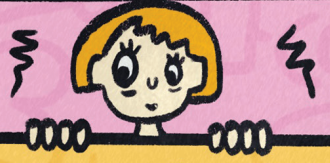


Türkiye'de



ÖZEL SEKTÖR
ÇALIŞANI



LGBTİ+ LARIN



DURUMU

2021 Yılı Araştırması



Türkiye’de Özel Sektör Çalışanı
Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Trans, İnterseks ve
Artılarının Durumu
2021 Yılı Araştırması

Hazırlayanlar: Prof. Dr. Mary Lou O’Neil, Dr. Reyda Ergün,
Dr. Selma Değirmenci, Dr. Kıvılcım Turanlı, Doğançan Erkengel

Editörler: Murat Köylü, Defne Güzel



Yayımlayan: Kaos Gey ve Lezbiyen Kültürel Araştırmalar ve Dayanışma Derneği
(Kaos GL) ve Kadir Has Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları
Araştırma Merkezi

Birinci Baskı: Ankara, 2021

Tasarım: Ceket Medya

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

Kaos GL Derneği

PK 12 Tunus PTT Kavaklıdere - Ankara

Telefon: +90 312 230 0358

Faks: +90 312 230 6277

E-posta: bilgi@kaosgldernegi.org

www.kaosgl.org



**FRIEDRICH NAUMANN
FOUNDATION** For Freedom.

Türkiye



İsveç
Sverige

Bu kitap, Kaos GL Derneği ve Kadir Has Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Araştırma Merkezi 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	5
BÖLÜM 2: Türkiye’de Özel Sektör Çalışanı Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Trans, İnterseks ve Artıların Durumu 2021 Yılı Araştırması	19
1. Araştırmanın Örneklemi	21
1.1. Cinsel Yönelim, Cinsiyet Kimliği ve Cinsiyet Özellikleri	21
1.2. Katılımcıların Yaş, Eğitim Durumu ve Yaşadığı Şehir	24
1.3. İşyerinde Cinsiyet Kimliği/ Cinsel Yönelim / Cinsiyet Özelliklerine Dair Açık Olma Durumu	25
1.4. Katılımcıların İşyerlerinin Özellikleri ve Çalışma Pozisyonları	26
1.5. Şirket Merkezi	28
1.6. Mevcut İşyerinde Çalışma Süreleri	29
1.7. Mevcut İşyerinde Çalışılan Pozisyon	29
2. İşe Alım Süreci ile İlgili Bulgular	33
2.1. İş Arama ve İş Başvurma Kanalları	33
2.2. İş İlanlarında Destekleyici veya Engelleyici Kriterler	34
2.3. İşe Alım Sürecinde Açık Olma Durumu	36
2.4. İşe Alım Sürecinde Maruz Kalınan Ayrımcılık Deneyimleri	37
3. Ayrımcılığa Karşı Kurumsal Koruma	40
3.1. LGBTİ+ Kapsayıcı Sosyal Etkinlikler	42
3.2. LGBTİ+ Kapsayıcı Sosyal Yardımlar ve Tıbbi-Psikolojik Destekler	42
4. İşyerinde Bizzat Maruz Kalınan Ayrımcılık Deneyimleri	44
4.1. Maruz Kalınan Ayrımcılığı Bildirme	46
5. İşyerindeki Diğer LGBTİ+ Çalışanlar ve Onlara Yönelik Ayrımcılık Tanıklıkları	49
6. İşyerinde LGBTİ+ Çalışanlara Yönelik Nefret Söylemi	51
7. İşyerinde Ayrımcılık, İş Doyumu ve Verimlilik İlişkisi	54
8. İşyerinin LGBTİ+ Haklarına Duyarlılığına Dair Genel Değerlendirme	59
9. LGBTİ+ Çalışanlara Yönelik Ayrımcılık ile Mücadele İçin Öneriler	60
10. Pandemi Döneminde LGBTİ+ Çalışanların Durumu	62
11. Katılımcılardan Paylaşımlar	65



BÖLÜM 1

Anahtar Bulgular

Kaos GL Derneği tarafından yürütülen Türkiye’de Özel Sektör Çalışanı Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Trans, İnterseks ve Artıların Durumu başlıklı araştırmalar 2021’de yedinci yılını doldurdu. Kadir Has Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Araştırma Merkezi olarak son dört yıldır bu uzun soluklu projede yer almaktan mutluluk duyuyoruz.

2021 Yılı Araştırması, Türkiye’de faaliyet gösteren özel bir şirkette çalıştığını ve LG-BTİ+ olduğunu beyan eden toplam 633 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 %79,4’ü 18-35 yaş aralığındadır; %83’ü lisans, ön lisans ya da lisansüstü mezundur. Ankete katılanların %83,6’sı çalıştıkları işyerlerinde 6 yıldan az süredir görev yapmaktadır. 2020 Yılı Araştırması’ndan beri anket kapsamında katılımcılardan yaşadıkları şehri de belirtmeleri istenmekte ancak güvenlik kaygısıyla bu bilgiyi paylaşmayı tercih etmeyecek katılımcılar olabileceği öngörülerek “paylaşmak istemiyorum” cevabı seçeneklere eklenmektedir. Bu yıl katılımcıların %16’sı yaşadığı şehri belirtmemeyi tercih etmiştir. Geçen yılın verilerine paralel biçimde bu yıl da şehir belirten katılımcıların yarısından fazlası İstanbul’da (%53,6) yaşamaktadır. En çok işaretlenen seçenekler arasında İstanbul’u sırasıyla Ankara (%10,7) ve İzmir (%10,5) takip etmektedir. Şehir belirtenlerin dörtte üçü bu üç büyükşehirde yaşamakla birlikte, verilen yanıtlardan anketimizin 37 farklı şehirden katılımcıya ulaştığı anlaşılmaktadır.

2021 yılı araştırmasının katılımcılarının %44,9’u cinsiyet kimliğini erkek trans erkek veya cis erkek, cinsel yönelimini gey olarak beyan etmiştir. Dolayısıyla, geçen yıllara kıyasla ilgili oranlarda hafif bir düşme gözlemlenmekle birlikte, bu yılki araştırmanın örnekleminde de eşcinsel erkek katılımcılar en yüksek yüzdeyi oluşturmaktadır. Cinsiyet kimliğine ilişkin soruyu cevaplarken “diğer” seçeneğini işaretleyenlerin oranı (%9) ve beyanlarının çeşitliliği ise geçen yılki sonuçlarla paralel bir nitelik göstermektedir. Diğer yandan cinsel yönelime ilişkin soruya lezbiyen, gey, biseksüel ve heteroseksüel dışında bir seçenek (aseksüel, panseksüel ve “diğer” seçenekleri) işaretleyerek cevap verenlerin oranındaki artış devam etmiştir (%10,6). Dolayısıyla cinsiyet kimliğini ve/veya cinsel yönelimini ikili cinsiyet sistemi dışında tanımlayan katılımcılar bu yıl da örnekleminde 2019 ve önceki yılların verilerine kıyasla daha yüksek oranda temsil edilmiştir.

Geçen yıllarda anahtar bulguları kaleme alırken cinsiyet kimliğine ilişkin oranları toplumsal cinsiyet eşitliği boyutundan da analiz etmeye çalışmış, katılımcı sayısının artmasıyla birlikte örneklemindeki kadın oranının düşmesi olgusunu açıklamak için elimizde yeterli veri bulunmadığının altını çizmiş ancak TÜİK’in 15 yaş üstü te-

mel işgücü göstergelerinde öne çıkan Türkiye’de kadınların işgücüne katılma ve istihdam oranlarının erkeklere kıyasla oldukça düşük olduğu verisine dayanarak, 2019’dan itibaren katılımcı sayısında yakalanan hızlı artış ile birlikte, örneklemedeki oranların araştırma evrenindeki oranlara yaklaştığı sonucuna varılabileceğini belirtmiştik. TÜİK’in 2019 yılı 15 yaş üstü temel işgücü göstergeleri Türkiye’de erkeklerin işgücüne katılma oranının %72 ve istihdam oranının %63,1 olduğunu, aynı oranların kadınlar açısından sırasıyla %34,4 ve %28,7’ye gerilediğini ortaya koymaktaydı. Pandeminin etkisinde geçen 2020 yılı göstergelerine göre ise işgücüne katılma oranı erkekler için %68,2, kadınlar için %30,9’dur. İstihdam oranı ise erkekler arasında %59,8, kadınlar arasında %26,3’tür.¹ İstatistikler Türkiye’de genel olarak kadınların istihdama erişim oranının düşük olduğunu ve kayıt dışı işgücünde yoğun olarak yer aldıklarını göstermektedir. DİSK/Genel-İş Araştırma Dairesi’nin Mart 2020 tarihli *Türkiye’de Kadın Emeği Raporu*’na göre, OECD ülke örnekleriyle karşılaştırıldığında Türkiye kadınların işgücüne katılımının en düşük olduğu ülkelerin başında gelmektedir. Türkiye’de 15 yaş üstü kadın nüfusu içinde her 10 kadından sadece 3’ü istihdam edilmektedir. Türkiye’de kadın işsizliği oranı, AB üyesi ülkeler ortalamasının 2, OECD’ye üye ülkeler ortalamasının 3 katıdır. İstihdam edilen kadınlar açısından ise en temel sorunu güvencesizlik oluşturmaktadır. 2019 verilerine göre kayıt dışı kadın istihdamı, toplam kadın istihdamının %41,3’üne denk gelmektedir.² Araştırmalar istihdama erişim ve çalışma koşullarının kadın işçiler açısından pandemi sürecinde daha da ağır hale geldiğine işaret etmektedir.³ Diğer yandan, pek çok uluslararası belge, görüş ve kararda, özellikle cinsiyet uyum süreci ve cinsiyet kimliğinin hukuken tanınması konusunda güçlendirici politikaların bulunmadığı ülkelerde, translar arasında işsizlik oranlarının daha yüksek olduğuna işaret edilmektedir. Bu olgunun, yine özellikle trans kadınlar açısından, kayıt dışı ve sosyal güvencesiz çalışma, tercihe bağlı olmayan seks işçiliği gibi, ayrımcılık bakımından ayrıca araştırılması gereken sonuçlara neden olduğu saptanmaktadır.⁴

- 1 TÜİK, *Haber Bülteni: İşgücü İstatistikleri 2020*, 22 Mart 2021, www.tuik.gov.tr (Son erişim tarihi: 20.10.2020).
- 2 DİSK/Genel-İş Araştırma Dairesi, *Türkiye’de Kadın Emeği Raporu*, Mart 2020, www.genel-is.org.tr (Son erişim tarihi: 18.09.2021).
- 3 Örnek olarak bkz: DİSK/Genel-İş Araştırma Dairesi, *Covid-19 Salgınının Disk /Genel-İş Kadın İşçileri Üzerindeki Etkileri Araştırması*, Mart 2020, www.genel-is.org.tr (Son erişim tarihi: 18.09.2021); TÜSİAD, TÜRKONFED, UNWOMEN, *Covid 19 Salgınının Kadın Çalışanlar Açısından Etkileri Araştırması*, 12 Kasım 2020, www.tusiad.org (Son erişim tarihi: 18.09.2021)
- 4 Örnek olarak bkz: European Council Commissioner for Human Rights, *Human Rights and Gender Identity* (CommDH/IssuePaper(2009)2), 29 July 2009, s. 12,13, www.coe.int (Son erişim tarihi: 23.10.2020); European Council 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: 23.10.2020).

Araştırmalarımız çerçevesinde yıllar içinde kadın katılımcıların oranının seyrini hatırlamak gerekirse, bu oran (trans kadın ve kadın seçeneklerini işaretleyenlerin toplam oranı) 2016'da 85 katılımcı içinde %38, 2017'de 166 katılımcı içinde %45, 2018'de 198 katılımcı içinde %36,3'tür. 2019'da ise bu oranın 772 katılımcı içinde %29,3'e kadar gerilediği görülmektedir. Geçen yıl ilgili oran 674 katılımcı içinde %29,7 olmuştur. Bu yıl ise trans kadın, kadın ve bu yıl ilk defa eklenen cis kadın seçeneklerini işaretleyenlerin toplam oranı 633 katılımcı içinde %34,4'tür. Anket katılımcılarının en yüksek sayıya ulaştığı 2019 yılının ardından 2020 ve 2021'de bu sayının giderek bir miktar düşmesiyle birlikte kadın katılımcı oranının yükselmesinin geçmişteki analizimizi destekleyip desteklemediğini araştırmamızın önümüzdeki yıllardaki sonuçları gösterecektir.

Bu yılki araştırmanın katılımcılarının çalıştıkları sektörler bakımından ise, geçen senelerde olduğu gibi bu yıl da eğitim sektörünün başı çektiği görülmektedir. Eğitim sektörünü gıda, bilişim ve turizm sektörleri izlemiştir. Bu sektörlerde çalışan toplam katılımcı sayısı örneklemin %34,5'ini oluşturmaktadır. Diğer yandan katılımcıların paylaşımları, bu yıl da hemen her sektörden LGBTİ+ çalışanın örnekleme temsili edildiğini göstermektedir. Katılımcıların işyerlerine LGBTİ+ haklarına duyarlılık açısından 4 üzerinden verdikleri puanlar incelendiğinde ise, sivil toplumun geçen yıl olduğu gibi bu yıl da en yüksek puan ortalamasına sahip sektör (2,5) olarak öne çıktığı gözlemlenmektedir. Sivil toplumun hemen ardından reklam sektörü (2,4) gelmektedir. Otomotiv (0,5), enerji (0,9) ve bankacılık/finans (1) sektörleri ise en düşük puanları almıştır. Diğer yandan, katılımcıların %69,1'i küçük ve orta ölçekli işletmelerde çalışmaktadır. Anket verileri, işyerindeki çalışan sayısı arttıkça işyerinde açık olan LGBTİ+ çalışanların oranının düştüğünü göstermektedir.

Şirket merkezi yurt dışında olan işyerleri açısından ise iş ortamından memnuniyet oranının geçtiğimiz yıllara benzer biçimde Türkiye merkezli işyerlerine kıyasla yüksek olduğu görülmektedir. Türkiye merkezli olmayan işyerlerinin %73'ünün merkezleri ABD ve Avrupa ülkelerinde bulunmaktadır; aldıkları puanların ortalaması ise 2,4'tür. Bu ortalama Türkiye merkezli işyerleri açısından 1,6'ya düşmektedir. Bu bulguyla uyumlu olarak, merkezi yurt dışında olan bir işyerinde çalıştığını beyan eden katılımcıların %32,3'ü ilgili işyerinde cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve cinsiyet özelliklerine dayalı ayrımcılığı önlemeye yönelik mekanizmalar bulunduğunu belirtmiştir. Türkiye merkezli işyerlerinde çalışan katılımcılar açısından bu oran %9,3'e gerilemektedir. Yine merkezi yurt dışında olan işyerlerinde çalışan katılımcılar arasında cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve cinsiyet özellikleri yönünden tamamen açık olma oranı (%24,7) da örneklemdaki genel oranın üzerine çıkmaktadır.

İşyerinde tamamen açık olduğunu beyan eden katılımcıların bu yılki araştırmanın örneklemindeki genel oranı %17,2'dir. Bu yıl yine özel sektör araştırmasıyla eşzamanlı yürüttüğümüz kamu çalışanlarına yönelik araştırmada ilgili oran %5 çıkmıştır. Geçen yılki araştırmaların sonuçlarına göre, LGBTİ+ çalışanların işyerinde tamamen açık olma oranı özel sektörde %14,8, kamuda ise %3,4'tür. 2019 araştırması verilerine göre bu oranlar sırasıyla %17,4 ve %4,4, 2018 araştırması verilerine göre ise %22 ve %7'dir.

Özel sektör araştırmasının katılımcıları arasındaki açık olma oranı, işe alım süreçleri açısından daha da düşük çıkmıştır. Katılımcıların sadece %10,3'ü işe alım sürecinde tamamen açık olduğunu beyan etmiştir. Bu oran kamu araştırması katılımcıları arasında %4,1'dir. Geçen yıllarda olduğu gibi, 2021 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 kapallık 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 (%41,8), işe alım süreçlerindeki ilgili orandan (%18,2) yüksek olması, tamamen kapalı olma oranının işe alımdan sonra düşmesi (%57,3'ten %31,6'ya) 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.

2021 yılı özel sektör araştırmasında işe alım süreçlerinde ayrımcı tutum, söylem, davranış ya da uygulama ile karşılaştığını beyan edenlerin örneklemdaki oranı %6,8'dir. Katılımcıların %40,1'i işe alım süreçlerinde ayrımcı tutum, söylem, davranış ya da uygulama ile karşılaşmadığını beyan etmiş; %53,1'i ise bu tarz bir muameleyle karşılaşmamasını cinsiyet kimliğini, cinsel yönelimini veya cinsiyet özelliklerini gizlemesine ya da cinsiyet kimliğinin, cinsel yöneliminin veya cinsiyet özelliklerinin belli olmamasına bağlamıştır. İşe alımdan sonra çalıştığı işyerinde ayrımcı tutum, söylem, davranış ya da uygulama ile karşılaştığını beyan eden katılımcıların örneklemdaki oranı ise %12'dir. %49,3 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 örneklemdaki oranı ise %38,5 olmuştur.

İşe alım süreçlerinde ve çalıştığı işyerinde ayrımcı tutum ya da uygulama ile karşılaştığını beyan eden katılımcıların örneklemdaki oranları düşük görünmektedir. Ancak bu oranları, geçen yıllarda olduğu gibi, bir dizi başka veriyle birlikte ele almak

gerekmektedir. Öncelikle şu bulgunun altı çizilmelidir: Özel sektörde her 10 LGBTİ+ çalışandan 6’sı işe alım süreçlerinde (%59,9) ve çalıştığı işyerinde (%61,3) 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 alım süreçlerinde ve işyerinde açık olma oranlarıyla birlikte ele alınmalıdır. Hatırlatmak gerekirse, katılımcıların yalnızca %10,3’ü işe alım sürecinde ve yine sadece %17,2’si 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 (%14,5) da yine bu çerçevede analiz edilmelidir.

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.⁵ Anket çalışmalarımızın bulguları doğrultusunda, çeşitli ülkelerde yürütülen araştırmalara dayandırılan bu saptamanın Türkiye için de geçerli olduğunu söylemek mümkündür. Yine bu bulgular, kapalılık stratejisinden vazgeçildiği ya da bu stratejinin işlemediği durumlarda, çekinilen risklerin gerçekleştiğini ortaya koymaktadır. Bu nedenle Türkiye’de LGBTİ+ çalışanlar, ayrımcılık ve tacizle karşılaşma riskini olabildiğince düşürmek için, henüz iş arama süreçlerinden başlayarak zorunlu bir kapalılık stratejisi izlemektedir.

2018, 2019 ve 2020 yıllarında yaptığımız araştırmaların bulgularıyla paralel biçimde, 2021 yılında yürüttüğümüz 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, başvuru 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 kapalı ve kısmen açık olduğunu beyan eden katılımcıların örneklem içindeki yüksek oranı, Türkiye’de özel sektörde LGBTİ+ görünürlüğünün önünde büyük engeller olduğunu ve etkili biçimde kapsayıcı politikalar uygulayan işyerlerinin sayısının azlığını ortaya koymaktadır. Katılımcıların paylaşımlarından anlaşıldığı üzere, ayrımcılık karşıtı ve kapsayıcı politikalar işyerlerinin iş ilanı ve işe alım süreçlerine çoğu durumda yansıtılmamakta, heteronormatif

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

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. Katılımcılarımızın açık uçlu sorular çerçevesindeki paylaşımları da bu bulguyu destekler niteliktedir.

LGBTİ+ çalışanları bu stratejiyi çalışma hayatı boyunca sürdürmeye iten koşulları daha iyi anlayabilmek için 2019 yılında ilk defa anket sorularına nefret söylemine ilişkin bir soru eklenmiştir. Bu soru çerçevesinde 2019 yılında %34 oranında katılımcı, 2020 yılında ise %36,9 oranında katılımcı çalıştığı işyerinde LGBTİ+'lara yönelik nefret söylemiyle karşılaştığını beyan etmiştir. Bu oran 2021'de %30,5'tir. 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 %59,7'ye çıkmaktadır. Bu da kamu çalışanı LGBTİ+'lar arasındaki açık olma oranının özel sektördekinden çok daha düşük olmasını açıklayabilecek nedenlerden biridir.

