



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

2022 Yılı Araştırması



Türkiye’de Özel Sektör 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. Kivılcım Turanlı, Doğancaan 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 Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları
Araştırma Merkezi

Birinci Baskı: Ankara, 2022

Tasarım: Ceket Medya

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

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



**FRIEDRICH NAUMANN
FOUNDATION** For Freedom.

Türkiye



İsveç
Sverige

Bu kitap, Kaos GL Derneği ve Kadir Has Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Araştırma Merkezi tarafından, Özgürlük için Friedrich Naumann Vakfı'nın ve İsveç Uluslararası Kalkınma ve İşbirliği Ajansı'nın (SIDA) destekleri ile yayımlanmıştır. Bu, yayının içeriğinin Friedrich Naumann Vakfı'nın veya SIDA'nın resmi görüşlerini yansıttığı anlamına gelmemektedir.

İÇİNDEKİLER

BÖLÜM 1

ANAHTAR BULGULAR

4

BÖLÜM 2

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

15

1. Araştırmanın Örneklemi

16

1.1. Cinsel Yönelim, Cinsiyet Kimliği ve Cinsiyet Özellikleri

16

1.2. Katılımcıların Yaş, Eğitim Durumu ve Yaşadığı Şehir

19

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

20

1.4. Katılımcıların İşyerlerinin Özellikleri ve Çalışma Pozisyonları

21

1.5. Şirket Merkezi

22

1.6. Mevcut İşyerinde Çalışma Süreleri

23

1.7. Mevcut İşyerinde Çalışılan Pozisyon

24

2. İşe Alım Süreci ile İlgili Bulgular

27

2.1. İş Arama ve İşe Başvurma Kanalları

27

2.2. İş İlanlarında Destekleyici veya Engelleme Kriterleri

28

2.3. İşe Alım Sürecinde Açık Olma Durumu

30

2.4. İşe Alım Sürecinde Maruz Kalınan Ayrımcılık Deneyimleri

31

3. Ayrımcılığa Karşı Kurumsal Koruma

33

3.1. LGBTİ+ Kapsayıcı Sosyal Etkinlikler

35

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

36

4. İşyerinde Bizzat Maruz Kalınan Ayrımcılık Deneyimleri

37

4.1. Maruz Kalınan Ayrımcılığı Bildirme

39

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

41

6. İşyerinde LGBTİ+ Çalışanlara Yönelik Nefret Söylemi

43

7. İşyerinde Ayrımcılık, İş Doyumu ve Verimlilik İlişkisi

45

8. İşyerinin LGBTİ+ Haklarına Duyarlılığına Dair Genel Değerlendirme

49

9. LGBTİ+ Çalışanlara Yönelik Ayrımcılık ile Mücadele İçin Öneriler

50

10. Pandemi Döneminde LGBTİ+ Çalışanların Durumu

51

11. Mevcut Ekonomik Koşullarda LGBTİ+'ların Durumu

53

12. Katılımcılardan Paylaşımlar

55

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 gerçekleştirilen Türkiye'de Özel Sektör Çalışanı Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Trans, İnterseks ve Artıların Durumu başlıklı araştırmalar 2022'de sekizinci yılını doldurdu.

2022 Yılı Araştırması, Türkiye'de faaliyet gösteren özel bir şirkette çalıştığını ve LGBTİ+ olduğunu beyan eden toplam 289 kişinin *SurveyMonkey Pro* üzerinden erişime açtığımız çevrimiçi anket sorularını cevaplamaıyla gerçekleşmiştir. Örneklem bu yıl da ağırlıklı olarak genç, lise sonrası eğitim almış ve kısa süredir işgücünde yer alan bireylerden oluşmuştur. Katılımcıların %73,4'ü 18-35 yaş aralığındadır; %91,3'ü lisans, ön lisans ya da lisansüstü mezunudur. Ankete katılanların %81,7'si çalıştıkları işyerlerinde 5 yıl veya daha az süredir görev yapmaktadır. Katılımcıların %65'i küçük ve orta ölçekli işletmelerde çalışmaktadır. 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 %8,3'ü yaşadığı şehri belirtmemeyi tercih etmiştir. Geçen yılın verilerine paralel biçimde bu yıl da şehir belirten katılımcıların yarısından fazlası İstanbul'da (%57,4) yaşamaktadır. En çok işaretlenen seçenekler arasında İstanbul'u sırasıyla İzmir (%11,8) ve Ankara (%11,4) takip etmektedir. Şehir belirtenlerin çok büyük bir kısmı bu üç büyükşehirde yaşamakla birlikte, verilen yanıtlardan anketimizin 20 farklı şehirden katılımcıya ulaştığı anlaşılmaktadır.

2022 yılı araştırmasının katılımcılarının %38,4'ü cinsiyet kimliğini erkek, trans erkek veya cis erkek, cinsel yönelimini de gey olarak beyan etmiştir. Dolayısıyla, bu yılki araştırmanın örnekleminde de eşcinsel erkek katılımcılar en yüksek yüzdeyi oluşturmaktadır. Cinsiyet kimliğine ilişkin soruyu cevaplarken "diğer" seçeneğini işaretleyenlerin oranı (%14,2) geçen yıla kıyasla artmıştır. Cinsel yönelime ilişkin soruya lezbiyen, gey, biseksüel ve heteroseksüel dışında bir seçenek (aseksüel, panseksüel ve "diğer" seçenekleri) işaretleyerek cevap verenlerin oranındaki artış devam etmiştir (%17,2). Dolayısıyla cinsiyet kimliğini ve/veya cinsel yönelimini ikili cinsiyet sistemi dışında tanımlayan katılımcılar bu yıl da örnekleminde önceki yılların verilerine kıyasla daha yüksek oranda temsil edilmiştir.

Geçen yıllarda anahtar bulguları kaleme alırken cinsiyet kimliğine ilişkin oranları toplumsal cinsiyet eşitliği boyutundan da analiz etmeye çalışmış, katılımcı sayısının artmasıyla birlikte örneklemindeki kadın oranının düşmesi olgusunu açıklamak için elimizde yeterli veri bulunmadığının altını çizmiştik. Ancak TÜİK'in 15 yaş üstü temel işgücü göstergelerinde öne çıkan Türkiye'de kadınların işgücüne katılma ve istihdam oranlarının erkeklere kıyasla oldukça düşük olduğu verisine dayanarak, 2019'dan itibaren katılımcı sayısında yakalanan hızlı artış ile birlikte, örneklemindeki oranların araştırma evrenindeki oranlara yaklaştığı sonucuna varılabileceğini belirt-

miştik. TÜİK'in 2019 yılı 15 yaş üstü temel işgücü göstergeleri Türkiye'de erkeklerin işgücüne katılma oranını 63,1 olduğunu, aynı oranların kadınlar açısından sırasıyla %34,4 ve %28,7'ye gerilediğini ortaya koymaktaydı. Pandeminin etkisinde geçen 2020 yılı göstergelerine göre ise işgücüne katılma oranı erkekler için %68,2, kadınlar için %30,9'du. İstihdam oranı ise erkekler arasında %59,8, kadınlar arasında %26,3'tü.¹ 2021 için ise erkekler arasında iş gücüne katılma oranı %70,3, istihdam oranı %62,8 olarak açıklanmıştır. Aynı oranlar kadınlar arasında sırasıyla %32,8 ve %28'dir.²

İstatistikler Türkiye'de genel olarak kadınların istihdama erişim oranının düşük olduğunu ve kayıt dışı işgücünde yoğun olarak yer aldıklarını göstermektedir. DİSK/Genel-İş Araştırma Dairesinin Mart 2022 tarihli *Kadın Emeği Raporu*'na göre, OECD ülke örnekleriyle karşılaştırıldığında Türkiye istihdamda cinsiyet açığının ve kadın işsizlik oranının en yüksek olduğu ülkelerin başında gelmektedir. İstihdam edilen kadınlar açısından ise en temel sorunu güvencesizlik oluşturmaktadır. Rapora göre Türkiye'de her on kadından üçü kayıt dışı çalıştırılmaktadır.³ Araştırmalar istihdama erişim ve çalışma koşullarının kadın işçiler açısından pandemi sürecinde daha da ağır hale geldiğine işaret etmektedir.⁴ Diğer yandan, pek çok uluslararası belge, görüş ve kararda, özellikle cinsiyet uyum süreci ve cinsiyet kimliğinin hukuken tanınması konusunda güçlendirici politikaların bulunmadığı ülkelerde, translar arasında işsizlik oranlarının daha yüksek olduğuna işaret edilmektedir. Bu olgunun, yine özellikle trans kadınlar açısından, kayıt dışı ve sosyal güvencesiz çalışma, tercihe bağlı olmayan seks işçiliği gibi, ayrımcılık bakımından ayrıca araştırılması gereken sonuçlara neden olduğu saptanmaktadır.⁵

Araştırmalarımız çerçevesinde yıllar içinde kadın katılımcıların oranının seyrini hatırlamak gerekirse, bu oran (trans kadın ve kadın seçeneklerini işaretleyenlerin toplam oranı) 2016'da 85 katılımcı içinde %38, 2017'de 166 katılımcı içinde %45, 2018'de 198 katılımcı içinde %36,3'tür. 2019'da ise bu oranın 772 katılımcı içinde %29,3'e kadar gerilediği görülmektedir. 2020'de ilgili oran 674 katılımcı içinde %29,7 olmuştur.

