

# Türkiye’de Kamu Çalışanı Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Trans, İnterseks ve Artıların Durumu

2020 Yılı Araştırması



Türkiye'de Kamu Çalışanı Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Trans,  
İnterseks ve Artıların Durumu  
2020 Yılı Araştırması

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

Editörler: Murat Köylü, Defne Güzel



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

Birinci Baskı: Ankara, 2020

Tasarım: Ceket Medya

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

Kaos GL Derneği  
PK 12 Tunus PTT Kavaklıdere - Ankara  
Telefon: +90 312 230 0358  
Faks: +90 312 230 6277  
E-posta: bilgi@kaosgldernegi.org  
www.kaosgl.org



**FRIEDRICH NAUMANN  
FOUNDATION** For Freedom.

Türkiye



İsveç  
**Sverige**

*Bu kitap, Kaos GL Derneği ve Kadir Has Üniversitesi Toplumal 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

4

## BÖLÜM 2

### TÜRKİYE'DE KAMU ÇALIŞANI LEZBİYEN, GEY, BİSEKSÜEL,

### TRANS, İNTERSEKS VE ARTILARIN DURUMU 2020 YILI ARAŞTIRMASI

11

#### 1. Araştırmanın Örneklemi

12

1.1. Cinsel Yönelim, Cinsiyet Kimliği ve İnterseks Durumu

13

1.2. Katılımcıların Yaş, Eğitim Durumu ve Yaşadığı Şehir

14

1.3. İşyerinde Cinsel Kimliğe Dair Açık Olma Durumu

15

1.4. Çalışılan Kurumların Özellikleri ve Çalışma Pozisyonları

16

1.5. Mevcut Kurumdaki Çalışma Süresi

17

#### 2. İşe Alım Süreci ile İlgili Bulgular

18

2.1. İşe Başvuru Sürecinde Ayrımcılık Deneyimleri

19

2.2. İşe Alım Sürecinde Yaşanılan Ayrımcılığı Bildirme

20

#### 3. Ayrımcılığa Karşı Kurumsal Koruma

21

3.1. Kurum İçi Ayrımcılık Yaratın Kurallar veya Kurullar

22

#### 4. Kurumda Bizzat Maruz Kalınan Ayrımcılık Deneyimleri

24

4.1. Kurumda Maruz Kalınan Ayrımcılığı Bildirme

26

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

27

5.1. İşyerinde Başka LGBTİ+ Çalışanlarla İletişim ve Dayanışma Ağı

27

5.2. İşyerindeki Diğer LGBTİ+ Çalışanlara Yönelik Ayrımcılık Deneyimleri

27

#### 6. Kurumda LGBTİ+ Çalışanlara Yönelik Nefret Söylemi

29

#### 7. Çalışılan Kurumda Ayrımcılık, İş Verimi ve İş Doyumu İlişkisi

30

#### 8. Sendika ve Meslek Örgütlerinde Durum

32

8.1. Sendika ve Meslek Örgütünde Açık Olma Durumu

33

8.2. Sendika ve Meslek Örgütlerinde Bizzat Maruz Kalınan Ayrımcılık Deneyimleri

33

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

35

#### 9. Ayrımcılığa Karşı Talepler ve Önlemler

35

#### 10. Katılımcılardan Paylaşımlar

36

# BÖLÜM

# 1

## ANAHTAR BULGULAR

---



**K**aos GL Derneği tarafından yürütülen Türkiye’de Kamu Çalışanı Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Trans ve İnterseklerin Durumu başlıklı araştırmalar 2020’de dördüncü yılını doldurdu. Kadir Has Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Araştırma Merkezi olarak son üç yıldır bu uzun soluklu projede yer almaktan mutluluk duyuyoruz.

2020 Yılı Araştırması, Türkiye’de kamu çalışanı ve LGBTİ+ olduğunu beyan eden toplam 175 kişinin *SurveyMonkey Pro* üzerinden erişime açtığımız çevrimiçi anket sorularını cevaplamasıyla gerçekleşmiştir. Örneklem geçen yıl olduğu gibi bu yıl da ağırlıklı olarak genç, lise sonrası eğitim almış ve kısa süredir kamuda çalışan bireylerden oluşmuştur. Katılımcıların %78,9’u 18-35 yaş arasındadır; %91,4’ü lisans, ön lisans ya da lisansüstü mezunudur. Ankete katılanların %62,9’u çalıştıkları kurumda 6 yıldan az süredir görev yapmaktadır. Bu yılki araştırmanın katılımcılarının kamuda çalıştıkları alanlara bakıldığında, geçen senelerde olduğu gibi bu yıl da eğitim, akademi ve sağlık alanlarının başı çektiği görülmektedir. Diğer yandan katılımcıların paylaşımları, hemen her meslekten LGBTİ+ çalışanın örnekleme temsil edildiğini göstermektedir. Bu yıl ilk defa katılımcılardan yaşadıkları şehri belirtmeleri istenmiş ancak güvenlik kaygısıyla bu bilgiyi paylaşmak istemeyen katılımcılar olabileceği öngörülerek “paylaşmak istemiyorum” cevabı da seçeneklere eklenmiştir. Katılımcıların %34,9’u yaşadığı şehri belirtmemeyi tercih etmiştir. Şehir belirten katılımcıların %37,4’ü İstanbul’da yaşamaktadır. En çok işaretlenen seçenekler arasında İstanbul’u sırasıyla Ankara ve İzmir takip etmektedir.

2020 araştırmasının katılımcılarının %57,7’si cinsiyet kimliğini erkek, cinsel yönelimini gey olarak beyan etmiştir. Dolayısıyla bu yılki araştırmanın örnekleminde de eşcinsel erkek katılımcılar ağırlıklı olarak temsil edilmiştir. Diğer yandan cinsiyet kimliğine ilişkin soruyu cevaplarken “diğer” seçeneğini işaretleyenlerin oranı geçen yıla kıyasla %5,7’den %8’e yükselmiştir. Dolayısıyla cinsiyet kimliğini ikili cinsiyet sistemi dışında tanımlayan katılımcıların örnekleme temsil edilme oranındaki yükselişin bu yıl da devam ettiğini söylemek mümkündür.

Çalıştığı kurumda cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve cinsiyet özellikleri yönünden tamamen açık olduğunu beyan eden katılımcıların 2020 yılı araştırması örneklemindeki oranı %3,4 olmuştur. Bu yıl yine kamu çalışanlarına yönelik araştırmayla eşzamanlı yürüttüğümüz özel sektör araştırmasında bu oran %14,8’dir. Geçen yılki araştırmaların sonuçlarına göre, LGBTİ+ çalışanların işyerinde tamamen açık olma oranı kamuda %4,4, özel sektörde ise %17,4’tür. Bu oranlar 2018’de yürüttüğümüz araştırma sonuçlarına göre sırasıyla %7 ve %22’dir. İlgili oranlarda son üç yıldır gözlemlenen düşüşün, anlamlı bir bulguya işaret edip etmediğine ilişkin bir tespitle bulunabilmek için önümüzdeki yıllarda yürütülecek araştırmaların sonuçlarıyla karşılaştırmalı bir analiz yapılması gerekmektedir. Diğer yandan, çalışılan kurumda cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve cinsiyet özellikleri yönünden açık olma oranlarının

her yıl kamuda özel sektöre kıyasla belirgin biçimde düşük çıkması, LGBTİ+ çalışanların ayrımcılık ve nefret söylemiyle karşılaşma riskinin kamuda özel sektörden çok daha yüksek olduğunu düşündürmektedir.

2020 yılı araştırmasının verilerine göre, örnekleme yer alan kamu çalışanı LGBTİ+’ların %94’ü görev yaptıkları kurumda cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve cinsiyet özellikleri konusunda tamamen açık davranmamaktadır. Buna rağmen, tamamen kapalı olduğunu beyan eden 86 kişiden 6’sı işe alımda, 5’i işyerinde bizzat ayrımcı tutum ya da uygulamaya maruz kaldığını belirtmiştir. Katılımcılarımızın %56,6’sı işe çalıştığı kurumda LGBTİ+’lara yönelik nefret söylemiyle karşılaştığını beyan etmiştir. Bu oran özel sektör araştırmasında %36,9’dur. Özel sektör araştırması anket sorularını cevaplarırken yaşadığı şehri belirtmek istemeyen katılımcıların oranı %17,2’ye, bu oranın kamu araştırmasında neredeyse iki katına ulaşması da bu bağlamda göz önünde bulundurulması gereken bir bulgudur. Görüldüğü kadarıyla, LGBTİ+’lara yönelik ayrımcılık ve nefret söyleminin yeniden üretilmesine neden olan koşullar kamuda özel sektöre nazaran çok daha ağır bir tablo oluşturmaktadır. Geçen yıllarda olduğu gibi, 2020 araştırması da cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve cinsiyet özelliklerine dayalı ayrımcılığın kamuda istihdama erişimde ciddi bir engel olduğunu ortaya koymaktadır. LGBTİ+ çalışanlar istihdam edilmeme riskini bertaraf etmek için zorunlu bir kapalılık stratejisi izlemektedir. Ayrımcılığa uğrama riski işe alındıktan sonra da devam ettiğinden, aynı strateji LGBTİ+ çalışanların çalışma hayatlarının tümünü belirlemektedir. Kapalılık, özel sektöre oranla kamuda çok daha kaçınılmaz hale gelmektedir.

2020 yılı araştırmasının verileri işe alım süreçlerinde ayrımcı tutum, söylem, davranış ya da uygulama ile karşılaştığını beyan edenlerin örneklemedeki oranının %6,9 olduğunu göstermektedir. Katılımcıların %66,3’ü işe alım süreçlerinde bu tarz bir tutum ya da uygulama ile karşılaşmamasını cinsiyet kimliği, cinsel yönelimi veya cinsiyet özelliklerini gizlemesine ya da bunların belli olmamasına bağlamıştır. İşe alımdan sonra çalıştığı işyerinde ayrımcı tutum, söylem, davranış ya da uygulama ile karşılaştığını beyan eden katılımcıların örneklemedeki oranı ise %10,9’dur. Yine %66,3 oranında katılımcı bu tarz bir muameleyle karşılaşmamasını cinsiyet kimliği, cinsel yönelimi veya cinsiyet özelliklerini gizlemesine ya da bunların belli olmamasına bağlamıştır.

Bu veriler ışığında öncelikle altı çizilmesi gereken konu hem işe alım süreçlerinde hem de çalışılan kurumda ayrımcı tutum ya da uygulama ile karşılaşma oranlarının, katılımcılar arasındaki işe alım süreçlerinde ve işyerinde açık olma oranlarından yüksek oluşudur. Bu bulgu zorunlu olarak izlenen kapalılık stratejisinin kamuda her zaman ayrımcılığa uğrama riskini ortadan kaldırmadığına işaret etmektedir. İkinci olarak, her ne kadar ayrımcı tutum ya da davranışla karşılaşma oranları düşük gözükse de şu bulgu dikkatten kaçmamalıdır: 2020 yılı araştırmamıza katılan her dört LGBTİ+ çalışandan üçü, işe alım süreçlerinde ve çalışma hayatında ya ayrımcılığa

maruz kalmıştır ya da çevresindeki kişiler tarafından cinsiyet kimliği, cinsel yönelimi veya cinsiyet özelliklerini gizlemesine veya bunların belli olmamasına bağlı biçimde natrans ve heteroseksüel olarak atandığı için ayrımcılığa maruz kalmamıştır. Diğer yandan, herhangi bir neden göstermeksizin ayrımcı bir tutum ya da uygulamayla karşılaşmadığını belirten katılımcıların oranı da katılımcılar arasındaki açık olma oranlarıyla birlikte ele alınmalıdır. Hatırlatmak gerekirse, katılımcıların yalnızca %3,4’ü işe alım sürecinde ve yine sadece %3,4’ü çalıştığı işyerinde tamamen açık olduğunu beyan etmiştir.

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.<sup>1</sup> Anket çalışmalarımızın bulguları doğrultusunda, çeşitli ülkelerde yürütülen araştırmalara dayandırılan bu saptamanın Türkiye için de geçerli olduğunu söylemek mümkündür. Yine bu bulgular, bu stratejinin işlemediği durumlarda çekinilen risklerin gerçekleştiğini ortaya koymaktadır.

Araştırmamız, Türkiye’de kamu çalışanı LGBTİ+’ların, ayrımcılığa uğrama riski neredeyse sıfırlanmadıkça cinsiyet kimliği, cinsel yönelim veya cinsiyet özellikleri yönünden açık davranmadıklarına işaret etmektedir. 2020 yılı araştırmasında işe alım süreçlerinde tamamen ve kısmen açık olduğunu beyan edenlerin örneklemdeki toplam oranı %6,3, örneklem içinde bu süreçlerde ayrımcı tutum ya da uygulama ile karşılaşmış olduğunu belirtenlerin toplam oranı ise hatırlanacağı gibi %6,9’dur. Tamamen ve kısmen açık olma oranı görev yapmaya başladıktan sonra %17,7’ye, örneklem genelinde ayrımcılığa uğrama oranı ise %10,9’a yükselmektedir. Sadece bu oranlara bakıldığında, LGBTİ+ çalışanlar açısından tamamen ya da kısmen açık olma durumunun ayrımcılığa uğrama oranını kendiliğinden yükselttiği sonucuna varılabilir. Ancak açık ve kısmen açık olduğunu beyan eden katılımcılarımızın ayrımcılığa ilişkin sorulara verdikleri cevaplar incelendiğinde, bu kişiler arasındaki ayrımcılığa uğrama oranlarının örneklemdeki genel ayrımcılığa uğrama oranlarının oldukça altında seyrettiği görülmektedir. Katılımcıların açık uçlu sorular çerçevesinde yaptıkları paylaşımlar da göz önünde bulundurulduğunda şöyle bir sonuç ortaya çıkmaktadır: Kamu çalışanı LGBTİ+’lar ancak ayrımcılığa uğrama riskinin neredeyse ortadan kalktığından emin olmaları halinde kapalılık stratejisinden vazgeçmektedir; bu hallerde risk de nadiren gerçekleşmektedir. İkili cinsiyet sistemine dayalı heteronormatif ve cisnormatif toplumsal cinsiyet algısının çok güçlü olduğu çalışma ortamlarında ise kapalılık stratejisi her zaman işe yaramamakta, toplumsal cinsiyet rolleriyle uyumlu olmayan en ufak bir söz, davranış ya da tutum açık olmamasına rağmen kişinin ayrımcı bir uygulamayla karşılaşmasına neden olabilmektedir.

