



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

2022 Yılı Araştırması

Türkiye'de Kamu Çalışanı Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Trans, İnterseks ve Artıların Durumu 2022 Yılı Araştırması

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

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, 2022

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@kaosglderneği.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 2022 YILI ARAŞTIRMASI

13

1. Araştırmanın Örneklemi

14

1.1. Cinsel Yönelim, Cinsiyet Kimliği ve Cinsiyet Özellikleri

15

1.2. Katılımcıların Yaş, Eğitim Durumu ve Yaşadığı Şehir

17

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

18

1.4. Çalışılan Kurumların Özellikleri ve Çalışma Pozisyonları

19

1.5. Mevcut Kurumdaki Çalışma Süresi

20

2. İşe Alım Süreci ile İlgili Bulgular

21

2.1. İşe Başvuru Sürecinde Ayrımcılık Deneyimleri

21

2.2. İşe Alım Sürecinde Yaşanılan Ayrımcılığı Bildirme

23

3. Ayrımcılığa Karşı Kurumsal Koruma

24

3.1. Kurum İçi Ayrımcılık Yaratan Kurallar veya Uygulamalar

25

4. Kurumda Bizzat Maruz Kalınan Ayrımcılık Deneyimleri

27

4.1. Kurumda Maruz Kalınan Ayrımcılığı Bildirme

29

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

30

5.1. İşyerinde Başka LGBTİ+ Çalışanlarla İletişim ve Dayanışma Ağı

30

5.2. İşyerindeki Diğer LGBTİ+ Çalışanlara Yönelik Ayrımcılık Deneyimleri

30

6. Kurumda LGBTİ+ Çalışanlara Yönelik Nefret Söylemi

32

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

33

8. Sendika ve Meslek Örgütlerinde Durum

35

8.1. Sendika ve Meslek Örgütünde Açık Olma Durumu

35

8.2. Sendika ve Meslek Örgütlerinde Bizzat Maruz Kalınan Ayrımcılık Deneyimleri

36

8.3. Sendika ve Meslek Örgütlerinde LGBTİ+'lara Yönelik Nefret Söylemi

37

9. Ayrımcılığa Karşı Talepler ve Önlemler

38

10. Pandemi Döneminde LGBTİ+ Çalışanların Durumu

39

11. Mevcut Ekonomik Koşullarda LGBTİ+ Çalışanların Durumu

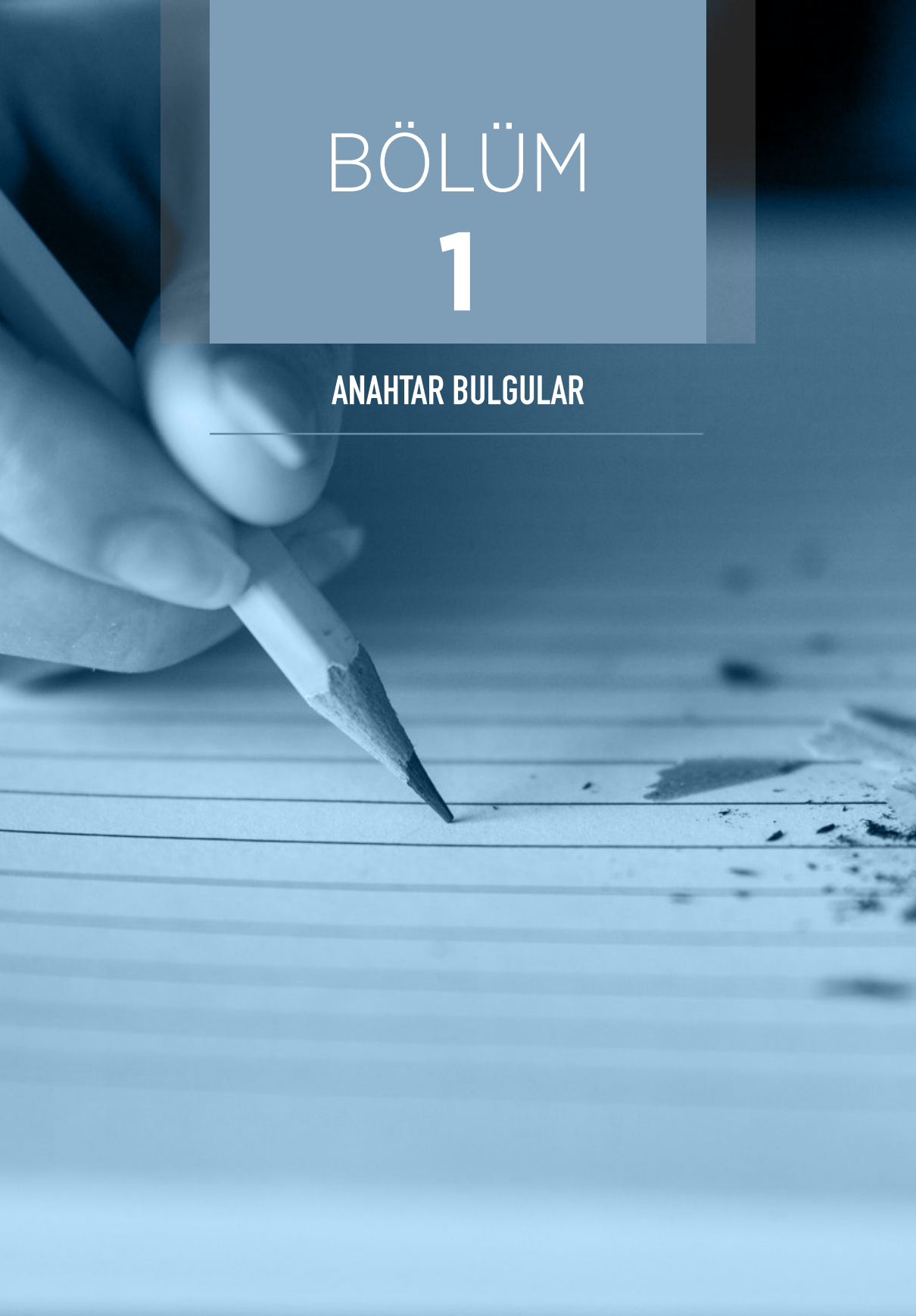
41

12. Katılımcılardan Paylaşımlar

43

BÖLÜM 1

ANAHTAR BULGULAR



Kaos GL Derneği tarafından yürütülen ve son beş yıldır Kadir Has Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Araştırma Merkezi ile birlikte sürdürülen Türkiye’de Kamu Çalışanı Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Trans ve İntersekslerin Durumu başlıklı araştırmalar 2022’de altıncı yılını doldurdu.

2022 Yılı Araştırması, Türkiye’de kamu çalışanı ve LGBTİ+ olduğunu beyan eden toplam 92 kişinin *SurveyMonkey Pro* üzerinden erişime açtığımız çevrimiçi anket sorularını cevaplamaıyla gerçekleşmiştir. Örneklem geçen yıl olduğu gibi bu yıl da ağırlıklı olarak genç, lise sonrası eğitim almış ve kısa süredir kamuda çalışan bireylerden oluşmuştur. Katılımcıların %65,2’si 18-35 yaş aralığındadır; %90,2’si lisans, ön lisans ya da lisansüstü mezundur. Ankete katılanların %76,1’i çalıştıkları kurumda 10 yıl veya daha 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. 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 %27,2’si yaşadığı şehri belirtmemeyi tercih etmiştir. 2020 ve 2021’de bu oran sırasıyla %37,6 ve %34,9’dur. Şehir belirten katılımcıların %32,8’i İstanbul’da yaşamaktadır. En çok işaretlenen seçenekler arasında İstanbul’u sırasıyla Ankara (%16,4) ve İzmir (%11,9) takip etmektedir. Şehir belirtmiş olan katılımcıların beşte üçü bu üç büyükşehirde yaşamakla birlikte katılımcıların beyanlarından anketimizin en az 20 ilden LGBTİ+ çalışana ulaştığı anlaşılmaktadır.

2022 araştırmasının katılımcılarının %48,9’u cinsiyet kimliğini trans erkek, erkek veya cis 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 yıllara göre biraz daha yükselmiş, %8,7 olmuştur.

Çalıştığı kurumda cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve cinsiyet özellikleri yönünden tamamen açık olduğunu beyan eden katılımcıların 2022 yılı araştırması örneklemindeki oranı %6,5’tir. Bu yıl yine kamu çalışanlarına yönelik araştırmayla eşzamanlı yürüttüğümüz özel sektör araştırmasında bu oran %27,7’dir. Geçen yılki araştırmaların sonuçlarına göre, LGBTİ+ çalışanların işyerinde tamamen açık olma oranı kamuda %5, özel sektörde ise %17,2’dir. Bu oranlar 2020’de yürüttüğümüz araştırma sonuçlarına göre sırasıyla %3,4 ve %14,8, 2019’da yürüttüğümüz araştırma sonuçlarına göre %4,4 ve %17,4, 2018 araştırması sonuçlarına göre ise %7 ve %22’dir. Çalışılan kurumda cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve cinsiyet özellikleri yönünden açık olma oranlarının her yıl kamuda özel sektöre kıyasla belirgin biçimde düşük çıkması,

LGBTİ+ çalışanların ayrımcılık ve nefret söylemiyle karşılaşma riskinin kamuda özel sektörden çok daha yüksek olduğunu düşündürmektedir. 2022 yılı araştırmasının verilerine göre, örnekleme yer alan kamu çalışanı LGBTİ+'ların %93,5'i görev yaptıkları kurumda cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve cinsiyet özellikleri konusunda tamamen açık davranmamaktadır. Buna rağmen, tamamen kapalı olduğunu beyan eden 47 kişiden 3'ü işe alımda, 19'u ise işe alımdan sonra çalıştığı işyerinde cinsel yönelimi, cinsiyet kimliği veya cinsiyet özellikleri nedeniyle ayrımcı tutum ya da uygulamaya maruz kaldığını belirtmiştir. Katılımcılarımızın %63'ü ise çalıştığı kurumda LGBTİ+'lara yönelik nefret söylemiyle karşılaştığını beyan etmiştir. Bu oran özel sektör araştırmasında %27,3'tür. Özel sektör araştırması anket sorularını cevaplarken yaşadığı şehri belirtmek istemeyen katılımcıların oranı %8,4'tür; bu oranın kamu araştırmasında üç katına ulaşması (%27,2) 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, 2022 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 daha da zorunlu hale gelmektedir.

2022 yılı araştırmasının verileri işe alım süreçlerinde ayrımcı tutum, söylem, davranış ya da uygulama ile karşılaştığını beyan edenlerin örnekleme oranının %7,6 olduğunu göstermektedir. Katılımcıların %66,3'ü ise işe alım süreçlerinde bu tarz bir tutum ya da uygulama ile karşılaşmamasını cinsiyet kimliği, cinsel yönelimi veya cinsiyet özelliklerini gizlemesine ya da bunların belli olmamasına bağlamıştır. İşe alımdan sonra çalıştığı işyerinde ayrımcı tutum, söylem, davranış ya da uygulama ile karşılaştığını beyan eden katılımcıların örnekleme oranı ise %19'dur. Yine %62 oranında katılımcı bu tarz bir muameleyle karşılaşmamasını cinsiyet kimliği, cinsel yönelimi veya cinsiyet özelliklerini gizlemesine ya da bunların belli olmamasına bağlamıştır.

Bu veriler ışığında öncelikle altı çizilmesi gereken nokta hem işe alım süreçlerinde hem de çalışılan kurumda ayrımcı tutum ya da uygulama ile karşılaşma oranlarının, işe alım süreçlerinde ve işyerinde tamamen açık olma oranlarından yüksek oluşudur. Bu bulgu zorunlu olarak izlenen kapalılık stratejisinin kamuda her zaman ayrımcılığa uğrama riskini ortadan kaldırmadığına işaret etmektedir. İkinci olarak, her ne kadar ayrımcı tutum ya da davranışla karşılaşma oranları düşük gözükse de şu bulgu dikkatten kaçmamalıdır: 2022 yılı araştırmamıza katılan her dört LGBTİ+ çalışandan üçü işe alım süreçlerinde ve her beş katılımcıdan dördü çalışma hayatında ya ayrımcılığa maruz kalmıştır ya da çevresindeki kişiler tarafından cinsiyet kimliği,

cinsel yönelimi veya cinsiyet özelliklerini gizlemesine veya bunların belli olmamasına bağlı biçimde natrans ve heteroseksüel olarak atandığı için ayrımcılığa maruz kalmadığını düşünmektedir. Diğer yandan, herhangi bir neden göstermeksizin ayrımcı bir tutum ya da uygulamayla karşılaşmadığını belirten katılımcıların oranı da katılımcılar arasındaki açık olma oranlarıyla birlikte ele alınmalıdır. Hatırlatmak gerekirse, katılımcıların yalnızca %6,5’i işe alım sürecinde ve yine sadece %6,5’i 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.¹ Anket çalışmalarımızın bulguları doğrultusunda, çeşitli ülkelerde yürütülen araştırmalara dayandırılan bu saptamanın Türkiye için de geçerli olduğunu söylemek mümkündür. Yine bu bulgular, bu stratejinin işlemediği durumlarda çekinilen risklerin gerçekleştiğini ortaya koymaktadır. Geçen yıllarda olduğu gibi bu yıl da araştırmamız, LGBTİ+’lar için Türkiye’de açık kimlikle kamuda çalışmanın son derece güç olduğuna, kapalılığın zorunlu bir strateji olarak benimsendiğine işaret etmektedir.

2020 yılı araştırmasında işe alım süreçlerinde tamamen ve kısmen açık olduğunu beyan edenlerin örneklemdaki toplam oranı %6,3, örneklem içinde bu süreçlerde ayrımcı tutum ya da uygulama ile karşılaşmış olduğunu belirtenlerin toplam oranı ise %6,9’dur. Tamamen ve kısmen açık olma oranı görev yapmaya başladıktan sonra %17,7’ye, örneklem genelinde ayrımcılığa uğrama oranı ise %10,9’a yükseliyordu. 2020 yılında anahtar bulguları kaleme alırken, sadece bu oranlara bakıldığında, LGBTİ+ çalışanlar açısından tamamen ya da kısmen açık olma durumunun ayrımcılığa uğrama oranını kendiliğinden yükselttiği sonucuna varılabileceğini ancak açık ve kısmen açık olduğunu beyan eden katılımcıların ayrımcılığa ilişkin sorulara verdikleri cevaplar incelendiğinde, bu kişiler arasındaki ayrımcılığa uğrama oranlarının örneklemdaki genel ayrımcılığa uğrama oranlarının oldukça altında seyrettiğini görüldüğünü belirtmiştik. Bu veriler ışığında da kamu çalışanı LGBTİ+’ların ancak ayrımcılığa uğrama riskinin neredeyse ortadan kalktığından emin olmaları halinde kapalılık stratejisinden vazgeçtikleri, bu hallerde riskin de nadiren gerçekleştiği sonucuna ulaşmıştık. İkili cinsiyet sistemine dayalı heteronormatif ve cisnormatif toplumsal cinsiyet algısının çok güçlü olduğu çalışma ortamlarında ise kapalılık stratejisinin her zaman işe yaramadığının, toplumsal cinsiyet rolleriyle uyumlu olmayan en ufak bir söz, davranış ya da tutumun açık olmamasına rağmen kişinin ayrımcı bir uygulamayla karşılaşmasına neden olabildiğinin altını çizmiştik.