1 TÜİK, *Haber Bülteni: İşgücü İstatistikleri 2020*, 22 Mart 2021, www.tuik.gov.tr (Son erişim tarihi: 09.08.2022).

2 TÜİK, *Haber Bülteni: İşgücü İstatistikleri 2021*, 23 Mart 2022, www.tuik.gov.tr (Son erişim tarihi: 09.08.2022).

3 DİSK/Genel-İş Araştırma Dairesi, *Kadın Emeği Raporu*, Mart 2022, www.genel-is.org.tr (Son erişim tarihi: 09.08.2022).

4 Örnek olarak bkz: DİSK/Genel-İş Araştırma Dairesi, *Covid-19 Salgınının Disk /Genel-İş Kadın İşçileri Üzerindeki Etkileri Araştırması*, Mart 2021, www.genel-is.org.tr (Son erişim tarihi: 09.08.2022); TÜSİAD, TÜRKONFED, UNWOMEN, *Covid-19 Salgınının Kadın Çalışanlar Açısından Etkileri Araştırması*, 12 Kasım 2020, www.tusiad.org (Son erişim tarihi: 09.08.2022)

5 Örnek olarak bkz: Council of Europe Commissioner for Human Rights, *Human Rights and Gender Identity* (CommDH/IssuePaper(2009)2), 29 July 2009, s. 12,13, www.coe.int (Son erişim tarihi: 09.08.2022); Council of Europe Commissioner for Human Rights, *Discrimination on grounds of sexual orientation and gender identity in Europe*, October 2011, s. 171, www.coe.int (Son erişim tarihi: 09.08.2022).

Geçen yıl ise trans kadın, kadın ve 2021'de yıl ilk defa eklenen cis kadın seçeneklerini işaretleyenlerin toplam oranı 633 katılımcı içinde %34,4'tür. Bu yıl ise ilgili oran 289 katılımcı içinde %34,6 olmuştur. Anket katılımcılarının en yüksek sayıya ulaştığı 2019 yılının ardından 2020, 2021 ve 2022'de bu sayının giderek düşmesiyle birlikte kadın katılımcı oranının yükselmesinin geçmişteki analizimizi destekleyip desteklemediğini araştırmamızın önümüzdeki yıllardaki sonuçları gösterecektir.

2022 araştırmasının katılımcılarının çalıştıkları sektörlere bakıldığında ise, geçen senelerde olduğu gibi bu yıl da eğitim sektörünün başı çektiği görülmektedir. Eğitim sektörünü gıda, sivil toplum ve sağlık sektörleri izlemiştir. Bu sektörlerde çalışan toplam katılımcı sayısı örneklemin %36,7'sini oluşturmaktadır. Diğer yandan katılımcıların paylaşımları, bu yıl da hemen her sektörden LGBTİ+ çalışanın örnekleme temsil edildiğini göstermektedir. Katılımcıların işyerlerine LGBTİ+ haklarına duyarlılık açısından 4 üzerinden verdikleri puanlar incelendiğinde ise, sivil toplumun geçen yıllarda olduğu gibi bu yıl da en yüksek puan ortalamasına sahip sektör (3,2) olarak öne çıktığı gözlemlenmektedir. İnşaat/mimarlık sektörü ise bu yıl en düşük puanı (0,9) almıştır.

2018-2021 yılları arasında yaptığımız araştırmaların bulgularıyla paralel biçimde, 2022 yılında yürüttüğümüz özel sektör araştırması, LGBTİ+ çalışanların iş ararken ve iş başvurusu yaparken, ağırlıklı olarak tanıdık tavsiyesi ve internet kariyer sitelerindeki şirket profillerinin incelenmesi gibi kanallara yöneldiklerini göstermektedir. Bu çerçevede, LGBTİ+ çalışanların, başvurulan pozisyonun kendi kişisel nitelikleriyle uyumunu ve nasıl bir iş ortamında çalışmak durumunda kalacaklarını öngörme ihtiyacı içinde olduklarına ilişkin düşüncemiz pekişmektedir. Henüz iş ararken alınan bu önlemlere rağmen, işyerinde tamamen kapalı ve kısmen açık olduğunu beyan eden katılımcıların örnekleme içindeki yüksek oranı, Türkiye'de özel sektörde LGBTİ+ görünürlüğüünün önünde büyük engeller olduğunu ve etkili biçimde kapsayıcı politikalar uygulayan işyerlerinin sayısının düşüklüğünü ortaya koymaktadır. Katılımcıların paylaşımlarından anlaşıldığı üzere, ayrımcılık karşıtı ve kapsayıcı politikalar işyerlerinin iş ilanı ve işe alım süreçlerine çoğu durumda yansıtılmamakta, heteronormatif ve cisnormatif ikili cinsiyet sisteminin ürettiği norm ve rollere ilişkin beklentilerin bu süreçlerde öne çıkması, LGBTİ+ çalışanlar üzerinde daha istihdam öncesinden olumsuz etkiler yaratmakta ve onları bir kapallılık stratejisi izlemeye zorlamaktadır. Katılımcıların açık uçlu sorular çerçevesindeki paylaşımları da bu bulguyu destekler niteliktedir.

2022 yılı özel sektör araştırmasında işe alım süreçlerinde ayrımcı tutum, söylem, davranış ya da uygulama ile karşılaştığını beyan edenlerin örnekleme oranı %5,9'dur. Katılımcıların %48,4'ü işe alım süreçlerinde ayrımcı tutum, söylem, davranış ya da uygulama ile karşılaşmadığını beyan etmiş; %45,7'si ise bu tarz bir muameleyle karşılaşmamasını cinsiyet kimliğini, cinsel yönelimini veya cinsiyet özelliklerini gizlemesine ya da cinsiyet kimliğinin, cinsel yöneliminin veya cinsiyet özelliklerinin belli olmamasına bağlamıştır. İşe alımdan sonra çalıştığı işyerinde ayrımcı tutum, söylem,

davranış ya da uygulama ile karşılaştığını beyan eden katılımcıların örneklemedeki oranı ise %16,6'dır. %36,7 oranında katılımcı bu tarz bir muameleyle karşılaşmamasını cinsiyet kimliğini, cinsel yönelimini veya cinsiyet özelliklerini gizlemesine ya da bunların belli olmamasına bağlamıştır. Herhangi bir neden göstermeksizin ayrımcı bir tutum ya da uygulamayla karşılaşmadığını belirten katılımcıların örneklemedeki oranı ise %46,7 olmuştur.

İşe alım süreçlerinde ve çalıştığı işyerinde ayrımcı tutum ya da uygulama ile karşılaştığını beyan eden katılımcıların örneklemedeki oranları düşük görünmektedir. Ancak bu oranları, geçen yıllarda olduğu gibi, bir dizi başka veriyle birlikte ele almak gerekmektedir. Öncelikle şu bulgunun altı çizilmelidir: Özel sektörde her iki LGBTİ+ çalışandan biri işe alım süreçlerinde (%51,6) ve/veya çalıştığı işyerinde (%53,3) ya ayrımcılığa maruz kalmıştır ya da çevresindeki kişiler tarafından cinsiyet kimliği, cinsel yönelimi veya cinsiyet özelliklerini gizlemesine veya bunların belli olmamasına bağlı biçimde natrans ve heteroseksüel olarak atandığı için ayrımcılığa maruz kalmadığını düşünmektedir. Diğer yandan, herhangi bir neden göstermeksizin ayrımcı bir tutum ya da uygulamayla karşılaşmadığını belirten katılımcıların oranı da işe alım süreçlerinde ve işyerinde açık olma oranlarıyla birlikte ele alınmalıdır. Katılımcıların yalnızca %13,5'i işe alım sürecinde ve yine sadece %27,7'si çalıştığı işyerinde tamamen açık olduğunu beyan etmiştir. Çalıştığı işyerinde başka bir LGBTİ+ çalışana yönelik ayrımcı tutum ya da uygulamaya tanık olan katılımcıların örneklemedeki oranı (%12,8) da yine bu çerçevede analiz edilmelidir.