Değinilmesi gereken bir başka nokta, konunun cinsiyet eşitliği boyutudur. Cinsiyet kimliğini kadın, trans kadın ve cis kadın olarak beyan eden katılımcıların 2021 araştırmasının anket sorularına verdikleri cevaplar kendi içlerinde orana vurulup genel oranlarla karşılaştırıldığında, kapalılık stratejisinin kadın katılımcılar tarafından daha yaygın biçimde uygulandığını düşündürten sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Benzer bulgularla 2019 ve 2020 araştırmalarının örneklemelerinde de karşılaşılmıştır. İşe alımda ve işyerinde tamamen kapalı olma oranları kadınlar arasında örneklem geneline kıyasla yükselmektedir. Araştırmalarımızın bulgularının cinsiyet eşitliği boyutundan analizini, son altı yılın verilerini karşılaştırarak yürütmekte olduğumuz çalışma kapsamında tamamlayıp ayrıca paylaşmayı planlamaktayız.

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, 2021 yılı özel sektör araştırması, LGB-

Tİ+ 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 76 katılımcıdan yalnızca 2’si kurum yetkililerine resmi yolla bildirimde bulunmuş, 33 kişi hiçbir yola başvurmamış, kalanların büyük kısmı ilgili kişiye tepki göstermek, kurum yetkililerine durumu sözle bildirmek ve konuyu yakınlarıyla paylaşmakla yetinmiştir. Sadece 1 kişi durumdan bir sivil toplum örgütünü haberdar etmiş, yine sadece 2 kişi vakayı yargıya taşımıştır. TİHEK’e başvurma veya 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 bildirim sürecinde daha da mağdur edilmekten, işini kaybetmekten, nefret söylemi ve önyargı ile karşılaşmaktan, cinsiyet kimliklerinin, cinsel yönelimlerinin veya cinsiyet özelliklerinin iradeleri dışında açığa çıkarılmasından endişe etmektedirler.

Bu tablo, Türkiye’de LGBTİ+ çalışanları istihdama erişimde ve çalışma hayatında güçlendirici mekanizmalara ihtiyaç duyulduğunu ortaya koymaktadır. Ancak araştırmamız, özel sektörde bu tarz mekanizmaların yeterince yaygın olmadığını, buldukları yerde de etkisiz kalabildiklerini göstermektedir. Güçlendirici mekanizmaların bulunduğu ve işletildiği az sayıda olumlu örnekte ise, bu araçların LGBTİ+ çalışanları ayrımcılık ve nefret söylemi karşısında etkili bir şekilde koruyabildiğini, LGBTİ+ çalışanların iş doyumu ve verimliliğini arttırdığını kanıtlamaktadır.

2021 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 %12,6’dır. Diğer yandan, bu tarz mekanizmaların olduğu ve etkili biçimde uygulandığı işyerlerinde LGBTİ+ çalışanlar arasındaki açık olma oranı 2.5 katına çıkmakta, tamamen kapalı olma oranı örneklemedeki oranın yarısına düşmektedir. Bu niteliklere sahip işyerlerinde çalışan katılımcıların %41,3’ü işyerinde tamamen açık, %16,3’ü tamamen kapalı olduğunu ifade etmiştir. Hatırlatmak gerekirse, örneklem genelinde bu oranlar sırasıyla %17,2 ve %31,6’dır. 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 %13,7’si çalıştığı kurumda sosyal etkinlikler kapsamında LGBTİ+ çalışanların içerilmesine yönelik uygulamalar bulunduğunu belirtmiştir. Bu tarz işyerlerinde çalışan katılımcıların %54’ü işyerinde tamamen açık olduğunu beyan etmiştir. Sosyal yardımlar ve tıbbi-psikolojik destekler kapsamında LGBTİ+ çalışanların ihtiyaçlarına duyarlı uygulamaların bulunduğu işyerlerinde

çalışan katılımcılar örneklemin sadece %10’unu oluşturmaktadır. Bu katılımcıların da %46’sı işyerinde tamamen açık olduğunu beyan etmiştir. Araştırmamızın bulgularına göre, iş ilanlarında LGBTİ+ çalışanların başvurusunu destekleyici açık ya da örtülü kriterlerin bulunması da LGBTİ+’ları istihdama erişimde güçlendiren önemli bir etkidir. Çalıştığı kurumun iş ilanlarında bu tarz kriterlerle karşılaştığını beyan eden katılımcılar arasında işe alım sürecinde tamamen veya kısmen açık olma oranı %40’a ulaşmaktadır. 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 ayrımcılığa karşı başlıca mücadele alanlarından biri olarak görmemektedir. Örneklemin yalnızca %10,7’si meslek örgütü üyesi olduğunu beyan eden katılımcılardan oluşmaktadır. Katılımcılar arasında sendika üyesi olduğunu belirtenlerin oranı ise %5,7’de kalmıştır. Bu oran Türkiye genelinde işçiler arasındaki sendikalaşma oranının oldukça altındadır. DİSK-AR’ın Nisan 2020’de yayınlanan *Türkiye’de Sendikalaşmanın Durumu Araştırması Raporu*’na göre, Türkiye’de sendika üyesi işçi oranı %12,14’tür.⁶

Araştırmamızın verilerine göre, çalıştığı işyerinde ayrımcılığa uğradığını beyan eden 76 katılımcıdan 13’ü bir sendikaya ve/veya meslek örgütüne üyedir. Ancak yukarıda da belirttiği 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 %6,5’te kalmıştır. Bu bulgular, istihdamda LGBTİ+ çalışanların güçlendirilmesi ve LGBTİ+’lara yönelik ayrımcılığın önlenmesi konusunda sendika ve meslek örgütlerine önemli görevler düştüğünü, dolayısıyla sendika ve meslek örgütlerinin bu yönde politikalar üretmeyi önceliklerinden biri haline getirmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Ne var ki, Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 2016 tarihli *Onur Projesi*’nin bulgularına ilişkin bilgi notunda yer alan, LGBTİ+’ların ekonomik ve sosyal haklarının sendikalar açısından öncelikli bir konu olmadığına ilişkin saptamanın

6 DİSK-AR, *Türkiye’de Sendikalaşmanın Durumu Araştırması Raporu*, Nisan 2020, www.disk.org.tr (Son erişim tarihi: 18.09.2021).

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.⁷

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

Açık olmama hali LGBTİ+ çalışanlar için ayrımcılığa ve nefret söylemine maruz kalma riski karşısında belli bir koruma sağlıyor gibi görünmekle birlikte, buna mecbur bırakılmanın kendisi bir ayrımcılık biçimi olarak karşımıza çıkmaktadır. Genel olarak LGBTİ+ çalışanlar nefret söylemi ve ayrımcılıkla karşılaşacaklarına kesin gözüyle baktıkları için, istihdam öncesinden başlayarak bazı 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.

7 International Labour Organization, *Gender identity and sexual orientation: promoting rights, diversity and equality in the world of work, Results of the ILO's PRIDE Project, Briefing note*, s. 1, 2, 3.

2021 Yılı Araştırması kapsamında Covid-19 pandemisinin LGBTİ+’ların çalışma hayatı ve koşulları üzerindeki etkisine ilişkin veri toplamak amacıyla ankete eklediğimiz soruya verilen cevaplar, bu bulguları destekler niteliktedir. Katılımcılara pandeminin çalışma hayatında yarattığı yeni koşulların onları cinsiyet kimlikleri, cinsel yönelimleri veya cinsiyet özellikleri nedeniyle daha farklı etkilediğini düşünüp düşünmedikleri sorulmuştur. Katılımcıların %90’ı bu soruya “hayır” ya da “fikrim yok” seçeneklerini işaretleyerek cevap vermiştir. Pandeminin kendisini cinsiyet kimliği, cinsel yönelimi veya cinsiyet özellikleri nedeniyle daha farklı etkilemiş olduğunu beyan eden 64 katılımcının paylaşımları önemli veriler ortaya koymaktadır. Bu katılımcıların %40,6’sı pandeminin çalışma koşullarındaki olumlu etkilerinden söz etmektedir; %59,4’ü ise pandeminin etkilerinin olumsuz olduğunu paylaşmıştır. Olumlu etkilerden söz eden katılımcıların paylaşımları, LGBTİ+ çalışanların işyerinde sürdürmek zorunda kaldıkları kapallılık stratejisinin yarattığı stres, anksiyete ve güvensizlik hissini ortaya koymaktadır. Bu katılımcıların hemen hepsi, pandemi nedeniyle uzaktan çalışmanın, heteronormatif, cisnormatif ve erkek egemen iş ortamından fiziksel olarak uzaklaşmalarını sağladığını, bu uzaklaşmanın nefret söylemi ve ayrımcılıkla karşılaşma riskini azalttığını, yöneticiler ve çalışma arkadaşlarıyla iletişimin sadece çevrimiçi gerçekleşmesinin kendilerini daha güvende hissetmelerine yol açtığını, toplumsal cinsiyet normlarına uygun dış görünüme sahip olma ve davranışta bulunma konusunda hissettikleri baskının azaldığını belirtmiştir. Pandeminin olumsuz sonuçlarının altını çizen katılımcıların büyük bir kısmı ise kimliklerini açık yaşayabildikleri sınırlı sosyal ilişkiler çerçevesinde buldukları destek ve dayanışmadan da yoksun kalmalarının yalnızlaştırıcı etkisinden ve bunun çalışma hayatındaki verimlilikleri üzerindeki yansımalarından söz etmektedir. Yine katılımcıların paylaşımları



pandeminin yarattığı gelecek kaygısının LGBTİ+ çalışanlar açısından derinleşebildiğine, işsizlik riskinin yükselmesinin ve iş bulmanın zorlaşmasının LGBTİ+'ları daha olumsuz etkileyebildiğine işaret etmektedir.

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

Sonuç olarak, geçtiğimiz yıllardaki araştırmaların bulgularıyla paralel biçimde 2021 araştırmamız 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

Türkiye’de Özel Sektör Çalışanı Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Trans, İnterseks ve Artıların Durumu
2021 Yılı Araştırması

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 yılından itibaren yapılan araştırmalar ise Kadir Has Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Araştırma Merkezi ile iş birliği içinde gerçekleştirilmiştir. Bir çevrimiçi anket platformu olan *SurveyMonkey Pro* programı kullanılarak yürütülen 2021 yılı araştırmamıza, Türkiye’de faaliyet gösteren özel bir şirkette çalıştığını ve lezbiyen, gey, biseksüel, trans, interseks veya artı (LGBTİ+) olduğunu beyan eden **toplam 633 kişi** katılmıştır. Katılımcılardan 515 kişi (%81,4) daha önce anketimize katılmadığını, 84 kişi (%13,3) daha önce ankete katılıp katılmadığını hatırlamadığını ve 34 kişi (%5,4) daha önce anketimize katıldığını belirtmiştir.



1.1. Cinsel Yönelim, Cinsiyet Kimliği ve Cinsiyet Özellikleri

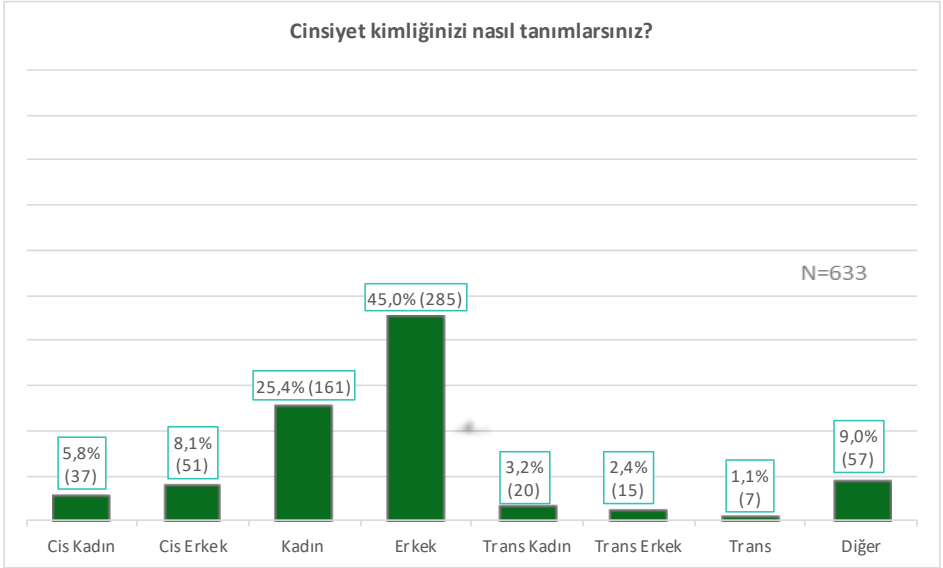
Katılımcılar cinsiyet kimliklerini ve cinsel yönelimlerini verili seçenekleri işaretleyerek ya da “diğer” seçeneğini kullanarak yazdıkları yanıtlar aracılığıyla kendi ifadeleriyle tanımlamışlardır.

Ankete katılan 37 kişi (%5,8) cis kadın, 51 kişi (%8,1) cis erkek, 161 kişi (%25,4) kadın, 285 kişi (%45,0) erkek, 20 kişi (%3,2) trans kadın, 15 kişi (%2,4) trans erkek, 7 kişi (%1,1) trans ve 57 kişi (%9,0) “diğer” seçeneklerini işaretleyerek cinsiyet kimliklerini ifade etmiştir.

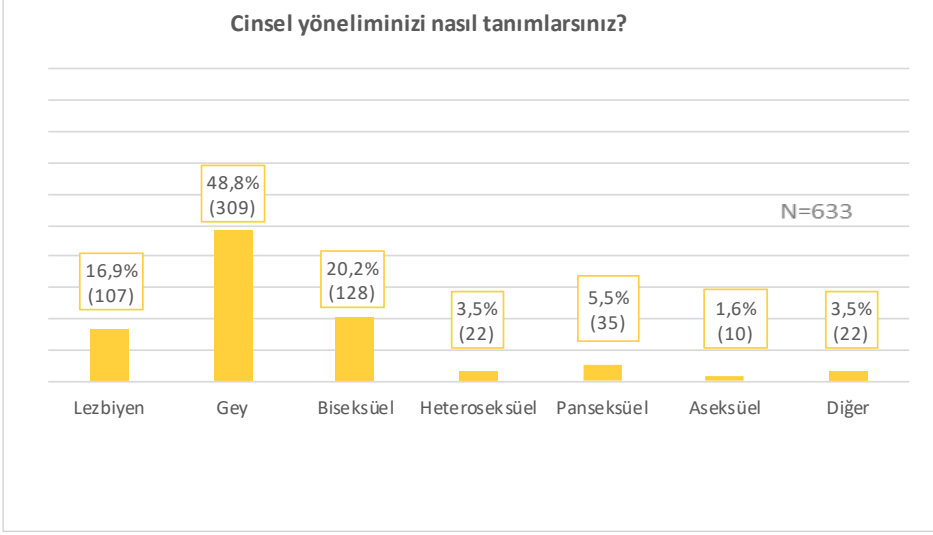
Katılımcılardan 107 kişi (%16,9) lezbiyen, 309 kişi (%48,8) gey, 128 kişi (%20,2) biseksüel, 22 kişi (%3,5) heteroseksüel, 35 kişi (%5,5) panseksüel, 10 kişi (%1,6) aseksüel ve 22 kişi (%3,5) “diğer” seçeneklerini işaretleyerek cinsel yönelimlerini tanımlamışlardır.

İzleyen grafiklerde de görülebileceği gibi katılımcıların büyük bir bölümü, %48,8’si cinsel yönelimlerini «gey» olarak beyan etmiştir. Mevcut tablolar yorumlandığında katılımcılar arasında kadın ve erkek eşcinsellerin en büyük bölümü oluşturduğu, ardından biseksüel kadın ve erkeklerin geldiği görülmektedir.

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

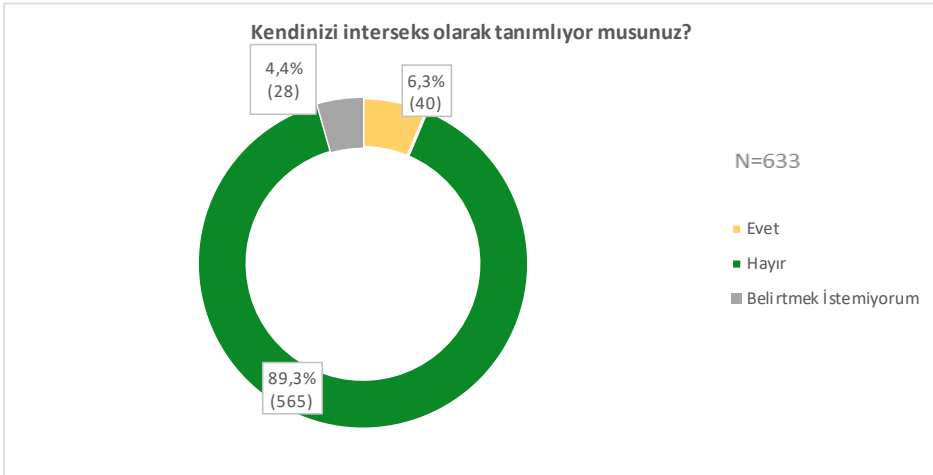


Diğer: Non-binary (15), Akışkan (2), ne mana?, Queer (3), Genderless, Feminen erkeğim. Aslında trans kadınıym ama cinsiyet uyum sürecimi başlatamadım, Gender Fluid (4), Gey (2), Ladyboy, Tanımlamıyorum ben aslında yoğun, Bigender, CD, Erkek vücudunda erkekten hoşlanıyorum, agender, Erkek, genderqueer (3), K, Eşcinsel (2), İnterseks olduğumu düşünüyorum, Cinsiyetsiz (4), kadın+, They/them, Kadın ama erkek gibi hissediyorum., Crossdresser, Nötr, Cinsiyet kalıplarına girmek istemiyorum (2), Transmaskülen nonbinary, Kimliksiz bakıyorum, Nötr

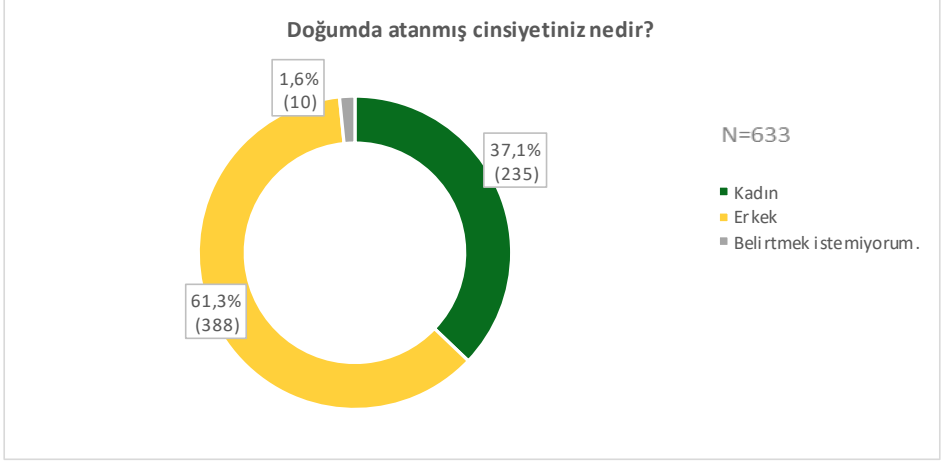


Diğer: b, Politik lezbiyen, Transeksüel, Queer, Androseksüel, Bimeraklı, Trans erkek, W, trans kadın, Aktif ve pasif bir Geyim, abrosexuel, Homoflexible, Trans, Homoflexible, Nonbirey, biromantik, aseksüel, Kuir, Kadınları seviyorum., Queer, Panromantik aseksuel, bayanım.

“Kendinizi interseks olarak tanımlıyor musunuz?” sorusuna ise 40 kişi (%6,3) “evet”, 565 kişi (%89,3) “hayır” ve 28 kişi (%4,4) “belirtmek istemiyorum” şeklinde yanıt vermiştir. “Evet” seçeneğini işaretleyen 40 kişinin cinsiyet kimliği beyanları şöyledir: Cinsiyet kimliğini 2 kişi cis erkek, 1 kişi cis kadın, 9 kişi erkek, 13 kişi kadın, 2 kişi trans, 3 kişi trans erkek ve 3 kişi trans kadın olarak beyan etmiştir; 7 kişi ise “diğer” seçeneğini işaretlemiştir.