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

Geçen yıl ise işe alım süreçlerinde tamamen ve kısmen açık olduğunu beyan edenlerin örneklemedeki toplam oranı %7,3, örneklem içinde bu süreçlerde ayrımcı tutum ya da uygulama ile karşılaşmış olduğunu belirtenlerin toplam oranı ise %4,5’ti. Tamamen ve kısmen açık olma oranı görev yapmaya başladıktan sonra %21,3’e, örneklem genelinde ayrımcılığa uğrama oranı ise %15,8’e yükselmektedir. Bir önceki yıla kıyasla ilgili oranlarda çok büyük bir fark bulunmamaktaydı. Ancak 2021’de açık ve kısmen açık olduğunu beyan eden katılımcıların ayrımcılığa ilişkin sorulara verdikleri cevaplar incelendiğinde, bu kişiler arasındaki ayrımcılığa uğrama oranlarının örneklemedeki genel ayrımcılığa uğrama oranlarının üstüne çıktığı görülmektedir. İşe alım süreçlerinde tamamen veya kısmen açık olduğunu belirten 16 katılımcıdan 3’ü (%18,8), çalıştığı işyerinde tamamen veya kısmen açık olduğunu beyan eden 47 katılımcıdan 13’ü (%27,7) ayrımcı tutum, davranış ya da uygulamayla karşılaştığını ifade etmişti. Geçen yıl örneklemedeki tamamen veya kısmen açık olma oranlarında ciddi bir yükseliş gözlemlenmemesine rağmen, bu katılımcılar arasındaki ayrımcılığa uğrama oranlarının örneklemedeki genel oranların belirgin biçimde üstüne çıkmasının önümüzdeki yıllarda yapacağımız araştırma sonuçlarıyla karşılaştırmalı olarak takibi gereken bir bulgu olduğunu ifade etmiştik. Ancak son dönemde LGBTİ+’lara yönelik ayrımcı söylemlerin devletin çeşitli kademelerindeki görevliler tarafından kamusal olarak yaygınlaştırılmasının kamu çalışanları açısından tamamen veya kısmen açık olmaları halinde çalıştıkları kurumda ayrımcılığa uğrama riskini arttıran bir etken olduğunun düşünülebileceğini de not düşmüştük.

Bu yıl işe alım süreçlerinde tamamen ve kısmen açık olduğunu beyan edenlerin örneklemedeki toplam oranı %10,8, örneklem içinde bu süreçlerde ayrımcı tutum ya da uygulama ile karşılaşmış olduğunu belirtenlerin toplam oranı ise %7,6’dır. Tamamen ve kısmen açık olma oranı görev yapmaya başladıktan sonra %25’e, örneklem genelinde ayrımcılığa uğrama oranı ise %20,7’ye yükselmektedir. İşe alım süreçlerinde tamamen veya kısmen açık olduğunu belirten 10 katılımcıdan 1’i (%10), çalıştığı işyerinde tamamen veya kısmen açık olduğunu beyan eden 23 katılımcıdan 9’u (%39,1) ayrımcı tutum, davranış ya da uygulamayla karşılaştığını ifade etmiştir. Görüldüğü gibi, bu katılımcılar arasındaki ayrımcılığa uğrama oranları örneklemedeki genel oranların belirgin biçimde üstündedir. Bu çerçevede LGBTİ+’lara yönelik ayrımcı söylemlerin devletin çeşitli kademelerindeki görevliler tarafından yapılan açıklamalarda giderek artan biçimde kendine yer bulmasının kamu çalışanları açısından tamamen veya kısmen açık olmaları halinde çalıştıkları kurumda ayrımcılığa uğrama riskini arttıran bir etken olduğuna ilişkin düşüncemiz pekişmektedir. Ancak yine de bu bulgunun önümüzdeki yıllarda yapılacak araştırmalarla takibi gerekmektedir.

Kapalılık stratejisinin yanında 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, 2022 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 7 katılımcının tümü ya hiçbir girişimde bulunmamış ya da yaşananı yakınlarıyla paylaşmakla yetinmiştir. İşe alım sonrasında çalıştığı kurumda ayrımcı tutum ya da uygulamayla karşılaştığını beyan eden 19 katılımcıdan ise yalnızca biri kurum yetkililerine durumu sözlü olarak bildirmiş, 6’sı ilgili kişiye doğrudan tepki göstermiştir. Kalan katılımcılar ise ya hiçbir girişimde bulunmamış ya da durumu yakınlarıyla paylaşmakla yetinmiştir. 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 kimliklerinin, cinsel yönelimlerinin veya cinsiyet özelliklerinin 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 %5,4’tür. %6,5 oranında katılımcı ise bu tarz mekanizmaların bulunduğunu ancak etkin ve bilinir olmadıklarını 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, görevden son verme, mobbing 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. Katılımcılardan sadece bir kişi çalıştığı kurumda bu tarz ağların bulunduğunu ve kendisinin de bu ağlara dahil olduğunu belirtmiştir. Bir katılımcı ise bu tarz ağların bulunduğunu ancak kendisinin bunlara dahil olmadığını beyan etmiştir. 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 %52,2’dir. Bu oran Türkiye’de kamu çalışanları arasındaki sendikalaşma oranının oldukça altındadır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın 2 Temmuz 2022 tarihli ve 31884 sayılı Resmî Gazete’de yayınlanan tebliği uyarınca Türkiye’de kamu görevlileri arasındaki

sendikalaşma oranı %72,63’tür. Diğer yandan, katılımcıların yalnızca %17,4’ü meslek örgütü üyesi olduğunu beyan etmiştir. Örneklemede üye olunan sendika ya da meslek örgütünde tamamen açık olma oranı çalışılan kurumda tamamen açık olma oranından görece yüksek olmasına rağmen, yine de bu oran %10,9’u aşmamaktadır. Tüm bunların yanında, çalıştığı kurumda ayrımcılığa uğradığını beyan eden katılımcılardan hiçbiri üyesi olduğu sendikaya veya meslek örgütüne bildirimde bulunmamıştır. Anketimizde yer alan LGBTİ+’lara yönelik ayrımcılığa karşı alınması gereken başlıca üç önlemin ne olduğuna ilişkin soruya “örgütlü mücadele ve dayanışma ağları” seçeneğini de işaretleyerek cevap verenlerin oranı da %11,2’de kalmıştır.

Üyesi olunan sendika ya da meslek örgütünde ayrımcılığa uğrama oranının (%3,6) çalışılan işyerinde ayrımcılığa uğrama oranından düşük olması ve nefret söylemiyle karşılaşma oranının işyerindeki ilgili orana kıyasla oldukça düşmesi (%10,9) sendika ve meslek örgütlerinin kamu kurumlarından bir nebze daha güvenli alanlar sağladığını gösterse de bulguların geneli 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 cinsiyet özellikleri konusunda kapalı olmayı tercih ettikleri ve bu stratejinin genelde çalışma hayatı boyunca da izlenmeye devam ettiği; oysa konuya ilişkin saha çalışmalarının işyerinde açık olan LGBTİ+’ların çok daha az olasılıkla anksiyete, depresyon ve tükenmişlik sendromu belirtileri gösterdiklerine işaret ettiği; bunun sağlanabilmesi için destekleyici ve kapsayıcı politikalar yürütülmesi gerektiği; evlilik eşitliğinin tanınmadığı ülkelerde, LGBTİ+ çalışanlar açısından aile rollerinden kaynaklı bazı haklardan eşit yararlanamama sonucunu doğuran ayrımcı uygulamaların söz konusu olduğu ortaya konulmuştur.²

Tüm bu saptamalar hem geçen senelerdeki araştırmaların sonuçları hem de 2022 yılı araştırmamızın buraya kadar aktardığımız bulgularıyla paralel niteliktedir. Ayrıca katılımcıların paylaşımlarından, cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve cinsiyet özelliklerine dayalı ayrımcılığa uğramanın, nefret söylemiyle karşılaşmanın ya da ayrımcılık ve nefret söylemiyle karşılaşma riskinin ve sürdürmek zorunda kaldıkları kapalılık stratejisinin, LGBTİ+ çalışanların çalışma arkadaşlarıyla yakın ve gerçek ilişkiler

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.

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

2021 Yılı Araştırması kapsamında COVID-19 pandemisinin LGBTİ+’ların çalışma hayatı ve koşulları üzerindeki etkisine ilişkin veri toplamak amacıyla ankete eklediğimiz soruya 2022 yılı araştırmamız kapsamında verilen cevaplar da 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 %91,3’ü 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 8 katılımcının paylaşımları geçen yılki bulgulara benzer veriler ortaya koymaktadır. Bu katılımcıların %50’si pandeminin çalışma koşullarındaki olumlu etkilerinden söz etmektedir; %50’si ise pandeminin etkilerinin olumsuz olduğunu ifade etmiştir. Olumlu etkilerden söz eden katılımcıların paylaşımları, LGBTİ+ çalışanların işyerinde sürdürmek zorunda kaldıkları kapalılık stratejisinin yarattığı stres, kaygı ve güvensizlik hissini boyutlarını ortaya koymaktadır. Bu katılımcıların hepsi, pandemi nedeniyle uzaktan veya

dönüşümlü çalışmanın hayatlarındaki olumlu etkilerinden söz etmiştir. Paylaşımlar, heteronormatif, cisnormatif ve erkek egemen iş ortamından fiziksel olarak uzaklaşmanın LGBTİ+ çalışanların kendilerini daha güvende hissetmelerine yol açtığını ortaya koymaktadır. Hatta bu sürecin kendi kimliğini kabullenme, kendini bulma imkanı yarattığını ifade eden katılımcılar olmuştur. Pandeminin olumsuz sonuçlarının altını çizen katılımcılar ise yalnızlaşma ve güvencesizliğe işaret etmektedir.

Bu yıl ilk defa, Türkiye’de deneyimlenmekte olan ekonomik istikrarsızlık ve belirsizliğin LGBTİ+ çalışanların çalışma koşulları üzerindeki etkisine ilişkin veri toplamak için ankete eklediğimiz soruya verilen cevaplar da bu analizi destekler niteliktedir. Katılımcıların %85,8’i bu soruya “hayır” ya da “fikrim yok” seçeneklerini işaretleyerek cevap vermiştir. Soruya “evet” cevabını veren 13 katılımcının paylaşımları ise pandeminin yanında ekonomik durumun da LGBTİ+ çalışanlar arasındaki yalnızlaşma ve güvencesizliği derinleştirdiğini ortaya koymaktadır. Çalışma hayatı dışındaki sosyal hayatı küçültmek zorunda kalmanın güvenli alanlara ve dayanışmaya özellikle ihtiyaç duyan LGBTİ+’lar üzerinde olumsuz etkileri olduğu anlaşılmaktadır. Ayrıca LGBTİ+ çalışanlar arasında işten çıkarılma ve yeni iş bulamama korkusunun arttığı, bu çerçevede işyerinde açık olmanın LGBTİ+’lar açısından daha da büyük bir risk haline geldiği, daha iyi koşullarda çalışmak ve yaşamak için atmayı düşündükleri adımların sekteye uğradığı anlaşılmaktadır. Sağlık personeli olarak görev yapan bir trans erkek katılımcı ise son dönemde hormona ulaşma konusunda yaşanan güçlüklerle işaret etmiştir.

Sonuç olarak, geçtiğimiz yıllardaki araştırmaların bulgularıyla paralel biçimde 2022 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

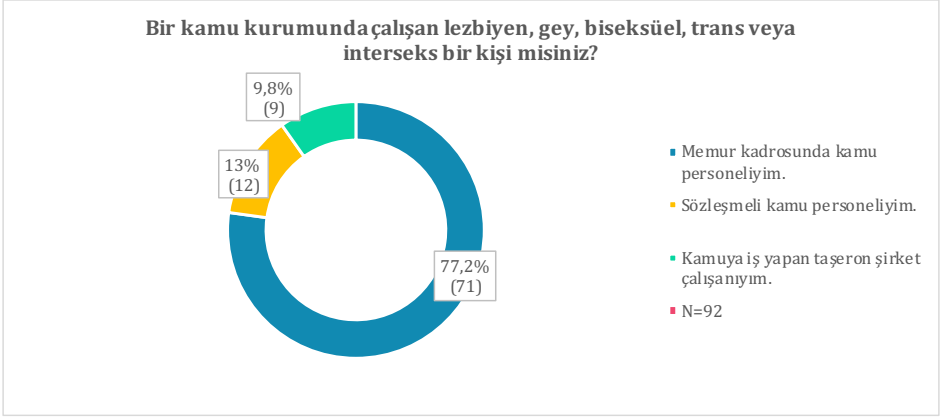
BÖLÜM 2

TÜRKİYE'DE KAMU ÇALIŞANI LEZBİYEN, GEY, BİSEKSÜEL,
TRANS, İNTERSEKS VE ARTILARIN DURUMU
2022 YILI ARAŞTIRMASI

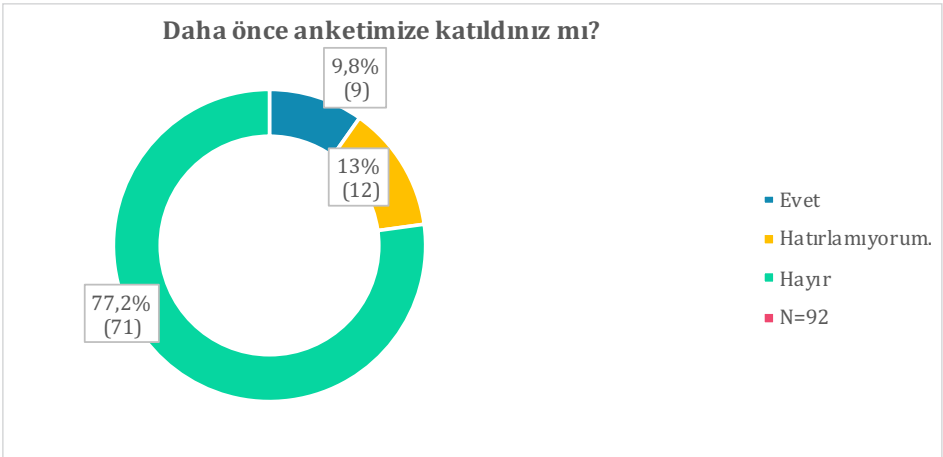


1. Araştırmanın Örneklemi

Araştırmamız bir çevrimiçi anket platformu olan *SurveyMonkey Pro* programı kullanılarak yürütülmüştür. Araştırmamızın örneklemini ankete katılarak, lezbiyen, gey, biseksüel, trans, interseks veya artı (LGBTİ+) olduğunu ve Türkiye'de kamu sektöründe çalıştığını beyan eden toplam 92 kişi oluşturmuştur. Katılımcılar arasında 71 kişi (%77,2) memur kadrosunda, 12 kişi (%13) sözleşmeli olarak ve 9 kişi (%9,8) de kamuya iş yapan taşeron bir şirkette çalıştığını beyan etmiştir.