Belirtildiği gibi, işyerinde tamamen açık olduğunu beyan eden katılımcıların bu yılki araştırmanın örneklemindeki genel oranı %27,7'dir. Bu yıl yine özel sektör araştırmasıyla eş zamanlı yürüttüğümüz kamu çalışanlarına yönelik araştırmada ilgili oran %6,5 çıkmıştır. Geçen yılki araştırmaların sonuçlarına göre, LGBTİ+ çalışanların işyerinde tamamen açık olma oranı özel sektörde %17,2, kamuda ise %5'tir. Özel sektör araştırmasının katılımcıları arasındaki açık olma oranı, işe alım süreçleri açısından daha da düşük çıkmıştır. Belirtildiği gibi, katılımcıların sadece %13,5'i işe alım sürecinde tamamen açık olduğunu beyan etmiştir. Bu oran kamu araştırması katılımcıları arasında %6,5'tir. Geçen yıllarda olduğu gibi, 2022 yılı araştırmaları da cinsiyet kimliği, cinsel yönelim veya cinsiyet özelliklerine dayalı ayrımcılığın istihdama erişimde ciddi bir engel olduğunu ortaya koymaktadır. LGBTİ+ çalışanlar istihdam edilmeme riskini bertaraf etmek için zorunlu bir kapalılık stratejisi izlemektedir. Ayrımcılığa uğrama riski işe alındıktan sonra da devam ettiğinden, aynı strateji LGBTİ+ çalışanların çalışma hayatlarının tümünü belirlemektedir. Özel sektörde işyerinde tamamen ve kısmen açık olan LGBTİ+ çalışanların toplam oranının (%52,3), işe alım süreçlerindeki ilgili orandan (%26) yüksek olması, tamamen kapalı olma oranının işe alımdan sonra düşmesi (%50,5'ten %23,9'a) çalışılan işyerindeki koşullar ile üstlerin ve diğer çalışanların tutumlarına bağlı olarak bir güven ortamı oluşması halinde, LGBTİ+ çalışanların kimlikleri konusunda daha açık davranabildiklerini göstermektedir. Katılımcıların paylaşımları da bu yöndedir.

Avrupa Konseyi İnsan Hakları Komiseri'nin cinsiyet kimliği ve cinsel yönelime dayalı ayrımcılığa ilişkin 2011 tarihli ayrıntılı raporunda, ayrımcılık ve tacizle karşılaşma riski karşısında LGBTİ+ çalışanlar tarafından zorunlu olarak geliştirilen kapalılık stratejisinin, istihdamda homofobi, transfobi ve ayrımcılığın gerçek boyutlarının analizini güçleştirdiği tespitinde bulunmaktadır.⁶ Anket çalışmalarımızın bulguları doğrultusunda, çeşitli ülkelerde yürütülen araştırmalara dayandırılan bu saptamanın Türkiye için de geçerli olduğunu söylemek mümkündür. Yine bu bulgular, kapalılık stratejisinden vazgeçildiği ya da bu stratejinin işlemediği durumlarda, çenkinilen risklerin gerçekleştiğini ortaya koymaktadır. Bu nedenle Türkiye'de LGBTİ+ çalışanlar, ayrımcılık ve tacizle karşılaşma riskini olabildiğince düşürmek için, henüz iş arama süreçlerinden başlayarak zorunlu bir kapalılık stratejisi izlemektedir.

LGBTİ+ çalışanları bu stratejiyi çalışma hayatı boyunca sürdürmeye iten koşulları daha iyi anlayabilmek için 2019 yılında ilk defa anket sorularına nefret söylemine ilişkin bir soru eklenmiştir. Bu soru çerçevesinde 2019 yılında %34 oranında katılımcı, 2020 yılında %36,9 oranında katılımcı, 2021'de ise %30,5 oranında katılımcı, çalıştığı işyerinde LGBTİ+'lara yönelik nefret söylemiyle karşılaştığını beyan etmiştir. Bu oran 2022'de %27,3'tür. Bu veriler ışığında, Türkiye'de özel sektörde her dört LGBTİ+ çalışandan birinin LGBTİ+'lara yönelik nefret söylemiyle karşılaştığı sonucuna ulaşmak mümkündür. Bu bulgular, LGBTİ+ çalışanları özel sektörde kapalılık stratejisini sürdürmeye zorlayan koşulları da teyit eder niteliktedir. İlgili oran kamu çalışanları açısından %63'e çıkmaktadır. Bu da kamu çalışanı LGBTİ+'lar arasındaki açık olma oranının özel sektördekinden çok daha düşük olmasını açıklayabilecek nedenlerden biridir.

Değnilmesi gereken bir başka nokta, konunun cinsiyet eşitliği boyutudur. Cinsiyet kimliğini kadın, trans kadın ve cis kadın olarak beyan eden katılımcıların 2022 araştırmasının anket sorularına verdikleri cevaplar kendi içlerinde orana vurulup genel oranlarla karşılaştırıldığında, kapalılık stratejisinin kadın katılımcılar tarafından daha yaygın biçimde uygulandığını düşündürten sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Benzer bulgularla 2019, 2020 ve 2021 araştırmalarının örneklemelerinde de karşılaşılmıştır. İşe alımda ve işyerinde tamamen kapalı olma oranları kadınlar arasında örneklem geneline kıyasla biraz yükselmektedir.

Diğer yandan, geçen senelerde olduğu gibi bu yıl da araştırmamızın katılımcılarının bir bölümünün cinsel yönelim, cinsiyet kimliği ve cinsiyet özelliklerini mahrem ve özel hayatla ilgili nitelikler olarak kabul ettikleri, bunları çalışma hayatında ayrımcılığa karşı insan hakları temelinde korunan ve desteklenen, sosyal ve ekonomik haklarla ilişkili kategoriler olarak görmedikleri anlaşılmaktadır. Bu durumun, katılımcıların çalışma hayatında ayrımcı tutum, söylem, davranış ve uygulamaları tanımlama biçimlerini belirleyebileceğini göz önünde bulundurmak gerekir.

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

Türkiye'de istihdamda LGBTİ+'lara yönelik ayrımcılığın gerçek boyutlarının analizi güçleştiren bir başka olgu da ayrımcılık karşısında başvuru mekanizmalarının işletildiği vaka sayısının düşüklüğüdür. Yine geçtiğimiz yıllarda yürüttüğümüz araştırmaların bulgularıyla paralel biçimde, 2022 yılı özel sektör araştırması, LGBTİ+ çalışanların uğradıkları ayrımcılık karşısında genelde herhangi bir resmi kanala başvurmadıklarını göstermektedir. Çalıştığı işyerinde cinsiyet kimliği, cinsel yönelim veya cinsiyet özellikleri nedeniyle ayrımcı tutum ya da uygulamayla karşılaştığını beyan eden 48 katılımcıdan yalnızca biri kurum yetkililerine resmi yolla bildirimde bulunmuş, 21 kişi hiçbir yola başvurmamış, kalanların büyük kısmı ilgili kişiye tepki göstermek, kurum yetkililerine durumu sözle bildirmek ve konuyu yakınlarıyla paylaşmakla yetinmiştir. Bu 48 kişi arasında durumdan bir sivil toplum örgütünü haberdar eden ya da konuyu yargıya taşıyan hiçbir katılımcı bulunmamaktadır. TİHEK'e başvurma veya üyesi olduğu sendikaya/meslek örgütüne bildirimde bulunma yolu da hiçbir katılımcı tarafından tercih edilmemiştir. Katılımcıların paylaşımları, LGBTİ+ çalışanların ayrımcılık karşısında resmi kanallar yoluyla sonuç alacaklarına dair bir inanç taşımadıklarını ortaya koymaktadır. Aksine bildirim sürecinde daha da mağdur edilmekten, işini kaybetmekten, nefret söylemi ve önyargı ile karşılaşmaktan, cinsiyet kimliklerinin, cinsel yönelimlerinin veya cinsiyet özelliklerinin iradeleri dışında açığa çıkarılmasından endişe etmektedirler.