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

Türkiye’de istihdamda homofobi, transfobi ve 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, 2020 yılı araştırması, kamu çalışanı LGBTİ+’ların uğradıkları ayrımcılık karşısında genelde herhangi bir resmi kanala başvurmadıklarını göstermektedir. İşe alım süreçlerinde ayrımcı tutum ya da uygulamayla karşılaştığını beyan eden 12 katılımcıdan sadece biri kurum yetkililerine durumu sözlü olarak bildirmiştir. İşe alım sonrasında çalıştığı kurumda ayrımcı tutum ya da uygulamayla karşılaştığını beyan eden 19 katılımcıdan ise yalnızca biri kurum yetkililerine durumu resmi olarak bildirmiş, bir katılımcı kurum yetkililerini durumdan sözlü olarak haberdar etmiş, yine sadece bir katılımcı üyesi olduğu sendika ya da meslek örgütüne bildirimde bulunmuş ve yalnızca bir kişi Türkiye İnsan Hakları Eşitlik Kurumu’na başvurmuştur. Ayrımcılığa uğrayan katılımcılardan hiçbiri yargısal bir süreç başlatmamıştır. Katılımcıların paylaşımları, LGBTİ+ çalışanların ayrımcılık karşısında resmi kanallar yoluyla sonuç alacaklarına dair bir inanç taşımadıklarını ortaya koymaktadır. Aksine LGBTİ+ çalışanlar bildirim sürecinde daha da mağdur edilmekten, işini kaybetmekten, nefret söylemi ve önyargı ile karşılaşmaktan, cinsiyet kimliği ve cinsel yönelimlerinin iradeleri dışında açığa çıkmasından endişe etmektedirler.

Bu tablo, LGBTİ+ çalışanları kamu istihdamına erişimde ve çalışma hayatında güçlendirici mekanizmalara ihtiyaç duyulduğunu ortaya koymaktadır. Ancak araştırmamız, Türkiye’de kamuda bu tarz mekanizmaların bulunmadığını, buldukları yerde de son derece etkisiz kaldıklarını göstermektedir. Çalıştığı kurumda cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve cinsiyet özelliklerine dayalı ayrımcılığı önlemeye yönelik kurallar veya kurullar olduğunu beyan eden katılımcıların oranı yalnızca %6,9’dur. %7,4 oranında katılımcı ise bu tarz mekanizmaların bulunduğunu ancak etkin ve bilinir olmadığını beyan etmiştir. Ayrımcılığa yol açan kurallar, teamüller ve uygulamalara örnek olarak ise, aile ve evlilik kurumlarının heteronormatif düzenlenişinden kaynaklanan sosyal haklardan eşit yararlanamama durumu, 657 sayılı Kanun’daki bazı ifadelerin ayrımcılık sonucu doğuracak biçimde yorumu, terfi ettirmeme veya sürgün anlamına gelebilecek görev yeri değişikliği gibi uygulamalar sayılmıştır.

Araştırmamızın bulguları, geçen senelerdeki araştırma sonuçlarına benzer biçimde, LGBTİ+ çalışanların izlemek zorunda kaldığı kapalılık stratejisinin, kendi aralarında iletişim ve dayanışma ağları gibi güçlendirme mekanizmaları oluşturmalarını da engellediğine işaret etmektedir. Katılımcıların sadece %6,9’u çalıştığı kurumda bu tarz ağların bulunduğunu ve kendisinin de bu ağlara dahil olduğunu belirtmiştir. %2,9 oranında katılımcı ise bu tarz ağların bulunduğunu ancak kendisinin bunlara dahil olmadığını beyan etmiştir. Bu cevabı veren katılımcıların yalnızca biri çalıştığı kurumda tamamen açıktır. Araştırmamız kamu çalışanı LGBTİ+’lar arasındaki sendika ya da meslek örgütü üyesi olma oranlarının da yüksek olmadığını göstermektedir. Üye olanların ise genelde sendika ve meslek örgütlerini çalışma hayatında LGBTİ+’lara



yönelik ayrımcılığa karşı mücadele alanları olarak görmedikleri anlaşılmaktadır. Katılımcılarımız arasında sendika üyesi olduğunu belirtenlerin oranı %32’dir. Bu oran Türkiye’de kamu çalışanları arasındaki sendikalaşma oranının oldukça altındadır. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı’nın 4.09.2020 tarihli ve 31234 sayılı Resmî Gazete’de yayınlanan tebliği uyarınca Türkiye’de kamu görevlileri arasındaki sendikalaşma oranı %65,44’tür. Diğer yandan, katılımcıların yalnızca %16’sı meslek örgütü üyesi olduğunu beyan etmiştir. Örneklemde üye olunan sendika ya da meslek örgütünde tamamen açık olma oranı çalışılan kurumda açık olma oranından görece yüksek olmasına rağmen, yine de bu oran %5’i aşmamaktadır. Tüm bunların yanında, yukarıda belirtildiği gibi, çalıştığı kurumda ayrımcılığa uğradığını beyan eden katılımcılardan sadece biri üyesi olduğu sendikaya veya meslek örgütüne bildirimde bulunmuştur. 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 %20,6’da kalmıştır.

Bu bulgular, istihdamda LGBTİ+ çalışanların güçlendirilmesi ve LGBTİ+’lara yönelik ayrımcılığın önlenmesi konusunda sendika ve meslek örgütlerine önemli görevler düştüğünü, bu çerçevede sendika ve meslek örgütlerinin bu yönde politikalar üretmeyi önceliklerinden biri haline getirmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Zira araştırmamızın sonuçları, Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 2016 tarihli *Onur Projesi*’nin bulgularına ilişkin bilgi notunda yer alan, LGBTİ+’ların ekonomik ve sosyal haklarının sendikalar açısından öncelikli bir konu olmadığına ilişkin saptamanın Türkiye açısından da geçerli olduğuna işaret etmektedir. Aynı bilgi notunda, LGBTİ+’ların istihdamda ayrımcılık ve tacizle karşılaşan grupların başında geldiği; iş arayan LGBTİ+’ların zorunlu bir strateji olarak cinsel yönelim, cinsiyet kimliği ya da interseks durumu konusunda kapalı olmayı tercih ettikleri ve bu stratejinin genelde çalışma hayatı boyunca da izlenmeye devam ettiği; oysa konuya ilişkin saha çalışmalarının işyerinde açık olan LGBTİ+’ların çok daha az olasılıkla anksiyete, depresyon ve tükenmişlik sendromu belirtileri gösterdiklerine işaret ettiği; bunun sağlanabilmesi için destekleyici ve kapsayıcı politikalar yürütülmesi gerektiği; evlilik eşitliğinin tanınmadığı ülkelerde, LGBTİ+ çalışanlar açısından aile rollerinden kaynaklı bazı haklardan eşit yararlanamama sonucunu doğuran ayrımcı uygulamaların söz konusu olduğu ortaya koyulmuştur.<sup>2</sup>

Tüm bu saptamalar hem geçen senelerdeki araştırmaların sonuçları hem de 2020 yılı araştırmamızın buraya kadar aktardığımız bulgularıyla paralel niteliktedir. Ayrıca katılımcıların paylaşımlarından, cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve cinsiyet özelliklerine dayalı ayrımcılığa uğramanın, nefret söylemiyle karşılaşmanın ya da ayrımcılık ve nefret söylemiyle karşılaşma riskinin ve sürdürmek zorunda kaldıkları kapalı-

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

lık stratejisinin, LGBTİ+ çalışanların çalışma arkadaşlarıyla yakın ve gerçek ilişkiler kuramamalarına, çalıştıkları kuruma aidiyet hissedememelerine, 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, ayrımcılığa maruz kalacaklarına kesin gözüyle baktıkları için, istihdam öncesinden başlayarak bazı önlemler almakta ve istihdamları boyunca da cinsiyet kimliği ve cinsel yönelimlerini gizleyerek ya da sadece çok yakın çalışma arkadaşları veya başka LGBTİ+ çalışanlarla paylaşarak, iş hayatları ve özel hayatlarını kesin sınırlarla birbirinden ayırarak, kimi zaman konuşma biçimi, beden dili, cinsiyet ifadesi konusunda rol yapmak zorunda bırakılarak iş hayatlarını sürdürmektedirler. Bu açık olamama ve potansiyel ayrımcılığa karşı sürekli temkinli davranmak zorunda kalma halinin kendisi süregiden bir ayrımcılığa dönüşmekte ve LGBTİ+ çalışanlar üzerinde çalışma hayatının dışına taşan ağır psikolojik ve kimi zaman fiziksel etkilere yol açabilmektedir. Nitekim açık uçlu sorular çerçevesinde yapılan paylaşımlar LGBTİ+ çalışanların en öncelikli talebinin özgürlük ve görünürlük olduğunu ortaya koymaktadır. Bu talebin yerine getirilebilmesinin koşulu olarak da katılımcılar tarafından toplumsal farkındalığın artırılması ve hukuki koruma mekanizmalarının etkili bir şekilde işletilmesi gösterilmektedir.

Sonuç olarak, geçtiğimiz yıllardaki araştırmaların bulgularıyla paralel biçimde 2020 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

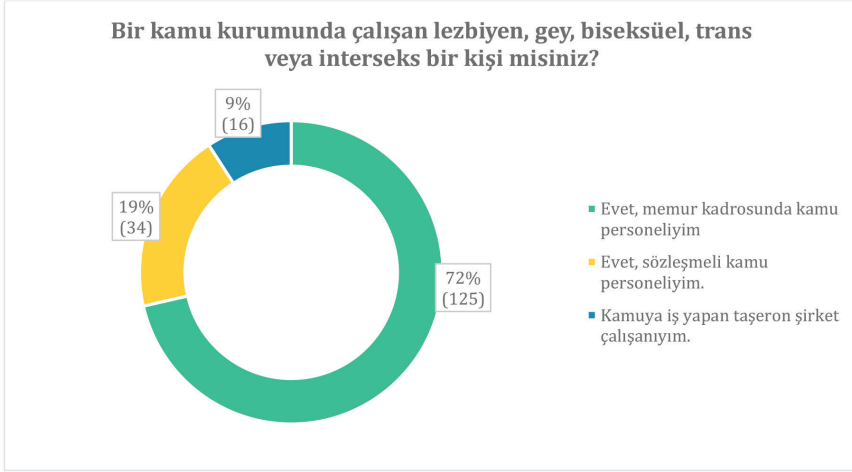
## TÜRKİYE'DE KAMU ÇALIŞANI LEZBİYEN, GEY, BİSEKSÜEL, TRANS, İNTERSEKS VE ARTILARIN DURUMU 2020 YILI ARAŞTIRMASI

---



## 1. Araştırmanın Örneklemi

Araştırmamız bir *online* anket platformu olan *SurveyMonkey Pro* programı kullanılarak yürütülmüştür. Ankete katılarak, lezbiyen, gey, biseksüel, trans veya interseks (LGBTİ+) olduğunu ve Türkiye'de kamu sektöründe çalıştığını beyan eden toplam 175 kişi araştırmamızın örneklemini oluşturmuştur. Katılımcılar arasında 125 kişi (%71,4) memur kadrosunda, 34 kişi (%19,4) sözleşmeli olarak ve 16 kişi (%9,1) de kamuya iş yapan taşeron bir şirkette çalıştığını beyan etmiştir.

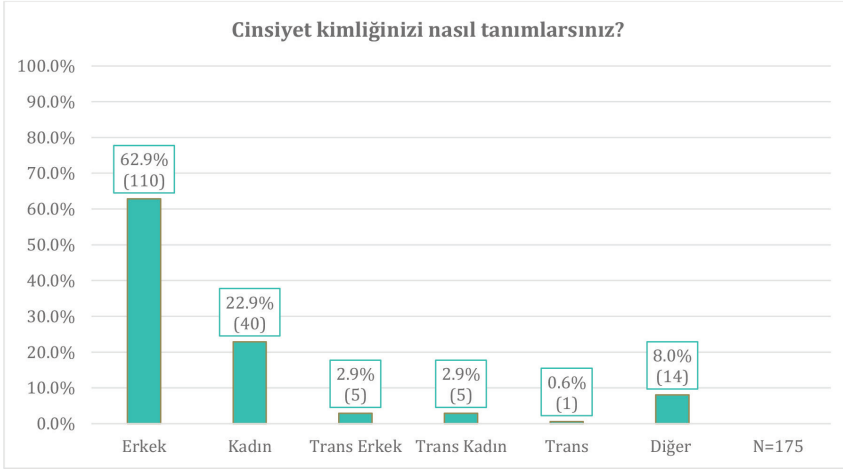


2020 araştırmamıza dahil olan katılımcılardan 139 kişi (%79,4) daha önceki yıllarda yapılan anketlere katılmadığını, 19 kişi (%10,9) bu anketlere katılıp katılmadığını hatırlamadığını ve 17 kişi (%9,7) daha önce anketimize katıldığını belirtmiştir.



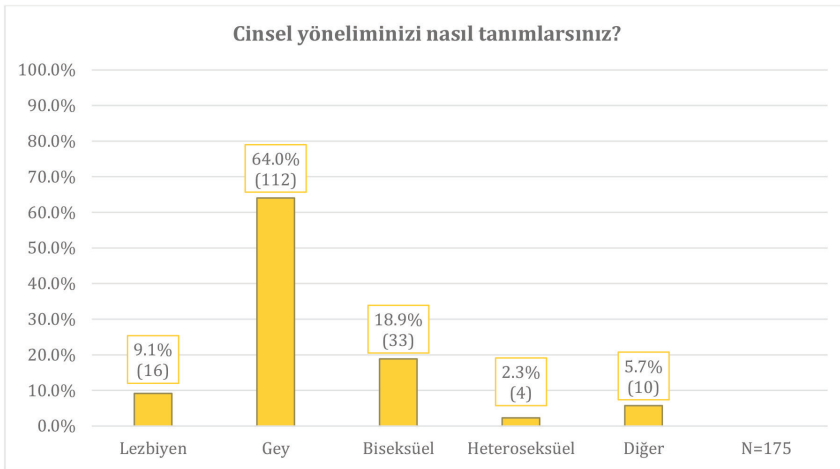
## 1.1. Cinsel Yönelim, Cinsiyet Kimliği ve İnterseks Durumu

Katılımcılara, cinsel yönelim, cinsiyet kimliği ve interseks durumlarına ilişkin beyan- da bulunmaları için üç ayrı soru yöneltilmiştir. Katılımcıların büyük çoğunluğu, cin- siyet kimliklerini “erkek” ya da “kadın” olarak beyan etmişlerdir. Bununla birlikte, örneklemde az sayıda da olsa cinsiyet kimliğini “trans kadın”, “trans erkek”, “trans” veya “diğer” seçeneğini işaretleyerek ifade eden katılımcılar da yer almaktadır.