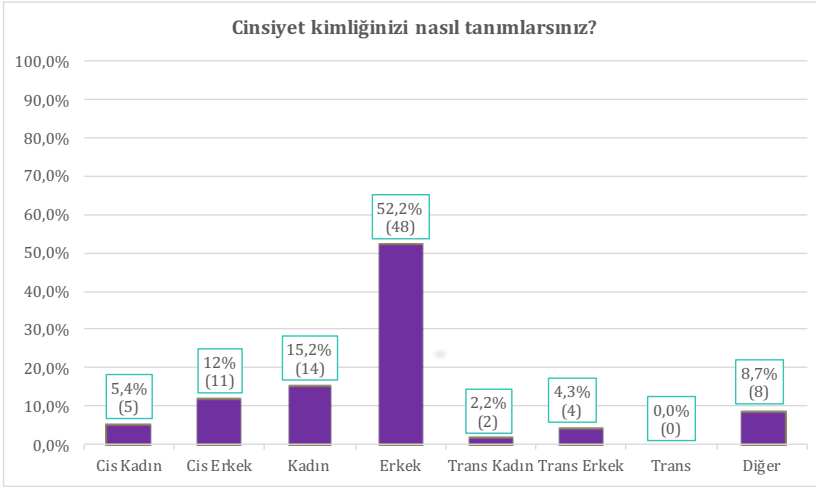


2022 araştırmamıza dâhil olan katılımcılardan 71 kişi (%77,2) daha önceki yıllarda yapılan anketlere katılmadığını, 12 kişi (%13) bu anketlere katılıp katılmadığını hatırlamadığını ve 9 kişi (%9,8) daha önce anketimize katıldığını belirtmiştir.



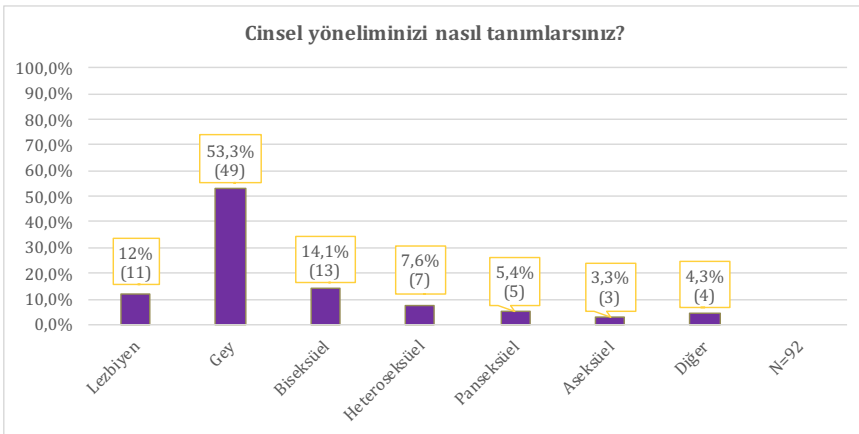
1.1. Cinsel Yönelim, Cinsiyet Kimliği ve Cinsiyet Özellikleri

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



Diğer: Non binary (2); Gey (2); Genderfluid (2); Butch; Mastürbasyon bağımlısı

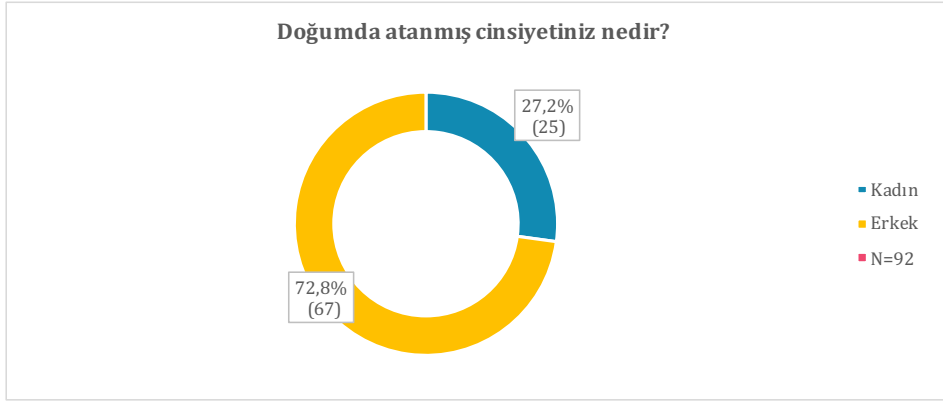
Katılımcıların cinsel yönelimlerine ilişkin soruya verdikleri cevaplar incelendiğinde, büyük bir bölümünün cinsel yönelimini “gey” olarak (%53,3) beyan ettiği görülmektedir.



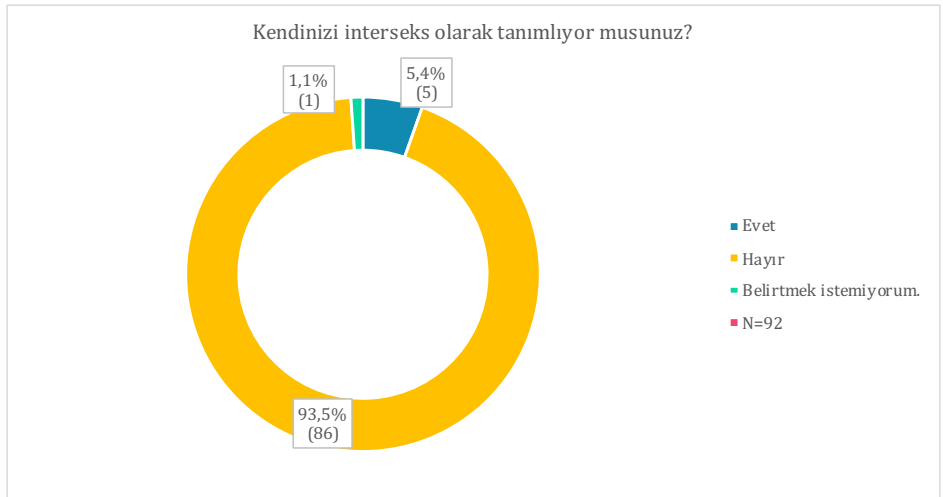
Diğer: Queer (2); Tam; Tanımlamaya gerek duymuyorum

Toplam 92 katılımcıdan %63,1’i (59 kişi) cinsiyet kimliğini erkek/cis erkek olarak beyan etmiştir ve örnekleme cinsel yönelimini gey olarak ifade eden 49 kişi (%53,3) bulunmaktadır. Dolayısıyla örneklemin ağırlıklı olarak natrans gey (45 kişi) katılımcılardan oluştuğu düşünülmektedir.

Katılımcıların %72,8’i “Doğumda atanmış cinsiyetiniz nedir?” sorusuna “erkek” yanıtını verirken; %27,2’si doğumda atanan cinsiyetinin kadın olduğunu belirtmiştir.

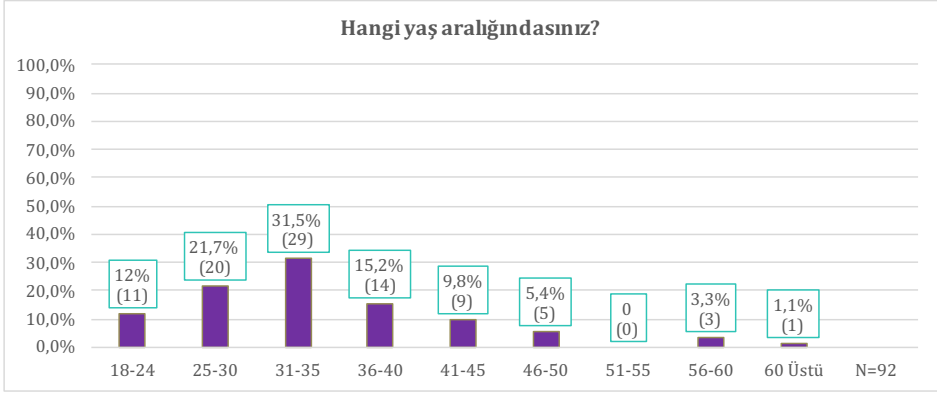


Buna karşılık “kendinizi interseks olarak tanımlıyor musunuz?” sorusuna 5 kişi (%5,4) “Evet”, 86 kişi (%93,5) “Hayır” seçeneğini işaretleyerek yanıt vermiştir. 1 kişi (%1,1) ise “belirtmek istemiyorum” yanıtını vermiştir. “Evet” seçeneğini işaretleyen 5 kişiden 1’i cinsiyet kimliğini trans kadın, 2’si cis erkek, 2’si erkek olarak belirtirken; cinsel yönelime ilişkin soruya 2’si biseksüel, 1’i aseksüel, 1’i heteroseksüel ve 1’i “diğer” yanıtını vermiştir.

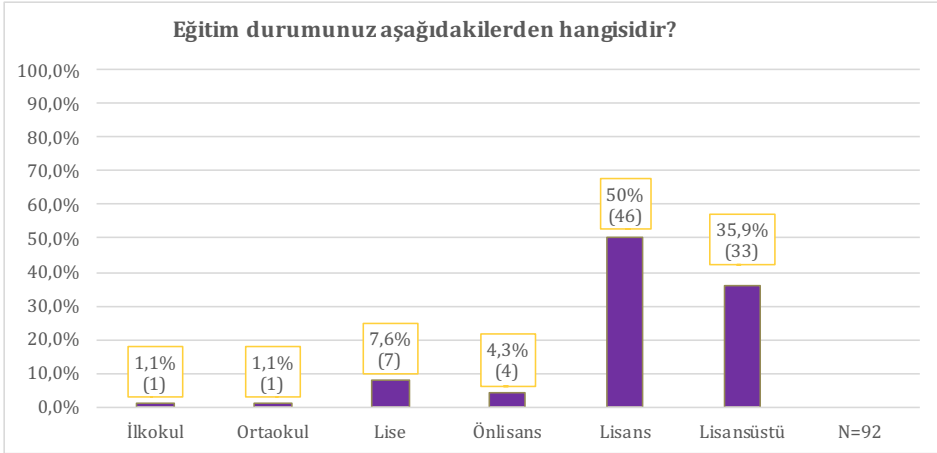


1.2. Katılımcıların Yaş, Eğitim Durumu ve Yaşadığı Şehir

Araştırmamıza katılanların yaş durumu aşağıdaki tabloda verilmektedir. Buna göre katılımcıların yarısından biraz fazlası (%68,4) 25-40 yaş aralığındadır. Örneklem %12'sini 18-24 yaş aralığındaki katılımcılar, kalanını 40 yaş üstü (18 kişi) katılımcılar oluşturmaktadır. Buna karşılık 50 yaş üstü sadece 4 katılımcı bulunmaktadır.



Katılımcıların eğitim durumu aşağıdaki tabloda gösterilmektedir. 92 katılımcının %50'si lisans mezunu iken, %35,9'u lisansüstü mezunu olduğunu beyan etmiştir.

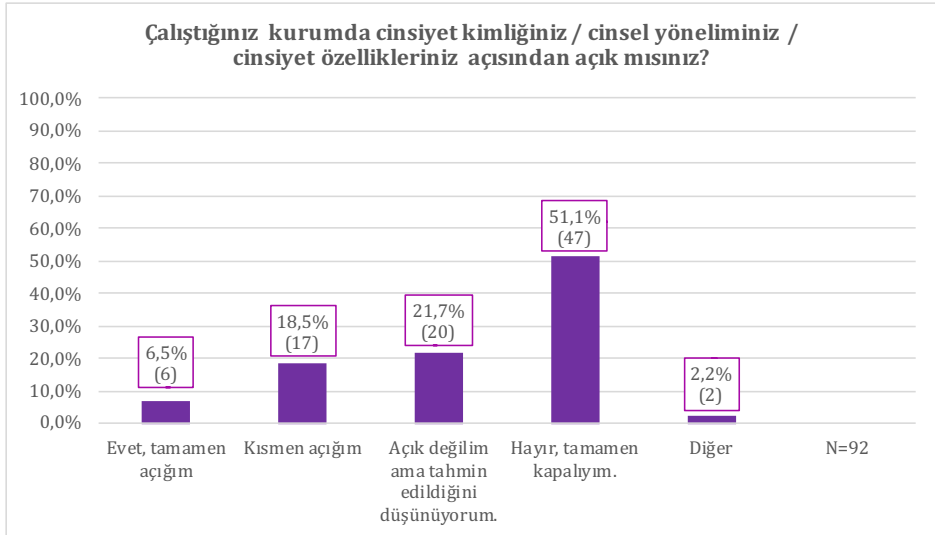


Ankete 2020'de eklenen soru ile katılımcılara hangi şehirde yaşadıkları sorulmuştur. Katılımcıların 25'i (%27,2) yaşadığı şehri belirtmemeyi tercih etmiştir. Kalan 67 kişinin (%72,8) yanıtları en az 20 farklı şehirden LGBTİ+ kamu çalışanının anketimize katıldığını göstermektedir. Şehir belirten katılımcıların sayısının en yüksek olduğu şehirler sırayla, İstanbul (%32,8), Ankara (%16,4) ve İzmir'dir (%11,9). Bu üç şehrin ardından, Eskişehir, Kocaeli ve Adana gelmektedir.

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

“Çalıştığınız kurumda cinsiyet kimliğiniz / cinsel yöneliminiz / cinsiyet özellikleriniz açısından açık mısınız?” sorusuna 92 katılımcının 47’si (%51,1) “tamamen kapalıyım” yanıtını vermiştir. 17 kişi (%18,5) kısmen açık olduğunu, sadece 6 kişi (%6,5) ise cinsiyet kimliği/ cinsel yönelimi/ cinsiyet özellikleri açısından çalıştığı kurumda “tamamen açık” olduğunu belirtmiştir. “Açık olmasalar da tahmin edildiklerini” düşünenler %21,7 (20 kişi) oranındadır. Görüleceği gibi çalıştığı kurumda tamamen açık olduğunu beyan eden katılımcılar örneklemde en düşük oranla temsil edilmektedir. Diğer dikkat çekici veri ise çalıştığı kurumda açık olmasa da cinsiyet kimliğinin/ cinsel yöneliminin/ cinsiyet özelliklerinin tahmin edildiğini düşünenlerin yüksek oranıdır.