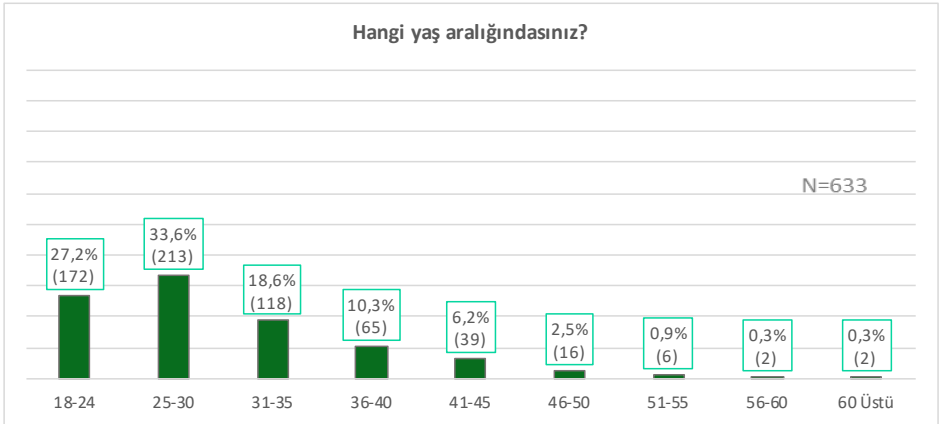


2021 yılı anketimize “Doğumda atanmış cinsiyetiniz nedir?” sorusu eklenmiştir. Bu soruya 235 kişi (%37,1) “kadın”, 388 kişi (%61,3) “erkek” ve 10 kişi (%1,6) de “Belirtmek istemiyorum” seçeneğini işaretleyerek cevap vermiştir.

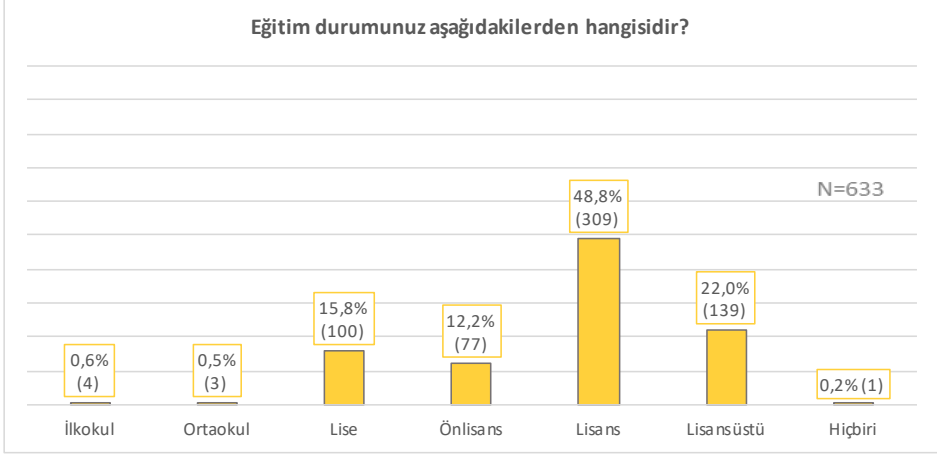


1.2. Katılımcıların Yaş, Eğitim Durumu ve Yaşadığı Şehir

Araştırmamıza katılanların yaş durumu aşağıdaki grafikte verilmektedir. En yüksek oranda katılımcı (%33,6) 25-30 yaş aralığında bulunmaktadır. 18-35 yaş arasındaki katılımcıların toplam sayısı ise 503'tür (%79,5).



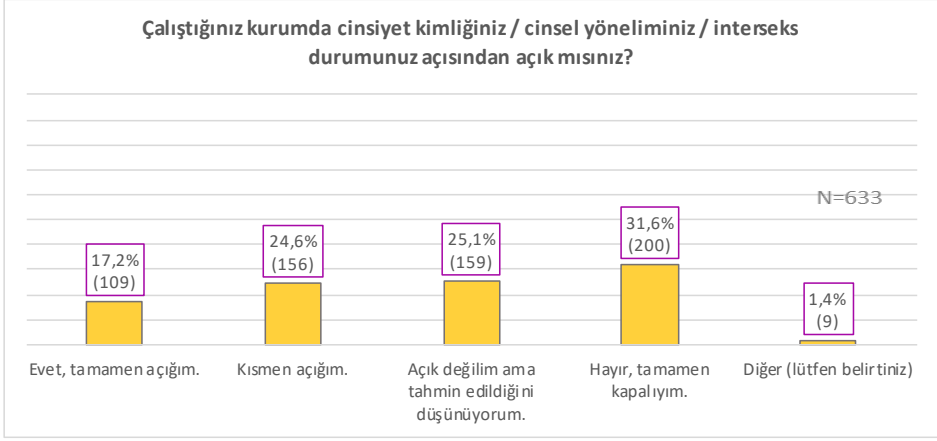
Toplam 633 katılımcıdan 309 kişi (%48,8) lisans mezunu olduğunu beyan etmiştir. Eğitim durumunu lisansüstü olarak belirten katılımcı sayısı 139 (%22,0), lise olarak belirten katılımcı sayısı 100 (%15,8) ve ön lisans olarak belirten katılımcı sayısı 77’dir (%12,2). 4 kişi (%0,6) eğitim durumunu ilkokul, 3 kişi (%0,5) ortaokul ve 1 kişi de “hiçbiri” olarak beyan etmiştir.



“Hangi şehirde yaşıyorsunuz?” sorusuna verilen cevaplara bakıldığında, 101 katılımcının (%16,0) yaşadığı şehri belirtmek istemediği görülmektedir. Kalan 532 kişinin (%84,0) yanıtları ise anketimize en az 37 farklı şehirden LGBTİ+ çalışanın katıldığını ortaya koymaktadır. Katılımcıların sayısının en yüksek olduğu şehirler sırayla; İstanbul (%53,6), Ankara (%10,7) ve İzmir’dir (%10,5). Bu üç şehrin ardından, Kocaeli, Bursa, Eskişehir, Antalya ve Adana 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 109’dur (%17,2). Ankete katılan 200 kişi (%31,6) işyerinde tamamen kapalı olduğunu beyan etmiştir; 156 kişi (%24,6) 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. 159 katılımcı (%25,1) ise açık olmadığı halde tahmin edildiğini beyan etmiştir. Ayrıntılı sonuçlar izleyen grafikte sunulmuştur.



Diğer: 1- Özel olarak belirtmedim ama saklamıyorum. 2- İki arkadaşıma açtım. 3 -Döverler. 4 -Sormadılar, söylemedim. Gizlemek veya göstermek için ekstra çaba sarf etmedim. 5- Özgürce gey olduğumu dile getiremiyorum. 6- Birkaç kişi biliyor. 7- Çalıştığım yerdeki iş arkadaşım haricinde herkese kapalıyım. 8- Yöneticiler tahmin ediyor fakat iş arkadaşlarımdan hepsi biliyor. 9- Birkaç kişi biliyor.

Çalıştıkları kurumda cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve cinsiyet özelliklerine ilişkin tamamen açık olduğunu beyan eden 109 kişiden 86’sı Türkiye merkezli şirketlerde çalışmaktadır. Bu 109 kişiden 10’u cinsiyet kimliğini “cis erkek”, 8’i “cis kadın”, 67’si erkek, 25’i kadın, 3’ü trans erkek, 5’i trans kadın ve 2’si trans olarak belirtmiştir. Yine bu 109 katılımcıdan sadece 55’i 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 sırasıyla eğitim, gıda, bilişim, turizm 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.

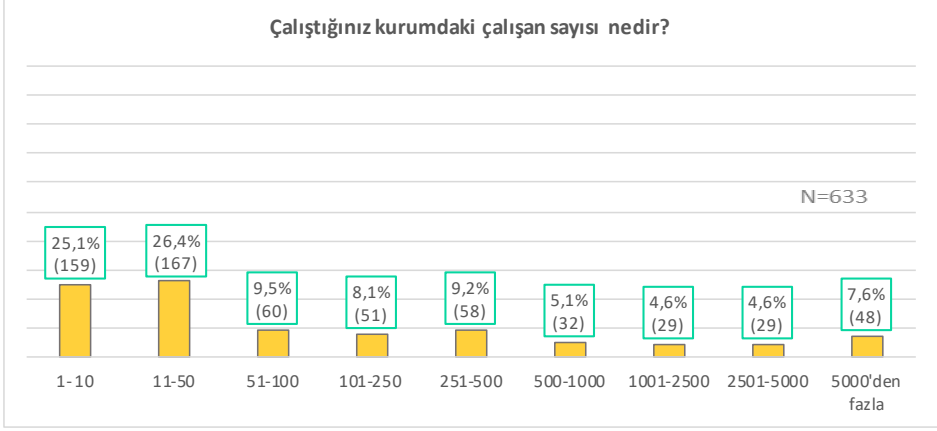
Ancak çalışanların cinsel yönelimlerinin, cinsiyet kimliklerinin ve cinsiyet özelliklerinin çoğunlukla açık olmaması, bu toplumsal gerçekliğin görünür olmasını engellemektedir; dolayısıyla LGBTİ+ çalışanların belirli sektörlere yöneliyor olduğuna ilişkin yaygın önyargı kırılmamaktadır.



Diğer: Ağır Sanayi, Alkol, Araştırma (5), Bilişim ve medya, Cafe-Restoran (4), Çağrı merkezi (2), Çelik boru sanayi, cnc işleme merkezi, çocuk bakımı, Danışmanlık (9), Data, Denizcilik, Deri çanta, Dış ticaret, E-ticaret (2), Ev ve süs hayvanları yetiştiriciliği, Fotoğrafçılık, Gayrimenkul (3), Grafik tasarım, Güvenlik (3), Güzellik ve bakım merkezi (3), Havaalanı, Her sektörde dönem dönem faaliyet gösterebiliyorum, Hızlı tüketim (FMCG), Hizmet (2), İhracat / Üretim / Metal, İlaç üreti, İmalat, Isıtma soğutma, İthalat ihracat, Kablo imalatı, Kimyasal, Konaklama hizmeti, Kozmetik (2), Kurumsal, Liman, Makine ve makine sanayi (2), Marangoz, Mobilya (2), Muhasebe, Nakliyat, Network, P, Pazar araştırmacılığı (2), Pazarlama (2), Perakende, Petrol, Prodüksiyon, Reklam, sexshop, Sigorta, Spor (3), Tarım sektörü, Tasarım, Teknoloji, Tekstil Kimyasalları, Telekomünikasyon (2), Tele-satış, ticaret, Tıp, Tüketici Elektronik, Turizm otelcilik ama ben mutfak bölümümdeyim, Üniversite (3), Üretim (2), Yazılım (2), Yüksek öğrenim

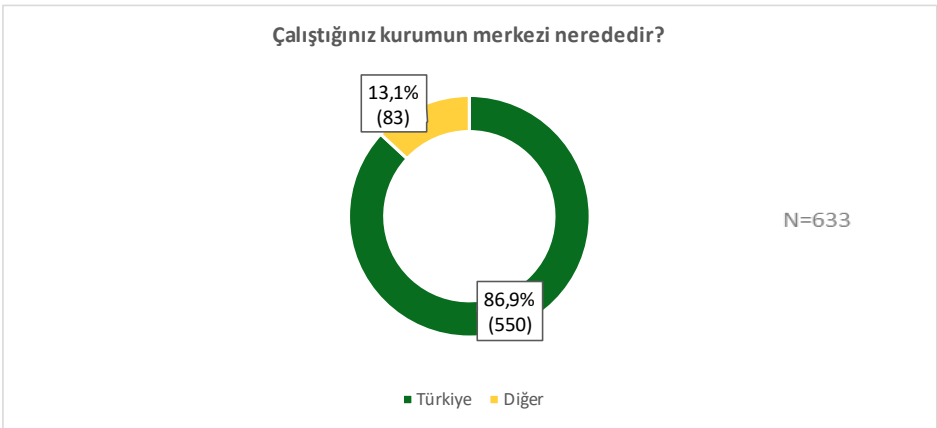
Katılımcıların çalıştığı işyerlerinin personel istihdam kapasitelerine bakıldığında, geçtiğimiz senelerde yaptığımız araştırmaların bulgularıyla uyumlu bir tablo ortaya çıkmaktadır. Bu yılki katılımcılardan 159 kişi (%25,1) 1-10 arasında personel sayısına sahip, küçük ölçekli işyerlerinde çalıştığını beyan etmektedir. Katılımcıların 106'si, yani yaklaşık %16,8'i ise 1000'den fazla çalışanı olan, işgücü çeşitliliğini yönetme kapasitelerinin daha kurumsal olması beklenebilecek işyerlerinde hizmet vermektedir. Bu 106 kişiden çalıştıkları kurumda cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve cinsiyet özelliklerine ilişkin tamamen açık olduğunu beyan eden katılımcı sayısı yalnızca 17'dir (%15,8). Bu büyük ölçekli şirketlerde çalışan 106 kişiden 31'i (%28,9) 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

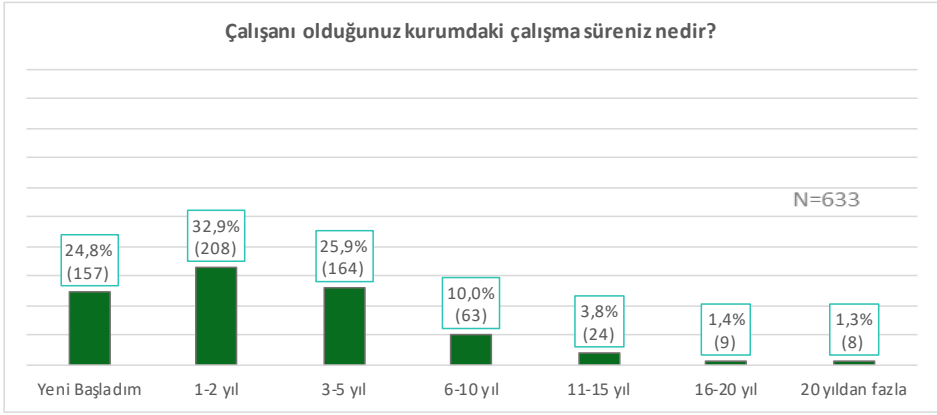
Katılımcılara çalıştıkları şirketin merkezinin yeri sorulmuştur. Amaç, yurt dışında cinsel yönelim, cinsiyet kimliği ve cinsiyet özellikleri ile ilgili koruyucu ve destekleyici insan hakları politikaları olan şirketlerin Türkiye'deki çalışanlarına sağladığı koşulları ölçebilmektir. Türkiye merkezli şirketlerde çalıştığını söyleyen 550 katılımcıdan ise sadece 52'si çalıştığı işyerinde LGBTİ+'lara karşı ayrımcılığı önlemeye yönelik kurallar veya kurulların olduğunu beyan etmiştir.



Diğer: ABD (18), Almanya (12), Ankara (2), Antalya (1), Avrupa (4), Avusturya (1), Birleşik Krallık (10), Çin (1), Fransa (6), Hollanda (4), İspanya (5), İsveç (2), İsviçre (4), Japonya (2), Kanada (4), Kıbrıs (1), Slovakya (1), Suudi Arabistan (1), Tayland (1), Uluslararası zincir işletme (1), Yurt dışı merkezli (2)

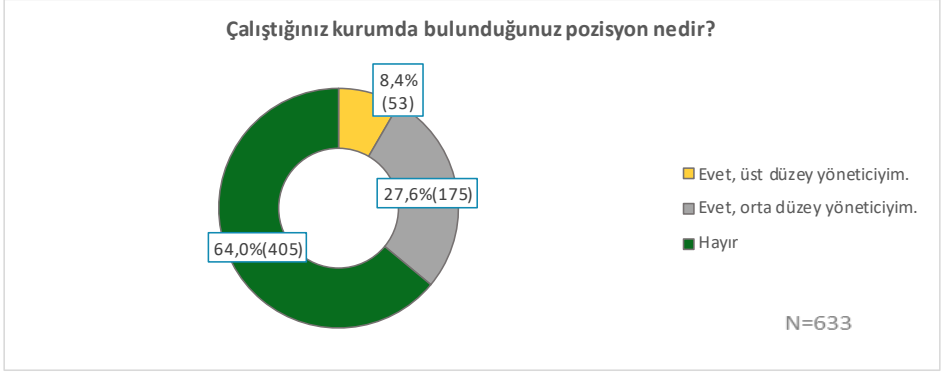
1.6. Mevcut İşyerinde Çalışma Süreleri

Örneklemin büyük bir bölümünü (%83,6) 5 yıl ve daha az süredir mevcut işyerinde çalışan katılımcılar oluşturmaktadır. Çok az sayıda katılımcı (17 kişi) mevcut işyerinde 15 yıldan fazla süredir çalışmakta olduğunu ifade etmiştir. Mevcut işyerinde 10 yıldan fazla süredir çalıştığını belirten (41 kişi) katılımcılardan sadece 6 kişi yani bu çalışan grubunun yaklaşık %14,6’sı işyerinde açık olduğunu beyan etmiştir. Bu veriler, işyerinde açık olmama halinin sadece işe alım sürecine ve çalışma hayatının ilk dönemlerine özgü bir durum olmadığını, uzun süreli çalışma hayatında da devam ettiğini göstermektedir.



1.7. Mevcut İşyerinde Çalışılan Pozisyon

Mevcut işyerinde çalışılan pozisyon açısından katılımcıların üçte ikisi kadarının yönetici olmadığı (%64,0) 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 53 katılımcıdan %26'sı (14 kişi) çalıştığı kurumda cinsel yönelim/ cinsiyet kimliği/ cinsiyet özelliklerine dair açık olduğunu beyan etmiştir.

2021 yılında açık uçlu olarak sorduğumuz "Çalıştığınız kurumdaki göreviniz nedir?" sorusuna cevap verilirken birçok alandan farklı görev tanımları beyan edilmiştir.



Çalıştığınız kurumdaki göreviniz nedir?

