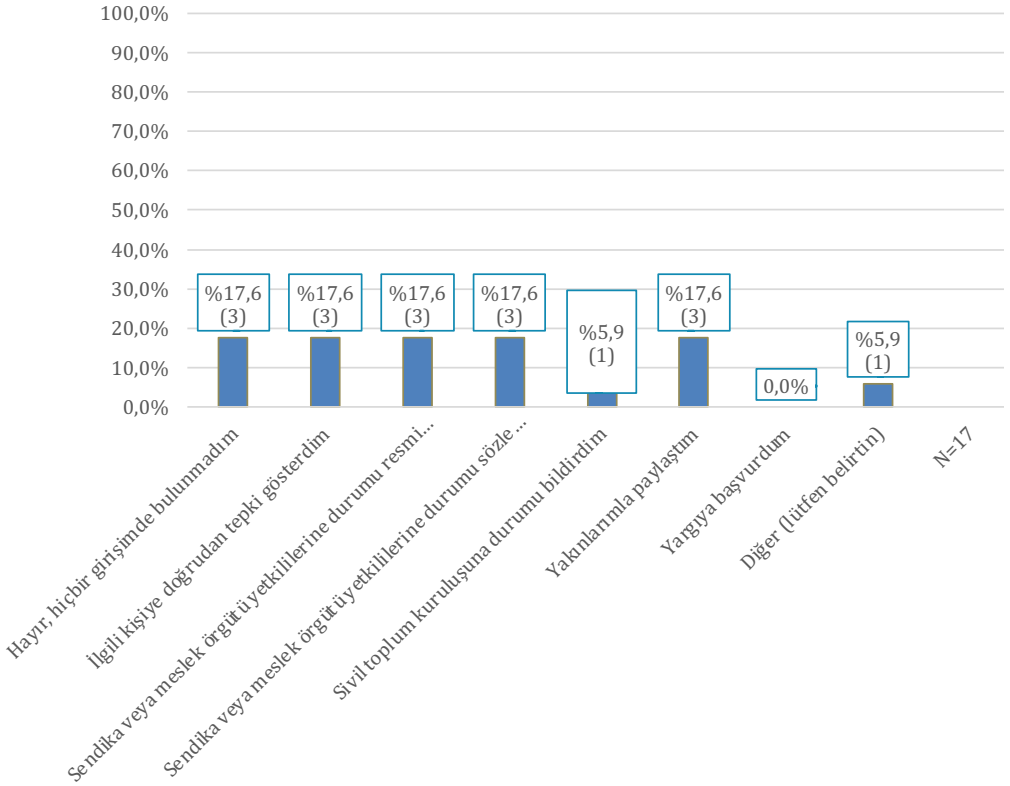


Katılımcılara “sendikanızda veya meslek örgütünüzde uğradığınız ayrımcılıkla ilgili girişimde buldunuz mu?” sorusu da yöneltilmiştir. Katılımcılardan 3’ü hiçbir girişimde bulunmadığını beyan ederken; 3 katılımcı ilgili kişiye doğrudan tepki gösterdiğini, 3 katılımcı sendika veya meslek örgütü yetkililerine durumu resmi yollarla bildirdiğini belirtmiştir. 3 katılımcı sendika veya meslek örgütü yetkililerine durumu sözlü olarak bildirirken 1 katılımcı da durumu sivil toplum kuruluşuna bildirmiştir. Katılımcılardan hiçbirisi yargısal ya da yarı yargısal yollara başvurmamıştır. Bu veriler, sendika ve meslek örgütlerinin LGBTİ+ üyelerde yeterli güveni oluşturamadığına işaret ediyor olabilir.