Kaos GL ve Kadir Has Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Araştırma Merkezi’nin 2022 yılında yürüttüğü Türkiye’de Özel Sektör Çalışanı LGBTİ+’ların Durumu araştırmasında, işyerinde tamamen açık olduğunu beyan edenlerin oranı %27,7’dir. Bu oran 2021 yılı özel sektör araştırması sonuçlarına göre %17,2’dir. Özel sektör ve kamu araştırmaları karşılaştırıldığında, LGBTİ+ çalışanların özel sektörde kamuya oranla daha açık olabildiği görülmektedir. Kamunun, bir işveren olarak, ayrımcılığı yasaklayan uluslararası sözleşmelerden ve ulusal mevzuattan kaynaklanan yükümlülükleri düşünüldüğünde, bu durum endişe vericidir.

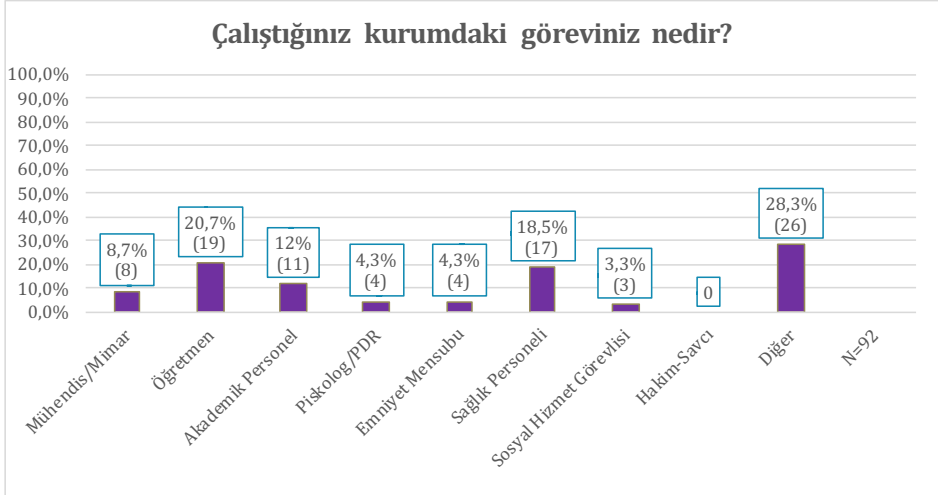


Diğer: Evet, ama çevremdekilere tam tanım vermedim. / Açık değilim ama tahmin edildiğinden emin değilim, yeterince rahatım aslında bana göre.

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 47 kişiden 3’ü işe alımda ayrımcı tutumla, 19’u çalıştığı süre içinde bizzat kendine yönelik ayrımcılıkla karşılaşmış olduğunu, 32’si ise LGBTİ+’lara yönelik nefret söylemine tanık olduğunu belirtmiştir.

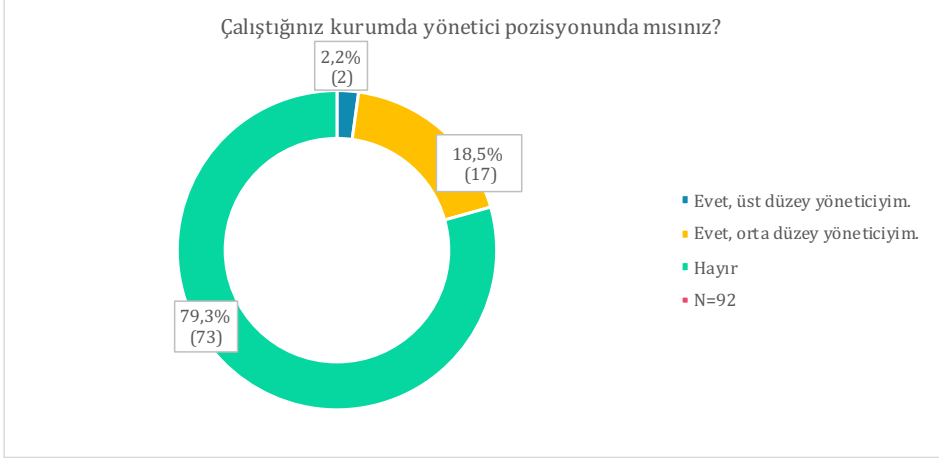
1.4. Çalışılan Kurumların Özellikleri ve Çalışma Pozisyonları

Araştırmamıza farklı niteliklere sahip kurumlardan ve çeşitli pozisyonlardan LGBTİ+ çalışanlar katılmıştır. Katılımcıların çalıştıkları kurumlardaki görevlerine ilişkin veriler izleyen tabloda sunulmuştur. Görüleceği gibi, katılımcıların büyük bölümü eğitim ve sağlık alanında (19 öğretmen, 11 akademik personel ve 17 sağlık personeli) çalışmaktadır. Bu sene katılımcılar arasındaki en yüksek oranı öğretmen (19 kişi, %20,7) ve sağlık personeli (17 kişi, %18,5) olarak görev yapanlar oluştururken, “diğer” seçeneğini işaretleyen 26 kişi (%28,3) bulunmaktadır.



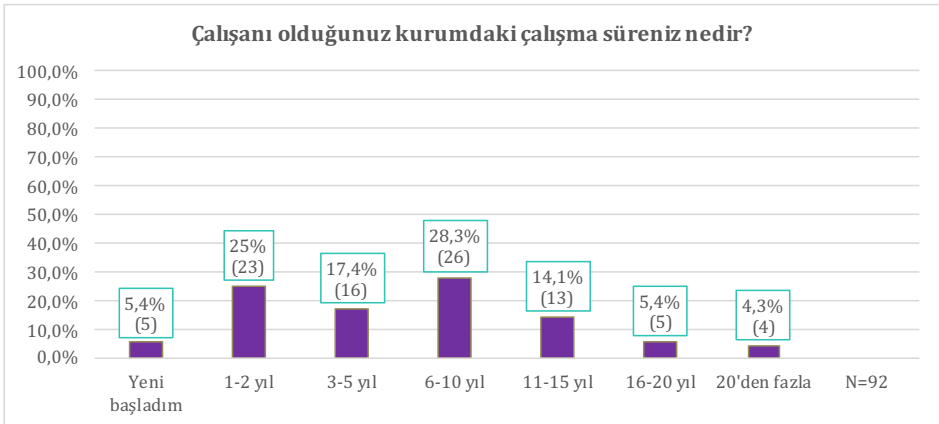
Diğer: Memur (4); İşçi; Sosyolog; Büro Personeli; Taşeron; Kasiyer; Personel; Veri hazırlama; Garson; Uzman (2); Araştırma görevlisi; Katip; Uzman yardımcısı; Ofis elemanı; Sağlık memuru; Mütercim; Şoför; Şehir Plancısı; Eczacı; Gişe memuru; Sanatçı; Kütüphaneci

“Çalıştığınız kurumda yönetici pozisyonunda mısınız?” sorusuna ise 73 kişi (%79,3) “hayır” cevabını vermiş, sadece 2 kişi (%2,2) üst düzey yönetici olduğunu belirtmiştir. Üst düzey yönetici olanların her ikisi de cinsiyet kimliğinin/ cinsel yöneliminin/ cinsiyet özelliklerinin tahmin edildiğini düşünmektedir. Orta düzey yönetici olduğunu belirten 17 kişiden de sadece 1’i çalıştığı kurumda tamamen açık olduğunu beyan ederken; 4’ü kısmen açık olduğunu ifade etmiştir.



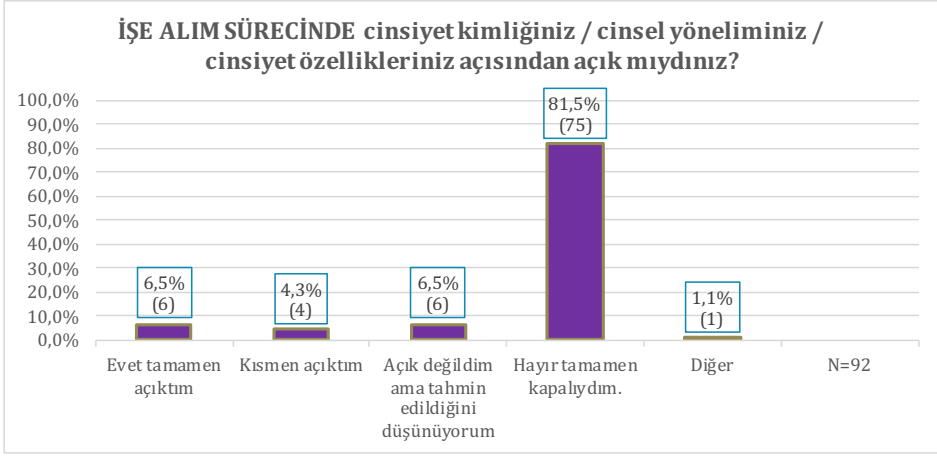
1.5. Mevcut Kurumdaki Çalışma Süresi

Mevcut kurumda 5 yıl ve daha az süredir çalışan katılımcıların toplam sayısı 44’tür (%47,8). Mevcut kurumda 2 yıl ve daha az süredir çalışanların %60,71’i 18-30, %21,4’ü 25-30 ve %39,2’si 18-24 yaş aralığındadır.



2. İşe Alım Süreci ile İlgili Bulgular

Katılımcılara yönelttiğimiz bir diğer soru, “İşe alım sürecinde cinsiyet kimliğiniz/ cinsel yöneliminiz/ cinsiyet özellikleriniz açısından açık mıydınız?” olmuştur. Katılımcılardan sadece 6 kişi (%6,5) işe alım sürecinde tamamen açık olduğunu beyan etmiştir. Kısmen açık olduğunu beyan edenler ise 4 kişidir (%4,3). Açık olmamakla birlikte tahmin edildiklerini düşünenlerin oranı %6,5’tir (6 kişi). İşe alım sürecinde tamamen kapalı olduğunu beyan edenlerin örneklemedeki oranı ise %81,5’tir (75 kişi).

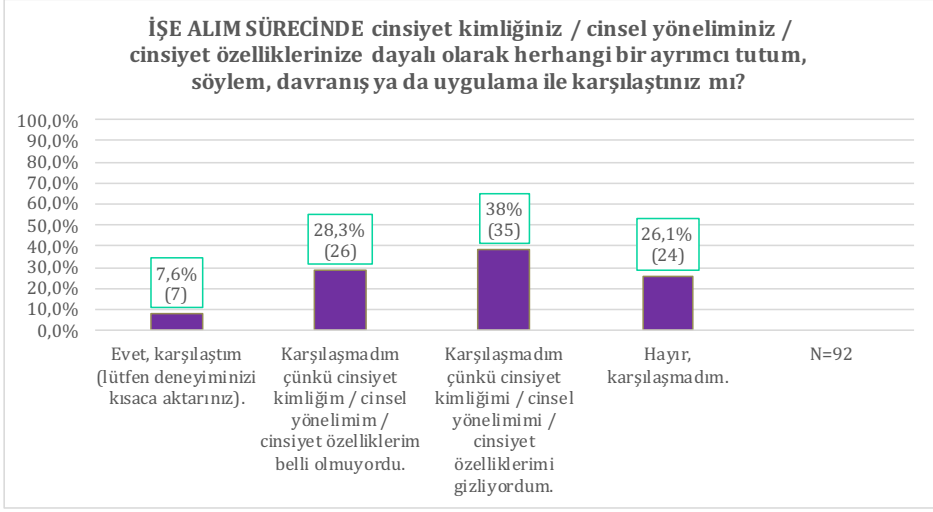


Diğer seçeneğini işaretleyen katılımcı, kendisine cinsiyet kimliği, cinsel yönelimi veya cinsiyet özellikleri ile ilgili bir soru yöneltmediği için ne açık ne kapalı olduğunu belirtmiştir.

2.1. İşe Başvuru Sürecinde Ayrımcılık Deneyimleri

Araştırmamıza katılan LGBTİ+ çalışanlara yönelik diğer sorumuz “İşe alım sürecinde (iş ilanları, mülakat, sınavlar vs.) cinsiyet kimliğiniz/ cinsel yöneliminiz/ cinsiyet özellikleriniz nedeniyle herhangi bir ayrımcı tutum, söylem, davranış ya da uygulama ile karşılaştınız mı?” olmuştur. “Karşılaşmadım çünkü kimliğimi gizledim” cevabını verenlerin oranının %38 (35 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/ cinsiyet özelliklerini gizleme ihtiyacı duymuştur. Bir diğer çalışan grubu ise (%28,3; 26 kişi), ayrımcılık ile



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

“Özgür yaşam stilim diğerlerinden farklı olmasa da dışlandım ve aşağılandım, her saniye köşeye itildim.” (Sözleşmeli personel olarak çalışan gey erkek)

“Sözlü bir şekilde uymam gereken kuralların üstüne basıla basıla, hastanede olması gereken kıyafet ve dış görünüş açısından tehlike atfettiğim belirtildi.” (Sağlık personeli olarak çalışan heteroseksüel trans erkek)

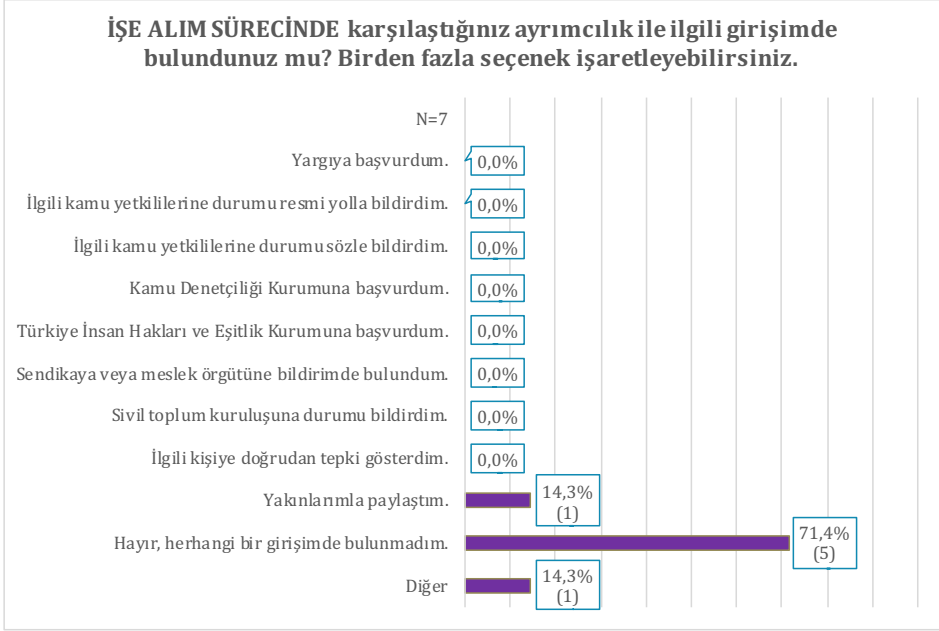
“Yöneticiler tarafından yeri geldiğinde bir üst mercide ismimin bile anılmadığına dair söylemlerle karşılaştım.” (Akademik personel olarak çalışan gey erkek)

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

2.2. İşe Alım Sürecinde Yaşanılan Ayrımcılığı Bildirme

2022 yılı araştırmamıza katılan 92 LGBTİ+ çalışandan 7’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 buldunuz 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 (5 kişi).