Akademisyen/ Akademik personel	7	Hostes	1	Proje Müdürü	5
Alan araştırmacısı	1	İdari işler	5	Proses	1
Alt düzey pazarlama	1	İletişim Uzmanı	1	Psikolog	4
Analist	2	İngilizce öğretmeni	4	Rehber	1
Anestezi teknikeriyim	1	İnsan Hakları Uzmanı	1	Resepsiyon	2
Animasyon	1	İnsan Kaynakçarı	5	Resim öğretmeni	1
Antrenör	2	Interior designer	1	Restoran müdürü	2
Araştırma Görevlisi	9	İş Analisti	1	Retail Store Manager	1
Araştırmacı	7	İş mimarı	1	reyon görevlisi	1
Art direktör	1	işçi	4	Runner şef	1
Aşçı	10	İşçi sağlığı ve güvenliği	1	Saha çalışanı	1
Asistan /Yönetici asistanı	10	İşletme müdürü	1	Şantiye şefi	1
Avukat	16	İşveren	1	Satış danışmanı/elemanı/ personeli	30
Barista	5	Kabin amiri /memuru	2	Satış müdürü	1
Barmen	1	Kalite Mühendisi /sistem yöneticisi	2	Şef	3
Baş yazılımcı	1	Kanal Pazarlama Sözcüsü	1	Sekreter	1
Beden işçiliği	1	Kasiyer/ Kasa sorumlusu	5	Senarist	1
Bilgi İşlem	2	Kaynak Geliştirme Depratmanı	3	Servis	3
Bilgi paylaşımı	1	Kıdemli dijital iletişim uzmanı	1	Ses mühendisi & müzik prodük- törü	1
Bilgi Sistemleri Müdürü	1	Kırtasiye ve kitap satış elemanı	1	Seyahat uzmanı	1
Bilgisayar mühendisiyim	1	Reyon sorumlusu	1	Sinema sektörü	1
Bilişim	1	Koordinator	7	Sosyal Hizmet Uzmanı	1
Bireysel bankacılık	1	Koruma takım lideri	1	Sosyal Medya Uzmanı	1
Bölge görsel düzenleme uzmanı ve vitrin tasarımı	1	Koruma uzmanı	1	Sosyal proje sorumlusu	1
Bölge Koordinatörü	1	Kuaför	1	Sporcu	1
Çağrı merkezi görevlisi	2	Kurgu Operatörü	1	Sportif eğitim uzmanı	1
Çalışan	5	Kurumsal iletişim	2	Stajyer	7
Çalışanları tenkit etme ve yardımcı olma	1	Kurye	1	Styling kostüm	1
CEO	1	Laboratuvar görevlisi/teknikeri	2	Supervisor	2
Çevirmen	4	Lojistik Operasyon sorumlusu	1	Sürdürülebilir kalkınma yöneticisi	1
Çevre Mühendisi	1	Mağaza çalışanı	4	Tahta kesiyorum	1
CNC oprt	1	Magaza müdürü	6	Takım lideri	2
Çocuk bakımı	1	Mak. Opr	1	Tanıtım rehberliği	1
Danışman	8	Makina tezgah işinde usta	1	Tasarım	10
Dansçı	1	Manager	1	Technical Leader	1
Data İşçisi	1	Müdür yardımcısı	1	Teknik Müdür	1
Denetçi	2	Memur	1	Teknik ofis şefi	1

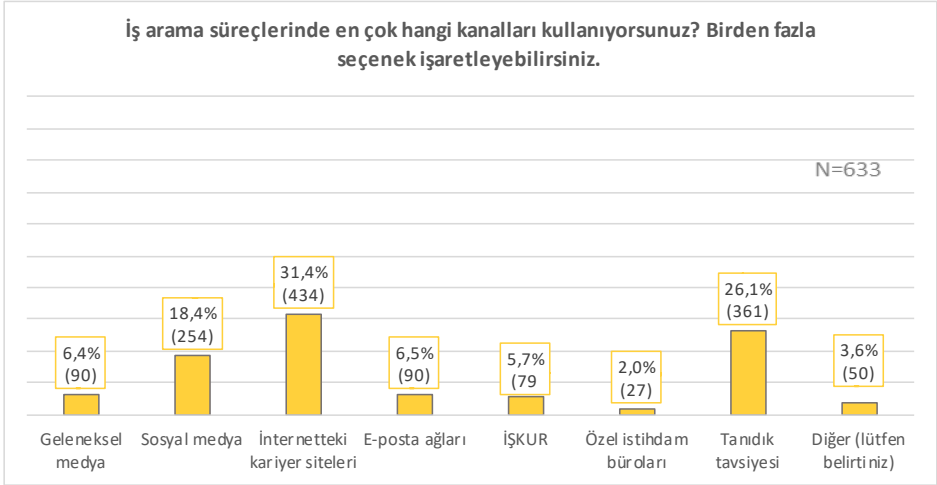
Departman yöneticisi	1	Metin yazarı, editör	2	Tekniker	1
Depo/Lojistik Personel	1	Mimar	6	Teknisyen	6
Developer	3	Misafir ilişkileri	2	Temizlik	1
Dijital art direktör	1	Misafir öğretim görevlisi	1	Tercüman	3
Dijital bölüm yöneticisi	1	Moda tasarımcısı	1	Teşhir ve tanzim elemanı	1
Dijital Direktör	1	Motorsikletli kurye	2	Ticaret Departmanı	1
Dijital medya	1	Müdür yardımcısı	14	Tornacı	1
Dijital Pazarlama Uzmanı	1	Muhasebe	10	Tur operatörü	2
Dış hekimi	1	Mühendis	7	Üretimde ustalık yapıyorum	1
Dış ticaret müdürü	1	Müşteri hizmetleri/ müşteri temsilcisi	10	Üretim elemanı	1
Dış ticaret sorumlusu	1	Network Uzmanı	1	Ürün Kategori Yöneticisi	1
Distribütör	1	Odyolog	1	Ürün müdürü	1
Doktor/Hekim	3	Öğretim üyesi	5	Ürün tanıtım görevlisi	1
Düzenleme/organizasyon	1	Öğretmen	29	Ürün uzmanı	1
E ticaret yönetimi	1	Ön büro	1	Üst düzey yönetici	2
Editör	8	Operasyon görevlisi/sorumlusu	5	Usta	3
Eğitim aktivasyon sorumlusu	1	Operatör	2	Uzman	12
Eğitim Programları Sorumlusu	1	Organizasyon Sorumlusu	1	Vergi İade Uzmanı	1
Eğitmen	6	Orta düzey yönetici	4	Veri analisti	1
Ekip üyeliği	1	Ortacı	1	Veteriner hekim	3
Endüstriyel Tasarımcı	1	Ortak	2	Veteriner Hekim Asistanlığı	1
Entertainment Mentor	1	Oyuncu	1	Yardımcı asistan	1
Estetisyen	2	Özel güvenlik	1	Yardımcı şef	1
Etkinlik Organizatörü	1	Paketleme	2	Yardımcı yönetmen	1
Evrak kayıt	1	Pastacı	1	Yayın editörü	1
Finans /finans sorumlusu	3	Patron	1	Yayın yönetmeni	1
Fizyoterapist	2	Pazarlama, Pzm müdürü	11	Yazılım geliştirici	1
Frontend Developer	1	Perakende Satış Müdürü	1	Yazılım geliştirme mühendisi	1
Garson / Bar garsonu	21	Personel	7	Yazılım mühendisi	1
Genel koordinatör	1	peyzaj mimarı	1	Yazılım uzmanı	5
Genel sanat yönetmeni aynı & Stil danışmanı	1	Pilot	1	Yer hostesi	1
Görsel Düzenleme uzmanı	1	Piyano ve ses eğitmeni	1	Yetkili satış temsilcisi	1
Grafiker/ Grafik tasarım	11	Pompa görevlisi	1	Yönetici	35
Güvenlik görevlisi	2	Program Asistanı	1	Yönetim	1
Halkla ilişkiler	2	Programcı	1	Yönetim kurulu başkanı	1
Hemşire	5	Proje asistanı	3	Yurtdışı satın alma	1
Hizmet personeli	1	Proje koordinatörlüğü	1	Tanımsız(noktalama, harf ya da işaretleme)	10
				Belirtmek istemiyorum	6

2. İşe Alım Süreci ile İlgili Bulgular

2.1. İş Arama ve İşe Başvurma Kanalları

İzleyen tablodan görüleceği üzere, araştırmamıza katılan LGBTİ+ çalışanlar, çalıştıkları işlere 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+ ça-

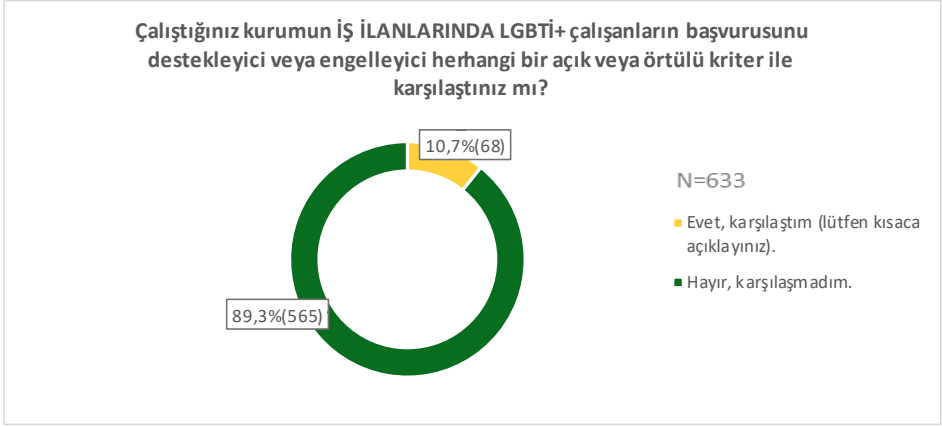


Diğer: 23 yıldır aynı şirketteyim. İş aramıyorum (2), Açıklama yok, Adım duyulduğu için tercih edildim, Akademik atama yöntemleri (3), Allah aşkına Türkiye'de hiç kimse tanıdık olmadan işe başlamaz, başlatılmaz, Aramıyorum (3), Başvuru, Bireysel Torpil, Boş, Elden CV, Freelance çalışıyorum, Genelde iş teklifi alıyorum, Google search (2), Hepsi, Hiçbiri, Kapı kapı geziyorum :D, Kariyer.Com, Karşılıklı anlaşarak ve konuşarak işe girdim, Kendi işyerimi kurdum, Kendim buluyorum, Kişisel bağlantılar (2), LinkedIn (13), Otellere cv götürerek buldum işimi, Sektörel internet siteleri (2), Şimdiye kadar böyle bir durum olmadı. Üniversiteler olduğu için, email yoluyla iletişime geçiyoruz., Sosyal ağ siteleri, Spor, Tanıdık tavsiyesini önemsiyorum, sorun yaşamak artık en büyük korkum, Tek tek başvuru yapıyorum iş arayan yer gördükçe, Üniversite (2), Yabancı dil bildiğimden dolayı iş bulmakta asla zorlanmadım.

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

2.2. İş İlanlarında Destekleyici veya Engelleyici Kriterler

“Çalıştığınız kurumun iş ilanlarında LGBTİ+ çalışanların başvurusunu destekleyici veya engelleyici herhangi bir açık veya örtülü kriter ile karşılaştınız mı?” şeklindeki soruya 565 katılımcı “Hayır”, 68 katılımcı “Evet” yanıtını vermiştir.



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

“Yurtdışı iş başvurularında “Diversity” ve “Discrimination” politikaları ile ilgili ufak da olsa metinler yer alıyor.” (Danışman olarak çalışan gey erkek)

“Sosyal açıdan dezavantajlı grupların önceliklendirileceği notu düşülmüştü.” (Medya sektöründe araştırmacı olarak çalışan gey erkek)

“Toplumsal cinsiyet eşitliğine ve dezavantajlı gruplara dair farkındalık durumunun aranyor olması” (Sivil toplum alanında genel koordinatör olarak çalışan panseksüel)

“Sitelinde veya ilanlarında direkt LGBTİ+’lara yönelik destekleyici açıklama göremedim. Ama özelinde ilana başvuran LGBTİ+’lar için mülakat ve işe alım sürecinde destekleyici politikaların izlendiğine şahit oldum. İleriye dönük planlama olarak da LGBTİ+ yönelik kadro oluşması şirket gündeminde bulunmaktadır.” (Mağazacılık sektöründe kasa sorumlusu olarak çalışan gey erkek)

“Çalıştığım kurumda LGBTİ+ kişilere pozitif ayrımcılık gösteriliyor.” (Bilişim sektöründe yazılım geliştirme mühendisi olarak çalışan lezbiyen kadın)

“Çalışanlar arasında din dil ırk cinsiyet ve cinsel yönelim ayrımı yapılamaz ibaresi yer alıyor.” (Turizm sektöründe misafir ilişkileri müdürü olarak çalışan panseksüel cis kadın)

“Çalıştığım kurum lgbti+’ları önceliyor.” (Sivil toplum kuruluşunda insan hakları uzmanı olarak çalışan biseksüel trans kadın)

“İş ilanı açıklamasında, dini, kültürel, cinsel, fiziksel vs. her türlü farklılıklara açık olduğunu ve farklılıkların kurumu daha güçlü kıldığını belirten bir kısım vardı.” (Medya sektöründe grafik tasarımcısı olarak çalışan gey cis erkek)

“İş ilanlarında lgbt çağrışımı görünen kişilerin görüntülerini de kullanıp çağrı yapıyorlar.” (Mağazacılık sektöründe yönetici olarak çalışan gey erkek)

“Kendi kurumum, Disability, Sexual Orientation gibi değerlere önem verdiğini bildiren bir metni iş ilanının en altına koymuştu.” (Bilişim sektöründe developer olarak çalışan biseksüel cis erkek)

“Dil, din, ırk, cinsel yönelim gözetmeden işe alım yapıyoruz vs diye özellikle belirtmişlerdi.” (Pazarlama sektöründe stajyer olarak çalışan aseksüel non-binary)

“Bir iş ilanında yönelim ibaresi de dâhil edilerek firmanın her türlü insana açık olduğu yazıyordu.” (Medya sektöründe editör olarak çalışan lezbiyen queer)

“Şu an çalıştığım yerin ilanında LGBTİ+lara saygılı olmak şeklinde bir şart vardı.” (Sivil toplumda avukat olarak çalışan panseksüel kadın)

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

“Askerlik ibaresinin örtük bir kriter olduğunu düşünüyorum ve benim çalıştığım firma ile beraber hemen hemen her firmanın ilanında var.” (Gıda sektöründe İK uzmanı olarak çalışan heteroseksüel kadın)

“Daha önce çalıştığım bir firmada, İK işe alınan ancak henüz başlamayan bir kişiden bahsederken ‘biraz kırık’ şeklinde bir ifade kullanmıştı. Devamında da bunu pozitif ayrımcı olarak söylediğini ve ofise ‘biraz neşe getirebileceği’ gibi son derece korkunç bir şekilde açıklamıştı. Daha da ilginç bu kişi; değil non-binary ya da eşcinsel olmayı, sadece toplumsal maskülenite normları dışında bir birey olduğunu öğrenmiştik.” (Bilişim sektöründe tasarımcı olarak çalışan gey erkek)

“Şirket globalde lgbt+ları destekliyor ancak Türkiye’de bu geçerli değil.” (Otomotiv sektöründe çalışan gey erkek)

“Cvlerde cinsiyet soruluyor ya da medeni durumu.” (Gıda sektöründe yönetici olarak çalışan abroseksüel kadın)

“Çok önceden iş başvurum sırasında cinsel kimlik bozukluğunuz var mıdır diye bir soru gelmişti.” (Grafik tasarım alanında çalışan gey erkek)

“Mülakat formlarında cinsiyet kimliğiyle ilgili soru var ve sadece kadın erkek yazıyor.” (Hizmet sektöründe satış temsilcisi olarak çalışan biseksüel genderqueer)

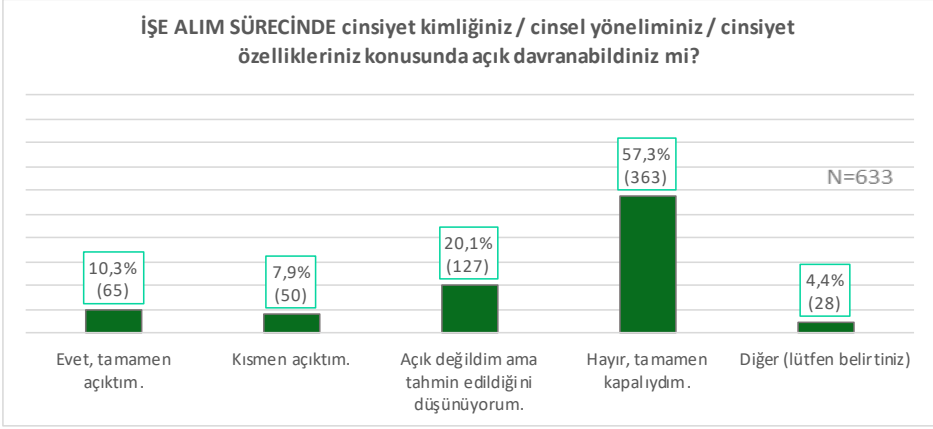
“Giyimine konuşmasına dikkat ediyorlar. Saçın kısaysa uzat gibi.” (Gıda sektöründe satış yapan lezbiyen nötr)

Katılımcılarımızın 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 65 kişi (%10,3) işe alım sürecinde tamamen açık olduğunu beyan etmiş, 127 katılımcı (%20,1) “açık değilim ama tahmin edildiğini düşünüyorum” seçeneğini işaretlemiş, 50 kişi ise (%7,9) “kısmen açığımı” yanıtını vermiştir.



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

“Gerek olmadı, kimse sormadı, benim de söyleyecek bir şeyim yoktu.” (Araştırma veri analisti olarak çalışan lezbiyen kadın)

“Hayır, hiç böyle bir açıklama ihtiyacı hissetmedim.” (Turizm alanında iletişim uzmanı olarak çalışan biseksüel kadın)

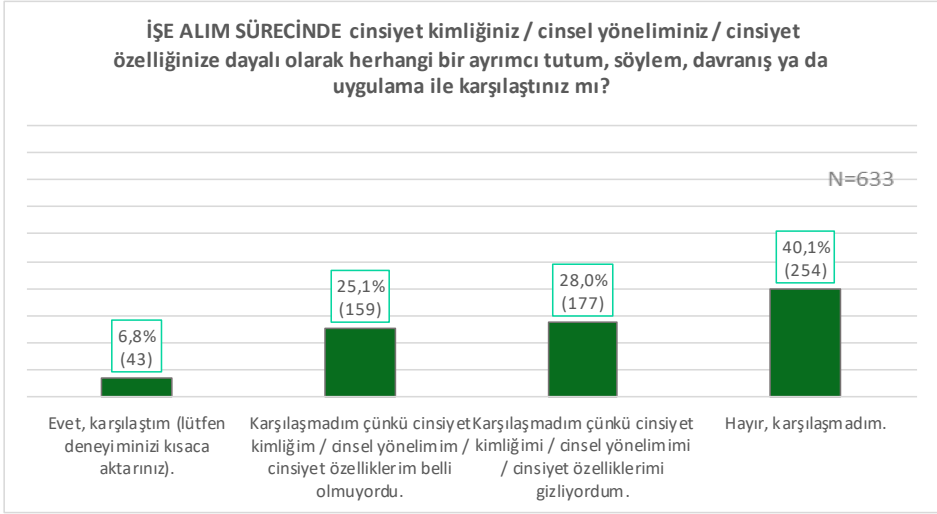
“Cinsel kimliğimin işle bir alakası yok.” (Gıda sektöründe aşçı olarak çalışan lezbiyen kadın)

“Bu konuyu belirtmemi gerektirecek bir şey olduğunu düşünmedim.” (Medya sektöründe metin yazarı olarak çalışan biseksüel cis erkek)

“Bişey belirtmedim, bu onları ilgilendirmez ki.” (Turizm sektöründe operasyon müdürü olarak çalışan gey erkek)

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 254 katılımcı (%40,1) “hayır” yanıtını vermiştir. Bununla birlikte izleyen grafikte görüleceği üzere 177 katılımcı (%28,0) bu durumu cinsiyet kimliğini/ cinsel yönelimini/ cinsiyet özelliklerini gizlemesine bağlamıştır. %25,1 oranındaki katılımcı da ayrımcılığa maruz kalmadığını “çünkü cinsiyet kimliğinin/ cinsel yöneliminin/ cinsiyet özelliklerinin belli olmadığını” ifade etmiştir.



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

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

Araştırmaya katılanlardan 43 kişi ise işe alım süreçlerinde ayrımcılık ile karşılaştığını beyan etmiştir.