Diğer: cis-kadın, gay (4), queer, her biri ve hiçbiri, Bazen hormonlarım aşırı çoşunca, eğlence amaçlı kadın gibi dolaşmak isterdim, non-binary (2), gender-fluid, bir tanım bulamadım, bigender

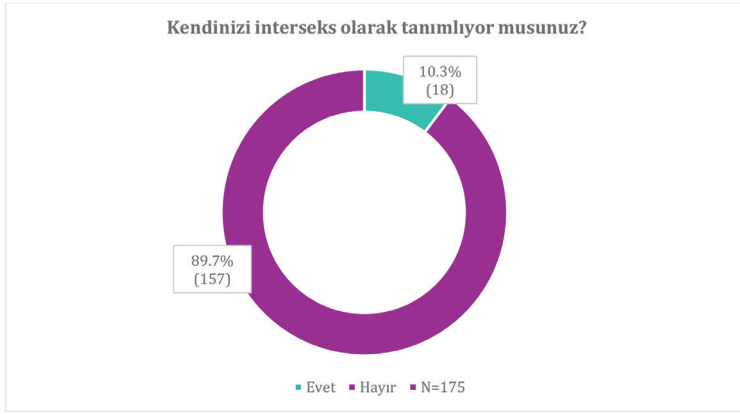
Katılımcıların cinsel yönelimlerine ilişkin soruya verdikleri cevaplar incelendiğinde, büyük bir bölümünün cinsel yönelimini “gey” olarak (%64) beyan ettiği görülmektedir.



Diğer: Queer (2), Panseksüel (5) Trans erkek, Kadınlara ilgi duyuyorum, Bilemedim

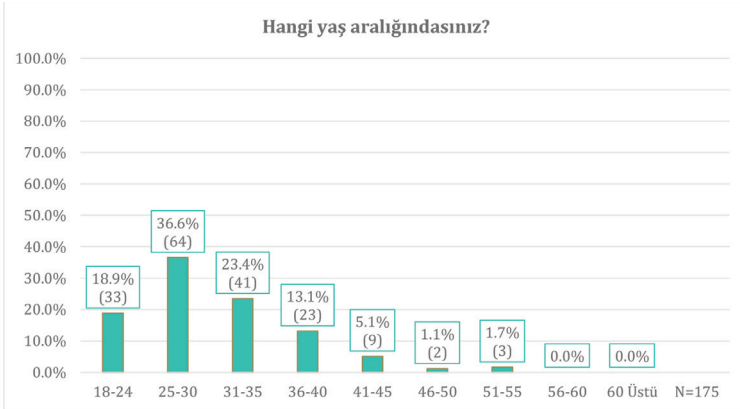
Toplam 175 katılımcıdan %62,9’u (110 kişi) cinsiyet kimliğini erkek olarak beyan etmiştir ve örnekleme cinsel yönelimini gey olarak ifade eden 112 kişi (%64) bulunmaktadır. Dolayısıyla örneklemin ağırlıklı olarak natrans gey katılımcılardan oluştuğu düşünülmektedir.

“Kendinizi interseks olarak tanımlıyor musunuz?” sorusuna ise 18 kişi (%10,3) “Evet”, 157 kişi (%89,7) “Hayır” seçeneğini işaretleyerek yanıt vermiştir. “Evet” seçeneğini işaretleyen 18 kişiden 6’sı cinsiyet kimliğini erkek, 4’ü kadın, 1’i trans, 1’i trans kadın, 2’si trans erkek ve 4’ü diğer olarak belirtirken; cinsel yönelime ilişkin soruya 8’i gey, 4’ü biseksüel, 3’ü lezbiyen ve 3’ü diğer cevabını vermiştir.

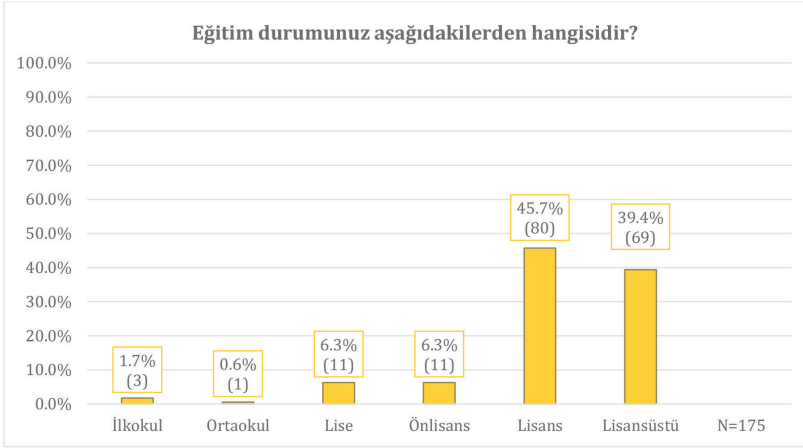


## 1.2. Katılımcıların Yaş, Eğitim Durumu ve Yaşadığı Şehir

Araştırmamıza katılanların yaş durumu aşağıdaki tabloda verilmektedir. Buna göre katılımcıların dörtte üçüne yakını (%73,1) 25-40 yaş aralığındadır. Örneklemin yaklaşık %20’sini 18-24 yaş aralığındaki katılımcılar, kalanını 40 yaş üstü (14 kişi) katılımcılar oluşturmaktadır. Buna karşılık 50 yaş üstü 3 katılımcı bulunmaktadır.



Katılımcıların eğitim durumu aşağıdaki tabloda gösterilmektedir. 175 katılımcının yarıya yakını (%45,7) lisans, yaklaşık beşte ikisi (%39,4) ise lisansüstü mezunu olduğunu beyan etmiştir.



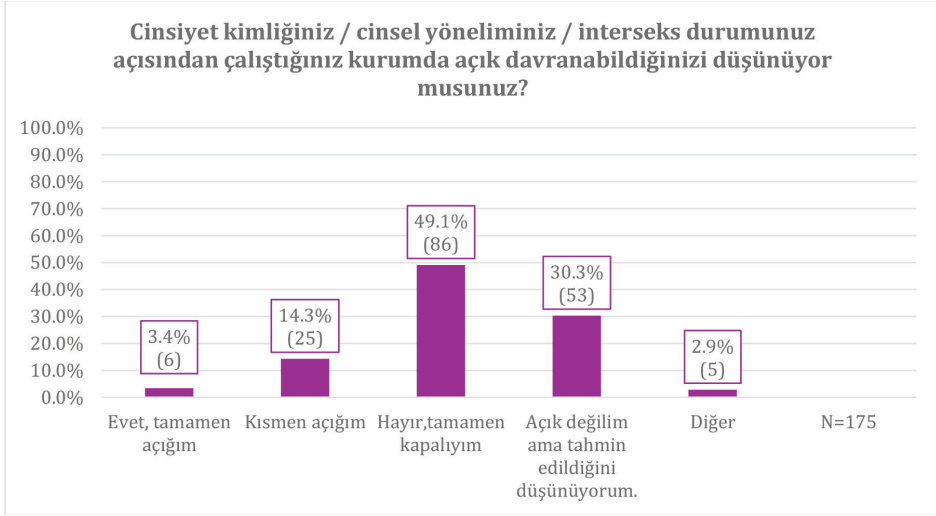
Ankete bu yıl yeni bir soru eklenmiş ve katılımcılara hangi şehirde yaşadıkları sorulmuştur. Katılımcıların 61’i (%34,9) yaşadığı şehri belirtmemeyi tercih etmiştir. Kalan 114 kişinin (%65,1) yanıtları en az 28 farklı şehirden LGBTİ+ çalışanın anketimize katıldığını göstermektedir. Şehir belirten katılımcıların sayısının en yüksek olduğu şehirler sırayla, İstanbul (%39,5), Ankara (%14,0) ve İzmir’dir (%9,7). Bu üç şehrin ardından, Gaziantep, Bursa, Antalya ve Adana şehirleri gelmektedir.

### 1.3. İşyerinde Cinsel Kimliğe Dair Açık Olma Durumu

“Cinsiyet kimliği/ cinsel yönelim/ interseks durumu açısından çalıştığınız kurumda açık davrandığınızı düşünüyor musunuz?” sorusuna 175 katılımcının 86’sı (%49,1) “tamamen kapalıyım” yanıtını vermiştir. 25 kişi (%14,3) kısmen açık olduğunu, sadece 6 kişi (%3,4) ise cinsiyet kimliği/ cinsel yönelimi/ interseks durumu açısından çalıştığı kurumda “tamamen açık” olduğunu belirtmiştir. “Açık olmasalar da tahmin edildiklerini” düşünenler %30,3 (53 kişi) oranındadır. Görüleceği gibi çalıştığı kurumda tamamen açık olduğunu beyan eden katılımcılar örneklemede en düşük oranla temsil edilmektedir. Diğer dikkat çekici veri ise çalıştığı kurumda açık olmasa da cinsiyet kimliği/ cinsel yönelimi/ interseks durumunun tahmin edildiğini düşünenlerin yüksek oranıdır.

Kaos GL ve Kadir Has Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Araştırma Merkezi’nin 2020 yılında yürüttüğü Türkiye’de Özel Sektör Çalışanı LGBTİ+’ların Durumu araştırmasında, işyerinde tamamen açık olduğunu beyan edenlerin oranı %14,8’dir. Bu oran 2019 yılı araştırması sonuçlarına göre %17’dir. İki araştırma karşı-

laştırıldığında, LGBTİ+ çalışanların özel sektörde kamuya oranla daha açık olabildiği görülmektedir. Kamunun, bir işveren olarak, ayrımcılığı yasaklayan uluslararası sözleşmelerden ve ulusal mevzuattan kaynaklanan yükümlülükleri düşünüldüğünde, bu durum endişe vericidir.



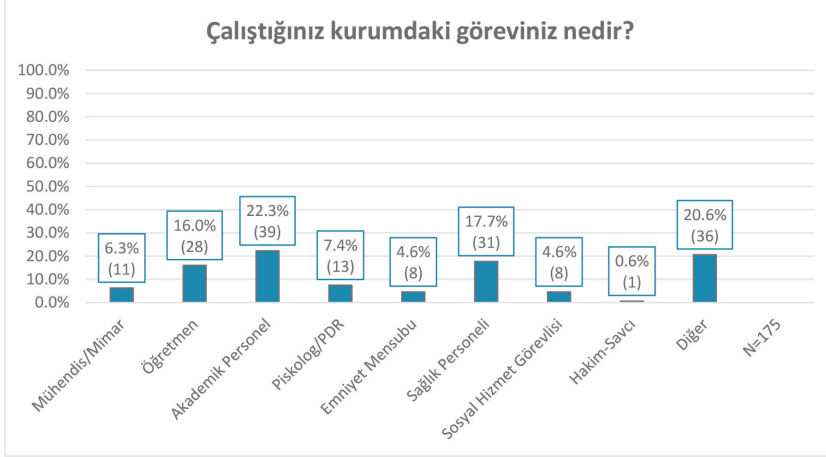
Diğer: 1. 1 kişi biliyor 2. İş arkadaşıma açığım kuruma kapalıyım. 3. Açıldım, işten çıkartıldım. 4. Yakın arkadaşlarıma/ LGBT destekçisi olduklarını bildiğim iş arkadaşlarıma açığım, idareye/yaşlılara/dindarlara kapalıyım. 5. Açık olduğum birkaç kişi oldu zaman içinde, tahmin edenler de olduğunu düşünüyorum.

Dikkat çekici başka bir veri ise, çalıştığı kurumda tamamen kapalı olduğunu beyan eden katılımcıların ilgili kurumda bizzat kendilerine yönelik ayrımcılıkla karşılaşmış olmalarına ilişkin soru ile LGBTİ+’lara yönelik nefret söylemine tanık olup olmadıklarına ilişkin soruya verdikleri cevaplardır. Çalıştığı kurumda tamamen kapalı olduğunu beyan eden 86 kişiden 6’sı işe alımda ayrımcı tutumla, 5’i çalıştığı süre içinde bizzat kendine yönelik ayrımcılıkla karşılaşmış olduğunu, 57’si ise nefret söylemine tanık olduğunu belirtmiştir.

#### 1.4. Çalışılan Kurumların Özellikleri ve Çalışma Pozisyonları

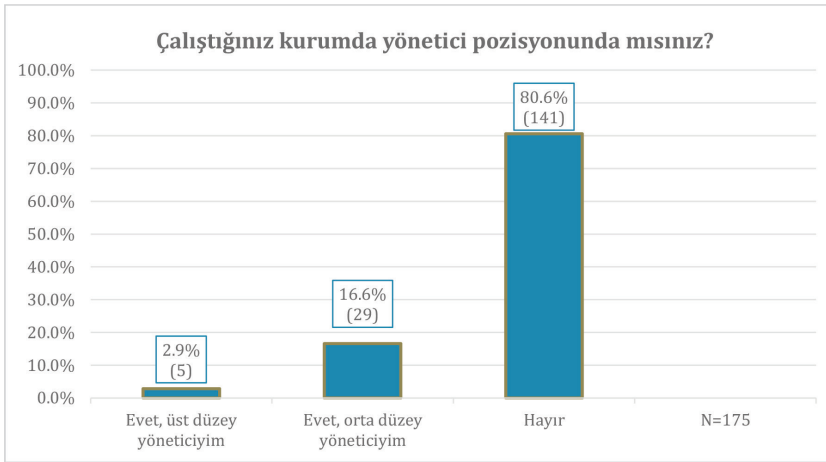
Araştırmamıza farklı niteliklere sahip kurumlardan ve çeşitli pozisyonlardan LGBTİ+ çalışanlar katılmıştır. Katılımcıların çalıştıkları kurumdaki görevlerine ilişkin veriler izleyen tabloda sunulmuştur. Görüleceği gibi, katılımcıların büyük bölümü eğitim ve sağlık alanında (28 öğretmen, 39 akademik personel, 13 psikolog/PDR ve 31 sağlık personeli) çalışmaktadır. Bu sene katılımcılar arasındaki en yüksek oranı akademik personel (39 kişi, %22,3) oluştururken, “diğer” seçeneğini işaretleyen 36 kişi (%20,6) bulunmaktadır.