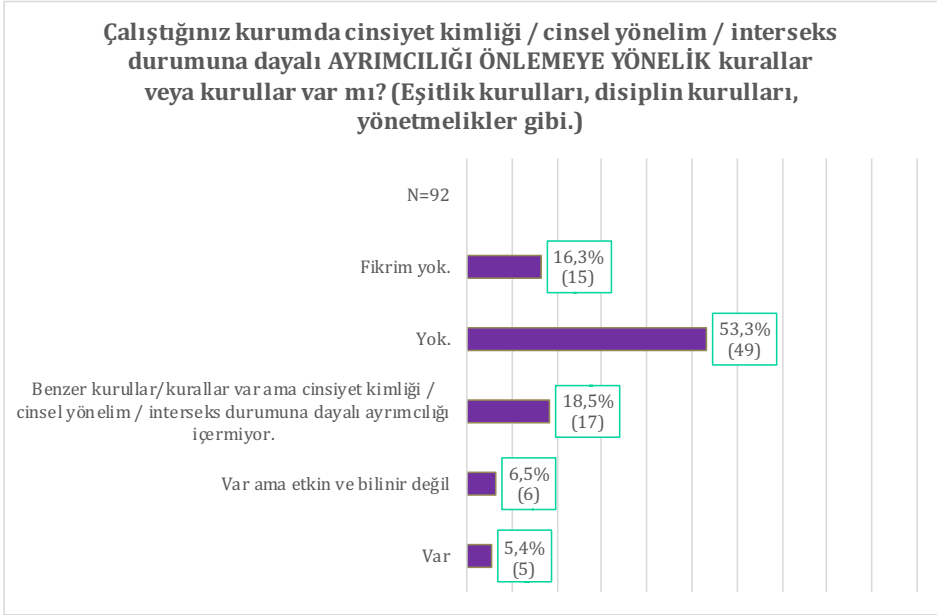
Hiçbir katılımcı sendika veya meslek örgütüne bildirimde bulunmamıştır. Bu bulgu, LGBTİ+’ların adli makamları, Kamu Denetçiliği Kurumu, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu dâhil kamu kurumlarını ve sivil toplum kuruluşlarını etkisiz buldukları, onlara güvenmedikleri veya etkilerine inanmadıkları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



Diğer: Sistem üzerinden atandığım için belli bir karşılaşma yaşama durumu baştan ortadan kalkmıştı.

3. Ayrımcılığa Karşı Kurumsal Koruma

“Çalıştığınız kurumda LGBTİ+’lara karşı ayrımcılığı önlemeye yönelik kurallar veya kurullar var mı?” sorusuna, 5 katılımcı (%5,4) “var” yanıtını vermiş, 6 (%6,5) katılımcı ise soruyu “var ama etkin ve bilinir değil” seçeneğini işaretleyerek cevaplamıştır. Ancak önceki yıllarda yapılan araştırmaların bulgularına paralel olarak bu sene de katılımcıların büyük bir oranı (49 kişi; %53,3), çalıştıkları kurumda LGBTİ+’lara yönelik ayrımcılığı önlemeye yönelik kurallar veya kurulların bulunmadığını beyan etmiştir.



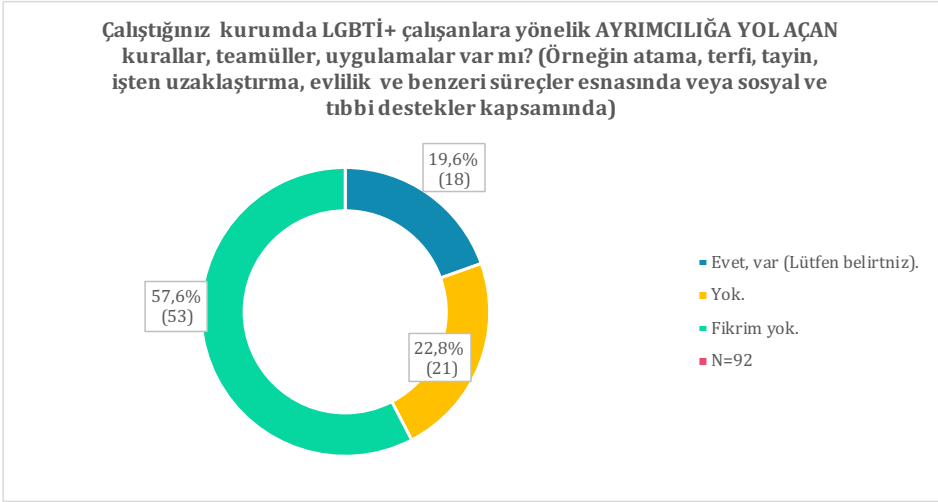
Katılımcılardan 17 kişi (%18,5) ise kurumlarında ayrımcılık karşıtı kurullar/kurallar olduğunu ama bu mekanizmalar kapsamında cinsiyet kimliği, cinsel yönelim veya cinsiyet özellikleri temelinde korumanın yer olmadığını belirtmiştir. 15 kişi (%16,3) böylesi kurul veya kurulların varlığından haberdar olmadığını ifade etmiştir.

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

3.1. Kurum İçi Ayrımcılık Yaratan Kurallar veya Uygulamalar

Araştırmamız kapsamında katılımcılara yönelttiğimiz bir diğer soru, “Çalıştığınız kurumda LGBTİ+ çalışanlara yönelik ayrımcılığa yol açan kurallar, teamüller, uygulamalar var mı?” olmuştur. Bu soruya verilen yanıtlar incelendiğinde ilk göze çarpan bulgu, katılımcıların yarısından fazlasının (53 kişi; %57,6) bu konuda bilgi sahibi olmadıklarını beyan etmiş olmalarıdır. Bu durum geçtiğimiz senelerle benzerlik göstermektedir.

Çalıştıkları kurumda ayrımcılığa yol açan kurallar ve uygulamalar olmadığını beyan eden katılımcı sayısı 21 kişidir (%22,8). Katılımcılardan 18 kişi (%19,6) ise çalıştığı kurumda ayrımcılığa yol açan kurallar ve uygulamalar olduğunu belirtmiştir.



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 yok ama gayriresmi olacaklar belli amir yetkisi çok geniş.” (Memur olarak çalışan gey erkek)

“Olumsuz bir durum olarak kabul edilir. Bu tarz kurallar gizliden gizliye vardır ve uygulanır.” (Emniyet mensubu olarak çalışan gey erkek)

“Memur için yüz kızartıcı suç ve ahlaksız davranışa giriyor. Ne yazık ki göreve son vermeye kadar gider, göreve son veremezlerse istifa etmeniz için gerekeni yaparlar.” (Katip olarak çalışan lezbiyen cis kadın)

“Açık kimlikli olmak olası değil, belirgin olan terfi alamaz, hatta işten atılabilir.” (Sosyal hizmet görevlisi olarak çalışan gey erkek)

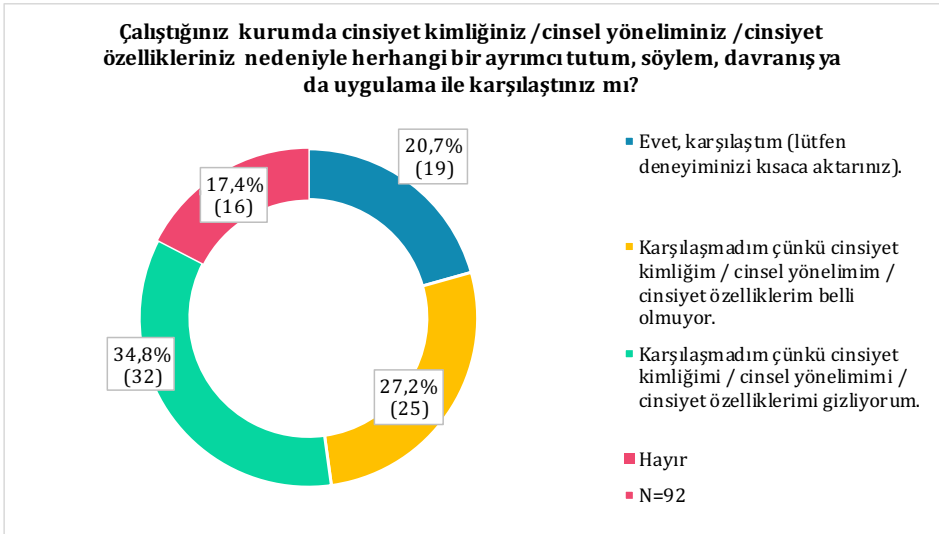
“Türkiye’de eşcinsel evlilik yasal olmadığı için partnerimle evlenemediğimden dolayı heteroseksüel çiftlerin faydalanabildiği eş durumu ataması gibi kolaylıklardan faydalanamıyoruz.” (Sağlık personeli olarak çalışan gey erkek)

“Mesela lojman hakkım olabilir, ama partnerimle oraya taşınabilir miyim bilmiyorum. Çünkü akademik çevreden çıkıp daha idari pozisyonlardaki memurlarla etkileşimde olacağım için, belki tutumlar olumsuzlaşabilir. Ama insanın eşi ile aynı lojmanı kullanamaması da bir ayrımcılık zaten. Sanırım evlilik şartı olur bunun için. Heteroseksüel çiftler için böyle mi bilmiyorum. Yani hetero bir kadın hetero bir erkekle birlikte devlet lojmanında kalabiliyor mu bilmiyorum, evlenmeden. Eh, bu beni de kapsamaz bu koşullarda. Zaten bu üniversitenin tutumunun değil, ülkemizde evlilik eşitliğinin olmamasından kaynaklanan bir durum.” (Akademik personel olarak çalışan gey erkek)

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 görebilmektedir. “Genel ahlak” anlayışının toplumun genelinde olduğu gibi kamu kurumlarında da bir ayrımcılık ideolojisi olarak işlev görmesi, LGBTİ+ çalışanların damgalanmasına, dışlanmasına, görünmezliğe itilmesine neden olmaktadır.

4. Kurumda Bizzat Maruz Kalınan Ayrımcılık Deneyimleri

Anketimizde yer alan bir diğer soru, “Çalıştığınız kurumda cinsiyet kimliğiniz/ cinsel yöneliminiz/ cinsiyet özellikleriniz nedeniyle herhangi bir ayrımcı tutum, söylem, davranış ya da uygulama ile karşılaştınız mı?” olmuştur. Tabloda görüleceği üzere yanıtların %20,7’si (19 kişi) “Evet, karşılaştım” şeklindedir. Bununla birlikte %34,8 (32 kişi) oranında katılımcı ayrımcılık ile karşılaşmadığını belirtmiş ancak bunu cinsiyet kimliğini/ cinsel yönelimini/ cinsiyet özelliklerini gizlemesine bağlamıştır. Katılımcıların %27,2’si (25 kişi) ise ayrımcılık ile karşılaşmadığını belirtmiş ancak buna neden olarak cinsiyet kimliğinin/ cinsel yöneliminin/ cinsiyet özelliklerinin belli olmamasını göstermiştir. Sadece %17,4 (16 kişi) oranında katılımcı bu soruya “karşılaşmadım” yanıtını vermiştir.



Yanıtlar toplu olarak değerlendirildiğinde, katılımcıların %82,4’ünün ya doğrudan bir ayrımcılık deneyimi yaşadığı (%20,7; 19 kişi) ya da böyle bir deneyim yaşamamak için kimliğini gizlediği (%34,8; 32 kişi) veya ayrımcılık ile karşılaşmamasını kimliğinin belli olmamasına bağladığı (%27,2; 25 kişi) görülmektedir. Araştırmamız kapsamında ortaya 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.

“Genel olarak istemsizce belli ediyoruz. Bu nedenle bunu sezdikleri için diğer çalışma arkadaşlarımdan farklı davranışlar sergileniyor. Daha ağır çalışma ve hakaret içeriğinde davranış ve tutum gerçekleştiriliyor.” (İşçi olarak çalışan panseksüel erkek)

“Giyimim küpe veya saç rengim gerekse davranışım olsun her alanda kısıtlandığım.” (Sözleşmeli personel olarak çalışan gey erkek)

“Ayrımcı söylem olarak ‘sürekli kırıtarak yürüme, konuşmana dikkat et’ gibi ikazlar alıyordum.” (Veri hazırlama personeli olarak çalışan biseksüel gender fluid)

“Hasta ve hasta yakınları tarafından sürekli bir sözlü şiddete psikolojik şiddete maruz kalıyorum ve bu beni çok yıpratıyor muhtemelen istifa etmeme sebep olacaklar.” (Sağlık personeli olarak çalışan heteroseksüel trans erkek)

“İş yerindeki bazı çalışma arkadaşlarımdan, eşcinsel olduğumu tahmin etmeleri üzerine dedikodu yaptıklarını öğrendim. Bunlardan birisi psikolog olarak çalışan bir meslektaşım. Benim eşcinsel olduğumu anladığı için gurur duymuş olmalı ki diğer insanlarla paylaşmış. Bu nedenle diğer kişiler de önyargılı olmadıklarını ima ederek beni açılmaya zorladılar. Bu nedenle onlarla ilişkim sonlandırmak zorunda kaldım. Bunun dışında doğrudan bir ayrımcılığa veya nefret söylemine maruz kalmadım.” (Psikolog/PDR olarak çalışan gey erkek)

“Beraber çalıştığım bir kadın tarafından cinsiyetçi söylemlere maruz kaldım işte ‘sen de kadın olsaydın çocuğun olsaydı’ vs. vs. gibi.” (Şoför olarak çalışan heteroseksüel trans kadın)

“Bir çalışma arkadaşıma açıldıktan sonra açılmadan önceki kadar saygı duymadığını hissetmeye başladım. Daha az ciddiye alındığımı hissetmeye başladım. Gözünde artık bir yetişkin değil de oğlan çocuğuyum gibi hissettim. Kurumda açıldığım ilk kişi olduğu için büyük hayal kırıklığı yaşadım.” (Öğretmen olarak çalışan gey non-binary)

“Ör. Kuaförde karşılaştığım arkadaşımın benim de onunla aynı işlemleri yaptırıyor olmama şaşırması ve bunu dile getirmesi.” (Psikolog/PDR olarak çalışan queer kadın)