“Fiziksel görünümüm yüzünden hiçbir başvurum kabul edilmiyor.” (Medya sektöründe halkla ilişkilerde çalışan gey cis erkek)

“Önceki şirketimde mülakatı yapan yöneticinin kendi yöneticisine “iyi bir aday ama biraz efemine” şeklinde yorumu olduğunu o işe girdikten sonra öğrendim. İşe kabulümü etkilemedi ancak bu şekilde bahsedilmesi gereksizdi.” (Bankacılık finans alanında uzman olarak çalışan gey cis erkek)

“Bir iş görüşmesinde, öncelikle kız arkadaşım olup olmadığı soruldu. Hayır yok cevabını verdiğimde, “erkeklerden hoşlandığın için mi?” şeklinde bir yanıtla karşılaştım. İlk sorudan itibaren iş görüşmesi bağlamına oturmayan bu sorular ilk bakışta ayrımcı bir tutum gibi görünmese de, oluşturduğu hissiyat “burada ayrımcılığa uğrayacak mıyım?” sorusunu getirdi aklıma.” (Hukuk alanında avukat olarak çalışan gey erkek)

“Ayrımcı tutum tamamen pozitif. Pozitif ayrımcılığa maruz kaldım.” (Bilişim sektöründe yazılım geliştirme mühendisi olarak çalışan lezbiyen kadın)

“Daha önce TR'nin en queer friendly otelinde çalışıyordum. Burada işe alım sürecimde sürekli ‘burası öyle bir yer değil’ lafı İK direktörü tarafından birçok kez kullanıldı.” (Turizm sektöründe misafir ilişkiler müdürü olarak çalışan panseksüel cis kadın)

“Sadece konuşma tarzımdan ötürü ötekileştirildim.” (Turizm alanında tanıtım rehberliği yapan biseksüel erkek)

“Biz eğitimdeyken başka sınıfın eğitmeni bana uçak kapısı açabilecek misin bir erkeğe göre çok güçsüzsün demişti ama bölüm birincisi oldum.” (Havacılık/ulaştırma alanında kabin memuru olarak çalışan gey erkek)

“Kimlik adım ve kimlik cinsiyetinin değişmediği zamanda xxx¹ kafeye başvuruda bulunmuştum. Kimlik adını ve cinsiyeti görünce İK beni aşağıladı. İnterseksüelim dediğim halde ciddi sözlü zorbalığa uğradım. Oysa ki trans erkektim ve hormon alıyordum. Kimliği görüp fobiklik yapmasaydı işe alınmıştım.” (Eğlence sektöründe garson olarak çalışan heteroseksüel trans erkek)

“Trans erkeğim cinsel kimliğim çok açık iş konusunda tecrübeli olmama rağmen benden daha tecrübesiz deneyimsiz insanları bana tercih ettiklerini gördüm yaşadım.” (Gıda sektöründe satış görevlisi olarak çalışan heteroseksüel trans erkek)

“Tatlı bir sohbet edasıyla şaka yaptığını düşünerek söylenmiş bir cümle olarak saçımı kız gibi niye uzatmadığım gibi bir soru sorulmuştu. Daha önceki iş görüşmelerinde de bu tarz durumlar yaşamıştım.” (Eğlence sektöründe organizasyon sorumlusu olarak çalışan interseks lezbiyen)

“Çoğunlukla mizah kisvesi altında nefret söylemlerine maruz kaldım. Direkt olarak ayrımcı bir tutum sergilemelerinden ziyade kendi gibi heteroseksüel olanların dayanışması sebebiyle var olan projelerin dışına itildim. (Kültür/sanat sektöründe senarist olarak çalışan gey erkek)

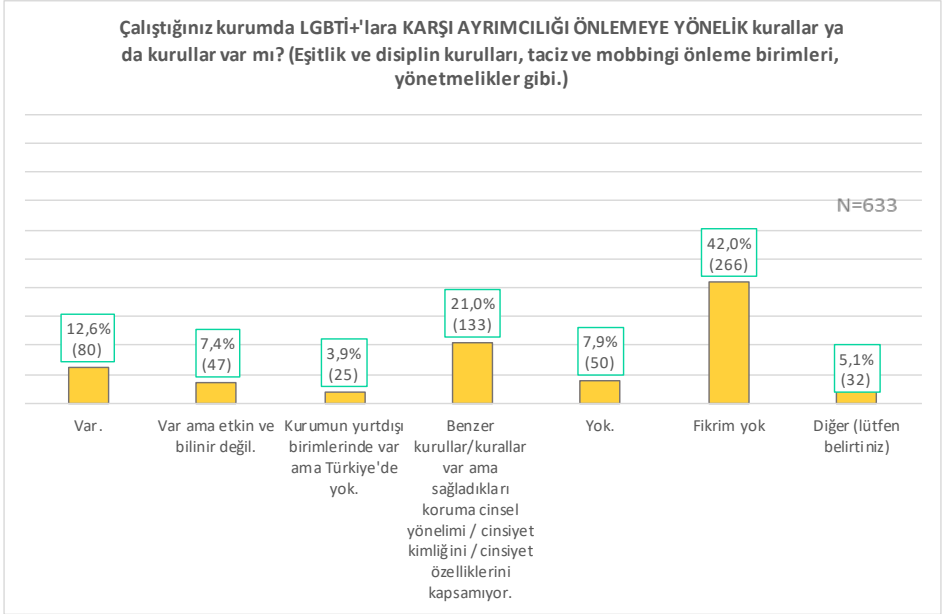
“Daha fazla kişisel sorular sordular.” (Medya sektöründe yardımcı yönetmen olarak çalışan gey cis erkek)

1 Firma ismi “xxx” olarak belirtilmiştir.

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 80 katılımcı (%12,6) olumlu yanıt vermiştir. Bu 80 katılımcıdan 33’ü çalıştıkları işyerlerinde açık olduklarını beyan etmişlerdir. Katılımcılardan 47 kişi “var ama etkin ve bilinir değil” seçeneğini işaretlemiştir. 25 katılımcı ise (%3,9) kurumlarının yurtdışı birimlerinde ayrımcılığı önlemeye yönelik kurallar ya da kurullar olduğunu ama bu politikaların Türkiye’de uygulanmadığını beyan etmiştir.

Katılımcıların yarısı ise sorumuza “yok” (%7,9) ve “fikrim yok” (%42,0) seçeneklerini işaretleyerek yanıt vermiştir. “Fikrim yok” yanıtını veren katılımcıların oranının hiç de düşük olmaması dikkat çekicidir ve bir tür “beklentisizliğe” işaret ettiği düşünülmektedir.



Katılımcılarımızdan 32 kişi (%5,1) “diğer” seçeneğini işaretlemiştir. Katılımcıların aktarımlarından bazıları aşağıda verilmiştir.

“Var, ancak yazılı olarak belirtilmiş değil.” (Danışman olarak çalışan gey erkek)

“Yazılı kurallar (politika belgeleri) ve doğal olarak kurullar yok ama olmalı ve gerekli.” (Sivil toplumda idari koordinatör olarak çalışan gey erkek)

“Yazılı bir kanuna denk gelmedim ancak yöneticilerimiz bu konuda son derece hassas ve yapıcı davranmaktadırlar.” (Bilişim sektöründe tasarımcı olarak çalışan gey erkek)

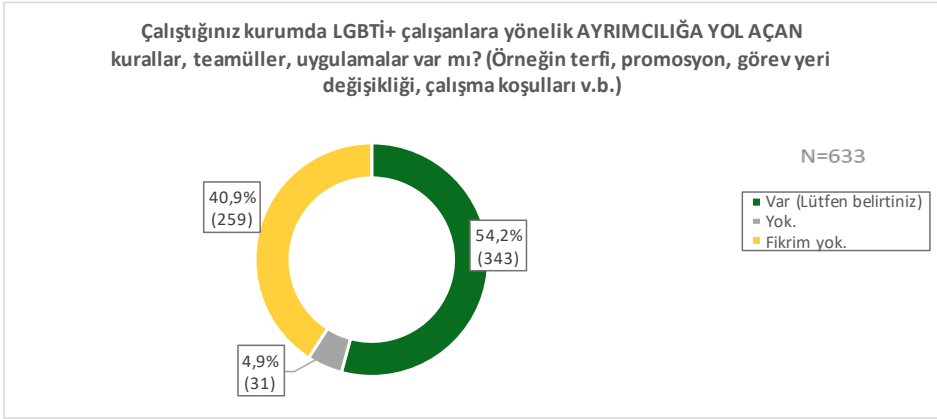
“İş sözleşmesinde her türlü ayrımcılığa karşı olduklarını belirten bir şart var.” (Bilişim sektöründe grafik tasarımcı olarak çalışan gey trans)

“Psikolojik ve Cinsel Taciz Önleme Komisyonu açılmasını önerdim, bunun üzerinden şiddete uğradım.” (Eğitim sektöründe koordinatör olarak çalışan queer)

“Disipliner düzenlemeler var ama bunlar spesifik durumlardaki ayrımcılığı tanımlamıyor. O nedenle çok genel ve yoruma açık halde.” (Eğitim sektöründe araştırma görevlisi olarak çalışan gey gender fluid)

“Diversity temsilcimiz var ve düzenli olarak kadınlarla toplantılar düzenliyor. Kendisi de kadın. Görece küçük bir kurumda out bir gey erkek olarak bu toplantılara henüz çağırılmadım. :) Dediğim gibi, oldschool bir yaklaşım olduğunu düşünüyorum.” (Araştırmacı olarak çalışan gey erkek)

2021 yılında katılımcılarımıza “Çalıştığınız kurumda LGBTİ+ çalışanlara yönelik ayrımcılığa yol açan kurallar, teamüller, uygulamalar var mı?” sorusu sorulmuştur. Katılımcılarımızdan %54,2’si “var” olduğunu belirtmiştir. Sadece %4,9’u (31 kişi) yok derken, %40,9’u (259 kişi) “fikrim yok” olarak beyan etmiştir.



“Heteroseksüeller çalışanlar evli ise eşleri de özel sağlık sigortasından %100 ücretsiz olarak yararlanabiliyor. Ancak gey veya lezbiyenseniz, partneriniz özel sigortanızdan yararlanamıyor. Kurum istese bunu yapabilir.” (Bankacılık finans alanında çevirmen olarak çalışan gey erkek)

“Evli çiftler için eşin izin günü baz alınarak program çıkarılırken örneğin LG-BTİ+ bireylerde böyle bir durum söz konusu değil.” (Medya sektöründe pazarlama ve reklamcı olarak çalışan lezbiyen kadın)

“Kurumun yurtdışında kullandığı bir formda cinsiyet hanesinde “kadın/erkek/diğer” seçenekleri varken Türkiye için bu form sadece “kadın/erkek” olarak revize edildi.” (Eğitim sektöründe danışman olarak çalışan lezbiyen kadın)

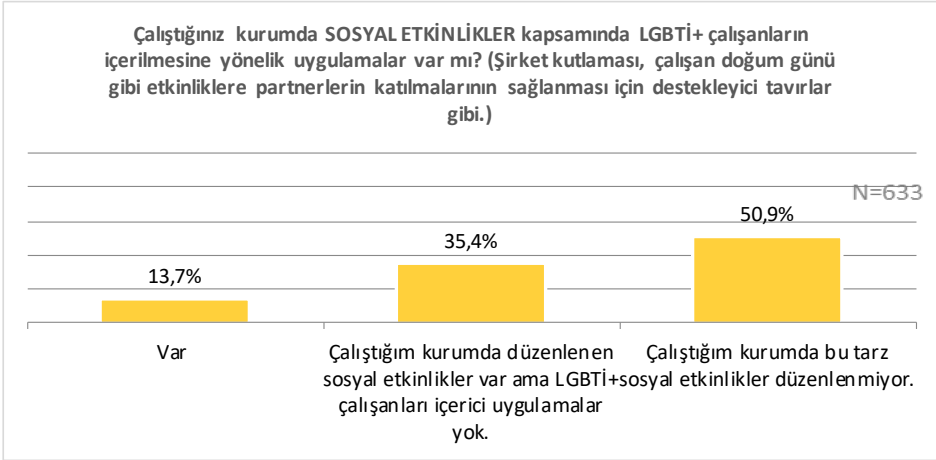
“Kabul edilen normlarda olanlar yani evli olanların yükselme süresi daha kısa” (Enerji sektöründe asistan olarak çalışan gey erkek)

““Fazla kibar” olduğum için asla yönetici pozisyonuna alınmayacağımı ya da ciddiye almayacaklarını hâl ve hareketleri ile belli ediyorlar.” (Tele-satış alanında çağrı merkezi temsilcisi olarak çalışan gey erkek)

“Bekarların hafta sonu çalışması, evli ve çocuklu kişilerin çalışmaması.” (Gıda sektöründe halkla ilişkiler müdürü olarak çalışan lezbiyen kadın)

3.1. LGBTİ+ Kapsayıcı Sosyal Etkinlikler

“Çalıştığınız kurumda sosyal etkinlikler kapsamında LGBTİ+ çalışanların içerilmesine yönelik uygulamalar var mı?” sorusuna 322 katılımcı (%50,9), bu tarz sosyal etkinliklerin hiçbir çalışan için mevcut olmadığını ifade ederek cevap vermiş, 224 katılımcı (%35,4) 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 87’dir (%13,7).

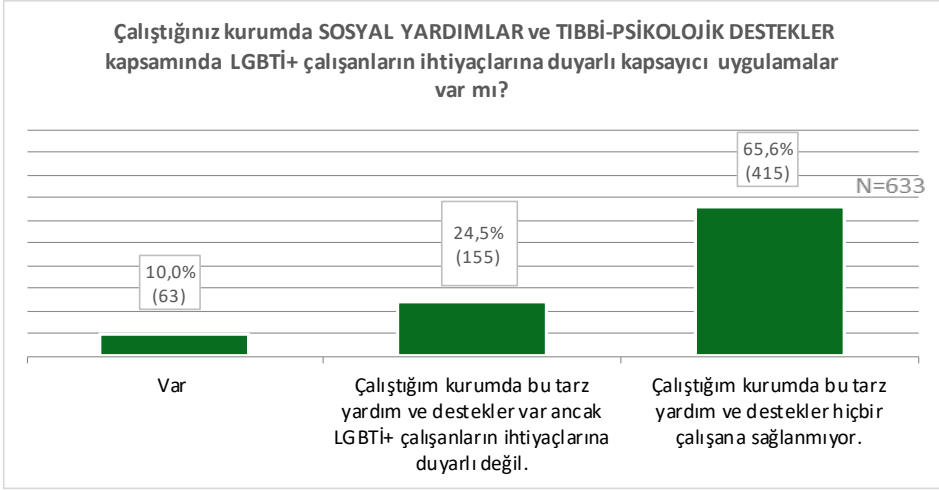
3.2. LGBTİ+ Kapsayıcı Sosyal Yardımlar ve Tıbbi-Psikolojik Destekler

Sağlanan sosyal yardımlar ve sağlık konusundaki genel yaklaşımları öğrenmek amacıyla sordumuz soru, “Çalıştığınız kurumda sosyal yardımlar ve tıbbi-psiko-

lojik destekler kapsamında LGBTİ+ çalışanların ihtiyaçlarına duyarlı kapsayıcı uygulamalar var mı?" olmuştur.

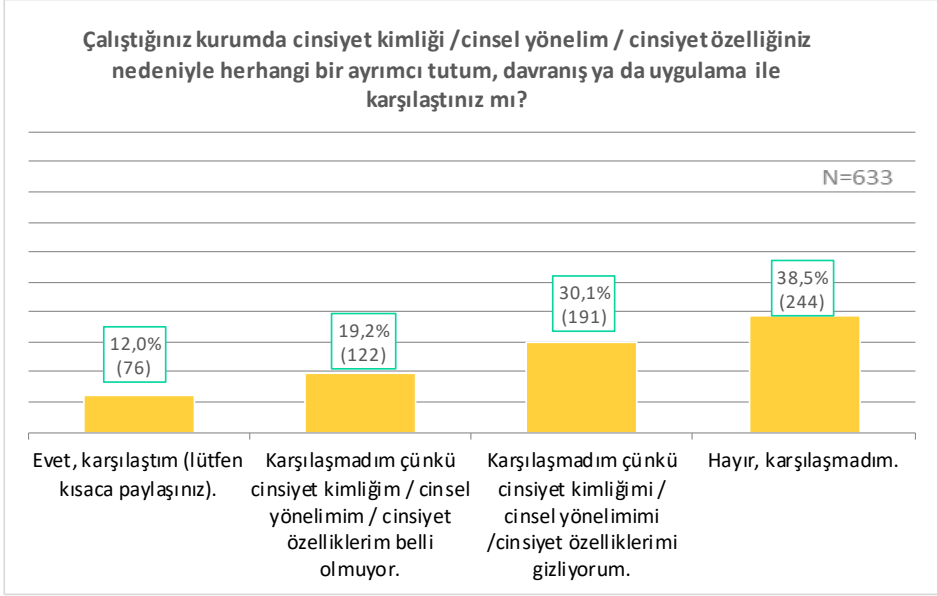
Çalışanlara işyerinde sağlanan tıbbi-psikolojik destekler kapsamında cinsel yönelim, cinsiyet kimliği ve cinsiyet özelliklerine duyarlı özel önlemlerin bulunması, bu konularda eğitimli sağlık veya sosyal-psikolojik destek personelinin varlığı ve trans çalışanların cinsiyet uyum süreçlerinden kaynaklı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

Bu konudaki verili durumu öğrenmek amacıyla sorduğumuz soruya katılımcıların büyük bölümü (415 kişi) çalıştığı kurumda bu tarz yardım ve desteklerin hiçbir çalışana sağlanmadığını belirterek yanıt vermiştir. 155 katılımcı ise (%24,5) bu tarz yardım ve desteklerin bulunduğunu ancak LGBTİ+ çalışanların ihtiyaçlarına duyarlı olmadığını ifade etmiştir. Çalıştığı kurumdaki sosyal yardım ve tıbbi-psikolojik desteklerin LGBTİ+ çalışanları kapsadığını beyan edenlerin sayısı sadece 63'dür (%10,0).



4. İşyerinde Bizzat Maruz Kalınan Ayrımcılık Deneyimleri

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



Görüleceği üzere, araştırmamıza katılan toplam 633 kişiden 76’sı, yani katılımcıların 12,0%’si, cinsiyet kimliği/ cinsel yönelim/ cinsiyet kimliği nedeniyle işyerinde ayrımcılığa maruz kaldığını beyan etmiştir. Bunun yanında, 191 kişi (%30,1) ayrımcılığa maruz kalmamak için cinsiyet kimliğini/ cinsel yönelimini/ cinsiyet özelliklerini gizlediğini ifade etmiştir. 122 kişi (%19,2) ise ayrımcılıkla karşılaşmamasının nedenini cinsiyet kimliğinin/ cinsel yöneliminin/ cinsiyet özelliklerinin belli olmamasına bağlamaktadır.

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

“Çalışma arkadaşlarım veya yöneticilerim tarafından hiçbir ayrımcı tutum, söylem, davranış ya da uygulama ile karşılaşmadım. Ancak ders verdiğim öğrenciler cinsel yönelimime dair birçok söylenti ortaya çıkardı ve bir öğrenci tarafından sözlü tacize uğradım.” (Üniversitede araştırma görevlisi olarak çalışan gey non-binary)

“Şirket politikası veya işveren üzerinden değil, çalışma arkadaşlarım üzerinden uğradım.” (Mağazacılık alanında kasa sorumlusu olarak çalışan gey erkek)

“Sizi koruyan herhangi bir yasa olmadığı için sana istediğim şekilde dayak atabilirim şeklinde bir cümle duydum bir arkadaştan şaka yolluydu ama şakanın altında gerçekler yatar.” (Mağazacılık alanında kasiyer olarak çalışan gey erkek)

“Açık bir davranış ya da söylemle karşılaşmadım. Ancak gizli olarak bazı ayrımcılıklar yapıldı. Örneğin çalıştığım alan kapsamında yapmam gereken uygulamalar (çalıştığım kurum dışında danışan görme) var. Bu uygulamalara gönderilmedim ve üstlerim, bu uygulamaları yapacak olduğum LGBTİ+ sivil toplum örgütünün bu durumu “anlayışla” karşılayabileceğini, hafta sonları da bu örgütte gönüllülük yapabileceğimi belirttiler. Bu sivil toplum örgütüyle “gönül” bağım olduğunu varsayıp durumu halledebileceğimi söylediler. Yapmam gereken bir uygulama -gönüllüsü olduğum bir LGBTİ+ sivil toplum kuruluşu olması nedeniyle- dikkate alınmadı, küçümsendi.” (Eğitim sektöründe araştırma görevlisi olarak çalışan androseksüel non-binary)

“Yeterliliğim konusunda sorgulandım, sorgulanmaya devam ediyor.” (Sivil toplumda avukat olarak çalışan heteroseksüel trans kadın)

“Geçici süreliğine destek amacıyla xxx² Havalimanı Gümrüksüz Bölge’de yer alan şirket ofisimizde çalıştığım dönemde, Havalimanı ofisleri yöneticisi erkek yönetici tarafından üstü örtük, istihzâ ve imâ yoluyla cinsel yönelimim ve cinsiyet ifadem hakkında önyargılı ve gerçekliği olmayan ayrımcı, dil şiddeti ve nefret söylemi içerikli bazı konuşmalara ve davranış bozukluklarına mârûz kaldım. En son yaşanan diyalogda, tüm bunları hâli hazırda sürdürdüğüm Doktora eğitimimle de birleştirerek beni aşağılama yoluna gitti. Yaşanan tüm bu durumları, şirketimizin genel yöneticisi olan Kadın ve LGBTİQA+ dostu yöneticimize olduğu gibi aktardım. Kendisi gerekli müdahalelerde bulunarak erkek yöneticiye kınama ve uyarı verdi.” (Turizm sektöründe vergi uzmanı olarak çalışan aseksüel erkek)

“Birebir söylenenleri duydum. Bana yöneltilmemişti, fakat homofobik terimler ve asla empatik olmayan bir bakış açısıyla söylendi. Yöneticilerden biriydi.” (Gıda sektöründe organizasyonda çalışan biseksüel cis kadın)

“Ciddiye alınmıyorum. Neyden şikâyetçi olursam olayım asla değişmiyor. Söylediklerimin bir önemi yok.” (Tele-satışta çağrı merkezi temsilcisi olarak çalışan gey erkek)

“Benimle çalışmak istemeyen kişiler oluyor ama kimliğim konusunda açıkça tacize uğramıyorum.” (Yayıncılık alanında yayın yönetmeni olarak çalışan lezbiyen trans kadın)

2 Anonimlik sağlamak üzere havaalanı ismi gizlenmiştir.

*“Genel müdür tarafından istifa etmem için psikolojik şiddete maruz kaldım”
(İnşaat/Mimarlık sektöründe mimar olarak çalışan gey erkek)*