Diğer: Memur (6), İşçi (3), İdareci, Uzman (2), İnfaz ve Koruma Memuru, Bulaşıkçı, “Görev seçenekleri çok kısıtlı. Seçenekleri çoğaltabilirsiniz”, Avukat, Müşteri hizmetleri, Programcı, 657 Kamu personeli, Bilgisayar işletmeni, Kasiyer, Sorumlu, Sanatçı, Bankacı, Öğrenci (2), Ordu mensubu, Grafiker, Başuzman, Şoför, Müdür, Müzik sektörü, Hekim ve Akademisyen, Stajyer İletişim Uzmanı, Asistan, Uzman, Proje uzmanı.

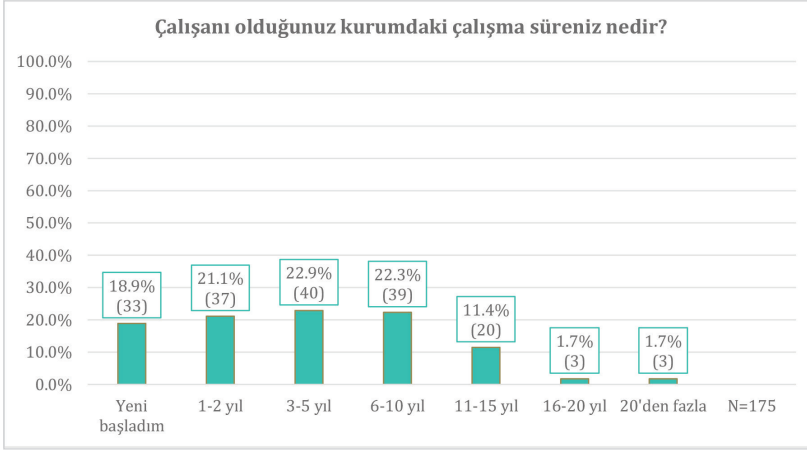
“Çalıştığınız kurumda yönetici pozisyonunda mısınız?” sorusuna ise 141 kişi (%80,6) “hayır” cevabını vermiş, sadece 5 kişi (%2,9) üst düzey yönetici olduğunu belirtmiştir. Üst düzey yönetici olanlardan sadece 1’i çalıştığı kurumda tamamen açık olduğunu, 2 kişi ise kısmen açık olduğunu beyan etmiştir. Diğer 2’si ise cinsiyet kimliği/ cinsel yönelim/ interseks durumunun tahmin edildiğini düşünmektedir. Orta düzey yönetici olduğunu belirten 29 kişiden de sadece 1’i çalıştığı kurumda tamamen açık olduğunu beyan etmiştir.



## 1.5. Mevcut Kurumdaki Çalışma Süresi

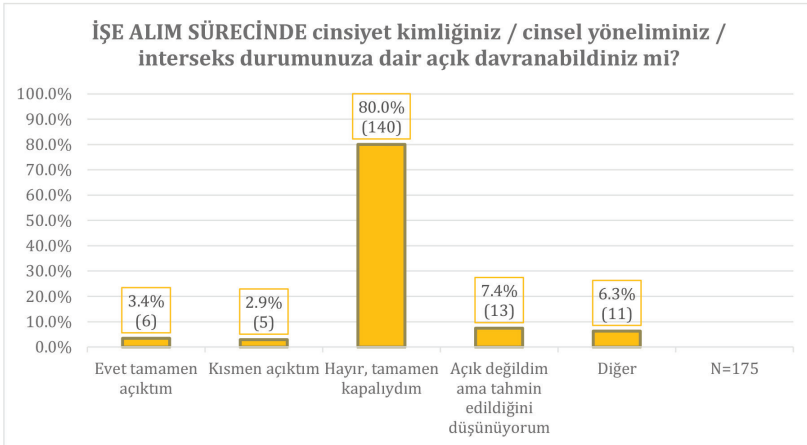
Önceki yıllardaki araştırma sonuçlarına paralel olarak, katılımcıların büyük bölümünün mevcut kurumlarındaki çalışma süreleri 1 yıldan az ila 5 yıl arasında dağılmak-

tadır. Mevcut kurumda 5 yıl ve daha az süredir çalışan katılımcıların toplam sayısı 110'dur (%62,9). Mevcut kurumda 2 yıl ve daha az süredir çalışanların yaklaşık %85'i 18-30 yaş aralığındadır (%42,9'u 25-30, %41,4'ü 18-24 yaş aralığında).



## 2. İşe Alım Süreci ile İlgili Bulgular

Katılımcılara yönelttiğimiz bir diğer soru, “İşe alım sürecinde cinsiyet kimliğiniz/ cinsel yöneliminiz/ interseks durumunuza dair açık davranabildiniz mi?” olmuştur. Katılımcılardan sadece 6 kişi (%3,4) işe alım sürecinde tamamen açık olduğunu beyan etmiştir. Kısmen açık olduğunu beyan edenler ise 5 kişidir (%2,9). İşe alım sürecinde tamamen kapalı olduğunu beyan edenlerin örneklemdeki oranı ise %80'dir (140 kişi).



Diğer: 1- Doktor atamalarında bu sorular sorulmuyor açık olmamı gerektirecek bir durum olmadı, 2- o nedenle ne açtım ne kapalıydım, 3- Kamusal alım olduğu için öyle bir karşı bir şart yoktu, 4- İşe alım sürecim bir mülakatla olmadı, 5- İşe alım mülakatı vs olmadı, 6- Kpss ile atandım, 7- Gerek görmedim. Ne açık ne kapalı, 8- İş mülakatım cinsel kimliğimden ayrı bir alan ve bence ne açık ne de kapalı olmak gerekli bir görüşmede, 9- Kişisel bilgi beceri ve başarı önemliydi ve kabul edildim, 10- KPSS, Herhangi bir işe alım sürecim olmadı, 11- Sınavla atama olduğu için bu konuda bir değerlendirme yapmam mümkün değil.

Diğer seçeneğini işaretleyen katılımcılardan bazıları KPSS ile işe alındığını ya da atandığını belirtirken, bazıları ise işe alım süreçlerinde neden kapalı olduklarını açıklamışlardır.

“Açık olmamı gerektirecek bir durum olmadı, o nedenle ne açtım ne kapalıydım.” (Mühendis/mimar olarak çalışan gey erkek)

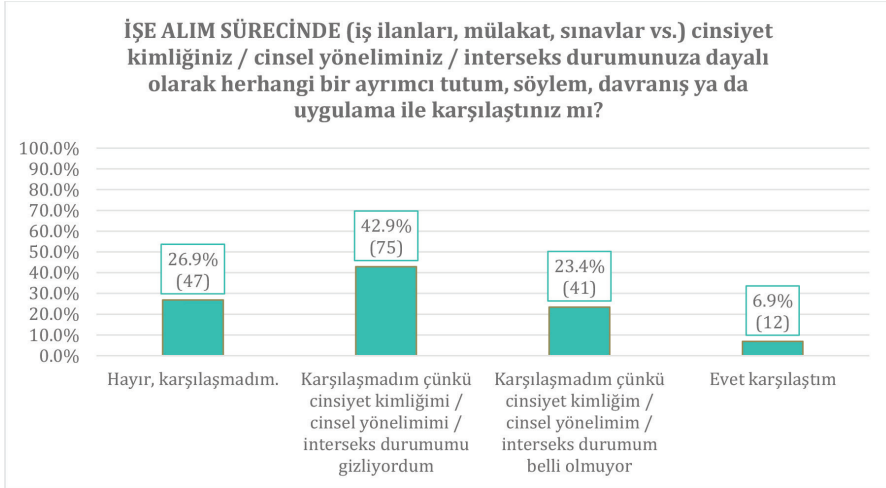
“Doktor atamalarında bu sorular sorulmuyor.” (Sağlık personeli olarak çalışan lezbiyen kadın)

“Kamusal alım olduğu için öyle bir karşı bir şart yoktu.” (Mühendis/mimar olarak çalışan gey erkek)

“Ne açık ne kapalı. İş mülakatım cinsel kimliğimden ayrı bir alan ve bence ne açık ne de kapalı olmak gerekli bir görüşmede. Kişisel bilgi beceri ve başarı önemliydi ve kabul edildim.” (Akademik personel olarak çalışan gey erkek)

## 2.1. İşe Başvuru Sürecinde Ayrımcılık Deneyimleri

Araştırmamıza katılan LGBTİ+ çalışanlara yönelik diğer sorumuz “İşe alım sürecinde (iş ilanları, mülakat, sınavlar vs.) cinsiyet kimliğiniz/ cinsel yöneliminiz/ interseks durumunuza dayalı olarak herhangi bir ayrımcı tutum, söylem, davranış ya da uygulama ile karşılaştınız mı?” olmuştur. “Karşılaşmadım çünkü kimliğimi gizledim” cevabını verenlerin oranının %42,9 (75 kişi) olması, LGBTİ+’ların kamu sektöründe istihdama erişimde ayrımcılığa uğramaktan çekindiklerini göstermektedir.



Görüldüğü gibi, katılımcıların büyük bir bölümü, başvuru süreci esnasında ayrımcılıkla karşılaşmamak için cinsiyet kimliğini/ cinsel yönelimini/ interseks durumunu gizleme ihtiyacı duymuştur. Bir diğer çalışan grubu ise (%23,4; 41 kişi), ayrımcılık ile karşılaş-

mama nedenlerini ayrımcılık riski olmayan ortama değil, cinsiyet kimliğinin/ cinsel yöneliminin/ interseks durumunun belli olmamasına bağlamıştır. Dolayısıyla bu cevabı veren katılımcıların da LGBTİ+ çalışanları hedef alması olası “potansiyel ayrımcılığın” farkında oldukları ve çalışma hayatına bu bilgi ile katıldıkları sonucuna varılabilir.

*“Kuşkuyula bakan gözler. Bu ne ki dercesine. Belki de kendi algımla ilgilidir. Ancak böyle hissettim.” (Akademik personel olarak çalışan gey erkek)*

*“Dış görüntü yargılama kınama ve benzetme ile mobbinge maruz bırakıldım.” (Öğretmen olarak çalışan queer kadın)*

*“Kuruma başlamadan önce askerlik durumumla ilgili bir belge doldurmam istendi. Açıkça; ‘Askere gittiniz mi? Gitmediyseniz sebebi nedir?’ Sorusu... Askerliğim o zaman tecilliydi ama çok rahatsız olmuştum. Sonraki süreçlerde askerlik sürecimi ifa ettim.” (Mühendis/mimar olarak çalışan gey erkek)*

*“Arkadaşımın paylaştığım zaman bunun bir hastalık olduğunu psikoloğa gitmem gerektiğini söyledi.” (Memur olarak çalışan biseksüel kadın)*

*“Kendimi yakın hissettiğim arkadaşımın paylaştım ama psikoloğa gitmem gerektiğini söyledi.” (Memur olarak çalışan biseksüel kadın)*

*“Kıyafetim saçım başım hakkında küçük kinayerler yapılmıştı.” (Sağlık personeli olarak çalışan gey erkek)*

*“Bir kadının kadın gibi davranması gerektiğini, benim de bir kadın olduğumu ve öyle değişik sapkınlıklarla girmememi söylediler.” (Sağlık personeli olarak çalışan genderfluid biseksüel)*

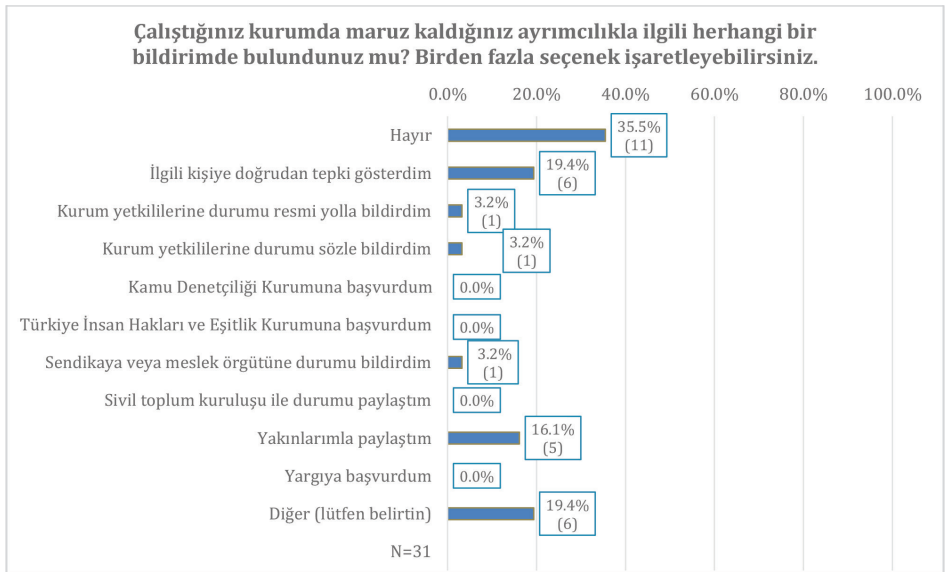
Katılımcıların işe alım sürecine ilişkin aktarımları, önceki yıllarda yapılan araştırmaların sonuçlarıyla tutarlı olarak, LGBTİ+ çalışanların işe başvuru ve mülakat süreçlerinde farklı düzey ve biçimlerde ayrımcılık deneyimleri yaşadığına işaret etmektedir. Bu bulgu değerlendirilirken dikkate alınması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

## 2.2. İşe Alım Sürecinde Yaşanılan Ayrımcılığı Bildirme

2020 yılı araştırmamıza katılan 175 LGBTİ+ çalışandan 12’si, işe başvuru süreçlerinde farklı ayrımcılık biçimleriyle karşılaştıklarını belirtmişlerdir. Anket kapsamında işe alım sürecinde ayrımcılıkla karşılaştığını beyan eden katılımcılara ayrıca “İşe alım

sürecinde karşılaştığınız ayrımcılık ile ilgili girişimde bulundunuz mu?” sorusu yöneltilmiş, soruya birden fazla cevap verilebileceği de belirtilmiştir. Aşağıda verilen tabloda da görüleceği üzere, “herhangi bir girişimde bulunmadım” en fazla işaretlenen seçenek olmuştur (11 kişi).