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

Örneğin şirket merkezi yurt dışında olan işyerleri açısından iş ortamından memnuniyet oranının geçtiğimiz yıllara benzer biçimde Türkiye merkezli işyerlerine kıyasla yüksek olduğu görülmektedir. Türkiye merkezli olmayan işyerlerinin %94'ünün merkezleri ABD ve Avrupa ülkelerinde bulunmaktadır; aldıkları puanların ortalaması 2,6'dır. Bu ortalama Türkiye merkezli işyerleri açısından 1,8'e düşmektedir. Bu bulguyla uyumlu olarak, merkezi yurt dışında olan bir işyerinde çalıştığını beyan eden katılımcıların %50'si ilgili işyerinde cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve cinsiyet özelliklerine dayalı ayrımcılığı önlemeye yönelik mekanizmalar bulunduğunu belirtmiştir. Türkiye merkezli işyerlerinde çalışan katılımcılar açısından bu oran %12,2'e gerilemektedir. Yine merkezi yurt dışında olan işyerlerinde çalışan katılımcılar arasında cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve cinsiyet özellikleri yönünden tamamen açık olma oranı (%40,4) da örneklemedeki genel oranın üzerine çıkmaktadır.

Örneklem geneline bakıldığında, 2022 Yılı Araştırması kapsamında çalıştığı kurumda cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve cinsiyet özelliklerine dayalı ayrımcılığı önle-

meye yönelik etkin kurallar veya kurullar olduğunu beyan eden katılımcıların oranı yalnızca %19'dur. Diğer yandan, bu tarz mekanizmaların olduğu ve etkili biçimde uygulandığı işyerlerinde LGBTİ+ çalışanlar arasındaki açık olma oranı 2 katına çıkmakta, tamamen kapalı olma oranı örneklemdaki oranın üçte birine düşmektedir. Bu niteliklere sahip işyerlerinde çalışan katılımcıların %56,4'ü işyerinde tamamen açık, %7,3'ü tamamen kapalı olduğunu ifade etmiştir. Hatırlatmak gerekirse, örneklem genelinde bu oranlar sırasıyla %27,7 ve %23,9'dur. Ayrıca katılımcıların paylaşımları, resmi olarak bu tarz kural ya da kurullar bulunmasa da yazılı olmayan bir mutabakatın, LGBTİ+ haklarına duyarlı bir kurum kültürünün varlığının olumlu sonuçlar doğurabildiğini göstermektedir. Benzer biçimde, katılımcıların yalnızca %16,6'sı çalıştığı kurumda sosyal etkinlikler kapsamında LGBTİ+ çalışanların içerilmesine yönelik uygulamalar bulunduğunu belirtmiştir. Bu tarz işyerlerinde çalışan katılımcıların %58,3'ü işyerinde tamamen açık olduğunu beyan etmiştir. Sosyal yardımlar ve tıbbi-psikolojik destekler kapsamında LGBTİ+ çalışanların ihtiyaçlarına duyarlı uygulamaların bulunduğu işyerlerinde çalışan katılımcılar örneklemin sadece %11,1'ini oluşturmaktadır. Bu katılımcıların da %62,5'i işyerinde tamamen açık olduğunu beyan etmiştir. Araştırmamızın bulgularına göre, iş ilanlarında LGBTİ+ çalışanların başvurusunu destekleyici açık ya da örtülü kriterlerin bulunması da LGBTİ+'ları istihdama erişimde güçlendiren önemli bir etkidir. Çalıştığı kurumun iş ilanlarında bu tarz kriterlerle karşılaştığını beyan eden katılımcılar arasında işe alım sürecinde tamamen açık olma oranı %19'a yükselmektedir. Görüldüğü gibi, LGBTİ+ çalışanları güçlendirici mekanizmaların bulunduğu ve etkili biçimde işletildiği işyerlerine Türkiye'de özel sektörde nadiren rastlanmaktadır. Ancak araştırmamızın bulguları, bu mekanizmaların istihdamda cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve cinsiyet özelliklerine dayalı ayrımcılıkla mücadelede ve LGBTİ+ çalışanların ekonomik ve sosyal haklara eşit erişiminde temel önemde olduğunu açık bir şekilde ortaya koymaktadır.

LGBTİ+ çalışanları istihdama erişimde ve çalışma hayatında güçlendirici mekanizmalar denildiğinde ilk akla gelecek alanlardan biri de kuşkusuz sendikalar ve meslek örgütleridir. Araştırmamız özel sektörde çalışan LGBTİ+'lar arasında sendika ya da meslek örgütü üyesi olma oranlarının düşük olduğunu göstermektedir. Üye olanlar ise sendika ve meslek örgütlerini çalışma hayatında LGBTİ+'lara yönelik ayrımcılığa karşı başlıca mücadele alanlarından biri olarak görmemektedir. Örneklemin yalnızca %12,4'ü meslek örgütü üyesi olduğunu beyan eden katılımcılardan oluşmaktadır. Katılımcılar arasında sendika üyesi olduğunu belirtenlerin oranı ise %6,9'da kalmıştır. Bu oran Türkiye genelinde işçiler arasındaki sendikalaşma oranının oldukça altındadır. DİSK-AR'ın Nisan 2020'de yayınlanan *Türkiye'de Sendikalaşmanın Durumu Araştırması Raporu*'na göre, Türkiye'de sendika üyesi işçi oranı %12,14'tür.⁷

Araştırmamızın verilerine göre, çalıştığı işyerinde ayrımcılığa uğradığını beyan eden

7 DİSK-AR, *Türkiye'de Sendikalaşmanın Durumu Araştırması Raporu*, Nisan 2020, www.disk.org.tr (Son erişim tarihi: 09.08.2022).

48 katılımcıdan 7'si bir sendikaya ve/veya meslek örgütüne üyedir. Ancak yukarıda da belirtildiği gibi, hiçbiri üyesi olduğu sendikaya veya meslek örgütüne durumu bildirmemiştir. Bunun yanında, anketimizde yer alan LGBTİ+lara yönelik ayrımcılığa karşı alınması gereken başlıca üç önlemin ne olduğuna ilişkin soruya, “örgütlü mücadele ve dayanışma ağları” seçeneğini de işaretleyerek cevap verenlerin oranı %22,8'de kalmıştır. Bu bulgular, istihdamda LGBTİ+ çalışanların güçlendirilmesi ve LGBTİ+lara yönelik ayrımcılığın önlenmesi konusunda sendika ve meslek örgütlerine önemli görevler düşüğünü, dolayısıyla sendika ve meslek örgütlerinin bu yönde politikalar üretmeyi önceliklerinden biri haline getirmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Ne var ki, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 2016 tarihli *Onur Projesi*'nin bulgularına ilişkin bilgi notunda yer alan, LGBTİ+ların ekonomik ve sosyal haklarının sendikalar açısından öncelikli bir konu olmadığına ilişkin saptamanın Türkiye açısından da geçerli olduğu görülmektedir. Aynı bilgi notunda, LGBTİ+ların istihdamda ayrımcılık ve tacizle karşılaşan grupların başında geldiği; iş arayan LGBTİ+ların zorunlu bir strateji olarak cinsel yönelim, cinsiyet kimliği ya da cinsiyet özellikleri konusunda kapalı olmayı tercih ettikleri ve bu stratejinin genelde çalışma hayatı boyunca da izlenmeye devam ettiği; oysa konuya ilişkin saha çalışmalarının işyerinde açık olan LGBTİ+ların çok daha az olasılıkla anksiyete, depresyon ve tükenmişlik sendromu belirtileri gösterdiklerine işaret ettiği; bunun sağlanabilmesi için işyerlerinin destekleyici ve kapsayıcı politikalar yürütmeleri gerektiği ortaya konulmuştur.⁸

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

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

8 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.

ları boyunca da cinsiyet kimlikleri, cinsel yönelimleri ve cinsiyet özelliklerini gizleyerek ya da sadece çok yakın çalışma arkadaşları veya başka LGBTİ+ çalışanlarla paylaşarak, iş hayatları ve özel hayatlarını kesin sınırlarla birbirinden ayırarak, kimi zaman konuşma biçimi, beden dili, cinsiyet ifadesi konusunda rol yapmak zorunda bırakılarak iş hayatlarını sürdürmektedirler. Bu açık olamama ve potansiyel ayrımcılığa karşı sürekli temkinli davranmak zorunda kalma halinin kendisi süregiden bir ayrımcılığa dönüşmekte ve LGBTİ+ çalışanlar üzerinde çalışma hayatının dışına taşan ağır psikolojik ve kimi zaman fiziksel etkilere yol açabilmektedir.