*“Alınan olduğum söylendi. Düzeltmelerim hiçe sayıldı. Israrla kadın atan-
dım. Dışlandım.” (Eğitim sektöründe asistan olarak çalışan lezbiyen trans)*

*“Bu konuda görüş beyan etmemem tavsiye edildi. Çünkü homofobik pat-
ronlarım var.” (Reklam alanında kurgu operatörü olarak çalışan panseksüel kadın)*

*“Cinsiyet kimliğimle ilgili herhangi bir “kadınlık” beyanımın olmadığını söy-
lediğim halde sürekli “hanım” diye hitap edilmesi, partnerim nedeniyle tara-
fıma cinsiyet ataması yapılması ve bi+ kimliğimin silinmesi çok rahatsız edi-
yor. Bazen işe gelirken giydiğim kıyafetler nedeniyle slut-shaminge maruz
kalıyorum. (Yine de giymeye devam ediyorum) Seks pozitif olduğum için her
soruyu sorabileceklerini zannetmeleri de rahatsız ediyor.” (Hizmet sektörün-
de satış temsilcisi olarak çalışan biseksüel gendergueer)*

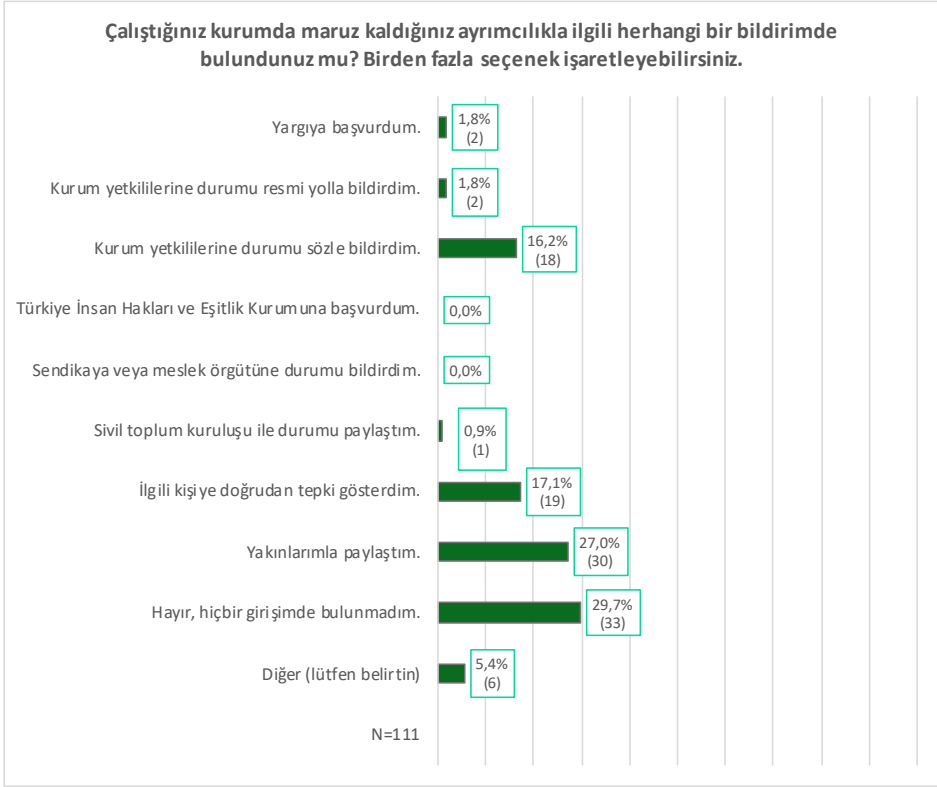
*“Saç modelimden kıyafetimden dolayı birçok kez hakarete uğradım iş yerin-
de dışlandım hiç kimseyle temasımda başka bir amacım da olmadı sadece
eşcinsel olduğumu düşünmeye başladılar hakkımda kötü söylemler dolaştı
ve iş değişikliği yapmak durumunda kaldım.” (Tekstil sektöründe paketlen-
mede çalışan biseksüel kadın)*

*“Giyimim ve iş performansım açısından açılmadan öncekine göre kayda
değer derecede fazla eleştiri alıyorum.” (Çevirmen olarak çalışan aseksüel
transmaskülen non-binary)*

4.1. Maruz Kalınan Ayrımcılığı Bildirme

Ayrımcılığa maruz kaldığını beyan eden katılımcılara (76 kişi), “Maruz kaldığınızı ayrımcılığa ilişkin herhangi bir bildirimde buldunuz mu?” şeklinde bir soru yöneltilmiş ve birden fazla seçeneğin işaretlenebileceği belirtilmiştir. Bu soruya 33 katılımcı, maruz kaldığı ayrımcılığa ilişkin herhangi bir bildirimde bulunmadığını ifade ederek yanıt vermiştir. Soruya en yüksek oranda “yakınlarımla paylaştım” seçeneği işaretlenerek yanıt verilmiştir. Diğer sık işaretlenen seçenekler ise “ilgili kişiye doğrudan tepki gösterdim” ve “kurum yetkililerine durumu sözle bildirdim” seçenekleri olmuştur.

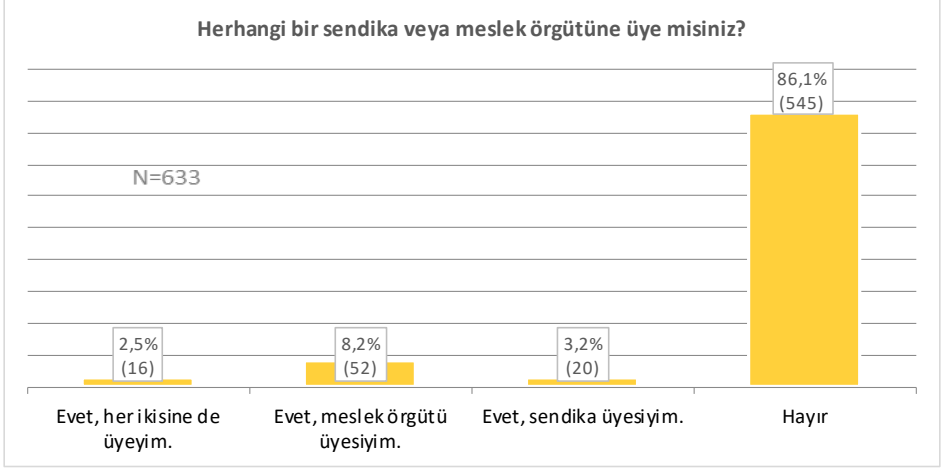
2 kişi yargıya başvururken 2 kişi durumu kurum yetkililerine resmi yolla bildirmiş ve 1 kişi de sivil toplum kuruluşuna konuyu ilettiğini ifade etmiştir. Burada dikkat çeken nokta, ayrımcılığa maruz kalan katılımcılardan hiçbirinin durumu Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu ya da “sendika/meslek örgütüne” bildirmeyi tercih etmemiş olmasıdır.



Diğer: 1- Biz Bursa çocuğuyuz her yerde. 2- Yargıya bildirmek mi? Ülkemizde LGBTQ+ birey olduğu için şiddet gören kişilere yardım ediliyor mu gerçekten? Neresiymiş, nasılmiş öğrenmek isterim. Benim haberim dahi yok. Aksine, bu tarz mobbing vs yapan kişiler el üstünde tutuluyor hele de kuir bir bireye karşıysa. 3- Olmadı. 4- İnsan kaynakları ile görüştüm ama bana mobbing yapan genel müdür olduğu için bir sonuç alamadım. 5- Çünkü tehdit edilmişim, eski işyerimde yıllık iznimi ve ücretlerimi maaşımı vermemişlerdi, hakkımı arayacağım dediğimde tehdit edildim, ve gay olduğumu homofobik baskıyla aileme de söyleyeceklerini söylediler. 6- İlgili kişiye doğrudan tepki gösteriyorum fakat yakın zamanda üst yönetime toplumsal cinsiyet eşitliğiyle ilgili proje yazıp gönderdim.

İşyerinde karşılaşılan ayrımcılık konusunda katılımcıların nasıl bir tavır aldıklarına ilişkin ifadeleri genel olarak önceki yıllardaki araştırmamızın sonuçlarıyla uyumludur. LGBTQ+ 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 LGBTQ+ çalışanların ayrımcılığa karşı haklarının korunacağına dair inançsızlıklarıdır. Bunun nedeni gerek kurumsal politikaların gerekse hukuksal çerçevenin yetersizliği olabilir. LGBTQ+ çalışanlar, ayrımcılıkla mücadele etmelerinin daha ağır ayrımcılık biçimlerine yol açabileceği hatta bu durumun iş hayatı dışına da taşabileceği kaygısı yaşamakta ve sessiz kalmaktadırlar.

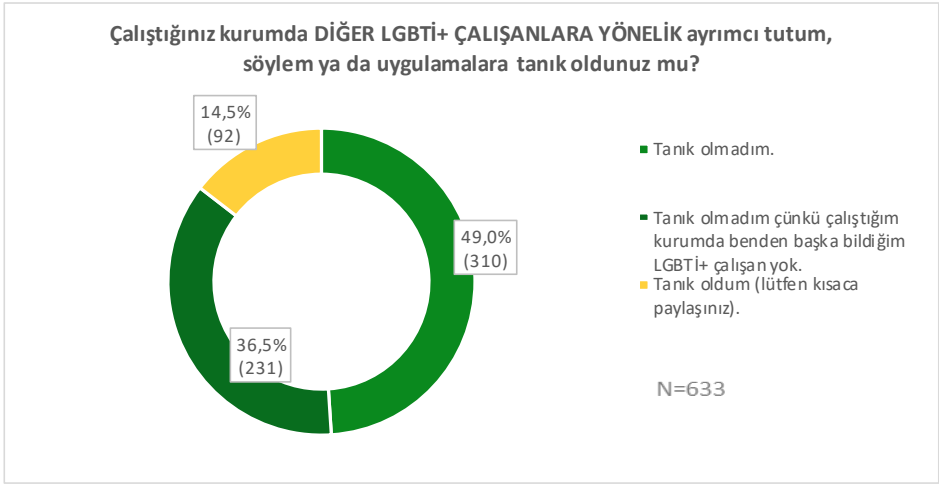
Maruz kalınan ayrımcılığı bildirmede kurumsal ve hukuksal yaklaşımın yetersizliği, sendika ve meslek örgütleri açısından da önemli bir bulgu olarak karşımıza çıkmaktadır. “Herhangi bir sendika veya meslek örgütüne üye misiniz?” sorusuna sendika veya meslek örgütlerinden en az birine üye olduğunu beyan ederek cevap veren 88 kişiden 13’ü işyerinde cinsiyet kimliği/ cinsel yönelim / cinsiyet özellikleri temelli ayrımcılığa uğradığını ifade etmiştir. Bu 13 kişiden 4’ü, karşılaştıkları ayrımcılıkla ilgili hiçbir girişimde bulunmazken, girişimde bulunanlar da durumu üye oldukları sendikaya veya meslek örgütüne bildirmemiştir.



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

Ayrımcılığa ilişkin katılımcılara yönelttiğimiz bir diğer soru “Çalıştığınız kurumda diğer LGBTİ+ çalışanlara yönelik ayrımcı tutum, söylem ya da uygulamalara tanık oldunuz mu?” olmuştur. Bu soruya katılımcıların yarısına yakını (%49,0) “tanık olmadım” yanıtını vermiştir.

Katılımcılardan 231 kişi (%36,5) “Tanık olmadım çünkü çalıştığım kurumda benden başka bildiğim LGBTİ+ çalışan yok” seçeneğini işaretlemiştir. Katılımcılardan 92 kişi (%14,5) ise böyle bir duruma tanık olduğunu beyan etmiştir.



Söz konusu tanıklıklardan örnekler aşağıda sunulmuştur.

“Gey olan bir çalışana karşı şakasına top, ibne deniliyor. Aslında sevilen ve çalışması takdir edilen, oldukça iyi bir pozisyonda çalışan birisi.” (Turizm sektöründe bar garsonu olarak çalışan biseksüel kadın)

“Fobik insanların alakasız ve saçma sapan yorumlarına denk geldiğim oldu. Lezbiyenlerden tiksindiklerine ve her ne hikmetse lezbiyenler kendilerine asıldıkları (?) için rahatsız hissettiklerine dair ya da lgbti+ ları görmekten rahatsız olduklarını belirten söylemler... Tüm bunlar kendi ilişkiimi daha da gizleme isteğime sebep oldu.” (Hukuk alanında avukat olarak çalışan biseksüel kadın)

“Biseksüel olduğunu beyan eden bir erkek çalışma arkadaşımın ayrımcı bir dille alay edildi ve şaka yollu da olsa bazı erkek misafirlerle yakın alakasını kesmesi söylendi.” (Turizm sektöründe çalışan lezbiyen gender fluid)

“Birlikte çalıştığım bir arkadaşımın ‘lubunya’ gibi konuşma dendi. Daha son-

rasında iş yerine ziyarete gelen sevgilisinin bir daha gelmemesi rica edildi.” (Gıda sektöründe aşçı olarak çalışan aseksüel trans kadın)

“Gay olduğu bilinen ya da açıkça gözlemlenebilen meslektaşım, çoğunlukla erkek profesör hocalarca alay konusu ediliyor. Giyimi konusunda (küpe ve diğer aksesuarlar nedeniyle) doğrudan eleştiri alıyor.” (Eğitim sektöründe araştırma görevlisi olarak çalışan gey cis erkek)

“Gelen müşterilerden lgbti+ bireyler vardı ve hiç hoş olmayan söylemlerde bulunup dalga geçti çalışanlar.” (Mağazacılık alanında reyon görevlisi olarak çalışan heteroseksüel genderfluid)

““Feminen” davranışları olan bir cis erkek öğrencim sürekli akran zorbalığına maruz kalmaktaydı. Bu konuda bir toplantı yapıp zorbalık yapan öğrenciler üzerinde çalışma kararı aldık. Arkadaşına zorbalık uygulamayan bir başka öğrenci vardı sınıfta. Kurum Koordinatörümüz bu öğrenciye “sizi x’le evlendirelim, yakışsınız” diyerek arkadaşlarının yanında “aşağılama” çabasına girdi. Sonunda tüm sınıfın kahkahaları duyuluyordu.” (Eğitim sektöründe öğretmen olarak çalışan panseksüel non-binary)

“Kadın doğum hastanesinde çalışıyorum ve bir trans erkek benimle beraber çalışıyor. “Kız gibi” görünmediği için bebekler doğduktan sonra aile ile fazla muhatap edilmiyor.” (Sağlık sektöründe anestezi teknikeri olarak çalışan lezbiyen kadın)

“Terfi komisyonunda adayın ardından “Kaşlarını aldırmiş bu kesin gay!” söylemi olmuş ve tepki vermiştim.” (İletişim alanında müdür olarak çalışan gey erkek)

“Ben trans erkeğim sürecim bitti ve belli olmuyor ama gay bir arkadaş çok fazla maruz kaldı ayrımcılığa sonra işi bıraktı onu savundum ama o haklı olarak psikolojisinin bozulduğunu ve çalışmak istemediğini söyledi maalesef:” (Havacılık/ulaşım sektöründe kurye olarak çalışan panseksüel erkek)

“Benim haricimde var olan tek bir lgbti arkadaşım var, kendisini ısrarla hetero atıyorlar. Birçok kez kendisini hetero tanımlamadığını söylemiş olmasına rağmen. Sanırım “stereotype”ları karşılamadığı için o da “yeterince” lubun görünmüyor gözlerine :)” (Eğitim sektöründe asistan olarak çalışan lezbiyen trans)

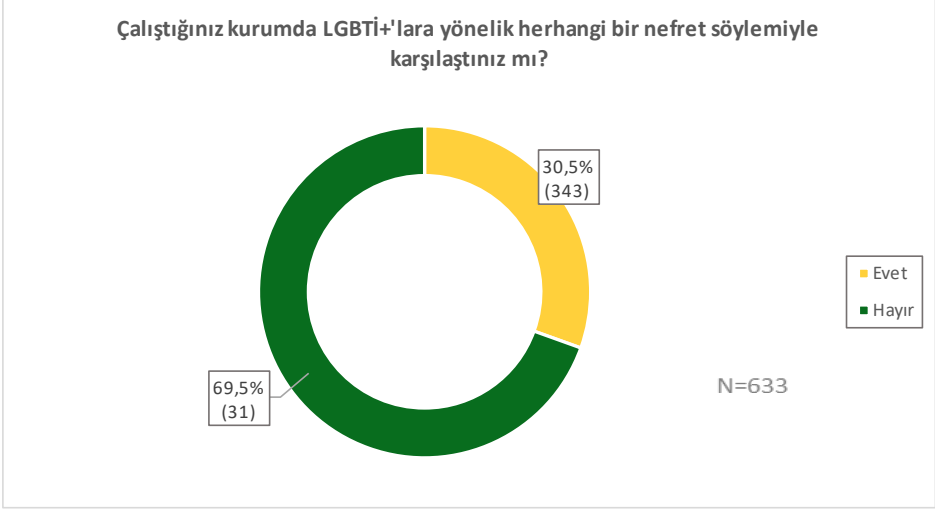
“Lgbti+ kimliği fark edilir olan hastalara karşı yüzlerine olmasa da arkalarından fazlasıyla konuşuluyor.” (Sağlık sektöründe tercüman olarak çalışan gey erkek)

“Başka bir çalışan arkadaşım gay sürekli onunla uğraşıyorlar” (Petrol ofisinde pompa görevlisi olarak çalışan heteroseksüel trans erkek)

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 440 kişi (%69,5) herhangi bir nefret söylemiyle karşılaşmadığını bildirirken 193 kişi (%30,5) karşılaştığını beyan etmiştir.