Bu katılımcılardan 6’sı doğrudan ilgili kişiye tepki gösterdiğini söylemiş, 11 kişi ise herhangi bir girişimde bulunmadığını ifade etmiştir. Sadece 1 katılımcı ilgili kamu yetkilisi ile durumu paylaştığını belirtmiştir. Bu bulgu, LGBTİ+’ların adli makamları, Kamu Denetçiliği Kurumu, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu dahil kamu kurumlarını ve sivil toplum kuruluşlarını etkisiz buldukları, onlara güvenmedikleri veya etkilerine inanmadıkları şeklinde yorumlanabilir.

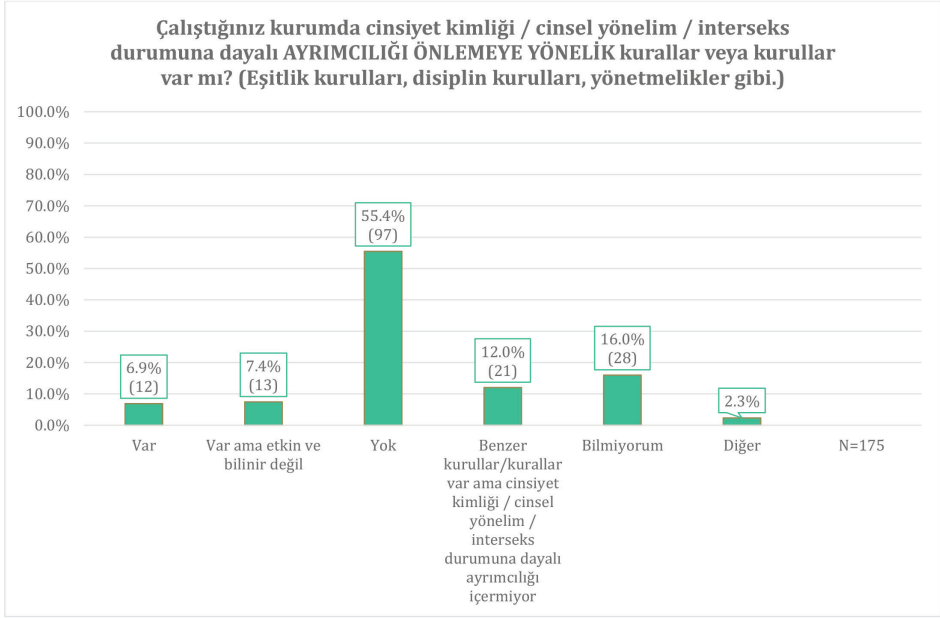


### 3. Ayrımcılığa Karşı Kurumsal Koruma

“Çalıştığınız kurumda cinsiyet kimliği/ cinsel yönelim/ interseks durumuna dayalı ayrımcılığı önlemeye yönelik kurallar veya kurullar var mı?” sorusuna, 12 katılımcı (%6,9) “var” yanıtını vermiş, 13 (%7,4) katılımcı ise soruyu “var ancak bilinirliği yok” seçeneğini işaretleyerek cevaplamıştır. Ancak önceki yıllarda yapılan araştırmaların bulgularına paralel olarak bu sene de katılımcıların büyük bir oranı (97 kişi; %55,4), çalıştıkları kurumda LGBTİ+’lara yönelik ayrımcılığı önlemeye yönelik kurallar veya kurulların bulunmadığını beyan etmiştir.

Katılımcılardan 21 kişi (%12) ise kurumlarında ayrımcılık karşıtı kurullar/kurullar olduğunu ama bu mekanizmalar kapsamında cinsiyet kimliği, cinsel yönelim veya interseks durumu temelinde korumanın yer almadığını belirtmiştir. Hatırı sayılır sa-

yıda çalışan da (28 kişi; %16,00) böylesi kurul veya kuralların varlığından haberdar olmadığını ifade etmiştir.



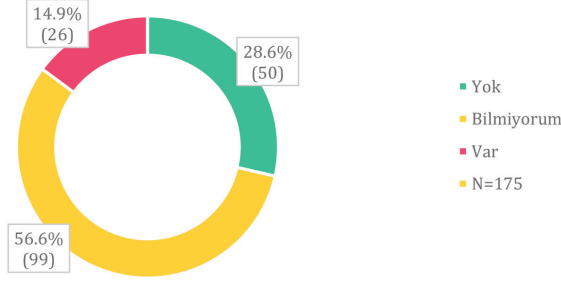
Bu veriler bir bütün olarak şunu ortaya koymaktadır: Türkiye’de kamu sektöründe cinsiyet kimliği, cinsel yönelim veya interseks durumuna dayalı ayrımcılığı önlemeye yönelik kurum içi mekanizmalar ya bulunmamaktadır ya da var oldukları istisnai durumlarda da etkililikleri tartışmaya açıktır. Oysa böylesi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

### 3.1. Kurum İçi Ayrımcılık Yaratan Kurallar veya Kurullar

Araştırmamız kapsamında katılımcılara yönelttiğimiz bir diğer soru, “Çalıştığınız kurumda LGBTİ+ çalışanlara yönelik ayrımcılığa yol açan kurallar, teamüller, uygulamalar var mı?” olmuştur. Bu soruya verilen yanıtlar incelendiğinde ilk göze çarpan bulgu, katılımcıların büyük bir çoğunluğunun (99 kişi; %56,6) bu konuda bilgi sahibi olmadıklarını beyan etmiş olmalarıdır. Bu durum geçtiğimiz senelerle benzerlik göstermektedir.

Yüzde 28,6 (50 kişi) oranında katılımcı çalıştıkları kurumda ayrımcılığa yol açan kurallar ve uygulamalar olmadığını beyan etmiştir. Katılımcılardan 26 kişi (%14,9) ise çalıştığı kurumda ayrımcılığa yol açan kurallar ve uygulamalar olduğunu belirtmiştir.

**Çalıştığınız kurumda LGBTİ+ çalışanlara yönelik AYRIMCILIĞA YOL AÇAN kurallar, teamüller, uygulamalar var mı? (Örneğin atama, terfi, tayin, işten uzaklaştırma, evlilik ve benzeri süreçler esnasında veya sosyal ve tıbbi destekler kapsamında)**



Aşağıdaki paylaşımların göstereceği üzere çoğu katılımcı mevzuattaki “genel ahlak” benzeri ibarelerin LGBTİ+’lar aleyhine kullanıldığı durumlara, işyerlerindeki nefret söylemlerine, evli çiftlere sağlanan haklara erişimlerinin olmamasından kaynaklı ayrımcılık biçimlerine, kendi iradeleri dışında cinsiyet kimliği ya da cinsel yönelimlerinin açık edilmesine, işten çıkarmalara, yer ve görev değiştirme uygulamalarına ve terfi etmenin zorluğuna işaret etmiştir.

*“Resmi olarak elbette yok ve olamaz. Ben, bu kişi geydir lezbiyendir diye atıldığını ya da yükseltildiğini duymadım, görmedim ancak bir yöneticinin homofobik bir tutumunun başımıza iş açmayacağını hiçbir zaman bilemeyiz. Açıkça elbette olmaz, olamaz diye düşünüyorum. Dediğim gibi, bunda az da olsa farklılıklara karşı bir bilgi ve farkındalığın olmasının büyük rolü olduğunu düşünüyorum. Ancak, işte her yöneticide bu bilgi, heteroseksüel olmayan insanlara karşı bir duyarlılığı beraberinde getirmeyebilir.” (Akademik personel olarak çalışan gey erkek)*

*“Ben rapor sürecindeyim, cinsiyet değişikliği davamı açtığımda muhtemelen disiplin soruşturması açarlar.” (Mühendis/mimar olarak çalışan heteroseksüel trans erkek)*

*“Açılacak bir soruşturma sonrası “gayri ahlaki” davranış üzerinden uyarma, kınama, aylıktan kesme ve memurluktan uzaklaştırma yaptırımları uygulanabilir.” (Psikolog/PDR olarak çalışan lezbiyen kadın)*

*“Heteroseksüel olmadığı bilinen çalışanlar fiilen öğretmenlik yapamıyor ve düz memur yapılıyor.” (Öğretmen olarak çalışan gey erkek)*

*“Açıkça dile getirilirse ve neden bu gösterilirse bile lisansüstünden profesörlüğe kadar kimse LGBTİ+ kişilerin yanlarında bulunmasını istemiyor. Bu türden yönelimi olanlar isimlerinin bu kişiler ile yan yana anılmasını dahi istemiyorlar. Bu yüzden heteroseksüel insanlardan daha büyük tepkiler gösteriyorlar.” (Akademik personel olarak çalışan gey erkek)*

*“Normal evlilik diye tabir edilen evlilikler dışında eş durumu kabul edilmiyor.” (Müdür olarak çalışan kadınlara ilgi duyan trans erkek)*

*“Görmezden gelinmek, sağlık konusunda olsun, benzeri başvuru mekanizmaları konusunda olsun hiçbir mekanizma olmaması. Trans geçiş süreçleri ve bu bağlamda tıp fakültesini ayrık tutuyorum. Medeni beraberlik ve evlenme hukuku zaten. Mevcut değil.” (Akademik personel olarak çalışan non-binary lezbiyen)*

*“Bekar statüde olduğumuz için en zayıf halka olarak seçiliyoruz. Pandemi sürecinde daha fazla çalıştık. Evli olanlara idari izin daha çok verildi.” (Asistan olarak çalışan gey erkek)*

*“Evli insanların eşleri sağlık güvencesi, Yeşil pasaport vb. haklara sahip olabiliyor ve kamuda çalışan kişi çalışmayan eş üzerinden yardım alabiliyorken, ben ve partnerim bu haklardan yararlanamıyoruz.” (Uzman olarak çalışan panseksüel kadın)*

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

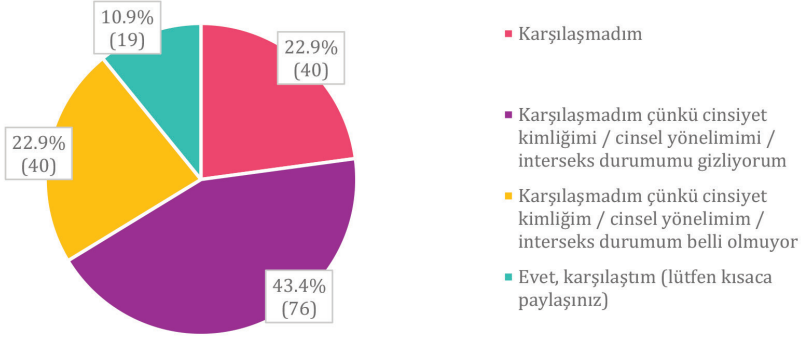
#### 4. Kurumda Bizzat Maruz Kalınan Ayrımcılık Deneyimleri

Anketimizde yer alan bir diğer soru, “Çalıştığınız kurumda bizzat size yönelik cinsiyet kimliğiniz/ cinsel yöneliminiz/ interseks durumunuza dayalı herhangi bir ayrımcı tutum, söylem, davranış ya da uygulama ile karşılaştınız mı?” olmuştur. Tabloda görüleceği üzere yanıtların %10,9’u (19 kişi) “Evet, karşılaştım” şeklindedir. Bununla birlikte %43,4 (76 kişi) oranında katılımcı ayrımcılık ile karşılaşmadığını belirtmiş ancak bunu cinsiyet kimliği/cinsel yönelimi/interseks durumunu gizlemesine bağlamıştır. Katılımcıların %22,9’u (40 kişi) ise ayrımcılık ile karşılaşmadığını belirtmiş ancak buna neden olarak cinsiyet kimliği/cinsel yönelim/interseks durumunun belli olmamasını göstermiştir. Sadece %22,9 (40 kişi) oranında katılımcı bu soruya “karşılaşmadım” yanıtını vermiştir.

Yanıtlar toplu olarak değerlendirildiğinde, katılımcıların %77,2’sinin ya doğrudan bir ayrımcılık deneyimi yaşadığı (%10,9; 19 kişi) ya da böyle bir deneyim yaşamamak için kimliğini gizlediği (%43,4; 76 kişi) veya ayrımcılık ile karşılaşmamasını kimliğinin belli olmamasına bağladığı (%22,9; 40 kişi) görülmektedir. Araştırmamız kapsamında or-



**Çalıştığınız kurumda bizzat size yönelik cinsiyet kimliğiniz / cinsel yöneliminiz / interseks durumunuza dayalı herhangi bir ayrımcı tutum, söylem, davranış ya da uygulama ile karşılaştınız mı?**



taya çıkan bir diğer bulgu, LGBTİ+ çalışanların sadece amirlerinden ve diğer çalışma arkadaşlarından değil, kurumlarından hizmet alan kişilerden kaynaklı ayrımcılığa da hedef olduğudur. Katılımcıların çoğu aşağılandıklarını, dışlandıklarını ve dedikodularının yapıldığını belirtmiştir. Aşağıda katılımcıların çalıştıkları kurumda bizzat karşılaştıkları ayrımcılık biçimlerine ilişkin aktarımlarından örnekler yer almaktadır.