İlk defa 2021 Yılı Araştırması kapsamında COVID-19 pandemisinin LGBTİ+'ların çalışma hayatı ve koşulları üzerindeki etkisine ilişkin veri toplamak amacıyla ankete eklediğimiz soruya cevaplar, bu yıl da yukarıdaki 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 %88,3'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 34 katılımcının paylaşımları ise önemli veriler ortaya koymaktadır. Bu katılımcılardan 11'i pandeminin çalışma koşullarındaki olumlu etkilerinden söz etmektedir; 19'u ise pandeminin etkilerinin olumsuz olduğunu paylaşmıştır. Olumlu etkilerden söz eden katılımcıların paylaşımları, LGBTİ+ çalışanların işyerinde sürdürmek zorunda kaldıkları kapalılık stratejisinin yarattığı stres, kaygı ve güvensizlik hissinin boyutlarını ortaya koymaktadır. Bu katılımcıların hemen hepsi, pandemi nedeniyle uzaktan çalışmanın, heteronormatif, cisnormatif ve erkek egemen iş ortamından fiziksel olarak uzaklaşmalarını sağladığını, bu uzaklaşmanın nefret söylemi ve ayrımcılıkla karşılaşma riskini azalttığını, yöneticiler ve çalışma arkadaşlarıyla iletişimin sadece çevrimiçi gerçekleşmesinin kendilerini daha güvende hissetmelerine yol açtığını, toplumsal cinsiyet normlarına uygun dış görünüme sahip olma ve davranışta bulunma konusunda hissettikleri baskının azaldığını belirtmiştir. Pandeminin olumsuz sonuçlarının altını çizen katılımcıların büyük bir kısmı ise kimliklerini açık yaşayabildikleri sınırlı sosyal ilişkiler çerçevesinde buldukları destek ve dayanışmadan da yoksun kalmalarının yalnızlaştırıcı etkisinden ve bunun çalışma hayatındaki verimlilikleri üzerindeki yansımalarından söz etmektedir. Yine katılımcıların paylaşımları pandeminin yarattığı gelecek kaygısının LGBTİ+ çalışanlar açısından derinleşebildiğine, işsizlik riskinin yükselmesinin ve iş bulmanın zorlaşmasının LGBTİ+'ları daha olumsuz etkileyebildiğine işaret etmektedir.

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 %81,4'ü bu soruya "hayır" ya da "fikrim yok" seçeneklerini işaretleyerek cevap vermiştir. Soruya "evet" cevabını veren 54 katılımcının paylaşımları ise

pandeminin yanında ekonomik güçlükler nedeniyle de çalışma hayatı dışındaki sosyal hayatı küçültmek zorunda kalmanın güvenli alanlara ve dayanışmaya özellikle ihtiyaç duyan LGBTİ+'lar üzerinde olumsuz etkileri olduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca LGBTİ+ çalışanlar arasında işsizliğin yaygınlaştığı, işten çıkarılma ve yeni iş bulamama korkusunun derinleştiği, bu çerçevede işyerinde açık olmanın LGBTİ+'lar açısından daha da büyük bir risk haline geldiği anlaşılmaktadır.

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

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 ÖZEL SEKTÖR ÇALIŞANI LEZBİYEN, GEY,
BİSEKSÜEL, TRANS, İNTERSEKS VE ARTILARIN
DURUMU 2022 YILI ARAŞTIRMASI

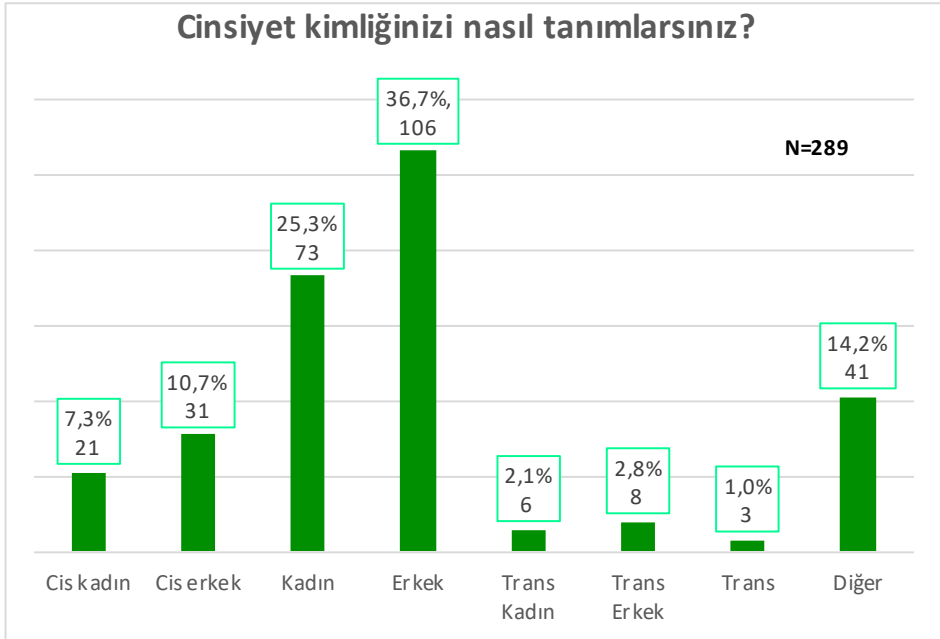


1. Araştırmanın Örneklemi

Kaos GL Derneği, 2015 yılından bu yana özel sektörde cinsel yönelim, cinsiyet kimliği ve cinsiyet özellikleri eşitliği hakkında raporlama faaliyeti yürütmektedir. 2018 yılından itibaren yapılan araştırmalar ise Kadir Has Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Araştırma Merkezi ile iş birliği içinde gerçekleştirilmiştir. Bir çevrimiçi anket platformu olan *SurveyMonkey Pro* programı kullanılarak yürütülen 2022 yılı araştırmamıza, Türkiye'de faaliyet gösteren özel bir şirkette çalıştığını ve lezbiyen, gey, biseksüel, trans, interseks veya artı (LGBTİ+) olduğunu beyan eden **toplam 289 kişi** katılmıştır. Katılımcılardan 210 kişi (%72,7) daha önce anketimize katılmadığını, 48 kişi (%16,6) daha önce ankete katılıp katılmadığını hatırlamadığını ve 31 kişi (%10,7) daha önce anketimize katıldığını belirtmiştir.

1.1. Cinsel Yönelim, Cinsiyet Kimliği ve Cinsiyet Özellikleri

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



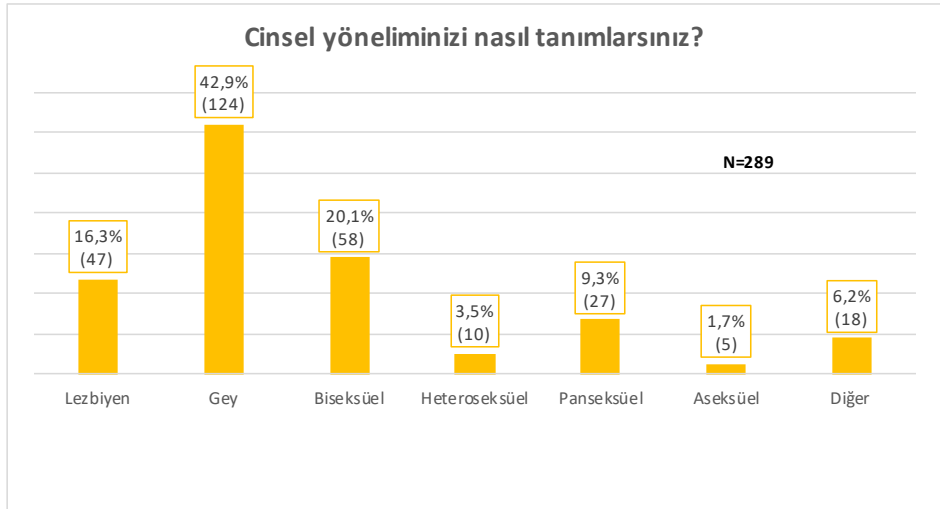
Diğer: Non-binary (18), Kuir (2), Cinsiyetsiz (2), Queer (2), Akışkan (1), biseksüel (1), Agender (1), Demi boy: he/they (1), gay (1), gender neutral (1), kadın+ (1), maskülen kadın (1), non (1), Non-binary ve kadın (1), Non-binary genderfluid (1), pasif gay (1), she/he (1), trans nb (1), ben hem kadın hem de bilinmeyen olarak tanımlanıyorum (1), cinsel kalıplara girmeyen insan (1), j (1)

Ankete katılan 21 kişi (%7,3) cis kadın, 31 kişi (%10,7) cis erkek, 73 kişi (%25,3) kadın, 106 kişi (%36,7) erkek, 6 kişi (%2,1) trans kadın, 8 kişi (%2,8) trans erkek, 3 kişi (%1) trans ve 41 kişi (%14,2) “diğer” seçeneklerini işaretleyerek cinsiyet kimliklerini ifade etmiştir.