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

“Genel geçer konuşma içerisindeki hakaretler, örn; *ibne* kelimesinin kötü-yü çağrıştıran anlamda kullanılması ve medyada LGBT haberlerine çalışma arkadaşları tarafından verilen homofobik cevaplar.” (İnşaat/Mimarlık sektöründe mimar olarak çalışan gey erkek)

“Enteresan bir biçimde bu konuda nasıl pozisyon alacağını bilemeyen yöneticiler, genel olarak bunu doğrudan çalışanlar üzerinden değil de genel olarak LGBTİ+ üzerinden nefret söylemi üreterek bizim de duymamızı sağlıyorlardı. (Gıda sektöründe aşçı olarak çalışan aseksüel trans kadın)

“Çalışma ortamında *ibne* lafının üstlere karşı kullanımını sıkça duyuyorum. Hareket ve hor görme anlamında kullanılıyor.” (Bilişim sektöründe mühendis olarak çalışan gey erkek)

“Eril dile yerleşmiş söylemler, kuruma gelen trans seks işçilerine yönelik ‘şakacı’ söylemler ve tavır. (Turizm sektöründe misafir ilişkiler müdürü olarak çalışan panseksüel cis kadın)

“Tipik seksist söylemler oluyor. Futbol maçına gelemeyecek bir erkek için «*ibne misin*» söylemi çok sıradanlaştırıldı. Ama bu kurumla değil çalışanlarıyla alakalı.” (Liman ticaret departmanında çalışan lezbiyen kadın)

“Birbirlerine dostça davranan iki erkek gördüklerinde “Beni korkutuyorsunuz” demeleri, çizdiğim bir erkek çocuğunun uzun saçları olduğu için kısaltmamı yoksa linç yiyebileceğimi çünkü “LGBT saçmalığı” daha da çoğaldığı için yanlış anlayabileceklerini söylemeleri.” (Yayıncılık sektöründe stajyer olarak çalışan aseksüel cis kadın)

“Çalışanlar arasında, şahıs hedef gösterilmeden LGBT+ ayrımcı birçok konuşma ve küfürlü sohbet gerçekleşmekte.” (Turizm sektöründe çalışan pansüel erkek)

“Her gün karşılaşıyorum. Tabii bilmedikleri için rahatlar. Taksim'in göbeğinde sallandırmadan tutun yakmaya kadar her olumsuz sözleri duyuyorum. Ama bir lezbiyen olarak şunu da belirteyim çoğunun fantezilerine hitap ediyorum. İkiyüzlülük bıktım artık.” (Kültür/sanat sektöründe sinema alanında çalışan lezbiyen cis kadın)

“Gey bireylerin bu ülkede yeri olmadığını, bu tür cinsel yönelimi olan kişilerin tedavi olması gerektiği eğer tedavi olmazsa ölmesi gerektiği gibi şeyler.” (Eğitim sektöründe öğretmen olarak çalışan gey cis erkek)

“Zorbalık sebebiyle yaptığımız toplantıda birçok öğretmen “feminen” davranışı olan öğrencimizin “hasta” olduğunda hemfikirdi. Ben bunun bir hastalık olmadığını, ne olduğunun bizi ilgilendirmediğini, hakkında çalışılması gereken kişinin o öğrenci değil, zorbalık uygulayan öğrenciler olduğunu vurgulayarak toplantıya yön vermeye çalıştım.” (Eğitim sektöründe öğretmen olarak çalışan pansüel non-binary)

“İş arkadaşlarım özellikle erkek bireylerin ağzından ibne götveren gibi laflar eksik olmuyor fakat yöneticimizin yanında süt dökmüş kedi gibiler.” (Bilişim sektöründe yazılım uzmanı olarak çalışan gey erkek)

“Toplumda kalıplaşmış tabirler var lgbti bireylerine yönelik kadın gibi kırıttırıyor erkek gibi konuşuyor ibne, top, erkek fatma vs bunun gibi insanları aşığılayıcı küçük düşürücü söylemler duydum tanık oldum.” (Gıda sektöründe satış görevlisi olarak çalışan heteroseksüel trans erkek)

“Her yıl Onur Yürüyüşü yapıldığında veya yapılması planlandığında söz konusu durum ofis/şirket ortamında konuşulduğunda LGBTI+'ları rahatsız edecek “ibne, top, oğlan” gibi rahatsız edici söylemlerde bulunuluyor.” (Tekstil sektöründe perakende satış müdürü olarak çalışan gey erkek)

“Neşeli ve pozitif olmamdan dolayı bazı etiketlere maruz kaldım ve mizah kisvesi altında alaya alındım.” (Kültür/sanat sektöründe senarist olarak çalışan gey erkek)

“Öğrenciler hakkında “karı gibi çocuk ne o öyle kolye takmış” veya “bu kız da erkek gibi” tarzı söylemler maalesef öğretmenler odasında oluyor.” (Eğitim sektöründe öğretmen olarak çalışan lezbiyen cis kadın)

“Gökkuşağı bez çantam üzerinden uyarı aldım.” (Eğitim sektöründe öğretmen olarak çalışan lezbiyen cis kadın)

“Müşterinin diğeri insanları rahatsız ettiğini düşünerek kafeden çıkarılması için benden rica edildi. Hiç duymamış gibi işime devam ettim. Sonraki zamanda bunun yanlış olduğunu ve yanlışlıklarını fobik söylemlerde bulunan kişilere izah edip gösterdim.” (Gıda sektöründe barista olarak çalışan gey erkek)

“Genel olarak iş arkadaşlarımda kendi aralarındaki konuşmalarında (özellikle hekimler) bu grupta ilgili aşağılayıcı ve ötekileştirici ifadeler duydum.” (Sağlık sektöründe uzman hekim olarak çalışan gey erkek)

“Müdürlerin kendi aralarındaki sohbeti şöyleydi; iş başvurularına gelenlerin arasında yumuşak biri vardı. Onu işe almam korkulur ve kakhahalar atıldı.” (Mağazacılık alanında depo personeli olarak gey erkek)

“Fobik çalışanlardan biri “çocuğum eşcinsel olsa tedavi ettirirdim” dedi. (Tansiyonu yüksek bir tartışma yaşadık) Çalışanlar sürekli cinsiyetçi küfür ediyorlar. (Bıkmadan her defasında cinsiyetçi küfür ettiklerini yüzlerine vuruyorum) Trans+larla ilgili fobik söylemler de çok var, işi gücü bırakıp trans-fobi anlattığım oluyor.” (Hizmet sektöründe satış temsilcisi olarak çalışan biseksüel gendergueer)

“Direkt olarak nefret söylemi değildi fakat trans kadın bir misafirimize bakan garson arkadaş, şu masadaki erkekmiş diye şaşırarak gelip bana söyledi. Bir de klasik lut kavmi konusu açılmıştı fakat uzun sürmedi.” (Turizm sektöründe garson olarak çalışan panromantik aseksüel genderfluid)

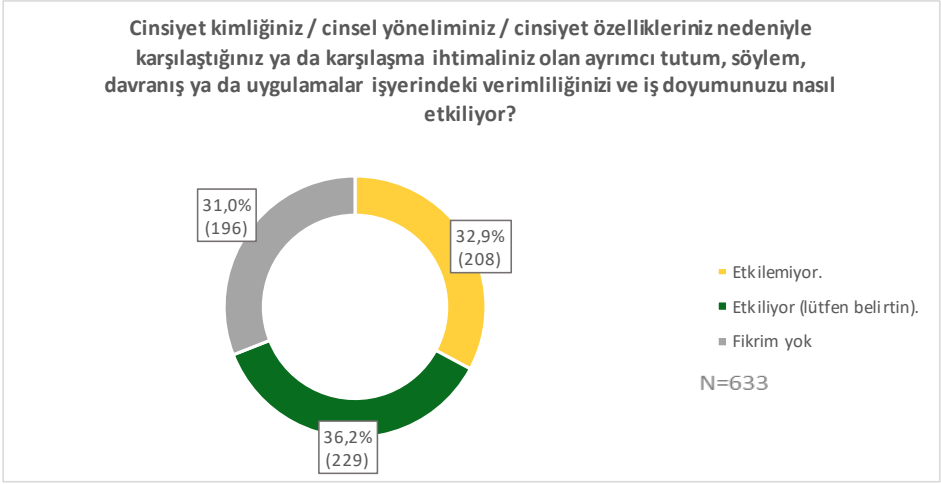
“Daha dün şirketin ortakları ve birkaç çalışan muhabbet ederken Netflixte neden bu kadar gey karakter olduğunu, ailecek bir şey izleyemediklerini ve durumun iğrenç bir şey olduğunu söyledi. Estetik sektöründe çalışıyorum. Sırf gey oldukları için hastalara hakaretvari tarzda konuşup aşırı fiyat çıkaran doktorlar var. Satış departmanında hiçbir kimse gelen mesajlara kötü konuşmaz ama Trans bireyler bize mesaj atarken “merhaba bu operasyonun ücreti nedir?” yerine “merhaba trans bireylere operasyon gerçekleştiriyor musunuz?” derler çoğu yerden bu nedenle hizmet almaları engellendiği için.” (Tıp sektöründe çalışan biseksüel kadın)

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 %22,1’i işyerinde nefret söylemiyle karşılaştığını ifade etmiştir.

7. İşyerinde Ayrımcılık, İş Doymumu 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 208 kişi (%32,9) soruya “etkilemiyor”, 229 kişi (%36,2) “etkiliyor” ve 196 kişi (%31,0) “fikrim yok” seçeneğini işaretleyerek yanıt vermiştir.



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

“Bu unsurlara dair kapsayıcı olmayan bir ortamda kendimi güvende, özgür ve eşit hissetmiyorum. Dolayısıyla kendimi en iyi şekilde ortaya koymıyorum, potansiyelimi gerçekleştiriyemiyorum.” (Eğitim sektöründe araştırma görevlisi olarak çalışan gey non-binary)

“Elbette korkuyoruz insanların bazıları çıldırmış durumdadır. Zorlandığım müşteriler vs oluyor bu da hem motivasyonumuzu hem de doyum konusunda negatif yönde etkiliyor.” (Mağazacılık alanında müdür olarak çalışan gey erkek)

“Bazen sadece kendimi ifade etmemek motivasyonumu düşürüyor.” (Otomotiv alanında çalışan gey erkek)

“Her yeni gün gergin bir şekilde başlıyordum güne. Yeni iş başvurularında bulunup yanıt bekliyordum. Ve kendimi ifade edemediğim bir alanda bu yaptığım tasarımlara da bir şekilde yansiyordu. Verimsiz geçen günlerimin sayısı çok fazladır.” (Tekstil sektöründe tasarımcı olarak çalışan gey genderless)

“Bu ihtimal istediğim birtakım çalışmaları yapmamı engelliyor.” (Eğitim sektöründe araştırmacı olarak çalışan gey cis erkek)

“Kendimi güvende hissetmiyorum. Kendim olamadığım bir ortamda performansımı tam olarak sergileyemiyorum. Örneğin lgbti+’lara yönelik bir araştırma yürütürken stres oluyorum.” (Eğitim sektöründe araştırma görevlisi olarak çalışan gey erkek)

“Her ne kadar LGBTİ+ lara yaptığı pozitif ayrımcılıkla ünlenmiş çok iyi bir sosyal şirkette çalışıyor olsam da şirketin politikalarını çalışanlara dayatmaması ve Türk toplumunun (sadece toplumun değil, heteronormatif düzene alışmış cis-hetero insanların) cahilliği ve geriliği yüzünden hep bir korku ve anksiyete yaşıyorum.” (Bilişim sektöründe yazılım geliştirme mühendisi olarak çalışan lezbiyen kadın)

“Tabii etkiliyor, bir kişinin varlığımdan tiksimesi dengemi alt üst ediyor. Bunu söyleyen kendimden daha kıdemli biri olduğu için normalde vereceğim cevapları verememek çok yaralıyor. Ofis ortamında herkes ilişkisini aktarırken yalan söylemek kendimi kötü hissettiriyor. Genelde bu tarz söylemlerin olduğu üç gün çok çok kötü hissediyorum. Sonrasında unutuyor gibi oluyorum. Ancak geriye dönüp düşündüğümde yine çok öfkeli ve üzgün hissediyorum bu insanlarla çalışmak durumunda olduğum için.” (Hukuk alanında avukat olarak çalışan biseksüel kadın)

“Çalışma arkadaşlarımla bağ kurmama engel oluyor. Gizlenmek için efor sarf etmek gerekiyor. Endişe ve kaygı duyuyorum.” (Eğitim sektöründe danışman olarak çalışan lezbiyen kadın)

“Çok fazla iş yerindeki çalışanlarla özel diyalog kurmuyorum. İş ile ilgili ve günlük sohbetlerde bulunuyorum sadece. İş yerinde kurduğum ilişkiler iş motivasyonumu bir nebze düşürebiliyor.” (Havacılık/ulaştırma sektöründe uzman olarak çalışan gey erkek)

“Elbette etkiler. Daha önce çalıştığım kurumlardan birinden ayrılma sebebim tamamıyla homofobik bir yöneticinin mobbingine uğramamdı. Oysaki eşcinsel kimliğim konusunda açık değildim, yalnızca işimi yapıyordum. Ancak bakımlı olmak, görgü kurallarına uymak gibi Türkiye’de zayıflık olarak görülen niteliklerim futbol gibi «erkeksi» ilgi alanlarımla olmayışıyla birleşince eşcinsel olduğuma dair cüretkâr bir kaniye varmaları zor olmadı. Oysa bu doğru olmayabilirdi bile. Zaman içerisinde baskı altında çalışmamdan kaynaklı hatalar yapmış, surat asmış ve beni işten çıkarmalarına yetecek bahaneyi yaratmıştım. Dolayısıyla ayrımcılığın verimlilik ve doyum üzerinde mutlak bir etkisi olduğunu doğrulayabilirim.” (Eğitim sektöründe araştırma görevlisi olarak çalışan gey cis erkek)

“Motivasyonumu sürekli düşürüyor. Kişisel olarak hırslı çalışmayı seven biriyim fakat yaşadığım olumsuzluklar motivasyonumu ve verimliliğimi azaltıyor.” (Sivil toplumda avukat olarak çalışan heteroseksüel trans kadın)

“Cinsel yönelimimi gizlemek için hem söylediklerim hem yaptıklarım konusunda ekstra efor göstermek zorunda kalıyorum. Bu da çok fazla emek istiyor ve çalıştığım kurumla aramda bir aidiyet geliştirmeme izin vermiyor.” (Eğitim sektöründe araştırma görevlisi olarak çalışan gey cis erkek)

“Kendimi işe tam anlamıyla veremiyorum. Dışlandığımı hissettiğin bir yerde ne kadar kendini verebilirsin ki?” (Gıda sektöründe muhasebeci olarak çalışan gey erkek)

“Demotive ve demoralize oluyorum ve ayaklarım terse gitmeye başlıyor. Her ne kadar haklarımı ve haklılığımı saygı düzeyi çerçevesinde savunsam ve ifade etsem de, içselleştirerek yaşadığım durumdan duygusal anlamda derinden etkileniyorum.” (Turizm sektöründe vergi iade uzmanı olarak çalışan aseksüel erkek)

“Etkiler tabiki herhangi bir bakış bile tüm günümün mahvolmasına kendimi değersiz hissetmeme neden olurken o şekilde bir davranış beni çok üzer.” (Mağazacılık alanında kabin sorumlusu olarak çalışan biseksüel tanımsız)

“Kimliğime karşı yapılacak bir yanlış tutum beni değil, uğraştığım işi etkiler. Ben kişilik olarak zamanında çokça homofobik tavırlara maruz kaldığımdan, beni kişisel olarak etkilemez. Ama yaptığım işe (eğer sinirlendiysem) bilinçli olarak bunu aktarıyorum işin yürümemesini sağlarım.” (Eğitim sektöründe akademisyen olarak çalışan gey erkek)

“Tamamen etkiliyor. Kendimi çalıştığım yere ait hissetmemekle birlikte LGBT+ bireylere destek olan ya da bunu hissettiren bir şirkette çalışsaydım kesinlikle işimi daha çok benimser ve ekibin parçası olmak için uğraşırdım. (Mağazacılık alanında mağaza görevlisi olarak çalışan gey erkek)

“Evet. Özellikle iş arkadaşlarımın bu tür konulardaki bilgisizliğinden kaynaklanan birtakım söylemleri beni rahatsız etmişti. Bunlardan bir tanesi de sosyal medyada gördükleri feminen giyinen bir erkeğe ‘karı gibi’ yakıştırması yapmalarıydı. Bu yüzden bir sonraki seferde aynı yakıştırmayı bana da yapmamaları için işe gelirken giyimime daha dikkat ederek ve kafamda sürekli giyimimin ne kadar maskülen görüldüğüyle ilgili evham yaparak gelmeye başlamıştım.” (Eğitim sektöründe eğitmen olarak çalışan gey erkek)

“Hiçbir zaman hetero iş arkadaşlarım kadar rahat olamayacağımı bilmek ve heteronormatif işler yapmak canımı sıkıyor.” (Kozmetik sektöründe ürün müdürü olarak çalışan gey erkek)

“Bana rahat olduklarında ben de rahat çalışıyorum. Fobik bir hareketi görüp odağım bozulmadığı sürece rahatım. İş sonrasında bu konuların üstünden geçerek durumu dengelemeye çalışıyorum.” (Gıda sektöründe barista olarak çalışan gey erkek)

“Eski iş yerimde bunu yaşadım. Raporladığım müdür ve genel müdür homofobikti. Resmen psikolojik olarak tutunamadım şirkette. Şahsi bir saldırı

yoktu ancak bir tanesi olduğum lgbti+ bireylere yönelik “esprî, şaka” girila gidiyordu. Zaman zaman tepki göstersem de sürekli öğretmen gibi nasıl tavır alınması gerektiğini anlatmakla uğraşmadım. Global bir şirketin Türkiye’de küçük bir ekibiydi, şirketin globalde sahibinin Trumpçı olduğunu duymuştum, global etik kurallarında cinsel yönelim kapsayıcılığı olmasına rağmen öylesine konulmuş bir kural gibi geldiği için üstüne gitmedim. Ama hiçbir yere başvuramamak, mücadele edemeyecek olmak beni çok demotive etti, ben de ayrıldım.” (Eğitim sektöründe araştırma görevlisi olarak çalışan gey cis erkek)

“Ne kadar kendimi gizlesem de bu tür davranışı sergileyen çalışma arkadaşları ile aynı ortamda bulunmak istemiyorum.” (Güvenlik görevlisi olarak çalışan gey non-binary)

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.

“Heteroseksüellerin kimliğini saklamak zorunda olmadıklarından bunu düşünmek zorunda değiller. Bunu düşünmek zorunda olmamın işe bazen odaklanmamı etkilediğini düşünüyorum veya böyle hissediyorum.” (Bankacılık/finans alanında çevirmen olarak çalışan gey erkek)

“Bazı insanların yanında çalışmak ve odaklanmak beni zorluyor. Ağzlarından yine yaralayıcı bir şey çıkacak diye korkuyorum.” (Gıda sektöründe yardımcı şef olarak çalışan panseksüel kadın)

“Mutsuzum, Verimli Olmak İstemiyorum.” (Sağlık sektöründe psikolog olarak çalışan gey erkek)

“Motivemi düşürüyor.” (Mağazacılık alanında görsel düzenleme ve tasarımda çalışan gey cis erkek)

“Performansım düşüyor.” (Eğitim sektöründe öğretmen olarak çalışan gey erkek)

“Kendime olan özgüvenim düşüyor.” (Sağlık sektöründe hekim olarak çalışan lezbiyen kadın)

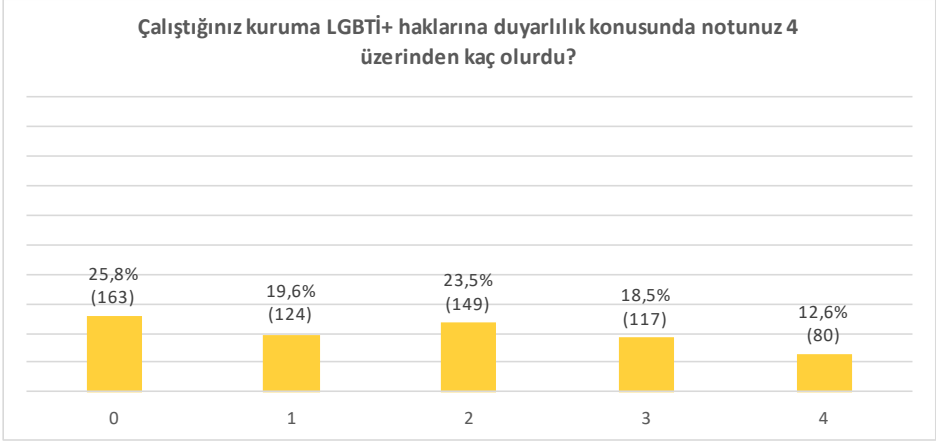
“Çalışma verimim ve isteğim yok oluyor” (Petrol pompa görevlisi olarak çalışan heteroseksüel trans erkek)

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 güçlükte 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.

İşyerinde açık olan veya LGBTİ+ haklarını koruyan işyerlerinde çalışan katılımcıların az sayıdaki olumlu paylaşımları ise, cinsel yönelim, cinsiyet kimliği ve cinsiyet özellikleri nedeniyle herhangi bir baskı ya da ayrımcılık biçimiyle karşılaşmanın işyerine bağlılığı, kendine ve çalışma arkadaşlarına güveni, verimliliği, özel hayat ile iş hayatının birbirini beslemesini ve işyerindeki doyumunu olumlu etkilediğini açıkça göstermektedir.

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.