*“Bir arkadaşıma bahsettim, o da bir başkasına söylediğinde o kişi bana tiksindir gözlerle bakmıştı. Hala bu şekilde olduğuna inanmıyorum. Bir eğitimcinin böyle olduğuna inanmak istemiyorum.” (Öğretmen olarak çalışan gey erkek)*

*“Öğrencilerden biri benim cinsel yönelimimi idarecilerime sanki bir suçmuş gibi sözlü şikâyetle bulunarak ifşa etmiş. İdareciler beni sıkıştırarak bu konuda açıklama yapmamı sağlamaya çalıştılar ama avuçlarını yalattım.” (Akademik personel olarak çalışan gey erkek)*

*“Doktorum. Erkek hemşireler ve ATT çalışanları bir gün dedikodumu yapmışlar, arkadaşlarıma gay olup olmadığımı soruyorlarmış, kıyafetlerimi gayce buluyorlarmış.” (Sağlık personeli olarak çalışan gey erkek)*

*“Söyle ki, peyoratif bir pencereden bakarak benim bir erkek olarak başka erkeklerle mi birlikte olduğum sorgulandı bir defasında.” (Akademik personel olarak çalışan gey erkek)*

*“Transseksüel olduğumu süreci tamamlamak üzere olduğumu, operasyon olacağımı, bunun için rapor kullanacağımı açıkladım, işten çıkartıldım.” (Bazızman olarak çalışan heteroseksüel trans kadın)*

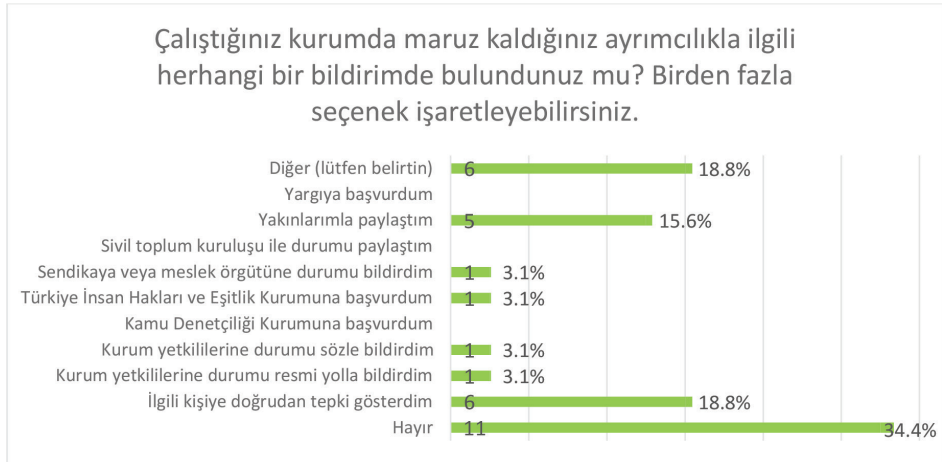
*“Fake hesap açıp kişiliğime yönelimime ağır ithamlarda bulunuldu.” (Sağlık personeli olarak çalışan gey erkek)*

*“Erkek gibi saçım olduğundan, cinsel organımın erkek olduğundan şüphelendiklerini, biraz daha kadın gibi yürümemi, azıcık daha dekolte göstermemi söylediler.” (Sağlık personeli olarak çalışan genderfluid biseksüel)*

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

#### 4.1. Kurumda Maruz Kalınan Ayrımcılığı Bildirme

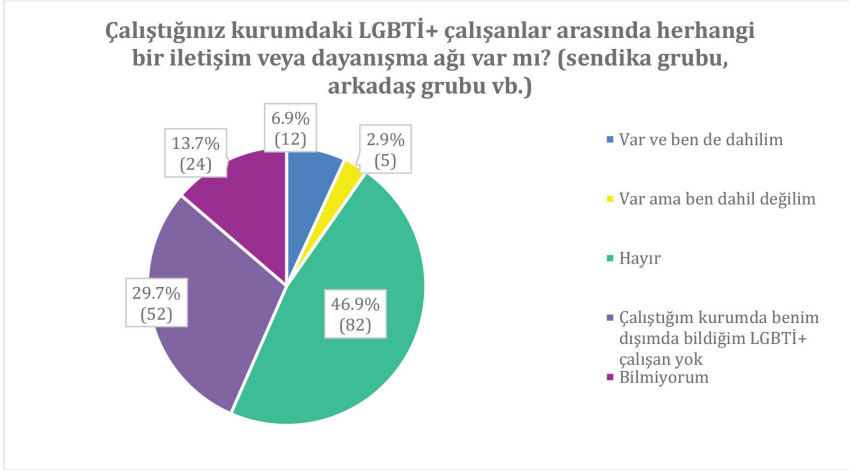
Çalıştığı kurumda ayrımcılığa maruz kaldığını beyan eden katılımcılara ayrıca “Çalıştığınız kurumda maruz kaldığınız ayrımcılıkla ilgili herhangi bir bildirimde buldunuz mu?” sorusu yöneltilmiştir. Bu sorunun yanıtları değerlendirilirken kamu sektöründeki çoğu LGBTİ+ çalışanın cinsiyet kimliği/ cinsel yönelim/ interseks durumu konusunda kapalı veya kısmen açık olduğu göz önünde bulundurulmalıdır. İzleyen tabloya da yansıdığı üzere, ayrımcılık mağduru olan kişilerden hiçbiri yargıya başvurmamıştır. Kurum içinde yetkililere sadece 1 kişi resmi, 1 kişi de sözlü bildirimde bulunmuştur. TİHEK’e 1 kişi başvurmuş, Kamu Denetçiliği Kurumuna başvuru ise hiçbir vakada tercih edilmemiştir. Ayrımcılığa maruz kaldığını belirten 19 katılımcı aşağıda verilen tablodaki seçenekleri işaretlemiştir. Katılımcılardan 11’i hiçbir bildirimde bulunmamış, 6’sı ilgili kişiye tepki göstermiş, sadece 1 kişi yaşanan ayrımcılığı sendikaya veya meslek örgütüne bildirmiştir.



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

### 5.1. İşyerinde Başka LGBTİ+ Çalışanlarla İletişim ve Dayanışma Ağı

“Çalıştığınız kurumdaki LGBTİ+ çalışanlar arasında herhangi bir iletişim veya dayanışma ağı var mı?” şeklindeki sorumuza verilen yanıtlar kamu sektöründe iletişim ve dayanışma olanaklarının zayıflığına işaret etmektedir. Bu soruya bu tarz ağların bulunmadığı yönünde cevap verenlerin oranı %46,9 (82 kişi) iken, bilmiyorum seçeneğini işaretleyenler 24 kişidir (%13,7). Çalıştığı kurumda başka LGBTİ+ çalışan olmadığını beyan edenlerse 52 kişidir (%29,7).

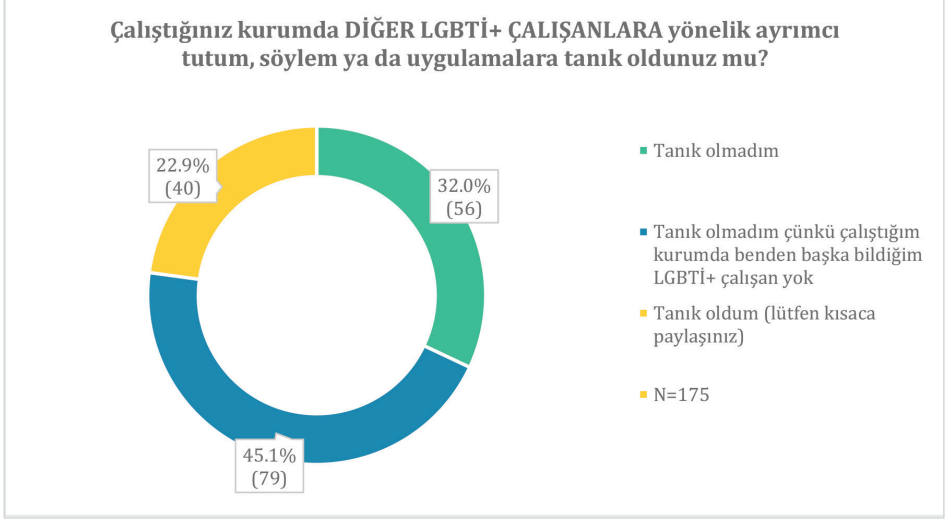


Tablodan da anlaşılacağı üzere LGBTİ+ çalışanlar arasında bir iletişim ağı bulunduğunu ve kendilerinin de bu ağa dahil olduğunu söyleyenlerin oranı sadece %6,9'dur (12 kişi). “Var ama ben dahil değilim” seçeneğini işaretleyenlerin oranı ise %2,9'dur (5 kişi).

### 5.2. İşyerindeki Diğer LGBTİ+ Çalışanlara Yönelik Ayrımcılık Deneyimleri

Katılımcılara yönelttiğimiz bir diğer soru, “Çalıştığınız kurumda diğer LGBTİ+ çalışanlara yönelik ayrımcı tutum, söylem ya da uygulamalara tanık oldunuz mu?” olmuştur. %32 (56 kişi) oranında katılımcı “tanık olmadım” seçeneğini işaretleyerek soruyu yanıtlamıştır. Katılımcıların %45,1'i (79 kişi) ise bu tarz bir ayrımcılığa tanık olmamalarını kurumlarında tanıdıkları başka LGBTİ+ çalışan olmamasına bağlamıştır. Katılımcıların %22,9'u (40 kişi) ise diğer LGBTİ+ çalışanlara yönelik ayrımcı tu-

tum, söylem ya da uygulamalara tanık olduklarını beyan etmiştir. Kuşkusuz bu soruya verilen yanıtların kamu sektöründe LGBTİ+ çalışanların yüksek oranda cinsiyet kimliği/ cinsel yönelim/ interseks durumu açısından kapalı olduklarına dair bulgu ile birlikte yorumlanması gerekmektedir.



*“Antonio Banderas’ın Philadelphia filmindeki gibi bir durum yaşandığını düşünüyorum. Şirketin, eşcinselliği gerekçe gösteremediği için farklı gerekçeler uydurarak çalışanını işten çıkarması gibi. Ben dahil olmadığım için ayrıntısını bilemiyorum, duyduğum bir durum.” (Akademik personel olarak çalışan gey erkek)*

*“Cuma namazına giden arkadaşlarım namazdan sonra verilen hutbenin ne kadar doğru olduğunu konuştular hutbe konusu da LGBTİ+ bireylerin onursuz olmasıydı.” (Mühendis/mimar olarak çalışan heteroseksüel trans erkek)*

*“İki tane evli ve hetero arkadaşımın çok yakın arkadaş olmaları sebebiyle başka bir arkadaşım tarafından aralarında cinsel ilişki olduğu yakıştırmasını duyduğumda bu adam kim bilir benim hakkımda ne düşünüyor arkamdan neler konuşmuştur diye tedirgin oldum. Velew ki sevgililer, sana ne??” (Bilgisayar işletmeni olarak çalışan gey)*

*“Feminen olan kendine belli etmediğini düşünen bir gay arkadaşımız, kadın ve erkek öğretmenler tarafından dedikodu konusu oldu. Öğrenciler kız hoca diyorlar.” (Öğretmen olarak çalışan gey erkek)*

*“Başarılı bir psikoloğun sadece yöneliminden dolayı kadro verilmediğini bilmiyorum. Bu yüzden özel bir üniversiteye gitti kendisi.” (Akademik personel olarak çalışan gey erkek)*

“Gey olduğunu düşündükleri bir kişi hakkında “nonoş, yumuşak” gibi tabirler kullanarak kendi aralarında o kişiyi aşağıladılar.” (Sosyal hizmet uzmanı olarak çalışan lezbiyen kadın)

“Kurumumuzla yakinen çalışan bir özel şirkette bir lezbiyen tanıdığımı işi bırakması için fazlasıyla mobing uygulandı. Kızın bir beyanı yoktu. Maskülen olduğu için dedikodusu dönüyordu sadece.” (Mimar/mühendis olarak çalışan lezbiyen kadın)

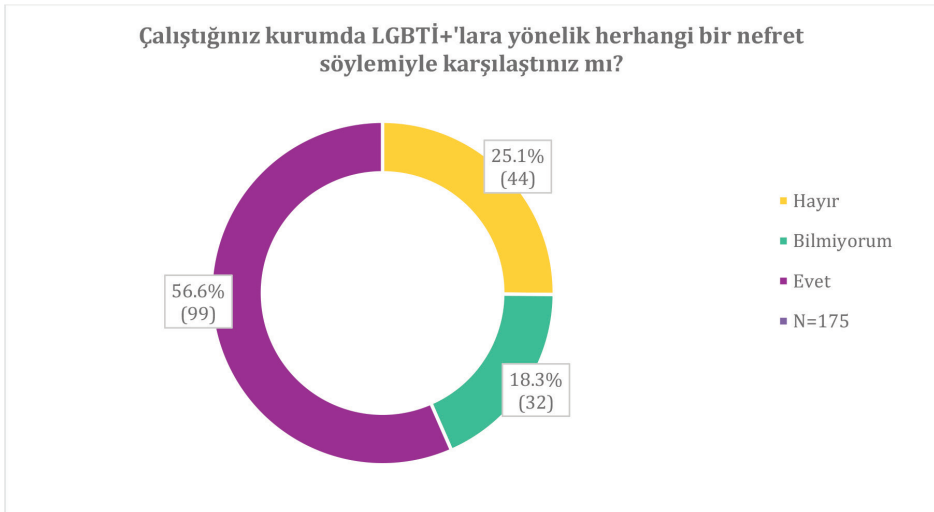
“Gökkuşağından rahatsız olan insanlar var.” (Öğretmen olarak çalışan gey erkek)

“Kibar ve nazik olanlar hakkında alay ederek kimliği üzerinde dedikodu yayılıyor. Maskülen bir kadın arkadaşımız için ise erkek gibi deyip kimse onunla konuşmak istemiyor.” (Asistan olarak çalışan gey erkek)

“Kıdemli hekimler arasında “şaka” adı altında başka bir hekim için gay bireyleri aşağılayıcı bir dil kullanıldığına şahit oldum. Gülenler olmuştü. Kişinin kendini gay olarak tanımlamıyor olması bile mümkün, bu çıkarımı ve “şakayı” sadece giydiği kıyafete bakarak yapmışlardı.” (Sağlık personeli olarak çalışan panseksüel kadın)

## 6. Kurumda LGBTİ+ Çalışanlara Yönelik Nefret Söylemi

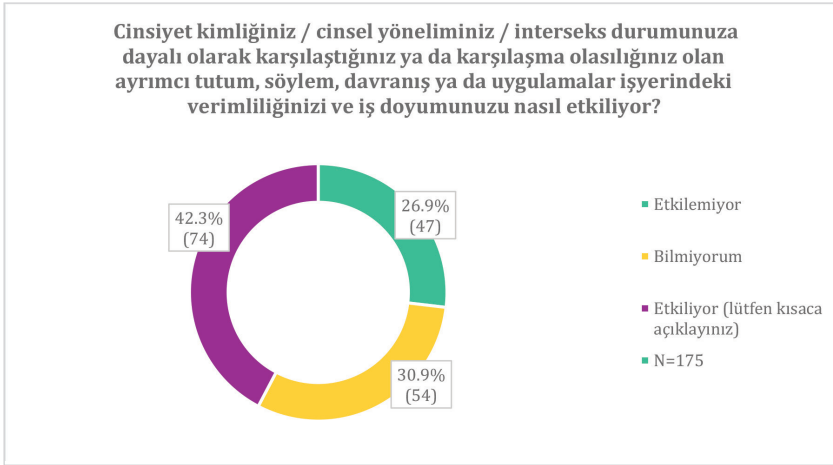
Anket kapsamında katılımcılara ayrıca “Çalıştığınız kurumda LGBTİ+’lara yönelik herhangi bir nefret söylemiyle karşılaştınız mı?” sorusu sorulmuştur. Katılımcılardan 44 kişi (%25,1) herhangi bir nefret söylemiyle karşılaşmadığını bildirirken 99 kişi (%56,6) karşılaştığını beyan etmiştir. 32 kişi (%18,3) ise “bilmiyorum” seçeneğini işaretlemiştir.