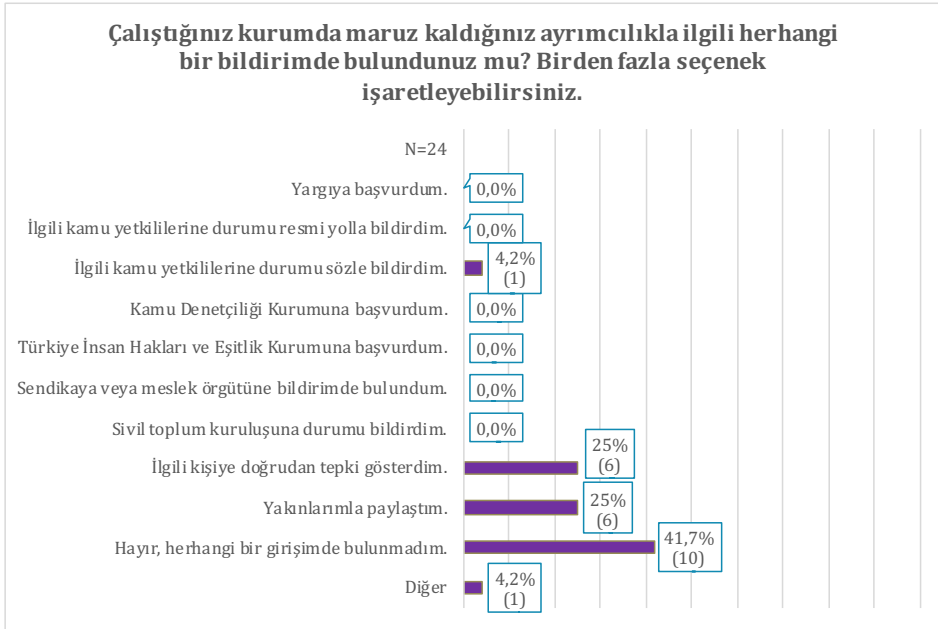
“İş arkadaşlarımdan iğneleyici bazı sözleri ve arkamdan konuşmaları...” (Sanaatçi olarak çalışan gey erkek)

“Hemcinsim olan ev arkadaşım için, çok da tanımadığım yeni başlamış sorumlum önünde, o senin sevgilin mi? diye sorulmuştu. Bu rahatlıkla sormanın ardında, bunları “normal” karşıladığımı düşün, bana rahatça açıl ki bunu sana karşı koz olarak kullanabileyim, vardı. Ve bu çok aşıkârdı.” (Sağlık personeli olarak çalışan butch lezbiyen)

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

4.1. Kurumda Maruz Kalınan Ayrımcılığı Bildirme

Çalıştığı kurumda ayrımcılığa maruz kaldığını beyan eden katılımcılara ayrıca “Çalıştığınız kurumda maruz kaldığınız ayrımcılıkla ilgili herhangi bir bildirimde buldunuz mu?” sorusu yöneltilmiştir. Bu sorunun yanıtları değerlendirilirken kamu sektöründeki çoğu LGBTİ+ çalışanın cinsiyet kimliği/ cinsel yönelimi/ cinsiyet özellikleri konusunda kapalı veya kısmen açık olduğu göz önünde bulundurulmalıdır. İzleyen tabloya da yansıdığı üzere, ayrımcılık mağduru olan kişilerden hiçbirisi yargıya başvurmamıştır. Kurum içinde yetkililere sadece 1 kişi sözlü bildirimde bulunmuştur. TİHEK’e ve Kamu Denetçiliği Kurumuna başvuru ise hiçbir vakada tercih edilmemiştir. Ayrımcılığa maruz kaldığını belirten 19 katılımcı aşağıda verilen tablodaki seçenekleri işaretlemiştir. Katılımcılardan 10’u hiçbir bildirimde bulunmamış, 6’sı ilgili kişiye tepki göstermiş, 6’sı durumu yakınlarıyla paylaşmış; buna karşılık katılımcıların hiçbirisi yaşanan ayrımcılığı sendikaya veya meslek örgütüne bildirmemiştir.

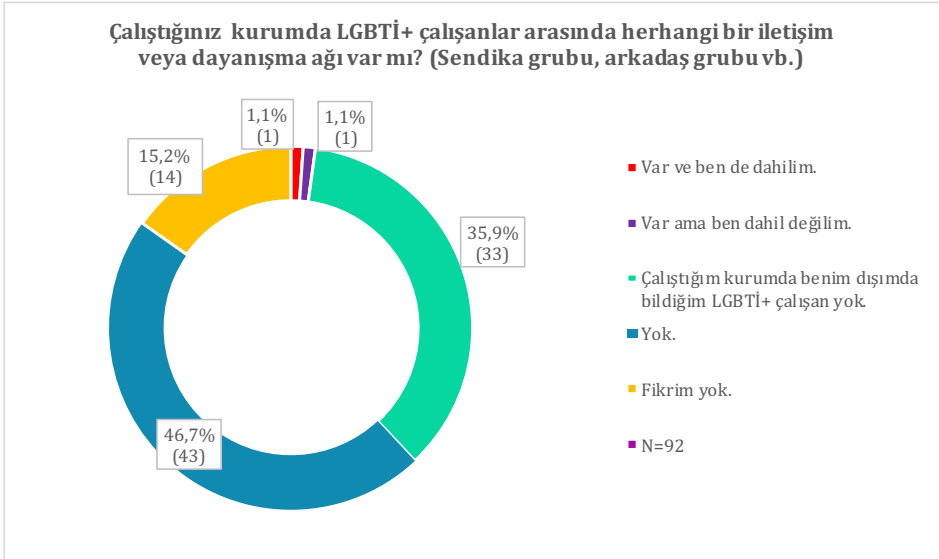


Diğer: Okul değiştirdim.

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

5.1. İşyerinde Başka LGBTİ+ Çalışanlarla İletişim ve Dayanışma Ağı

“Çalıştığınız kurumda LGBTİ+ çalışanlar arasında herhangi bir iletişim veya dayanışma ağı var mı?” şeklindeki sorumuza verilen yanıtlar kamu sektöründe iletişim ve dayanışma olanaklarının zayıflığına işaret etmektedir. Bu soruya bu tarz ağların bulunmadığı yönünde cevap verenlerin oranı %46,7 (43 kişi) iken, “fikrim yok” seçeneğini işaretleyenler 14 kişidir (%15,2). Çalıştığı kurumda başka LGBTİ+ çalışan olmadığını beyan edenlerse 33 kişidir (%35,9).

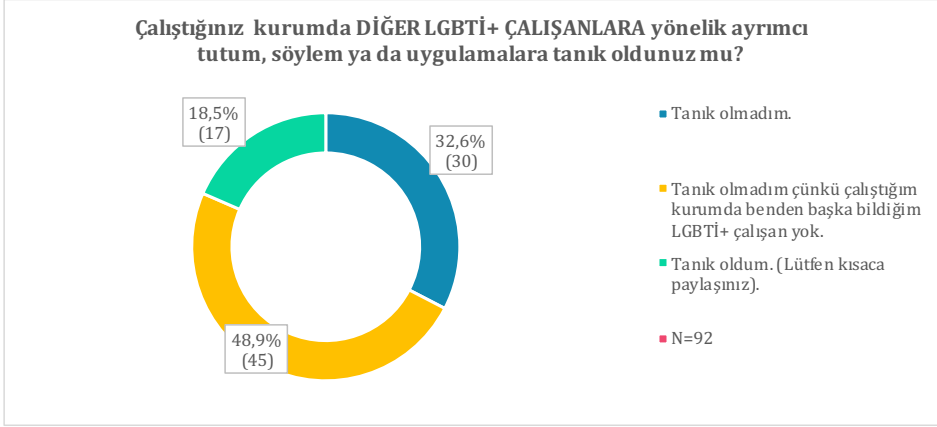


Tablodan da anlaşılacağı üzere LGBTİ+ çalışanlar arasında bir iletişim ağı bulunduğunu ve kendilerinin de bu ağa dâhil olduğunu söyleyenlerin oranı sadece %1,1’dir (1 kişi). “Var ama ben dâhil değilim” seçeneğini işaretleyenlerin oranı da %1,1’dir (1 kişi).

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. %32,6 (30 kişi) oranında katılımcı “tanık olmadım” seçeneğini işaretleyerek soruyu yanıtlamıştır. Katılımcıların %48,9’u (45 kişi) ise bu tarz bir ayrımcılığa tanık olmamalarını kurumlarında tanıdıkları başka LGBTİ+ çalışan olmamasına bağlamış-

tır. Katılımcıların %18,5’i (17 kişi) ise diğer LGBTİ+ çalışanlara yönelik ayrımcı tutum, söylem ya da uygulamalara tanık olduklarını beyan etmiştir. Kuşkusuz bu soruya verilen yanıtların kamu sektöründe LGBTİ+ çalışanların yüksek oranda cinsiyet kimliği/ cinsel yönelim/ cinsiyet özellikleri açısından kapalı olduklarına dair bulgu ile birlikte yorumlanması gerekmektedir.



“Yöneticilerin bir uygulamasına şahit olmadım ancak yöneticilerden çalışanlara birçok kişinin bizlere yönelik olumsuz söylemlerine tanık oldum.” (Psikolog/PDR olarak çalışan gey erkek)

“Akademisyenler görevinden uzaklaştırıldı ve hatta gözaltına alındı.” (Akademisyen olarak çalışan gey erkek)

“Sosyal medyada veya haberlerden konuşulduğunda ayrımcı söylemlere maruz kaldığım oluyor. Savunduğumda ise garipseniyor veya ayıplanıyorum.” (Şehir plancısı olarak çalışan lezbiyen cis kadın)

“Çalışanlar arasında konuşmalar içerisinde homofobik söylemlere tanık oldum, öğrencilerle ilgili de kendimle ilgili de.” (Akademisyen olarak çalışan gey erkek)

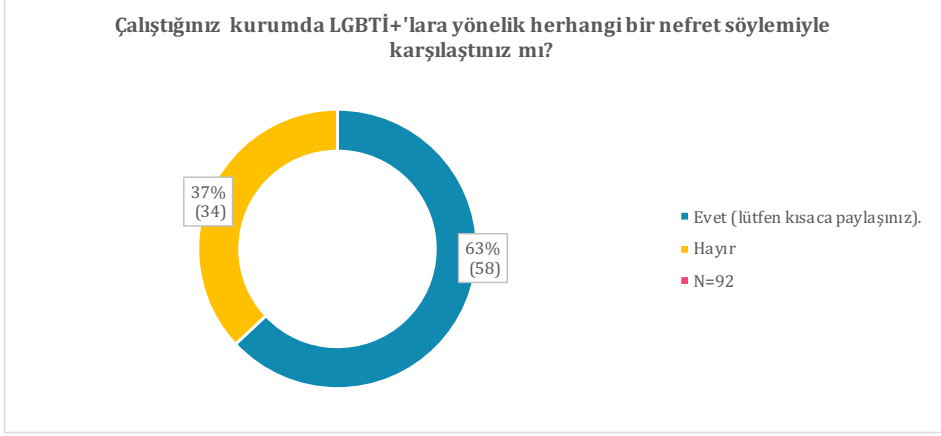
“Birçok kez ayrımcı, alaycı, aşağılayıcı durumlara şahit oldum. Elimden geldiğince tepki gösterip yaptıklarının doğru olmadığını söyledim.” (Sağlık personeli olarak çalışan gey erkek)

“Bu bir tanıklık mı bilemem ama bazen imalar, mesela akademik çalışma alanları açısından “evet, o daha çok o konularla ilgili” gibi sözler duyabiliyoruz. Bu bir ayrımcılık mı, emin değilim.” (Akademisyen olarak çalışan gey erkek)

“Hani o öyle yumuşak konuşuyor ya...’ alaylı, ‘onunla takıl istersen biraz...’” (Sağlık personeli olarak çalışan butch lezbiyen)

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 34 kişi (%37) herhangi bir nefret söylemiyle karşılaşmadığını bildirirken, 58 kişi (%63) karşılaştığını beyan etmiştir.



“LGBTİ+ hastalar geldiği zaman diğer ekip çalışanlarımız tarafından alay dalga geçildiği dışlandığını hissettim. HIV pozitif hastalara yaklaşım da sağlık çalışanı olmasına rağmen kötü.” (Sağlık personeli olarak çalışan gey cis erkek)

“Onur yürüyüşüne katılanlara yönelik olarak bir öğle yemeğinde yanımızdaki bir arkadaşımız açıkça asacaksin bunları dedi.” (Mühendis mimar olarak çalışan gey erkek)

“Hemen hemen her gün nefret söylemlerini işitiyorum. Kıyamet alameti, toplum düzenini bozanlar, ahlaksızlar olarak değerlendiriliyor.” (Mühendis/Mimar olarak çalışan lezbiyen kadın)

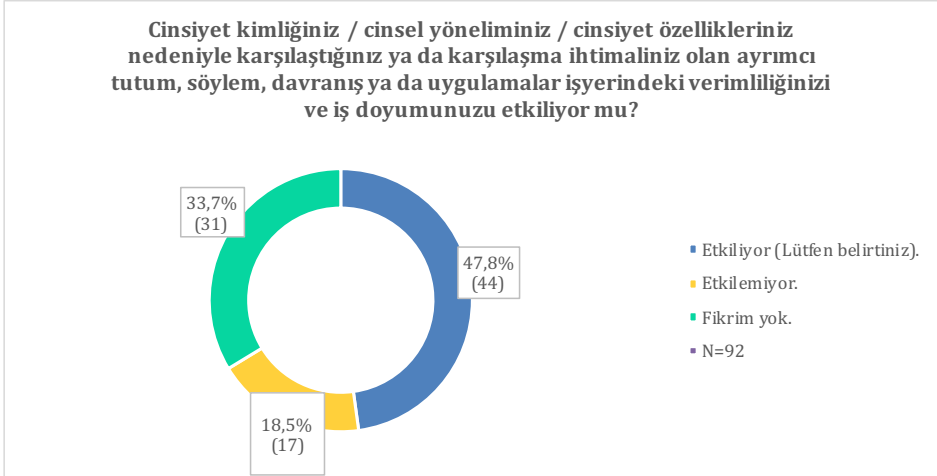
“Belli bir kişiye değil ama genel olarak LGBTİQ+’lara yönelik nefret söylemi var. Bazı lakaplar takılabiliyor insanlara. Kurum toplantılarında alakasız şekilde “gençlerin LBGİT’ye ve ateistliğe özendirildiği” gibi saçma sapan cümleler geçebiliyor. Başka bir çalışmada hazırlanacak pankartta gökkuşağı renkleri kullanıldı diye valilik tasarımcıya LGBTİ propagandası yaptı diye soruşturma açacağını ifade etmişti örneğin.” (Psikolog/PDR olarak çalışan gey erkek)

“Özellikle erkek çalışanlar arasında lezbiyenler fetişleştiriliyor, iki kadının ilişkisini izlemek zevkli ama erkek erkeğe olunca iğrenç gibi kıyaslamalar yapılıyor. Aynı şekilde trans erkekler için erkeksiz kalmışlar onun için kendileri erkek oluyorlar gibi sözler işitiyorum ve bir trans erkek olarak kendimi frenlemekte zorlanıyorum.” (Mütercim olarak çalışan heteroseksüel trans erkek)

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 / cinsiyet özellikleriniz nedeniyle karşılaştığınız ya da karşılaşma ihtimaliniz olan ayrımcı tutum, söylem, davranış ya da uygulamalar işyerindeki verimliliğinizi ve iş doyumunuzu etkiliyor mu?” sorusu yöneltilmiştir. Bu soruya 17 katılımcı (%18,5) “etkilemiyor”, 31 katılımcı (%33,7) ise “fikrim yok” yanıtını vermiştir. Buna karşılık 44 katılımcı (%47,8) ayrımcı tutum, söylem, davranış ya da uygulamalar nedeniyle iş verimliliği ve doyumlarının etkilendiğini belirtmiştir.