Katılımcılardan 47 kişi (%16,3) lezbiyen, 124 kişi (%42,9) gey, 58 kişi (%20,1) biseksüel, 10 kişi (%3,5) heteroseksüel, 27 kişi (%9,3) panseksüel, 5 kişi (%1,7) aseksüel ve 18 kişi (%6,2) “diğer” seçeneklerini işaretleyerek cinsel yönelimlerini tanımlamışlardır.

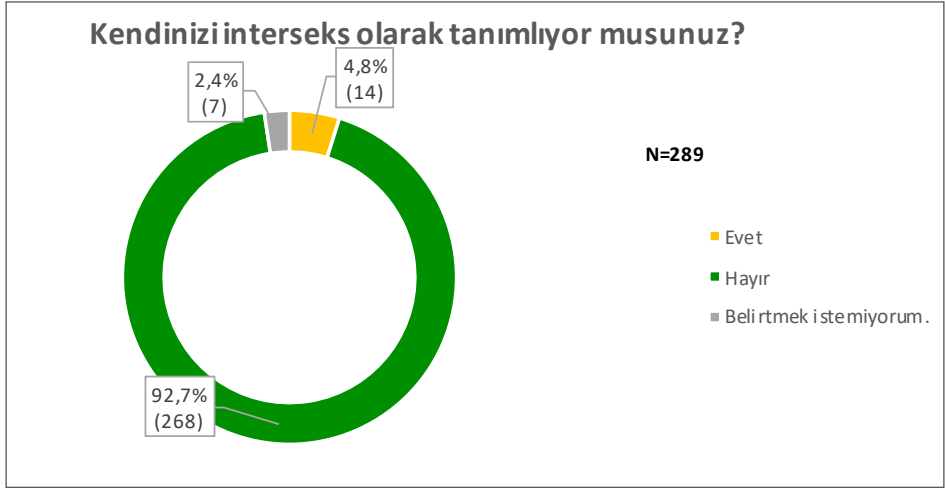
İzleyen grafiklerde de görülebileceği gibi katılımcıların büyük bir bölümü, %42,9'u cinsel yönelimlerini “gey” olarak beyan etmiştir. Mevcut tablolar yorumlandığında katılımcılar arasında kadın ve erkek eşcinsellerin en büyük bölümü oluşturduğu, ardından biseksüel kadın ve erkeklerin geldiği görülmektedir.

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

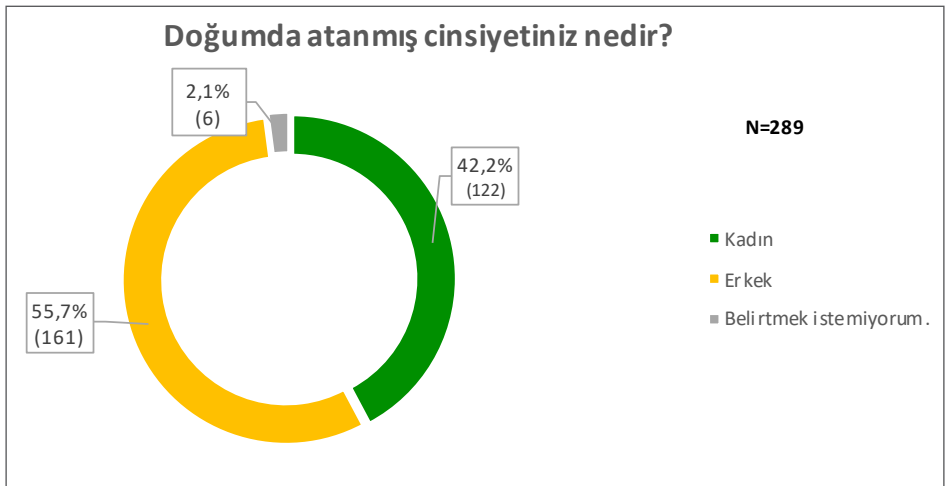


Diğer: Crossdresser gay (1), demiseksüel queer (1), digin (1), eşcinsel (1), gay (1), homoseksüel (1), kadınlardan hoşlanıyorum (1), kuir (2), Non binary/tanımsız (1), nonbinary kadın (1), normal (1), Normal bir erkek ve bir kadın ilişkisi gibi (1), Poliseksüel (1), queer (1), trans erkek (1), Kendimi kadın-erkek kalıplarına sokmadığım gibi, karşımdaki insanları da kadın ya da erkek gözüyle ayırmıyorum. Enerjisi, niyeti, zekası ve ince düşüncesi bağlamında değerlendiriyorum. Bu sebepten biseksüellik bana çok yakın gibi gözükse de aslında aradığım tanımları karşılamıyor (1), p(1).

“Kendinizi interseks olarak tanımlıyor musunuz?” sorusuna ise 14 kişi (%4,8) “evet”, 268 kişi (%92,7) “hayır” ve 7 kişi (%2,4) “belirtmek istemiyorum” şeklinde yanıt vermiştir. “Evet” seçeneğini işaretleyen 14 kişinin cinsiyet kimliği beyanları şöyledir: Cinsiyet kimliğini 1 kişi cis kadın, 5 kişi erkek, 3 kişi kadın, 1 kişi trans, 2 kişi trans erkek ve 1 kişi trans kadın olarak beyan etmiştir; 1 kişi ise “diğer” seçeneğini işaretlemiştir.

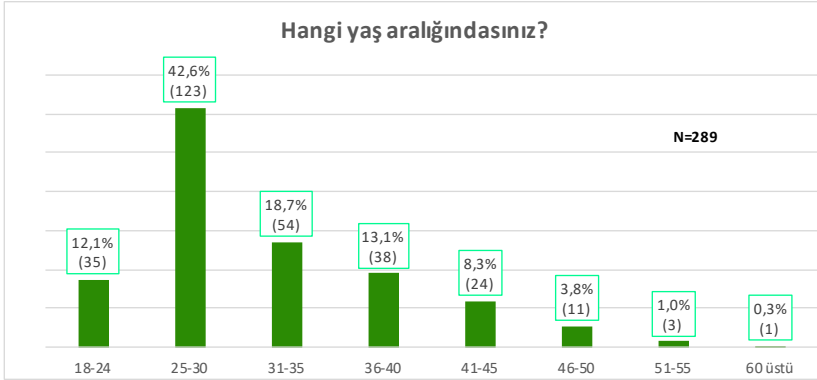


2021 yılı anketimize “Doğumda atanmış cinsiyetiniz nedir?” sorusu eklenmiştir. Bu soruya 2022 yılı anketimizde 122 kişi (%42,2) “kadın”, 161 kişi (%55,7) “erkek” ve 6 kişi (%2,1) de “Belirtmek istemiyorum” seçeneğini işaretleyerek cevap vermiştir.

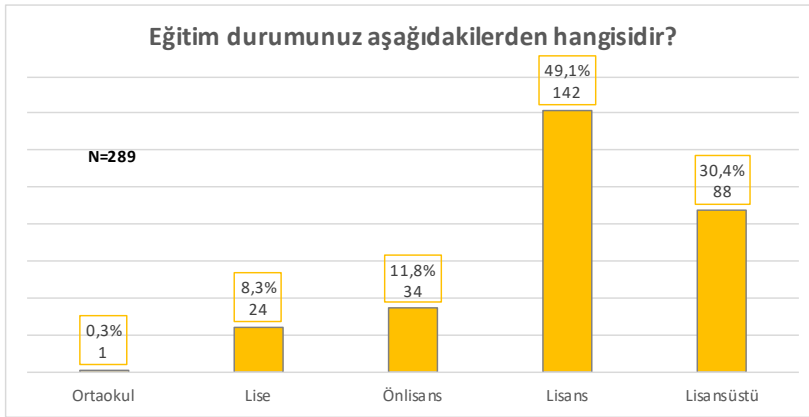


1.2. Katılımcıların Yaş, Eğitim Durumu ve Yaşadığı Şehir

Araştırmamıza katılanların yaş durumu aşağıdaki grafikte verilmektedir. En yüksek oranda katılımcı (%42,6) 25-30 yaş aralığında bulunmaktadır. 18-35 yaş arasındaki katılımcıların toplam sayısı ise 212'dir (%73,4).



Toplam 289 katılımcıdan 142 kişi (%49,1) lisans mezunu olduğunu beyan etmiştir. Eğitim durumunu lisansüstü olarak belirten katılımcı sayısı 88 (%30,4), lise olarak belirten katılımcı sayısı 24 (%8,3), ön lisans olarak belirten katılımcı sayısı 34 (%11,8) ve ortaokul olarak belirten katılımcı sayısı 1'dir (%0,3). 2022 yılı anketinde eğitim durumunu ilköğretim olarak belirten katılımcı bulunmamaktadır.