## 7. Çalışılan Kurumda Ayrımcılık, İş Verimi ve İş Doymu İlişkisi

Çalışılan kurumda ayrımcılık, iş verimi ve iş doymu ilişkisini ortaya koymak amacıyla katılımcılara, “Cinsiyet kimliğiniz/ cinsel yöneliminiz/ interseks durumunuza dayalı olarak karşılaştığınız ya da karşılaşma olasılığınız olan ayrımcı tutum, söylem, davranış ya da uygulamalar işyerindeki verimliliğinizi ve iş doyumunuzu nasıl etkiliyor?” sorusu yöneltilmiştir. Bu soruya 47 katılımcı (%26,9) “etkilemiyor” yanıtını, 54 katılımcı (%30,9) ise “bilmiyorum” yanıtını vermiştir. Buna karşılık 74 katılımcı (%42,3) ayrımcı tutum, söylem, davranış ya da uygulamalar nedeniyle iş verimliliği ve doyumlarının etkilendiğini belirtmiştir.

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



*“Çalışmalarımı askıya aldım. Tedirginlik motivasyonumu etkiliyor. Fobikleştim. Astım ataklarım arttı. Şeker hastası oldum.” (Akademik personel olarak çalışan gey erkek)*

*“Bir şekilde her zaman “yangında ilk gözden çıkarılacak kişi” olduğumu düşünerek, hissederek, mevkidaşlarım bir birim çalışıyorsa ben üç birim çalışıyorum. Tabii bu da oldukça yorucu oluyor. Evli ve çocuklu olmamam ise her zaman kolay erişilebilir ve daha çok şey talep edilebilir biri olarak algılanmamı beraberinde getiriyor.” (Akademik personel olarak çalışan gey erkek)*

*“Sanki daha göze batmamalıyım, hatasız olmalıyım gibi bir strese giriyorum. Bir telafi çabası gibi. Hayalimde savunmalar kuruyorum eğer yargılayan biri olursa ne diyeceğim diye.” (Psikolog/PDR olarak çalışan queer gey)*

*“Kesinlikle etkiliyor. Kendim direkt karşılaşsam da kamuda eşcinsel oldukları ifşa olan kişilerin maruz kaldıkları durumlardan dolayı çalıştığım kuruma örgütsel bağlılığım yok gibi, kafamın üstünde yarın bir gün atılma korkusuyla yaşıyorum. Bu durum da kesinlikle iş verimliliğimi düşürüyor. Kurumda yükselme*

*beklentilerimi yok ediyor. Çaba göstermiyorum. Terfi alırsam durumum incelenir mi tedirginliğinde yaşıyorum.” (Mühendis/mimar olarak çalışan gey erkek)*

*“İş yerinde tam olarak huzurlu hissetmiyorum, daha çekingen davranıyorum, başka konularda bile hakkımı arama konusunda daha çekingen davranıyorum, yoğun çalışsam bile orda olmak yoruyor. İş hayatım dışında rahat olduğum insanlarla daha fazla zaman geçirme ihtiyacı hissediyorum.” (Sağlık personeli olarak çalışan gey erkek)*

*“Can sağlığımdan şüphe duymaktan yoruldum, korkuyorum.” (Grafiker olarak çalışan lezbiyen kadın)*

*“İşimde yükselmeyi riskli buluyorum. Daha göz önünde pozisyonlardansa önemsiz pozisyonlarda/ görevlerde kalmaya çalışıyorum.” (Mühendis/mimar olarak çalışan lezbiyen kadın)*

*“LGBTİ+lara yönelik ayrımcılığı önlemeye yönelik kural ya da yönetmelikler olmadığı için öğrencilerimin herhangi bir söylemim ya da davranışım sebebiyle beni CİMER/BİMER ya da okul yönetimi gibi yerlere şikayet etmesinden, meslektaşlarımın hakkımda dedikodu yapıp nefret söylemi üretmesinden ve bunlara bağlı herhangi bir sebepten -kısacası lubunya olduğum için- işimi kaybetme ihtimalinden korkarak çalışıyorum. İşimi önemsiyorum, işimi iyi yaptığıma inanıyorum. Ancak zihnimin gerisinde hep bu huzursuzluk var. O nedenle lubunya olmayanların sarf etmek durumunda kalmadığı bir efor sarf ediyorum iş yerimde sadece varolurken. Ki ben istersem hetero pass edebilen cis biriyim. Trans bireylerin, “feminen” okunan gay’lerin ya da “maskülen” okunan lezbiyenlerin bu konuda benden kat kat fazla insanüstü bir çaba harcaması gerekiyor. Bu da aslında cishet kişilerle eşit çalışma koşullarına sahip değiliz anlamına geliyor. Toplumdaki önyargı, ayrımcılık ve nefret diyanet gibi rezil kurumlar tarafından bizzat devlet eliyle kıskırılıyor. Her gün hedef gösteriliyoruz. O nedenle diken üstünde yaşıyor/çalışıyor olmak hiç şaşırtıcı değil bu gittikçe kötüleşen şartlar altında maalesef.” (Akademik personel olarak çalışan biseksüel ciskadın)*

*“Cinsel yönelimim bilinmese de feminist kimliğim bilindiği için sürekli kadınlar üzerinden ya da feminizm üzerinden bir sataşma yapılıyor erkekler tarafından “feministler şöyle diyor ne kadar saçma” ya da “feministler şunu diyor niye” şeklinde feministlerin sözcüsüyümüşüm ya da feminizmi anlatmam gerekiyormuş gibi davranılıyor.” (Akademik personel olarak çalışan panseksüel kadın)*

*“Doğuştan getirdiğim ve kimliğimin bir parçası olan cinsel yönelimimin öğrenilmesi durumunda, hitap ettiğim kitleye kötü örnek olduğum bahane edilip işimden olabilir ya da sürülebilirim. Bunu düşününce ne yazık ki kendi kabuğuma çekiliyorum. Bu durumun getirdiği endişe ise bazen kendimi işe vermeme zorlaştırıyor.” (Psikolog/PDR olarak çalışan gey erkek)*

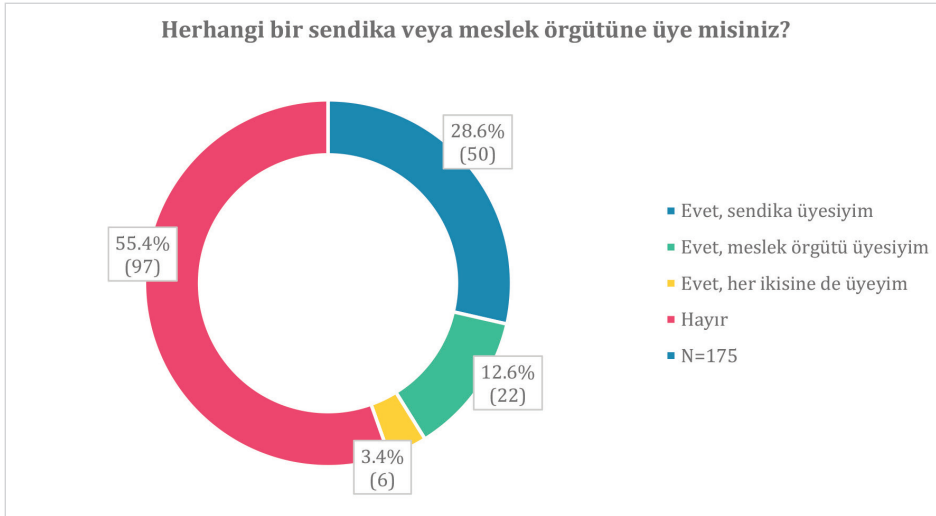
*“Çoğu zaman yanlış pronounlarla çağrılıyorum, bu biraz psikolojik yorgunluğa sebep oluyor.” (İletişim uzmanı olarak çalışan biseksüel non-binary)*

*“Görmezden gelinmek, tabu olarak görünmesi, nefrete ve ayrımcılığa karşı mekanizmaların olmaması, lgbt hakları konusu açılınca laf değiştirilmesi ve sanki bu gerçek yokmuş gibi davranılması yalnızlığa ve sanki ortam içinde “Boyalı Kuş” eserindeki gibi herkes arkamdan konuşuyor, ne zaman acaba bir kötülük edecekler duygusuna sokarak yalnızlaştırıyor. Üniversitedeki meslektaşlarımla dostluk da geliştirebilmek, ortak çalışmalar yapmak güçleşiyor.” (Akademik personel olarak çalışan lezbiyen nonbinary)*

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

## 8. Sendika ve Meslek Örgütlerinde Durum

“Herhangi bir sendika veya meslek örgütüne üye misiniz?” sorusuna %28,6 (50 kişi) oranında katılımcı “evet sendika üyesiyim”, %12,6 (22 kişi) oranında katılımcı “evet, meslek örgütü üyesiyim” ve %3,4 (6 kişi) oranında katılımcı “evet her ikisine de üyeyim” şeklinde yanıt vermiştir. Katılımcıların büyük bir kısmı (97 kişi, %55,4) ne sendika ne de meslek örgütü üyesidir.



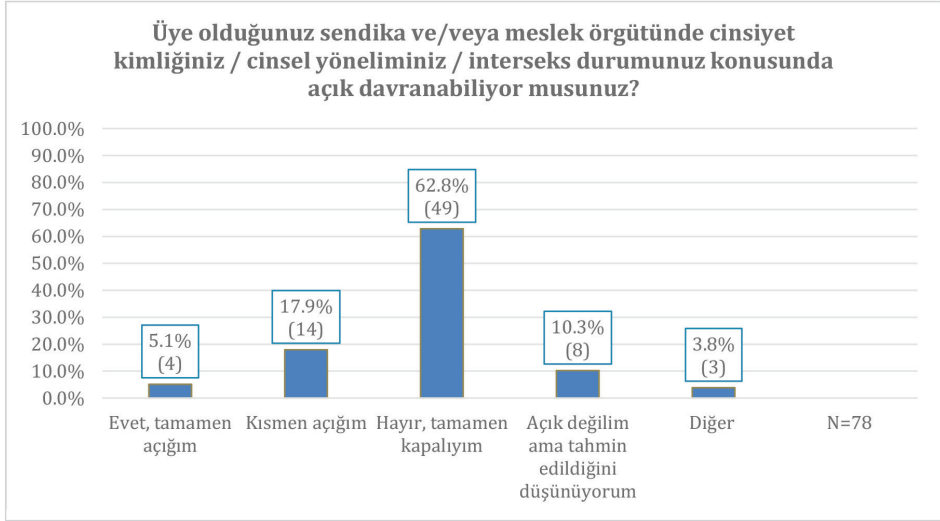


## 8.1. Sendika ve Meslek Örgütünde Açık Olma Durumu

Sendika ve/veya meslek örgütüne üye olduğunu beyan eden katılımcılara ayrıca “üye olduğunuz sendika ve/veya meslek örgütünde cinsiyet kimliğiniz/ cinsel yöneliminiz/ interseks durumunuz konusunda açık davranabiliyor musunuz?” sorusu yöneltilmiştir. Bu soruya “evet tamamen açığım” seçeneğini işaretleyerek cevap verenlerin sendika ve/veya meslek örgütü üyesi katılımcılar içindeki oranı %5,1’dir (4 kişi). “Hayır tamamen kapalıyım” cevabını verenlerin oranı %62,8 (49 kişi), kısmen açık olduğunu ifade edenlerin oranı ise %17,9’dur (14 kişi).

*“Sendikayla cinsel kimliğimi paylaşma gereği duymuyorum. Açık veya kapalı değilim.” (Akademik personel olarak çalışan gey erkek)*

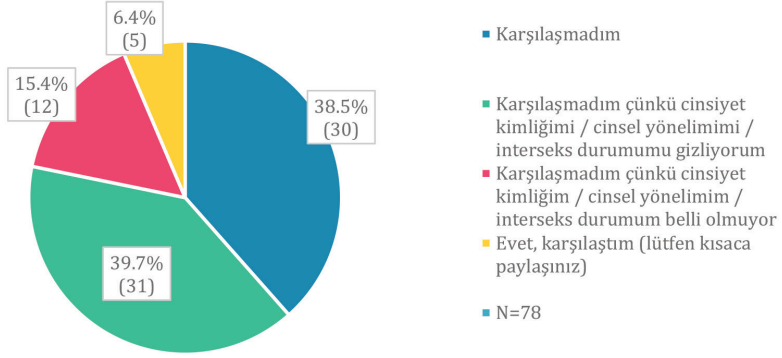
*“Evet, ama bir destekleri olmadı.” (Başuzman olarak çalışan heteroseksüel trans kadın)*



## 8.2. Sendika ve Meslek Örgütlerinde Bizzat Maruz Kalınan Ayrımcılık Deneyimleri

Sendika ve/veya meslek örgütüne üye olduğunu beyan eden katılımcılara ayrıca, üye oldukları sendika veya meslek örgütlerinde bizzat bir ayrımcılık ile karşılaşmışlar mı sorulmuştur. Sendika ve/veya meslek örgütü üyesi katılımcıların %38,5’i (30 kişi) ayrımcılıkla karşılaşmadığını beyan ederken, 5 katılımcı doğrudan ayrımcılıkla karşılaştığını ifade etmiştir. Ancak ayrımcılıkla karşılaşmamış olmakla birlikte, karşılaşmama nedenini cinsiyet kimliği/ cinsel yönelimi/ interseks durumunu gizlemesine ve kimliğinin belli olmamasına bağlayanların toplam oranı %55,1’dir.