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



“İşimi kaybetmekten korkuyorum.” (Mühendis/Mimar olarak çalışan lezbiyen kadın)

“Açık olma durumumda mobbing ve yükselmeyeceğimi biliyorum.” (Memur olarak çalışan gey erkek)

“Etkiliyor, bütün günümü demoralize ve işimden kopuk geçiriyorum. Mesai saatim bitse de evime dönssem diyorum.” (Veri hazırlama personeli olarak çalışan biseksüel gender fluid)

“İşimi yaparken çok daha verimsiz ve dalgın olduğumu fark ediyorum. Uyguladığım tedavinin yanlış olmaması için binlerce kez kontrol etmek zorunda kalıyorum ve nefret söylemine maruz kaldığım hasta ve hasta yakınlarına hâlâ bakım verme yükümlülüğümün olması ve onların üstenci bakışı işe olan hevesimi tamamen yok ediyor. Aslında çok idealist bir bireyken istifami ver-

me noktasına gelmiş bulunmaktayım.” (Sağlık personeli olarak çalışan hete-roseksüel trans erkek)

“Etkiliyor. Daha öfkeli oluyorum. İş arkadaşlarımla tartışmaya girme ihtimalim artıyor. Mesleğim gereği bazı konuları bilimsel açıklamalar getirebiliyorum. Ancak ayrımcılık veya söylemler bana dokunacaksa bu konuda doğal olarak profesyonel davranmıyorum. Davranışlarım ve tavırlarım konusunda sürekli tetikteyim. Rahat olamıyorum, kendimi belli edecek hareketlerimi kısıtlıyorum. Özel hayatımla ilgili konuları konuşamıyorum. Bu nedenle daha fazla merak ediliyor ve özel hayatımla ilgili çok daha fazla soru alıyorum. Sürekli kaçamak cevaplar vermek beni yoruyor.” (Psikolog/PDR olarak çalışan gey erkek)

“İnsanın kendisi gibi davranmaması ve maske takmak zorunda hissetmesi meslektaşlar ile açık iken kurulabilecek daha samimi ilişkiyi engelliyor ve bir süre sonra işi daha yorucu ve sıkıcı hale getiriyor.” (Sağlık personeli olarak çalışan gey erkek)

“Tabii ki çok etkiliyor, emek verip çalıştığım yere asla ait hissetmiyorum, arkadaşlarımla etkileniyor ve uzaklaşıyorum, yalnızlaşıyorum. Mesai bitimini bekliyorum her gün kendim olabilmek için.” (Şehir plancısı olarak çalışan lezbiyen cis kadın)

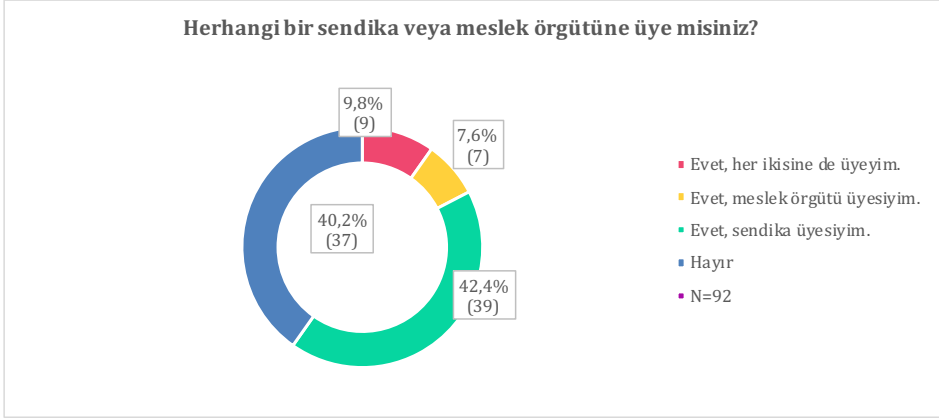
“Yaptığım meslek itibari ile gündelik hayatta savunduğumuz özgürlük, fikir özgürlüğü, üretim vb. durumlarda yaşadığımız baskı ile bir çatışma içerisindeyiz. Akademinin dışarıya yansıttığı ile uyguladığı prosedürlerin uyumsuzluğu tutumu güvensiz, sahte, göstermelik bir özgürlük söylemi yaratmaktan öteye geçmiyor.” (Akademik personel olarak çalışan gey erkek)

“Kendimi kısıtlı hissediyorum. Sürekli rol yapmak zorunda kaldığım için bazen işime odaklanamıyorum.” (Öğretmen olarak çalışan gey erkek)

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

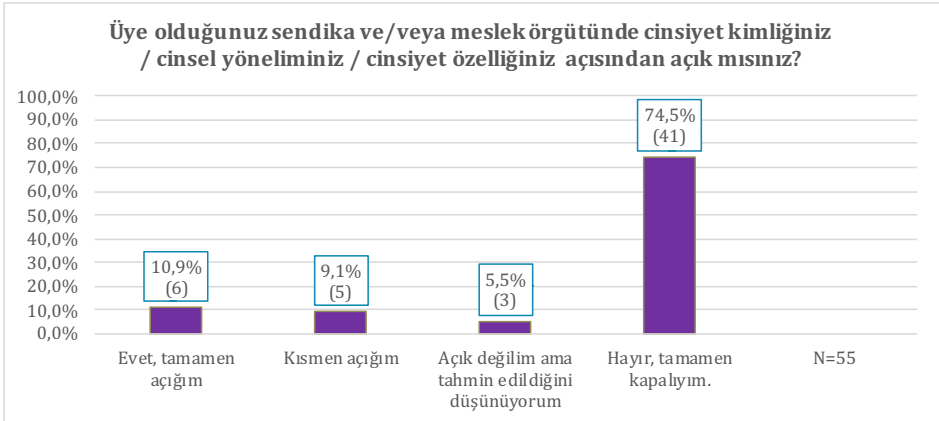
8. Sendika ve Meslek Örgütlerinde Durum

“Herhangi bir sendika veya meslek örgütüne üye misiniz?” sorusuna %42,4 (39) oranında katılımcı “evet sendika üyesiyim”, %7,6 (7 kişi) oranında katılımcı “evet, meslek örgütü üyesiyim” ve %9,8 (9 kişi) oranında katılımcı “evet her ikisine de üyeyim” şeklinde yanıt vermiştir. Katılımcılardan 37 kişi ise (%40,2) ne sendika ne de meslek örgütü üyesidir.



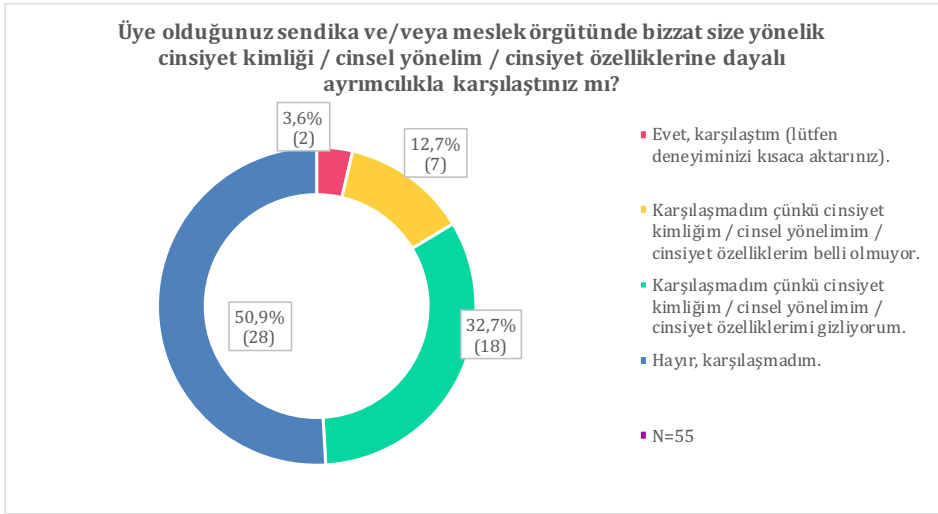
8.1. Sendika ve Meslek Örgütünde Açık Olma Durumu

Sendika ve/veya meslek örgütüne üye olduğunu beyan eden katılımcılara ayrıca “üye olduğunuz sendika ve/veya meslek örgütünde cinsiyet kimliğiniz/ cinsel yöneliminiz/ cinsiyet özellikleriniz açısından açık mısınız?” sorusu yöneltilmiştir. Bu soruya “evet tamamen açığım” seçeneğini işaretleyerek cevap verenlerin sendika ve/veya meslek örgütü üyesi katılımcılar içindeki oranı %10,9’dur (6 kişi). “Hayır, tamamen kapalıyım” cevabını verenlerin oranı %74,5 (41 kişi), kısmen açık olduğunu ifade edenlerin oranı ise %9,1’dir (5 kişi).



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 %50,9’u (28 kişi) ayrımcılıkla karşılaşmadığını beyan ederken, 2 katılımcı doğrudan ayrımcılıkla karşılaştığını ifade etmiştir. Ancak ayrımcılıkla karşılaşmamış olmakla birlikte, karşılaşmama nedenini cinsiyet kimliğini/ cinsel yönelimini/ cinsiyet özelliklerini gizlemesine ve kimliğinin belli olmamasına bağlayanların toplam oranı %45,4’tür.

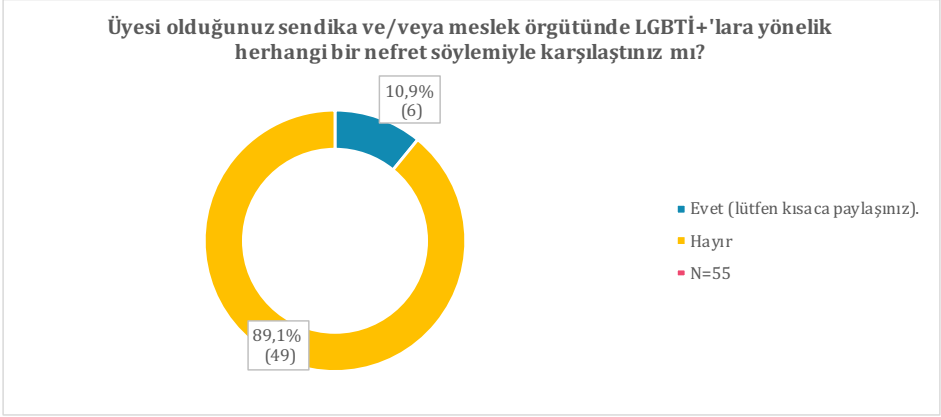


Bu veriler, sendika ve meslek örgütlerinin LGBTİ+ üyelerde yeterli güveni oluşturmadığına işaret ediyor olabilir.

Sendika veya meslek örgütlerinde ayrımcılık ile karşılaştığını beyan eden katılımcılara yöneltilen “Sendikanızda veya meslek örgütünüzde uğradığınız ayrımcılıkla ilgili girişimde bulundunuz mu?” sorusuna, bir önceki soruya “Evet, karşılaştım” seçeneğini işaretleyerek cevap vermiş olan 2 katılımcının 2’si de ilgili kişiye doğrudan tepki gösterdiğini belirtmiştir. Bununla birlikte, biri, maruz kaldığı ayrımcılıkla ilgili ayrıca hiçbir girişimde bulunmadığını beyan ederken, biri sendika veya meslek örgütü yetkililerine durumu sözlü olarak bildirdiğini beyan etmiştir.

8.3. Sendika ve Meslek Örgütlerinde LGBTİ+'lara 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 %89,1'dir. İşyerinde nefret söylemi ile karşılaşma oranı tüm örnekleimde %63 iken, sendika ve/veya meslek örgütü üyesi katılımcılar arasında ve sendika ile meslek örgütlerinde bu oran %10,9'dur. Bu karşılaştırmaya dayanarak sendika ve meslek örgütlerinde LGBTİ+'lara yönelik daha az nefret söylemi ile karşılaşıldığı söylenebilir.

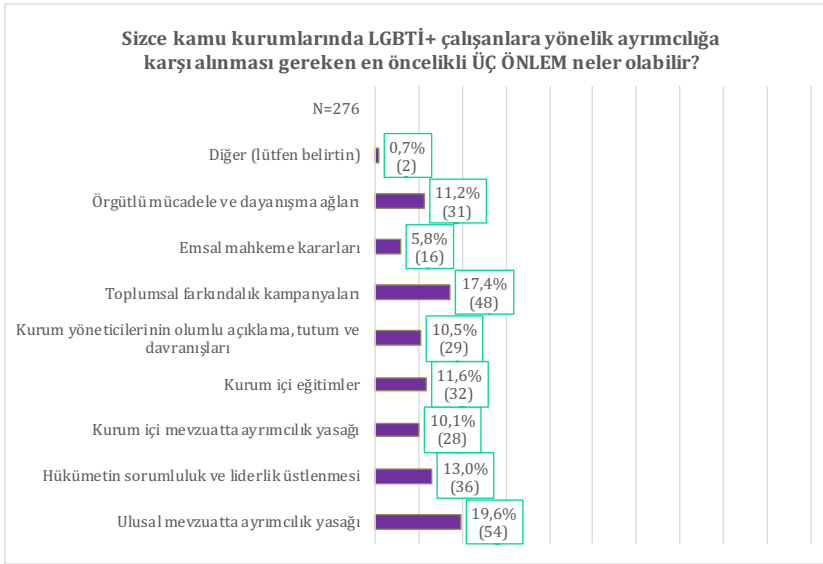


“Tam olarak nefret söylemi diyemem ama yok saymak alay etmek vs. çok yaygın tüm toplumda olduğu gibi.” (Sağlık personeli olarak çalışan gey erkek)

“Açıktan hayır ama örtülü bir şekilde evet” (Psikolog/PDR olarak çalışan qu-eer kadın)

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



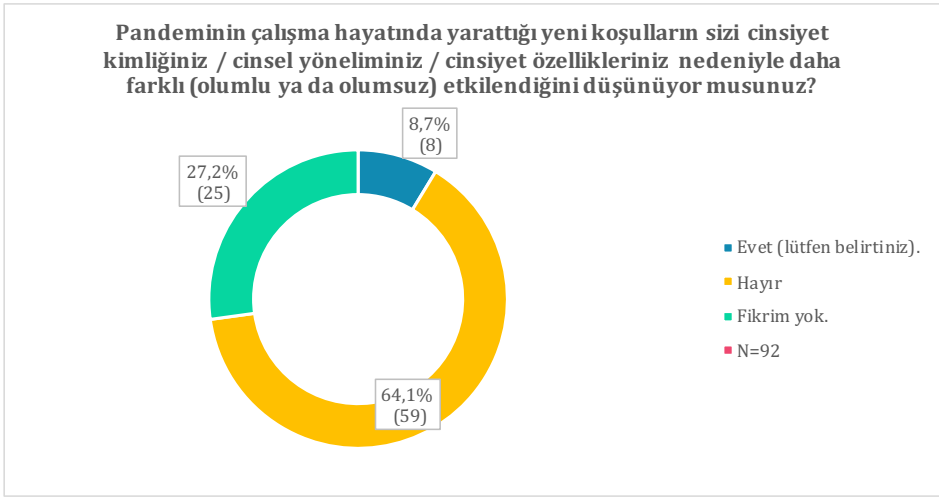
Diğer: Bu ülkeden gitmek. /Tümü çok güzel maddeler

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

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

10. Pandemi Döneminde LGBTİ+ Çalışanların Durumu

Katılımcılara bu sene yöneltilen bir diğer soru, “Pandeminin çalışma hayatında yarattığı yeni koşulların sizi cinsiyet kimliğiniz / cinsel yöneliminiz / cinsiyet özellikleriniz nedeniyle daha farklı (olumlu ya da olumsuz) etkilediğini düşünüyor musunuz?” olmuştur. Bu soruya katılımcıların %8,7’si (8 kişi) “evet”, %64,1’i (59 kişi) “hayır” diye yanıt verirken %27,2’si (25 kişi) “fikrim yok” seçeneğini işaretlemiştir. Katılımcıların çoğu pandeminin hayatlarını ve çalışma hayatlarını olumlu ya da olumsuz etkilemediğini ifade etmiştir. Bununla birlikte “evet” cevabını veren katılımcıların bir kısmı fobik iş ortamından uzaklaşmalarının, insanları daha az gördükleri için iyi geldiğini ve daha rahat hissettiklerini ifade etmiştir. Katılımcılardan bazıları ise pandemi döneminde açıldıklarını belirtmiştir. Dikkat çekici paylaşımlardan birisi LGBTİ+’ların pandeminin sebeplerinden birisi olarak algılandıklarına dair cevaptır. Bu da gündelik hayatta artan marjinalleştirici, hedef gösterici ve şeytanlaştırıcı söylem, tutum ve davranışların yansıması olarak okunabilir.