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

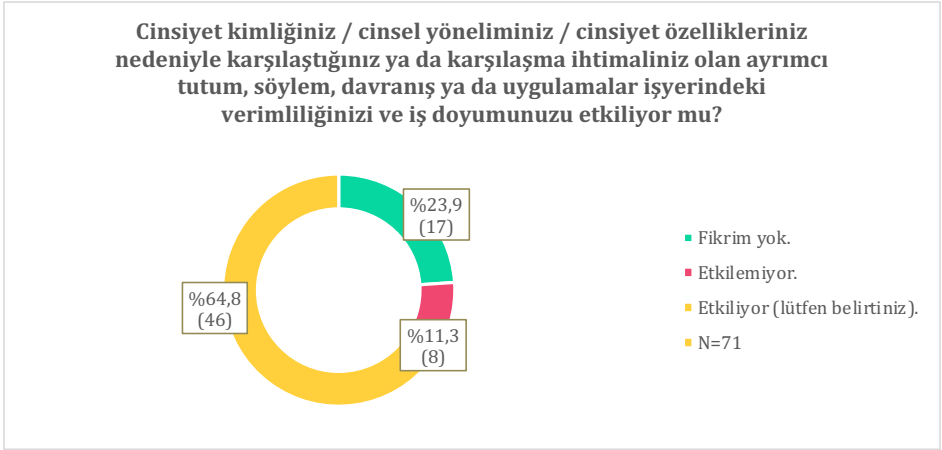
Sendika ve/veya meslek örgütü üyesi olduğunu beyan eden katılımcılara son sorumuz “Üyesi olduğunuz sendika ve/veya meslek örgütünde LGBTİ+'lara yönelik herhangi bir nefret söylemiyle karşılaştınız mı?” olmuştur. Bu soruya “hayır” yanıtı veren katılımcıların oranı %83,6 (41 kişi), “evet” yanıtını verenlerin oranı %16,3'tür. Katılımcılar, çirkin şakalara ve fobik söylemlere maruz kaldıklarını belirtirken; bir katılımcı meselenin insanlar değil genel olarak sendikanın yapısıyla ilgili olduğunu belirtmiştir.

Sendikanızda veya meslek örgütünüzde uğradığınız ayrımcılıkla ilgili girişimde buldunuz mu? Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz.



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

Çalışılan kurumda ayrımcılık, iş verimi ve iş doyumu ilişkisini ortaya koymak amacıyla katılımcılara, “Cinsiyet kimliğiniz / cinsel yöneliminiz / cinsiyet özellikleriniz nedeniyle karşılaştığınız ya da karşılaşma ihtimaliniz olan ayrımcı tutum, söylem, davranış ya da uygulamalar işyerindeki verimliliğinizi ve iş doyumunuzu etkiliyor mu?” sorusu yöneltilmiştir. Bu soruya 8 katılımcı (%11,3) “etkilemiyor” yanıtını, 17 katılımcı (%23,9) ise “fikrim yok” yanıtını vermiştir. Buna karşılık 46 katılımcı (%64,8) ayrımcı tutum, söylem, davranış ya da uygulamalar nedeniyle iş verimliliği ve doyumlarının etkilendiğini belirtmiştir.



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

“Ayrımcı tutumla karşılaşma ihtimali çok yüksek olduğundan kendimi gizlemek zorunda kalıyorum, sadece iş yerinde değil hayatımın neredeyse tamamında bu gizlilik olduğundan kaygı bozukluğu yaşıyorum.” (Öğretmen olarak çalışan lezbiyen trans kadın)

“Kendimi sansürlemek bir yerde yaşam hakkımın ve benliğimin ihlal edilmesi gibi hissediyorum . Kabul görülmemesi inkar edilmesi beni yok saymak oluyor . Bu inkar, görmezden gelip yok sayma hali de tüm iş ve yaşamımı etkiliyor.” (Öğretmen olarak çalışan biseksüel cis kadın)

“Kısmi da olsa evet . Ama o kadar süre oldu ki gizli yaşam pratiğim içerisinde bu duruma karşı en iyi direnç mekanizmam işimdeki verimliliğim Yani benlik algımın tamamlanamayan parçasını “işimi en iyi şekilde yapma” kapatma üzerine bir strateji geliştirdiğim için (bunun tam anlamı ile bir çözüm olduğunu savunmuyorum) olası ayrımcı tavırların ya da nefret söylemlerinin

koşa süreli olumsuz yansılar olsa da ... uzun soluklu dönüşümü verimliliğimin ve iş doyumumun artışı şeklinde oluyor.” (Öğretmen olarak çalışan lezbiyen kadın)

“Direkt bana yönelik olmasa toplantılarda, ortak alanlarda yapılan fobik söylemler ile çalıştığım yere aitlik sorunu yaşıyorum. Yönelimim öğrenilirse işe devamlılığım ile ilgili sıkını yaşayabileceğime dair endişe duyuyorum.” (Sağlık personeli olarak çalışan iseksüel cis kadın)