“Hangi şehirde yaşıyorsunuz?” sorusuna verilen cevaplara bakıldığında, 24 katılımcının (%8,3) yaşadığı şehri belirtmek istemediği görülmektedir. Kalan 265 kişinin (%91,7) yanıtları ise anketimize en az 20 farklı şehirden LGBTİ+ çalışanın katıldığı ortaya koymaktadır. Katılımcıların sayısının en yüksek olduğu şehirler sırayla; İstanbul (%57,4), İzmir (%11,8) ve Ankara'dır (%11,4). Bu üç şehrin ardından, Antalya, Eskişehir, Muğla ve Balıkesir gelmektedir.

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

Cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve cinsiyet özelliklerine ilişkin olarak işyerinde tamamen açık olduğunu beyan eden katılımcıların sayısı 80'dir (%27,7). Ankete katılan 69 kişi (%23,9) işyerinde tamamen kapalı olduğunu beyan etmiştir; 71 kişi (%24,6) ise kısmen açık olduğunu ifade etmiştir. Bu kısmi açıklığın ise genelde yönetime veya işverene karşı değil, yakın çalışma arkadaşlarına veya diğer LGBTİ+ çalışanlara dönük olduğu gözlemlenmektedir. Yine de açık uçlu sorular çerçevesinde yapılan paylaşımlar koruyucu ve destekleyici yöneticiler ve işverenlerden söz eden katılımcıların da bulunduğunu ortaya koymaktadır. 63 katılımcı (%21,8) ise açık olmadığı halde tahmin edildiğini beyan etmiştir. Ayrıntılı sonuçlar izleyen grafikte sunulmuştur.



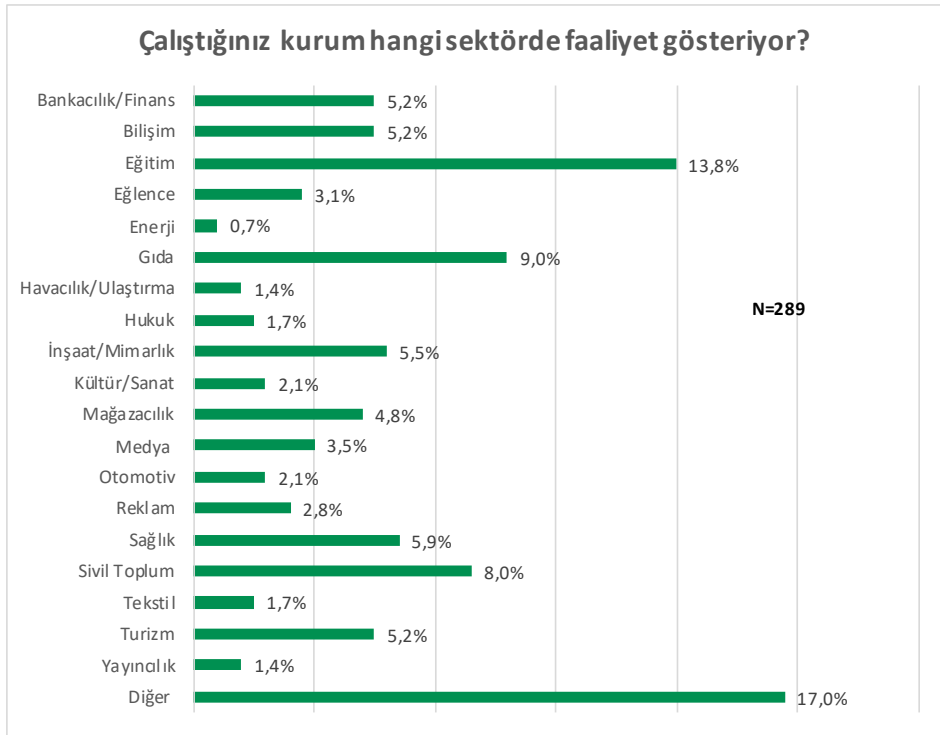
Diğer: 1- Yakın arkadaşlarım biliyor ama diğer çalışanlar bilmiyor ama sorsalar gizlemem. 2- Sohbeta kapalı bir iş ortamında çalışıyorum. Sorulsa söylerim ama bana bakış tarzlarının değişeceği ya da konfor alanımın azalacağı korkusu sebebiyle, sormamaları işime de geliyor. Lakin kendimi gizlemiyorum. Boynumda kartlık taşıyorum ve Gökkuşacağı desenli. Sosyal medya hesaplarımda da lgbt bayrağı var. Sadece bu konuda konuşmuyorum. 3- Gizlemiyorum, açıkça ifade de etmiyorum. Özel hayat pek konuşmuyoruz, konuştuğumuz zaman da kadın partnerimden adı ile bahsediyorum. Ama hiçbir zaman coming out of the closet moment yaşamadım. 4- İş dışında da arkadaşım olan iş arkadaşlarıma açıkım. 5- Sorulmadı. 6- Kısmen açıkım fakat burası benim kendi iş yerim. Yine de müşterilerime ve bazı çalışanlarıma karşı mesafeliyim.

Çalıştıkları kurumda cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve cinsiyet özelliklerine ilişkin tamamen açık olduğunu beyan eden 80 kişiden 60'ı Türkiye merkezli şirketlerde çalışmaktadır. Bu 80 kişiden 16'sı cinsiyet kimliğini "cis erkek", 5'i "cis kadın", 26'sı erkek, 16'sı kadın, 1'i trans erkek, 2'si trans kadın ve 1'i trans olarak belirtmiştir. Yine bu 80 katılımcıdan sadece 33'ü işe alım sürecinde de açık olduğunu beyan etmiştir.

Cinsel yönelim, cinsiyet kimliği ve cinsiyet özellikleri konusunda kapalılığa zorlanmanın ve bunun yarattığı kendisi olamama halinin gündelik hayat, işyeri performansı ve hakların savunulması bakımından yarattığı olumsuz koşullara dair ayrıntılı veriler ve yorumlar ileride paylaşılacaktır. Bununla birlikte şimdilik, bu olgunun her yıl tekrarlanan araştırmamızın değişmez bulgusu olduğunun belirtilmesiyle yetinilecektir.

1.4. Katılımcıların İşyerlerinin Özellikleri ve Çalışma Pozisyonları

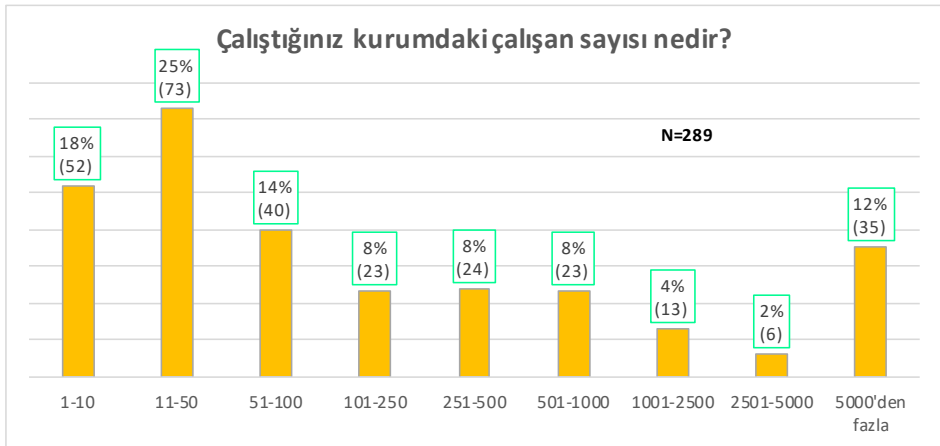
Katılımcıların çalıştıkları belirttiği sektörler izleyen grafikte sunulmuştur. Tablodan görüleceği gibi katılımcılar oldukça farklı sektörlerde faaliyet gösteren işyerlerinde çalışmaktadır. Katılımcıların çalıştıkları sektörlerin dağılımına bakıldığında sırasıyla eğitim, gıda, sivil toplum, sağlık ve inşaat/mimarlık sektörlerinin en çok



Diğer: Lojistik (4), Telekomünikasyon, Sanat, Gayrimenkul, Sanatsal Yetenek Yönetimi, Hizmet, Hizmet/Danışmanlık, Bağımsız denetim / Mali müşavirlik, Güvenlik, İletişim, Elektronik, Endüstriyel Otomasyon, Perakende (2), ECom Ilac, Beyaz eşya, Kimyasal, Hizmet FMCG (Hızlı Tüketim Malları), Demir Çelik, Teknoloji, Araştırma, Akademi, Restoran, Mermer fabrikası, Danışmanlık ve pazarlama, Sanat, Video oyunları ve Elektronik, Sanal ürünlerin satışı, Reklam ve yayıncılık, Sağlık turizmi, (...), Holding, Dış ticaret, Teknoloji, E-ticaret/ İnternet, Denizcilik, Tasarım, Turizm sektörü ancak yazılım satıyoruz, Sigara, Ağır Sanayi-Demir Çelik, Gemicilik, Müşteri hizmetleri, Üretim, İmalat, E-ticaret, Hızlı Tüketim Malları, Sigortacılık

işaretlenen seçenekler olduğu saptanmıştır. Katılımcıların “diğer” seçeneği altında verdiği yanıtlar ise, Türkiye’de hemen her sektör veya iş kolunda LGBTİ+ çalışanların bulunduğunu ortaya koymaktadır. Bu bulgu, toplumsal cinsiyete ilişkin egemen kalıp yargıların aksine, LGBTİ+ çalışanların bütün sektörlerde var olduklarını göstermektedir. Ancak çalışanların cinsel yönelimlerinin, cinsiyet kimliklerinin ve cinsiyet özelliklerinin çoğunlukla açık olmaması, bu toplumsal gerçeğin görünür olmasını engellemektedir; dolayısıyla LGBTİ+ çalışanların belirli sektörlerle yöneliyor olduğuna ilişkin yaygın önyargı kırılmamaktadır.