“Pandemi zamanı dönüşümlü çalışıyorduk ve iş arkadaşlarıyla geçirilen vakit hayatımın çoğunu kaplamıyordu. Cinsiyet kimliğimi kabul eden insanlarla ilişkilerimin hayatımda daha çok yer kaplaması toplum içinde kabul gördüğüm hissini uyandırıyor.” (Mütercim olarak çalışan heteroseksüel trans erkek)

“Olumlu etkiledi, fobik insanlarla aynı ortamda çalışmak zorunda değildim.” (Şehir plancısı olarak çalışan lezbiyen cis kadın)

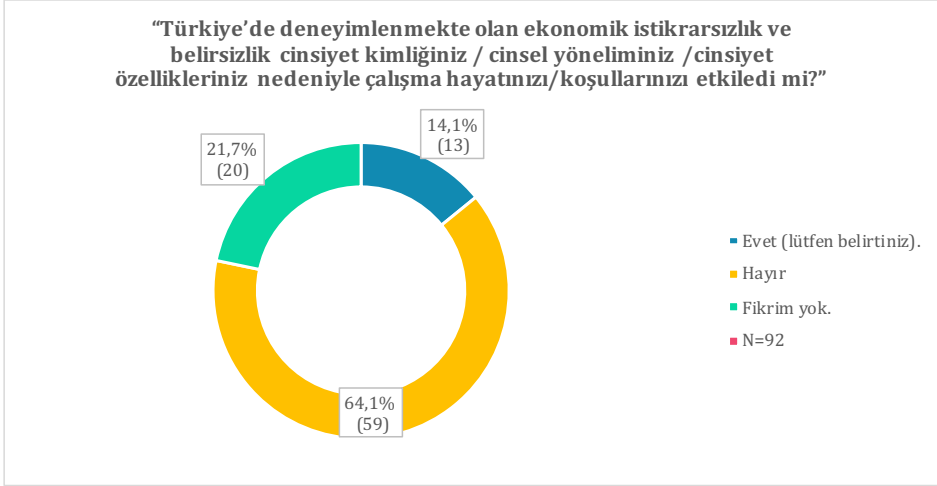
“Kesinlikle evet. Aileme açılma sürecim ve kurumda açık kimlikli olma sürecimi pandemi dönemindeki uzaktan çalışma ve kendimle baş başa kalma dönemine borçluyum.” (Öğretmen olarak çalışan gey non-binary)

“LGBTİ+ bireyler için zaten hâlihazırda süren ayrımcı bir tutum var. Çalışma hayatında varlığımızdan rahatsız olan insanlar tabii ki pandeminin etkilerini bizim üzerimizden sorumlusuymuşuz gibi göstermeyi deneyebiliyor.” (Öğretmen olarak çalışan gey erkek)

“Kendimi kabullenmek için yardımcı oldu. Kendim için iyi bir karar alıp yurtdışına taşındım.” (Öğretmen olarak çalışan gey erkek)

11. Mevcut Ekonomik Koşullarda LGBTİ+ Çalışanların Durumu

Katılımcılara bu sene yöneltilen bir diğer soru da “Türkiye’de deneyimlenmekte olan ekonomik istikrarsızlık ve belirsizlik cinsiyet kimliğiniz / cinsel yöneliminiz / cinsiyet özellikleriniz nedeniyle çalışma hayatınızı/koşullarınızı etkiledi mi?” olmuştur. Bu soruya katılımcıların %14,1’i (13 kişi) “evet”, %64,1’i (59 kişi) “hayır” diye yanıt verirken %21,7’si (20 kişi) “fikrim yok” seçeneğini işaretlemiştir.



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

Öte yandan “evet” cevabını veren katılımcılar mevcut ekonomik koşulların, hormona ulaşmalarını zorlaştırdığını belirtmiştir ki hormonlar trans kadın ve erkekler için yaşamsal önemlidir. Yine “evet” cevabını veren katılımcılar kazançları yetmediği için sosyalleşemediklerini, yalnızlaştıklarını belirtmişlerdir. Ekonomik koşulların yarattığı somut sıkıntıların yanı sıra yaşanan bu yalnızlaşma, ancak iş ortamı dışında (mesai sonrasında) kendileri olabildiklerini belirten LGBTİ+ çalışanlar açısından durumun olumsuzluğunu ortaya koymaktadır.

Sadece “Türkiye’de deneyimlenmekte olan ekonomik istikrarsızlık ve belirsizlik cinsiyet kimliğiniz / cinsel yöneliminiz /cinsiyet özellikleriniz nedeniyle çalışma hayatınızı/koşullarınızı etkiledi mi?” sorusunun cevaplarında değil, anketimizde yer alan diğer sorulara verilen cevaplarda da göze çarpan hususlardan birisi LGBTİ+ çalışanların yurt dışına gitme/yurt dışında çalışma hedefleridir. Bu da, yaşadıkları zorluklardan kurtulmak ve/veya daha iyi yaşamak ve kendileri olabilmek için ülkeden ayrılmayı tercih ettiklerini göstermektedir.

“Beni ailemle ayrılmak zorunda bıraktı.” (Mühendis/Mimar olarak çalışan lezbiyen kadın)

“Ben en kötü istifa eder başka bir iş bulmayı denerim diyordum, artık bu şansım kalmadı.” (Veri hazırlama personeli olarak çalışan biseksüel gender fluid)

“Hormona ulaşma noktasında epey problem yaşıyor.” (Sağlık personeli olarak çalışan heteroseksüel trans erkek)

“Yurt dışına gitmeyi erteledim.” (Uzman yardımcısı olarak çalışan gey erkek)

“Emeğim daha da ucuzladı ve tükenmişliğin de etkisiyle eskisi gibi çok ve kendimi yıpratacak kadar çalışmayı azalttım. Bu sağlık açısından iyi oldu ancak maddi kaybım arttı.” (Sağlık personeli olarak çalışan gey erkek)

“Maaşım, özel hayat ve sosyalleşmek için yetersiz kalıyor.” (Mühendis/Mimar olarak çalışan panseksüel kadın)

“Döneminin KHK’ları, homofobik açıklamalar, hedef göstermeler, toplumun her katmanına yayılan bir korku ve çekince durumu maruz kaldığımız süreçlerde yalnızlaşmamıza sebep oldu. Daha rahat ulaşılabilir olan durumlar uygulamalar imkânlar da artık daha nadir ulaşılabilir durumda. Üretim destek vb. durumlar ise maddi manevi kesintiye uğramış durumda.” (Akademik personel olarak çalışan gey erkek)

12. Katılımcılardan Paylaşımlar

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

“Emekli bireyler için çalışmalar yapılması. Aktivist olmak isteyenlere imkân seminer eğitim verilmeli.” (Öğretmen olarak çalışan gey erkek)

“Ben bu ülkede doğmayı yaşamayı tercih etmedim; ben böyle yaratılmayı da tercih etmedim. Ama tercih hakkı olanların beni yok saymasıyla sonuna kadar mücadele etmemiz gerektiğini düşünüyorum. Tüm siyasi aktörlerin öncelikle ikna edilmesi, anlatılması; daha sonra tüm kurumlarda istisnasız tüm kurumlarda herkes gibi çalışıp onurlu yaşamamın yolu açılmalı kimliğimle yaşamak istiyorum....” (Emniyet mensubu olarak çalışan gey erkek)

“Ben bir trans erkek olarak hastanede çalışıyorum ve intörlük hayatımda bile birçok kez fobiye ve nefret söylemine maruz kaldım. Hem hastanedeki diğer sağlık çalışanları tarafından hem de hasta ve yakınları tarafından birçok kez sözlü ve psikolojik şiddet yaşadım. Bu olaylar bizi özelde çalışma zorunluğuna iterken bir yandan da yıllarca emek verdiğim ve layığıyla yaptığım işimi kamuda yapmanın benim de hakkım olduğunu hepimizin hakkı olduğunu düşünüyorum. Bizi sürekli özele itmek isteyen sürekli yeni işler kurmamıza sebep olan politikalara ve insanlara inat kamuda da görünürlüğüme ve var olduğumuzu kanıtlamak istiyorum. Bazen dayanılmayacak noktaya gelse de bunu bir şekilde başaracağımıza inanıyorum.” (Sağlık personeli olarak çalışan heteroseksüel trans erkek)

“Çevremdeki insanların LGBTİ+’ların devlet kadrolarında olamayacağı işte doktor öğretmen akademisyen vs. vs. olmadığı hepsinin kendi halinde marjinal insanlar olduğu algısı çok yaygın. Çok isterdim ki pride dönemlerinde yapılan medya konuşmalarında beyaz yaka LGBTİ+’lar, yazarlar şarkıcılar vs. vs. toplumda üst düzey kabul gören kişiler ön planda olsun ve bizim de her yerde olduğumuz net şekilde gösterilsin.” (Akademik personel olarak çalışan heteroseksüel trans erkek)

“Ben kamuda çalışan bir tıp doktoruyum. Şanslı kesimden olduğumu düşünüyorum çünkü kamuda başka bir meslek dalında biri olsaydım çok daha dikkat çeker yadırganırdım. Benim bilgi ve tecrübeme muhtaç oldukları için mi yoksa doktorlar arasında naif kişiliğin yaygın ve alışıl gelmiş olmasından ötürü mü yadırganmıyorum bilmiyorum. Birlikte çalıştığım diğer sağlık personeli arkadaşlarım benim cinsel yönelimimi açık ve net olarak bilseler nasıl bir iş ortamı olur onu da bilemiyorum. Korkmuyorum, öğrenirlerse öğrensinler. Şu ana kadar sadece bir kişi sordu ona da benim kiminle yattığımı mı merak ediyorsun yoksa şansını mı denemek istiyorsun diye sordum. Sorun olmadı aramızda güldük geçtik. Ama açık bir şekilde yaptırım korkusu olmadan yaşayabilmek isterdim. Zihnimin bir yeri sürekli kendimi fazla belli

etmemeye uğraşiyor otokontrol yapıyor. Maalesef bu da yorucu bir durum her ne kadar bütün hayatımız boyunca buna alışık olsak da.” (Sağlık personeli olarak çalışan gey cis erkek)

“Türkiye toplumu otoriter bir itaat toplumdur. Lider figürü önemlidir. Bunu ille de olumsuz bir yan olarak değil, toplumun bir özelliği olarak söylüyorum. Bu koşullarda, “bizde büyüğün dediği olur”. İnsanlar bu topraklarda kadın haklarına da, başörtülü kadınların varlığına da, farklı ama “lider olan” kişilerin emretmeleriyle alıştılar. Ama sonuç fena da olmadı. Çünkü insanlar korktukları ya da nefret ettikleri her grup ile kendiliğinden, evrimsel şekilde barışamıyor, farklı insanlar birbirine alışamıyor. Bir tetikleyici lazım. Bir liderin cinsel yönelimin insanların olağan bir özelliği olduğunu ve hatta biraz da kestirip atan bir tavırla, makamından ötürü ve onun gücüyle söyleyebilmesi, bunu yapabilmesi lazım. Evet, “kültürü inkâr etmeden” demem lazım. Bazen görünürde başka, sonucu başka uygulama ve kurallar oluyor. Öyle bir örtük düzenleme yapılır ki, eşcinsel çiftlerin mesela belediyelerde bir şekilde kayıtlı birliktelik yapabilmeleri mümkün olabilir. Yeter ki çözülmek istensin, alla Turca çözümler bulunur. Eşcinsel hareketin en baştan beri gözden kaçırıldığı bir şey var. Bizler batılı değiliz, batı toplumu değiliz. Kendi içinde bile sonsuz bir çeşitlilik gösteren batı toplumları düşünüldüğünde, tek bir batı da yok. Bizler Ortadoğuluyuz. (Bunun bile batılı bir adlandırma olduğunu şimdilik es geçiyorum). Kendi çözümlerimizi, kendi aramızda bulmalıyız. Marifet, bir belediye başkanına “Eşcinsel evliliğe nasıl bakıyorsunuz? diye tuzak bir soru sormak değil. Elbette o başkan buna hayır diyecek ya da yuvarlak yanıt verecek. Esas marifet, bizlerin de birbirimizi heteroseksüeller kadar ve heteroseksüeller gibi sevdiğimizi ve mesela eş durumundan kamu hizmetlerinden birlikte yararlanamadığımızı, sevdiğimizizin cenazesinden, mirasından mahrum kalabildiğimizi, çocukken dayak yediğimizi vs. anlamalarını sağlamak. Böyle bir eşitlik fikrinin yerleşmesi, zaten “bizim” de evliliği “hak ettiğimiz” fikrini toplumda kendiliğinden doğuracaktır. Geniş toplum eşcinselliğin ne olduğunu bilmezken, saçma sapan spesifik soru ve sorunlarla irritasyon yaratmak yerine, cinsel yönelimimiz ve duygusal dünyamız açısından eşit olduğumuzu -hırçınlaşmadan ve sabırla- kavratmak sanırım aslolan.” (Akademik personel olarak çalışan gey erkek)