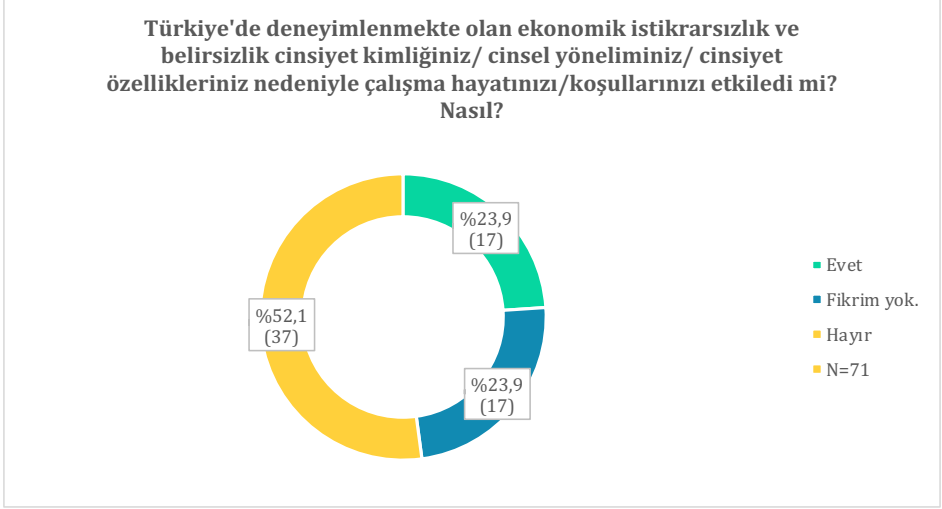
Türkiye gibi bir ülkede tetikte olma hali sadece iş yerindeki verimi değil tüm yaşam kalitesini etkiliyor. Ayrıca işini hakkı ile yapmaya çalışan LGBTİ+ bireyler herhangi bir kayırma isteyen kişilerin hedefi haline gelebiliyor. (Psikolog/PDR olarak çalışan gey erkek)

“Gizlendiğim için kendimi çoğu zaman iki yüzlü hissediyorum, açık kimliğimi bilselerdi insanlar bana farklı davranırlardı ya da iletişimi keserlerdi diye düşünüyorum. Bu da iş yeri veya herhangi bir ortamda aidiyet duygusu hissetmemi engelliyor.” (Öğretmen olarak çalışan lezbiyen non binary)

İş saatlerinin günün önemli bir bölümünü kapsadığı düşünüldüğünde, katılımcıların cinsiyet kimliklerini/ cinsel yönelimlerini/ cinsiyet özelliklerini gizlemek zorunda kalmaları, yaşamlarının büyük kısmını baskı altında geçirmelerine yol açmaktadır. Sürekli dikkatli olmak, duygularını kontrol etmeye çalışmak -ki bu duygular maruz kalınan ayrımcılık nedeniyle çoğunlukla olumsuz duygulardır- imalara, şakalara ve kendilerine doğrudan yönelik olmasa da genel nefret söylemlerine karşı soğukkanlı ve tepkisiz kalmaya çalışmak, iş günü boyunca baskı ve tedirginlik yaratmaktadır. Bu baskı ortamının ve duygu durum halinin üretkenliği doğrudan etkileyeceği öngörülebilir. Katılımcıların deneyim aktarımları, bunlara ek olarak, çalışılan kurumla aidiyet ilişkisi kuramama, kurum ve çalışma ortamının bir parçası gibi hissedememe vb. nedenlerle de verimliliğin ve iş doyumunun düştüğüne işaret etmektedir. Çoğu katılımcı sağlık durumlarının da bozulduğunu, ruh hallerinin depresif olduğunu ve sürekli kaygı içinde olduklarını belirtmiştir. Ayrıca, bütün bu deneyimlerin yaşandığı bir ortamda kişinin kendisine olan güveninin ve genel olarak iyi olma halinin azalması sonucunda yaratıcılığın düşmesi de doğal bir sonuç olarak ortaya çıkmaktadır.