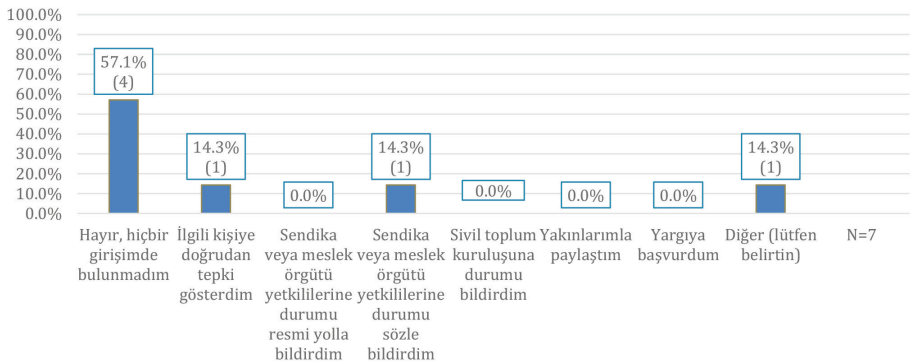
**Üye olduğunuz sendika ve/veya meslek örgütünde bizzat size yönelik cinsiyet kimliği / cinsel yönelim / interseks durumuna dayalı ayrımcılıkla karşılaştınız mı?**



Bu veriler, sendika ve meslek örgütlerinin LGBTİ+ üyelerde yeterli güveni oluşturmadığına işaret ediyor olabilir.

Sendika veya meslek örgütlerinde ayrımcılık ile karşılaştığını beyan eden katılımcılara yöneltilen “Sendikanızda veya meslek örgütünüzde uğradığınız ayrımcılıkla ilgili girişimde buldunuz mu?” sorusuna, bir önceki soruya “Evet, karşılaştım” seçeneğini işaretleyerek cevap vermiş olan 5 katılımcıdan sadece biri, ilgili kişinin kendisine tepki verdiğini, sendika ve meslek örgütüne durumu sözlü olarak bildirdiğini, bir sivil toplum kuruluşuna da bildirimde bulunduğunu ifade ederek cevap vermiştir. Diğer 4 katılımcı hiçbir girişimde bulunmadığını beyan etmiştir.

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

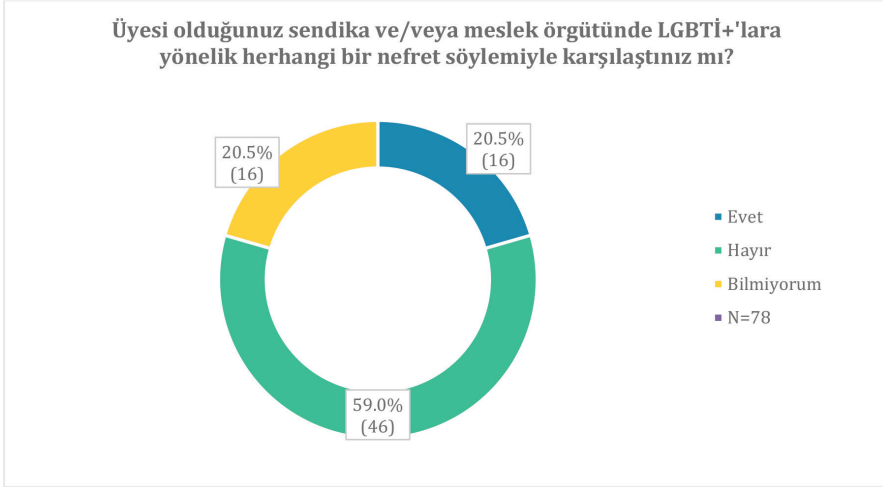


“LGBTİ ve kadın çalışmaları sendikasının önüne geçiyor minvalinde bir metin yayınlandı ve toplantı esnasında bir erkek üzerime yürüdü.” (Kendisini tanımlamak istemeyen öğretmen)

“Zorla bir sendikaya üye edildim müdür tarafından. Ve üye olduğum sendika sık sık homofobik açıklamalar yapmakta. Sadece bunun için kendimden çoğu zaman nefret ediyorum.” (Psikolog/PDR olarak çalışan gey erkek)

### 8.3. Sendika ve Meslek Örgütlerinde LGBTİ+ Üyelere Yönelik Nefret Söylemi

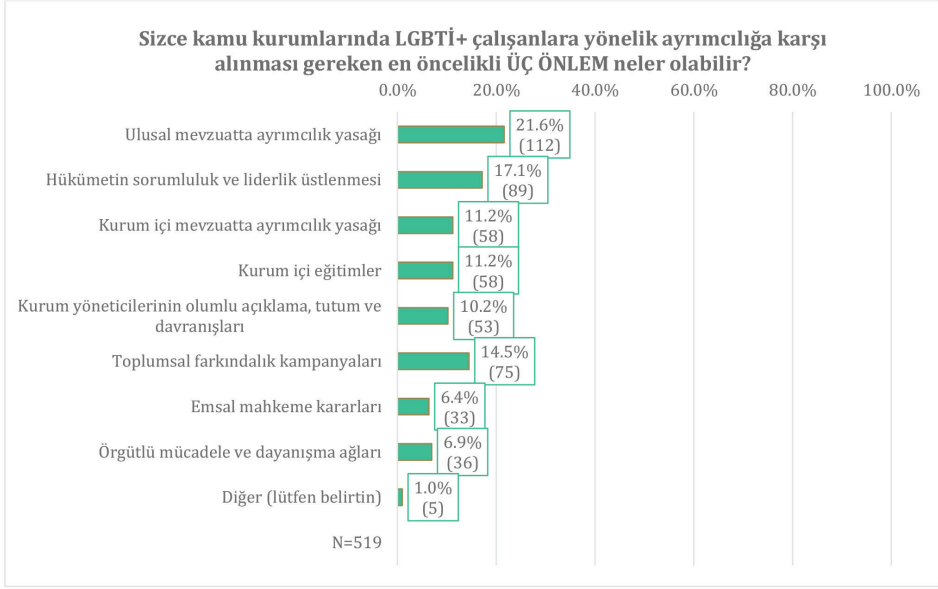
Sendika ve/veya meslek örgütü üyesi olduğunu beyan eden katılımcılara son sorumuz “Üyesi olduğunuz sendika ve/veya meslek örgütünde LGBTİ+’lara yönelik herhangi bir nefret söylemiyle karşılaştınız mı?” olmuştur. Bu soruya “hayır” yanıtı veren katılımcıların oranı %59, “bilmiyorum” seçeneğini işaretleyen katılımcıların oranı ise %20,5’tir. İşyerinde nefret söylemi ile karşılaşma oranı tüm örneklemde %64 iken, sendika ve/veya meslek örgütü üyesi katılımcılar arasında ve sendika ile meslek örgütlerinde bu oran %20,5’tir. Bu karşılaştırmaya dayanarak sendika ve meslek örgütlerinde LGBTİ+’lara yönelik görece daha az nefret söylemi ile karşılaştığı söylenebilir.



## 9. Ayrımcılığa Karşı Talepler ve Önlemler

Katılımcılara yönelttiğimiz bir diğer soru, “Sizce kamu kurumlarında LGBTİ+ çalışanlara dönük ayrımcılığa karşı alınması gereken en öncelikli üç önlem neler olabilir?” olmuştur. Verilen yanıtları içeriklerine göre gruplandırdığımızda, LGBTİ+ hakları konusunda alınması gereken “yasal önlemler” kategorisinin öne çıktığı görülmektedir. Mevzuatın evrensel insan hakları kriterlerine göre güncellenmesi taleplerini,

sırasıyla “hükümetin sorumluluk ve liderlik üstlenmesi” ve “kurum içi mevzuatta ayrımcılık yasağı”na ilişkin talepler izlemiştir. Kurum içi eğitim, kurum yöneticilerinin açıklama, tutum ve davranışları, toplumsal farkındalık kampanyaları, emsal mahkeme kararları, örgütlü mücadele ve dayanışma ağları dile getirilen diğer önlemler olmuştur.



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

Katılımcıların bir kısmı toplumun tümünden değişmesi gerektiğini söyleseler de olumlu yönde bir değişim umudu taşımadıklarını da belirtmiştir.

## 10. Katılımcılardan Paylaşımlar

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

“Bir gün yaşamımı LGBTİQ+’ların özgürce var olduğu bir ülkeye taşıyacağım. İşte o zaman gerek özelde gerek kamuda gerek ise eğitim-öğretim hayatı boyunca yüz yüze geldiğim homofobileri tek tek ifşa edeceğim. Vakıf üniversitesinde öğretim elemanı olarak çalıştığım zamanlar, (xxx)\* Lisesi, (xxx) mezunu bir kadın dekan hocamız tarafından çok ağır homofobiye maruz kaldım. Dışarıdan baktığınızda aydın ve muhalif görünen bu birey benim yanımdayken, kendi oğlunun eşcinsel olmasından çok korktuğunu ve bunun olmaması için eve gidip “Yasin” okuyacağını söylerdi. Ve daha neler neler... Bu insanlar öteki olmanın, dışlanmış olmanın ne demek olduğunu bilmeden, toplumun onayladığı statülerin içinde rahat bir yaşam sürerken bizler; eziliyor, dövülüyor ve hatta öldürülüyoruz. Unutmayacağız.” (Akademik personel olarak çalışan gey erkek)

“Ergenlik döneminde çocuklara verilen eğitimler arasında aileleriyle birlikte bir eğitim verilmesi gerektiğini, aynı zamanda HIV gibi bulaşıcı hastalıklar ile cinsel yönelim ve birleşim gibi önemli başlıkların “utanç” değil “farkındalık ile hayat kurtarma ve saygı bilinci” çatısı altında bir gün duyumsayabilmeyi diliyorum.” (Öğretmen olarak çalışan queer kadın)

“İçinde bulunduğumuz durumun yüz kızartıcı bir şey olmadığı bu nedenle de devlet memuruna yakışmayacak hallerden sayılmaması gerektiği hususunun kanun ile güvence altına alınması gerekir netice engel olunan her durum kişisel hak ve özgürlüklerin kısıtlanmasına girmektedir.” (Mühendis/mimar olarak çalışan heteroseksüel trans erkek)

“Biz LGBTİ bireyleri olarak çok fazla kendi içimizde komün olarak yaşıyoruz. Fakat dışarıda muhafazakar ve her şeyden bihaber dini yaklaşımlarla bu durumu reddeden bir çoğunluk var. Devlet haliyle seni desteklemez ve bir güvence altına almazsa kendimizi gizleyerek yaşamaya hep mecbur kalacağız. Kamu spotları, eğitimler ile birçok noktada bilinçlendirme yapılabilir ama öncelikli kanunlar noktasında güvence altına alınmak zorundayız.” (İdareci olarak çalışan lezbiyen kadın)

“Her sektörde her açıdan farklı bireylere yaklaşım farklı oluyor, sağlık sektöründe doktorlara öğretmenlere uygulanan kadar baskı uygulanmıyor, hemşire veya ebeler daha farklı uygulamalar ile karşılaşabiliyor. Çalışılan kurum, aile sağlığı merkezi, hastane veya ilçe sağlık müdürlüğü çok fark ettiriyor. Benim gözlemediğim perifer her açıdan büyük şehirlerden çok daha rahat.” (Sağlık personeli olarak çalışan lezbiyen kadın)

“Kamu çalışanı olarak, hele ki akademik personel olarak ders işleyişinde kendimi çoğu zaman sansürlemek zorunda hissediyorum çünkü başka konularda (insan hakları, ülkenin yaşadığı sorunlar vb konularda yaptığım açıklamalardan dolayı) defalarca CİMER’e şikayet edildim. Cinsel kimliğimi açığa çıkarmak beni korkutuyor çünkü işimi kaybetme konusunda şiddetli kaygı yaşıyorum ve tıbbi destek alıyorum. Ama diğer yandan LGBTİ+ öğrencilerimi

\* Katılımcının anonim kalmasını güvence altına almak için belirli alanlara (xxx) işareti konulmuştur.

*üstü kapalı cesaretlendirebilmek ve yönlendirmek inancımı arttırıyor. Teşekkür ederim.” (Akademik personel olarak çalışan gey erkek)*

*“Okullarda biz çalışanların dışında lgbt üyesi olunan öğrenciler ve bunlara yönelik yapılan saldırılar hiçbir zaman dikkate alınmıyor ve göz ardı ediliyor toplumda. Bizler yok sayıldığımız gibi eğitimde de öğrenciler ve çocuklar yok sayılıyor programı müfredatın içeriğinde onlara yönelik hiçbir bilgi mevcut değil.” (Öğretmen olarak çalışan gey)*

*“Kamu çalışanları iş güvencelerinin olup olmadığını bilmiyorlar. Cinsel yönelime dair hiçbir yasal düzenleme ile iş güvencesinin korunması mevcut değil. Bu nedenle insanlar küçük Anadolu kentlerinde sahip olmadıkları bir kimlik ile ömürlerini geçiriyor.” (Akademik personel olarak çalışan gey erkek)*

*“Kurumlarda lgbt’lere yönelik nefret ve ayrımcılığına karşı mekanizmalar olması, risklerini bilerek ve bunlardan azami ölçüde korunarak açık kimliği ile hizmet görenlerin sayısının medeni cesaretin artması da dayanışma ağlarını güçlendirerek önemli kazanımlar getirebilir. En başta siyaset ve hukuk lgbt haklarına gereken önemi ve ağırlığı vermeli...” (Akademik personel olarak çalışan nonbinary lezbiyen)*