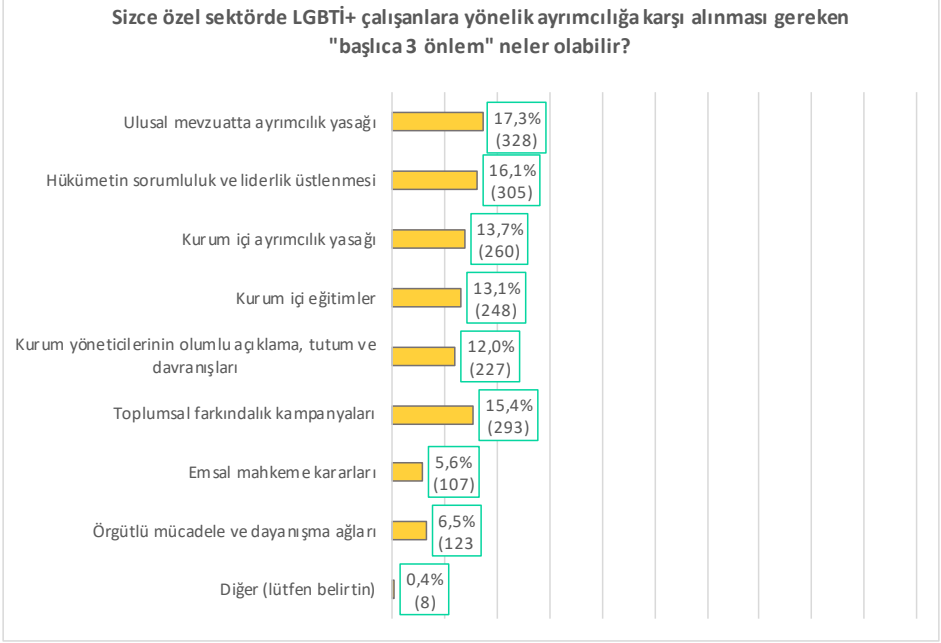


Tabloda görüldüğü üzere, 633 katılımcıdan 287’si, yani %45,3’ü çalıştıkları kurumu 4 üzerinden 0 ve 1 vererek değerlendirmişlerdir. Katılımcılardan 149 kişi işyerlerini 2 notuyla derecelendirmiştir; yani ancak “vasat” bulmuştur. Sonuç olarak katılımcıların yaklaşık %70’i, işyerlerinin LGBTİ+ haklarına duyarlılığını vasat veya vasatın altında bulmaktadır. Çalıştığı kurumu bu yönden ortalamanın üzerinde, yani 3 notuyla değerlendiren çalışanların sayısı 117, örneklemdeki oranı ise %18,5 olmuştur. Katılımcıların sadece 80’i, yani %12,6’sı 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 kuşkulandırmakta, çalışma hayatında bütünüyle kendilerini ortaya koyamamakta, önlemler alarak ve bu durumun istisna olduğunun farkında olarak çalışmaktadır. Bu bulgu, eşitlik ve haklar konusunda iş piyasasının geneline yerleşmiş bir duyarlılık olmaksızın hiçbir LGBTİ+ çalışanın bütünüyle mutlu, doyumlu ve güven içinde hissedemeyeceğini göstermektedir.

9. LGBTİ+ Çalışanlara Yönelik Ayrımcılık ile Mücadele İçin Öneriler

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



Diğer: 1- Lgbti+ların özellikle tercih edilmesini sağlayan maddeler ve tüzükler eklemeli. 2- Toplumsal bilinci geliştirecek her türlü eylem ve uygulama. Aslında Onur yürüyüşü bu konuda çok etkili bir eylemdi, toplumun her kesiminden ve cinsel yöneliminden herkesin katıldığı bir barışma, kaynaşma yürüyüşüydü. Yeniden yapılmalı. 3- Anayasada uygun maddeler olacak. 4- Nefret söylemi yasaları çıkartılacak. 5- En ufak bir şeyde STKlar tarafından kuruma baskı uygulanarak iş mahkemeye intikal ettirilecek. 6- Üst yönetimlerde hiçbir açık lgbt üyesinin bulunmuyor olması. 5- Kimse kimseye karışmasın. 6- Medya yayın organlarında görünürlük. 7- İşe alım sürecinde eşitlik, 8- Herkes ne hissettiğini anlatmalı ve birbirini desteklemeli korkmadan. Böylece daha kolay kabul görebiliriz. Saygı ve sevgi çerçevesini bozmadan.

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

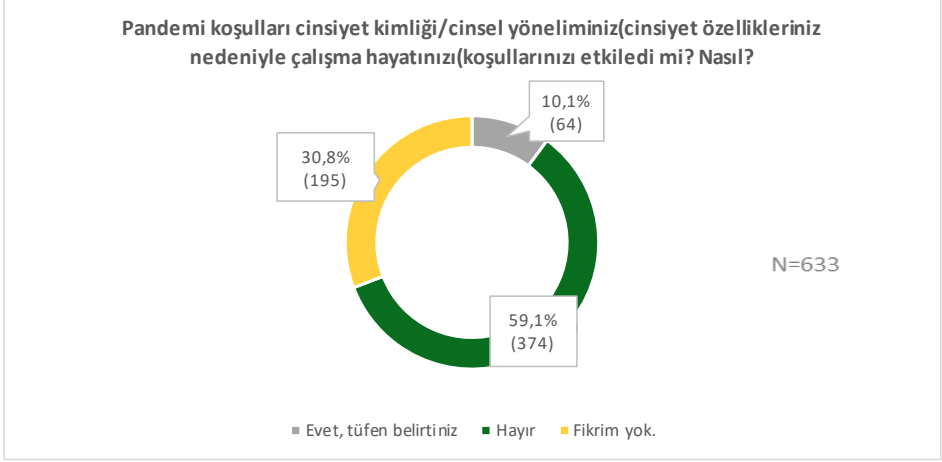
Katılımcıların çalışma hayatında ayrımcılıkla mücadele konusundaki önerileri önceki yıllardaki araştırmamızın bulgularıyla büyük ölçüde benzerlik göstermektedir. Katılımcıların önerileri arasında ilk sırada “ulusal mevzuatta ayrımcılık yasağının”

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 eğitim, uygulamalar ve politikalara vurgu yapmıştır.



10. Pandemi Döneminde LGBTİ+ Çalışanların Durumu

Covid-19 pandemisinin LGBTİ+’ların çalışma hayatını ve koşullarını nasıl etkilediğine ilişkin veri toplayabilmek için 2021 yılında anket katılımcılarımıza “Pandeminin çalışma hayatında yarattığı yeni koşulların sizi cinsiyet kimliğiniz / cinsel yöneliminiz / cinsiyet özellikleriniz nedeniyle daha farklı (olumlu ya da olumsuz) etkilediğini düşünüyor musunuz?” sorusunu yönettik ve kendilerinden deneyimlerini paylaşmalarını istedik.



Katılımcılarımızdan %10,1’i (64 kişi) pandemi koşullarından etkilendiğini belirtirken %59,1’i (374 kişi) etkilenmediğini belirtmiştir. “Fikrim yok” seçeneğini işaretleyen katılımcılarımızın oranı ise %30,8’dir (195 kişi). Pandemi koşullarından etkilendiğini belirten 64 katılımcımızın cevapları farklı yöndedir. Pandemi koşullarını olumlu olarak değerlendiren katılımcılarımızın beyanları aşağıdadır.

“Evden çalışma cis hetero erkek egemen iş ortamından uzaklaşıp iletişimimi azalttığı için daha az homofobi riski taşıyor. Olumlu sonucu oldu.” (Bilişim sektöründe proje yöneticisi olarak çalışan gey erkek)

“Daha çok yaşamaya öğrenmeye başladım.” (Enerji sektöründe tekniker olarak çalışan kadın biseksüel)

“Evden çalıştığım için daha rahatladım.” (Sivil toplum alanında koordinatör olarak çalışan gey erkek)

“Ofis dışı olduğundan daha özgür.” (Enerji-Finans sektöründe proje müdürü olarak çalışan gey cis erkek)

“Olumlu: Uzaktan çalışma, giysi, makyaj gibi zorunlulukları kaldırdı.” (Eğitim sektöründe danışman olarak çalışan lezbiyen kadın)

“Evden çalışma sistemine geçildiğinden dolayı diğer çalışanlar ve idare kadrosuyla etkileşimim daha az. Bu da beni görece daha güvende hissettiriyor.” (Eğitim sektöründe araştırma görevlisi olarak çalışan gey cis erkek)

“Evden çalışmak, ofise gitme zorunluğu olmaması çok daha iyi.” (Sağlık sektöründe ürün uzmanı olarak çalışan gey erkek)

“Evden çalıştığım günlerde daha çok kendim olabiliyor, diğer insanların fikirlerine takılmıyorum. Bu sebeple daha keyifli bir gün geçirebiliyorum. Bu durumun belli bir yüzdesinin cinsel yönelimim ve gizliliğimle ilgili olduğunu düşünüyorum.” (Enerji sektöründe endüstriyel tasarımcı olarak çalışan gey erkek)

“Evden çalışmaya başlayınca iş yerindeki insanları fiziksel olarak daha az görmeye başladığım için kendimi giyimim ve hareketlerim konusunda daha özgür hissediyorum.” (Eğitim sektöründe eğitmen olarak çalışan gey erkek)

“Online olarak çalışıyorum. Özel hayatımı gizlemek zorunda kalmıyorum. Endişeli değilim.” (Reklam sektöründe grafik tasarımcısı olarak çalışan biseksüel kadın”

Katılımcılarımızın bir diğer kısmı ise pandeminin olumsuz etkilerinden bahsetmektedir.

“Normal koşullarda iş bulma olasılığım çok zorken pandemiden bu daha da zorlaştı. Kimi zaman yaptığım işle ilgili kendimi yalnız hissediyorum.” (Sivil toplumda avukat olarak çalışan heteroseksüel trans kadın)

“Online eğitim sistemine geçildiği süreç içinde sistem dışında bırakıldım ve saatlik ücretle çalıştığım için cishetero bireyler daha çok tercih edildi. Bahsettiğim yabancı uyruklu kadın meslektaşım da cishetero bir kadın olduğu için ve bir Türkiyeli erkekten çocuk sahibi olduğu için kendisi iş sıralamasında benim önümde tutulmaktadır.” (Eğitim sektöründe öğretmen olarak çalışan gey erkek)

“Homofobik bir ailem var ve onlarla kalmak zorundayım. Üstelik 2017’den beri beni bildikleri için sürekli olarak bir çatışma içerisindeyiz bu nedenle onların yanında kalıyor olsam da bir ailem yokmuş gibi hissediyorum. Bu da beni her türlü etkiliyor. (Bilişim sektöründe developer olarak çalışan gey erkek)

“Hastahane sürecim donduruldu dava açıldı derken uzun süreli işsizlik yaşıyorum. Apartmanımda yaşayan insanlar daha fazla beni görüyor ve trans olduğum anlaşılmasın diye - ameliyat olmadım - deri ceketle geziyorum .” (Eğlence sektöründe garson olarak çalışan heteroseksüel trans erkek)

“Dışarı daha az çıktığım için beni kabul eden insanları daha az görmeye başlamak beni oldukça kötü etkiledi.” (Eğitim sektöründe öğretmen olarak çalışan biseksüel trans)

"Psikolojik olarak bir bitik hissi hiçbir şey yapmak istememe durumu yaşamak hormonal dengesizliklerin de etkisiyle daha fazla etkilendiğimizi düşünüyorum." (Kültür/sanat alanında grafiker olarak çalışan lezbiyen trans erkek)

"Bu hayattaki yalnızlığımı daha fazla hissettim" (Kültür/sanat alanında idari olarak çalışan gey erkek)

"Evde oturup bu ülkede ben ne halt edeceğim diye düşünüyorum her zamankinden daha fazla, evde çalışma sistemi neredeyse tüm sosyal ilişkilerimin formatını değiştirdi. Bu da daha da yalnız hissetmeme yol açıyor." (Sivil toplum alanında kaynak geliştirme koordinatörü olarak çalışan gey cis erkek)

"Açılma sürecim ailemle aynı evde yaşamak zorunda kalınca sekteye uğradı." (Eğitim sektöründe öğretim görevlisi olarak çalışan lezbiyen cis kadın)

"Ailemin yanına dönmek zorunda kaldım dönmez olaydım." (Eğitim sektöründe araştırmacı olarak çalışan panseksüel erkek)



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.

“Kimsenin cinsiyet kimliği ve yönelimine dair konuşmadığı küçük bir işletmede çalışıyorum açılma ihtimalim yok. Cinsiyet kimliği ve cinsel yönelim Türkiye toplumu için normalleşene kadar işyerinde kendimi saklanmaktan başka çarem olduğunu düşünmüyorum. (Gıda sektöründe muhasebeci olarak çalışan biseksüel non-binary)

“Bir hukuk fakültesi öğrencisi olarak hayalim savcı olmaktı. Fakat cinsel yönelimimi keşfettiğimde bu hayalimden uzaklaşmak zorunda kaldım. Devletin herhangi bir kurumunda çalışmak istemiyorum. Özel hayatıma müdahalelerde bulunulmasını istemiyorum. Avukat olup özgürce yaşamak varken savcı olup saklanmak istemiyorum. Aileme yönelimimi söyleyemediğim için neden meslek konusunda fikir değiştirdim anlayamıyorlar. Beni çok zorluyorlar, baskılıyorlar ve bunun farkında değiller. Sadece paylaşmak istedim. Bunu söyleyebileceğim kimsem yok.” (Makine sanayi sektöründe çalışan erkek gey)

“Yalnızca LGBTİ+ bireyler ile ilgili değil, genel olarak iş kanununda ciddi bir revizyon yapılması gerektiğine inanıyorum. Hem ayrımcılığa karşı çalışma koşullarının herkes için iyileştirilmesi, hem de işveren ile işçi arasında devletin tarafsızlığını belirlemesi için bu gerekli. Mevcut şartlarda devlet işverenin yanında konum alıyor. Ne sendikalar ne de diğer sivil toplum kuruluşlarının yaptırım gücü var bu ülkede. Zaten hükümet yanlısı olmayan tüm kuruluşlar bir bahaneyle hedef gösteriliyor, kriminalize ediliyor ve esas suç teşkil eden işlerin döndüğü tüm örgütler devletin koruması altında tüm toplumun hakkını bir güzel yiyor... Liyakat, vicdan ve adalet kavramlarının hatırlanması gerekli.” (Eğitim sektöründe araştırma görevlisi olarak çalışan gey cis erkek)

“LGBTİ+ bireylerin büyük bir kısmı işyerlerinde cinsel yönelim/ tercihlerini gizlemek zorunda kalıyor. Size toleranslı davranan heteroseksüel bireylerin sonrasında size zarar verme ihtimali var. Cinsel yönelimini açıktan yaşayan bireyler işyerinde çoğunlukla zorbalık, alay ya da dedikoduya maruz kalıyor. Özellikle daha kapalı ve üretim yapan fabrikalarda daha da fazla. Toplumsal dayatma, dini baskılar ve aile içi şiddet eğilimi bireyleri işyerlerinde cinsel kimlik ya da yönelimlerini gizlemeye mecbur bırakıyor.” (İhracat sektöründe üretim/metal uzmanı olarak çalışan biseksüel erkek)

“LGBT çalışanların çoğu kendini gizliyor, çok büyük uluslararası şirketler dışında bu meseleye dikkat eden Türk firmalarının sayısının az olduğunu düşünüyorum. Her ne kadar insanlar “Saygı duyuyorum” dese de dedikodu yaparken “Ya bak o da böyle” dediklerini hissedebiliyorum. Özel sektördeki bir nebze daha rahat olabilir belki ama kamu çalışanlarının kesinlikle daha da dezavantajlı olduğu kanaatindeyim çünkü askerliğe girişte bile hala daha eşcinselliği “ileri derecede psikiyatrik bozukluk” olarak ele alan yasalar ışığında

Türkiye olarak ne kadar da geride kaldığımızı görüyorum. Kamudakilerin sırf bu yüzden işten çıkarılması çok olası.” (Bilişim sektöründe asistan olarak çalışan bimeraklı erkek)

“Lgbti+ lar iş yaşantısı içerisinde ya kendilerini gizleyerek tırnaklarıyla kazıyarak bir yerlere gelmeye çalışıyorlar ya da kendilerini gizlemeden tırnaklarıyla kazıyarak bir yerlere gelmeye çalışıyorlar. Her anlamda Lgbti + bireyler dezavantajlı durumdadır ve bunun en önemli deneyimini yaşayanlar da bence trans bireyler. Her ne kadar trans deneyimim olmasa da, trans deneyimi olan bireylerin böylesi saygısız ve insanlık dışı davranışlara maruz kaldığı bu iğrenç sistemde queer olmak çok fazla dezavantajlı olan bir durum.” (Eğitim sektöründe öğretmen olarak çalışan gey erkek)

“Hepimizin insan olduğu için bir işe girmesi gerektiğini unutmayalım feminen bir erkek maskülen bir kadın gördüklerinde direkt olarak bir şey aranması yönelim sorgulanması çok saçma ve herhangi bir meslekte kesinlikle üslup eğitimi verilmesi gerekiyor halk ağzı ile “dönme, top” tarzında iğrenç ithamlar kesinlikle cezalandırılmalı.” (Havacılık/Ulaştırma alanında kabin görevlisi olarak çalışan gey erkek)

“Çalıştığım şirket bazı global denetim mekanizmalarına tabi. Şu an cinsiyetsiz tuvalet kullanıyoruz ama denetimden geçebilmemiz için tuvaletlerin cinsiyetlendirilmesi talep ediliyor. İnisiyatif alarak bu talebi yerine getirmeyi reddettim ancak sonucu ne olur bilemiyorum. Ayrıca global şirketlerin kendi bakış açılarına göre sektöre “medeniyet getirme” düşüncesiyle yaptığı bu tarz eylemlerin halihazırda var olan zorlukları perçinlediğini düşünüyorum. (Tekstil sektöründe idari işlerden sorumlu olarak çalışan panseksüel non-binary)

“LGBTİQA+ Dayanışma Ağları ve Oluşumlarının ekseriyetle Meclisin Çalışma Yaşamı ile ilgili yasama faaliyetleri yürüten çalışma komisyonlarında doğrudan aktif rol üstlenerek yasama faaliyetlerinin bir paydaşı olması gerekliliği kanısındayım.” (Turizm sektöründe vergi iade uzmanı olarak çalışan aseksüel erkek)

“Toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda farkındalık çalışmaları yapan yahut danışmanlık veren kişilerin ve kurumların kurumsal yapılarıdaki İK ya da hizmet içi eğitim birimlerine ilgili danışmanlık kapsamında teklif götürmeleri ya da tanıtım çalışmaları yapmalarının faydalı olacağına inanıyorum.” (Eğitim sektöründe yönetici olarak çalışan lezbiyen kadın)

“Maalesef Türkiye’de lgbti bireyler arasında en çok görünür olanlar trans kadınlar ve erkekler maalesef bütün bireylere karşı bu ayrımcı tutum var ancak bunu translar olarak çok daha fazla yaşıyoruz sadece iş sektöründe değil okulda, bankada, hastanede çoğu yerde ayrımcılığa maruz kalıyoruz. Translar iş bulamıyor devlet kurumları veya özel sektörde de maalesef iş bulamıyoruz. 1 yıldır iş aramama rağmen en küçük vasıfsız işletmeler bile bizlere iş vermiyor.” (Gıda sektöründe satış görevlisi olarak çalışan heteroseksüel trans erkek)

“İş yerlerinde bizim gibi kişilere bir ucube gibi davranılmaması bizlerin de herkesle aynı hak ve eşitliğe sahip olmamızı sağlamaları gerekiyor.” (Gıda sektöründe aşçı olarak çalışan gey erkek)

“Sendikal bir örgütlenme ve dayanışma olmalı. Kurumlara böylelikle yaptırım uygulanabilir. Örtük şakalar dahi yapılamaz. Kurumlara eğitim verilmeli ve her çalışanın bu eğitimleri alması şart koşulmalı.” (Sivil toplum alanında koruma uzmanı olarak çalışan lezbiyen cis kadın)

“Biseksüel bireylere de yeterince çalışma yapılmalı diye düşünüyorum ve bu tanımın çok az bildiği kanaatindeyim. İnsanlar beni tanımlarken gey ya da hetero erkek olarak tanımlıyor. Bu durum üzücü gökkuşağının her rengi eşit bilinmeli.” (Sağlık sektöründe fizyoterapist olarak çalışan biseksüel erkek)

“İş kanununda bu konuda içerik yok bildiğim. Bu çalışanların kendilerini gizlemesine ve görünmezlik kılıfına sokmasına sebep oluyor.” (Tekstil sektöründe kimyasallar müdürü olarak çalışan biseksüel kadın)

“Kurumlarda toplumsal cinsiyet eşitliğiyle ilgili yapılan uygulamalarda aslında kadın - erkek eşitliği hedefleniyor. Kadın istihdamını arttırmak amaçlı yapılıyor. Kapsayıcı politikalar aslında hala yok belki araştırmaya bu eklenebilir. Toplumsal cinsiyet eşitliğiyle ilgili (sözde) kurum içi politikaları olan kurumlar ve orada çalışan LGBTİ+lara sorular yöneltilebilir.” (Hizmet sektöründe satış temsilcisi olarak çalışan biseksüel genderqueer)

“İş yerlerinde, çevreden duyumladığım kadarıyla özellikle kamu alanında LGBTİ+ bireyler olarak bir yandan kimliğimizi gizlemek için çaba gösterirken bir yandan da dayatılan hetero-normatif kalıplarla baş-etmek zorunda kalıyoruz. Bu durum da bizi “ikili” hayatlar yürütmeye zorluyor ve devam ettikçe kaçınılmaz olarak psikolojik hasarlar alıyoruz.” (Sivil toplum alanında proje asistanı olarak çalışan biseksüel kadın)