9. Mevcut Ekonomik Koşullarda LGBTİ+ Çalışanların Durumu

Katılımcılara bu sene yöneltilen bir diğer soru da “Türkiye’de deneyimlenmekte olan ekonomik istikrarsızlık ve belirsizlik cinsiyet kimliğiniz / cinsel yöneliminiz / cinsiyet özellikleriniz nedeniyle çalışma hayatınızı/koşullarınızı etkiledi mi? Nasıl?” olmuştur. Bu soruya katılımcıların %23,9’u (17 kişi) “evet”, %52,1’i (37 kişi) “hayır” diye yanıt verirken %23,9’u (17 kişi) “fikrim yok” seçeneğini işaretlemiştir.



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

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

sıra yaşanan bu yalnızlaşma, ancak iş ortamı dışında (mesai sonrasında) kendileri olabildiklerini belirten LGBTİ+ çalışanlar açısından durumun olumsuzluğunu ortaya koymaktadır.

“Depremden ailem etkilendi ev alacaktım ama alamadım. Evli hetero olmadığım için artık tek maaş ile ev almak imkânsız. Bu durumu ekonomik sürece ne arkadaşlarım ne de ailem bağlıyor. Eşcinsel life hayatı yaşadığım için paramı ve zamanımı heba ettiğim algısı yaşatılıyor.” (Sosyal hizmet görevlisi olarak çalışan gey erkek)

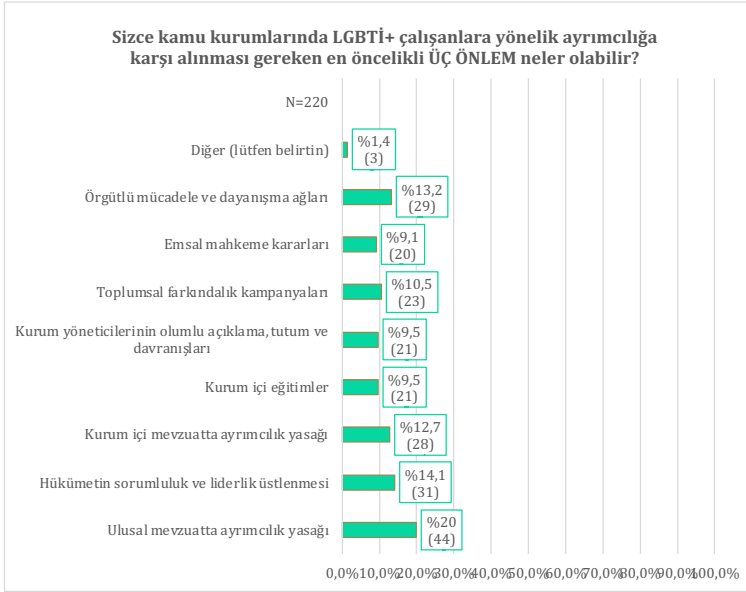
“Yaşam kalitem düştükçe kendime olan güvenimde azalıyor.” (Personel müdürü olarak çalışan gey cis erkek)

“Türkiye'deki ekonomik krizden dolayı özel sektörde çalışmak çok zor. Bu nedenle de kısıtlı bir alan kalıyor, bu işimden olsam ne yapacağımı bilemem mesela.” (Öğretmen olarak çalışan non binary erkek)

Büyük ve queer bir çevre edinebileceğim şehirlerde hayat kurmanın zorlaştığını düşünüyorum. Özgürlük ve ekonomik kaygılar arasında seçim yapmak zorunda kalmak geleceğe dair umutsuzluğa neden oluyor. Kamuda çalıştığım için açık kimlikle var olamıyorum ama işimi kaybetme korkusuyla da değişim için risk alıp harekete geçemiyorum. Öğrenciyken planladığım çalışma hayatı ile bugün sahip olduğum hayat birbirinden çok uzak. (Hekim olarak çalışan biseksüel erkek)

10. Ayrımcılığa Karşı Talepler ve Önlemler

Katılımcılara yönelttiğimiz bir diğer soru, “Sizce kamu kurumlarında LGBTİ+ çalışanlara dönük ayrımcılığa karşı alınması gereken en öncelikli üç önlem neler olabilir?” olmuştur. Verilen yanıtları içeriklerine göre gruplandırdığımızda, LGBTİ+ hakları konusunda alınması gereken “yasal önlemler” kategorisinin; ulusal mevzuatta ayrımcılık yasağı ve kurum içi mevzuatta ayrımcılık yasağı, öne çıktığı görülmektedir. Mevzuatın evrensel insan hakları kriterlerine göre güncellenmesi taleplerini, sırasıyla “örgütlü mücadele ve dayanışma ağları”, “toplumsal farkındalık kampanyaları” ve “hükümetin sorumluluk ve liderlik üstlenmesine” ilişkin talepler izlemiştir. Kurum içi eğitim, kurum yöneticilerinin açıklama, tutum ve davranışları, emsal mahkeme kararları ile kurum içi eğitimler de vurgulanan önlemler arasında yer almaktadır.



Yanıtların ve taleplerin büyük bölümü Türkiye’nin insan haklarına ilişkin uluslararası ve ulusal hukuktan kaynaklanan yükümlülükleri ile tutarlılık içindedir. Katılımcıların büyük bir bölümü kamuda ayrımcılığın önüne geçilmesi için ilgili mevzuatın güncellenmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Yasal düzenlemeler, kamu sektöründe çalışan LGBTİ+’lara öncelikle iş güvencesi sağlayacak ve sürekli tehdit altında çalışmalarına neden olan koşulların olumlu yönde değişmesine yol açacaktır. Ayrıca, ayrımcılıkla mücadelede etkili olabilecek kurum içi mevzuata ihtiyaç olduğu da belirtilmiştir.

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

11. Katılımcılardan Paylaşımlar

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

“Eşcinselliğin Post modern Batı paradigmasında karşılık bulan bir söylem ve yaşam olmasından (en azından görünürde) öte bir kavram olduğunu ve tarihsel süreç içerisinde hep var olduğunun altının kalın harflerle çizilmesine dönük içerikler geliştirilmeli ...bizlerin de iyisi ve kötüsü ile her insanlık halini içeren insanlar olduğumuz gerçeğinin ötesinde başkaca bir ayırım yaşama-yacağımız ve yaratmayacağımız bir gelecek olması dileğiyle...” (Öğretmen olarak çalışan lezbiyen kadın)

“Kaos sendika grubu, Eğitimden ile daha sıkı ilişkiler geliştirin, illerde, şu-belerde atölyeler düzenleyin, raporlara sıkıştırın lütfen. Yapılabilecek her ne varsa yapmak gerek, bunu lubunya çocuklar için söylüyorum. Lubunya olmasına gerek yok, arkadaş bir öğretmen bir lubunyanın hayatını çok etkile-yebilir. İntiharı düşünen çok lubunya çocuk tanıyorum! Çalışmalar ile farkın-dalıkları geliştirip arkadaş öğretmenler kazanmalıyız. zaten elinizden geleni yapıyorsunuzdur, selamlar kaos...” (Öğretmen olarak çalışan biseksüel cis erkek)

“Doktorların LGBTİ+ lara yönelik tutumunu araştırmak için bir anket hazır-lansa faydalı olabilir. Daha önce doktor ya da diğer sağlık personelleri tara-fından ayrımcılığa uğrayan LGBTİ+ bireyler bunu anlatmak için bir platform elde eder diye düşünüyorum. Çünkü “toplumun eğitilmiş bir kesimi” olan doktorlar arasında homofobik söylemler çok yaygın ve bu gerçekten korku-tucu. Çünkü hastalar doktorlara vücutlarına müdahale etme hakkı verirler.” (Sağlık personeli olarak çalışan gey erkek)

“Bulaşıcı hastalıklar özellikle HIV sadece eşcinsellere ait bir hastalık değil ancak bir çok insan bunu bu şekilde kabul ediyor hatta sağlık sektöründe çalışan bireyler bile böyle düşünüyor, üzücü bunun hakkında daha ciddi ça-lışmalar yapılabilir diye düşünüyorum.” (Personel müdürü olarak çalışan gey cis erkek)

“Homofobi ve buna bağlı mobbing yaşıyorum ve ispatlamama imkân yok çünkü açık yapılmıyor... yani ben açık bir LGBTİ bireyim ama onlar gizli ho-mofobik.” (Öğretmen olarak çalışan non-binary gey)