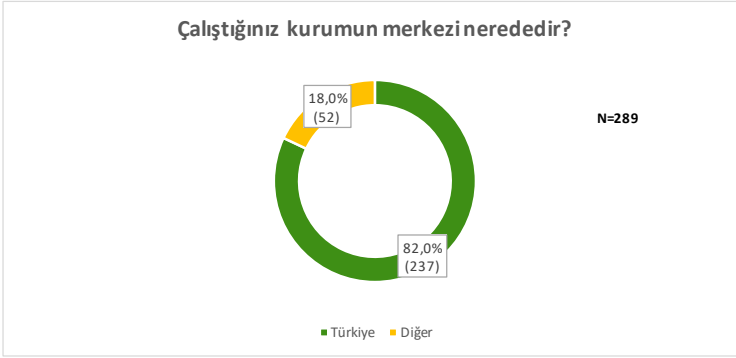
Katılımcıların çalıştığı işyerlerinin personel istihdam kapasitelerine bakıldığında, geçtiğimiz senelerde yaptığımız araştırmaların bulgularıyla uyumlu bir tablo ortaya çıkmaktadır. Bu yılki katılımcılardan 52 kişi (%18) 1-10 arasında personel sayısına sahip, küçük ölçekli işyerlerinde çalıştığını beyan etmektedir. Katılımcıların 54’ü, yani %18’i ise 1000’den fazla çalışanı olan, işgücü çeşitliliğini yönetme kapasitelerinin daha kurumsal olması beklenebilecek işyerlerinde hizmet vermektedir. Bu 54 kişiden çalıştıkları kurumda cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve cinsiyet özelliklerine ilişkin tamamen açık olduğunu beyan eden katılımcı sayısı 19’dur (%35,1). Bu büyük ölçekli şirketlerde çalışan 54 kişiden 22’si (%40,7) çalıştıkları şirkete LGBTİ+ haklarına olan duyarlılığı konusunda 4 üzerinden 4 ve 3 puan vermiştir. Bu bulgular, işyerinin niceliksel özelliklerinin ve kurumsal yapısının LGBTİ+ çalışanlar açısından önemli bir fark yaratmadığını göstermektedir. Ayrıntılı sayılar aşağıdaki grafikten izlenebilir.



1.5. Şirket Merkezi

Katılımcılara çalıştıkları şirketin merkezinin yeri sorulmuştur. Amaç, yurt dışında cinsel yönelim, cinsiyet kimliği ve cinsiyet özellikleri ile ilgili koruyucu ve destekleyici insan hakları politikaları olan şirketlerin Türkiye’deki çalışanlarına sağladığı koşulları

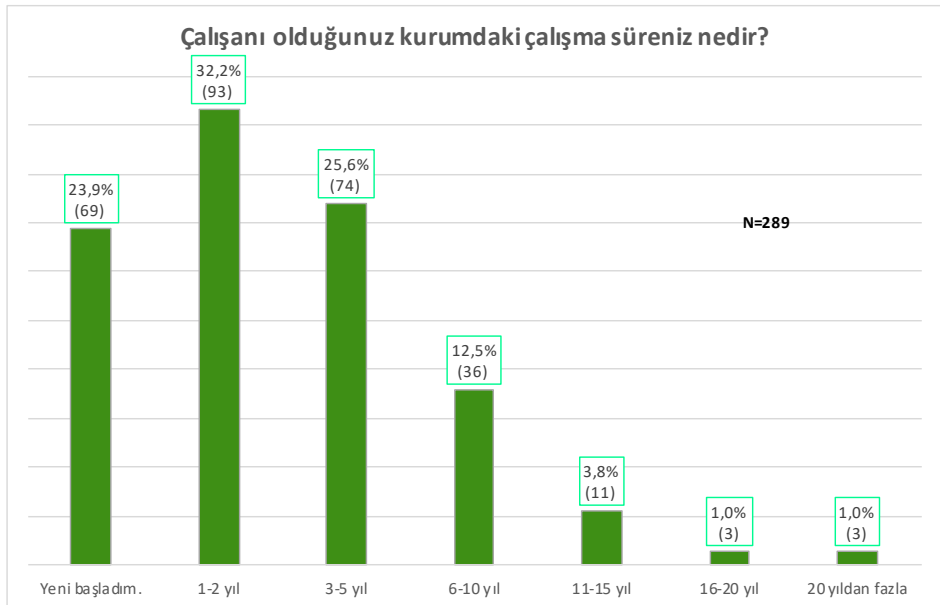
ölçebilmektir. Türkiye merkezli şirketlerde çalıştığını söyleyen 237 katılımcıdan ise sadece 28'i çalıştığı işyerinde LGBTİ+'lara karşı ayrımcılığı önlemeye yönelik kurallar veya kurulların olduğunu beyan etmiştir.



Diğer: ABD (15), Birleşik Krallık (11), Almanya (9), İspanya (4), Fransa (3), İsveç (3), Uluslararası zincir işletme (2), Avusturya (1), İtalya (1), İsviçre (1), Japonya (1), Danimarka (1)

1.6. Mevcut İşyerinde Çalışma Süreleri

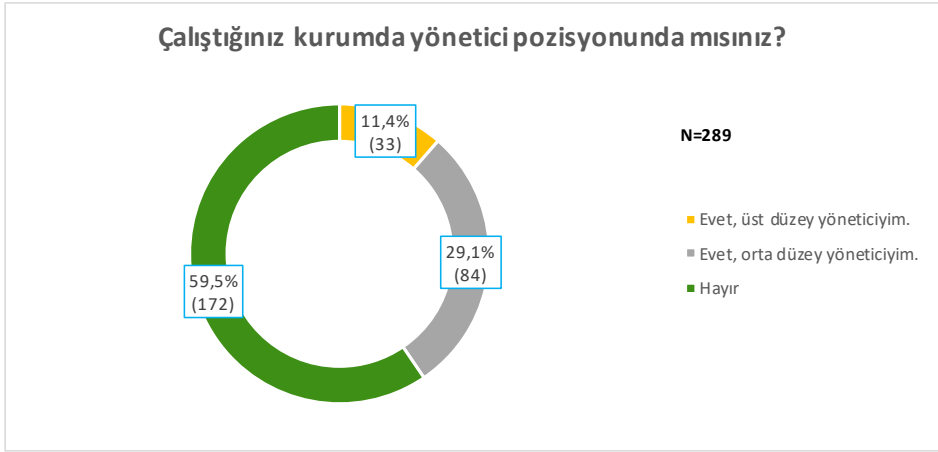
Örneklemin büyük bir bölümünü (%81,6) 5 yıl ve daha az süredir mevcut işyerinde çalışan katılımcılar oluşturmaktadır. Çok az sayıda katılımcı (6 kişi) mevcut işyerinde 15 yıldan fazla süredir çalışmakta olduğunu ifade etmiştir. Mevcut işyerinde 10 yıldan fazla süredir çalıştığını belirten katılımcılardan (17 kişi) sadece 4 kişi yani bu



çalışan grubunun yaklaşık %23,5'i işyerinde açık olduğunu beyan etmiştir. Bu veriler, işyerinde açık olmama halinin sadece işe alım sürecine ve çalışma hayatının ilk dönemlerine özgü bir durum olmadığını, uzun süreli çalışma hayatında da devam ettiğini göstermektedir.

1.7. Mevcut İşyerinde Çalışılan Pozisyon

Mevcut işyerinde çalışılan pozisyon açısından katılımcıların yarısından fazlasının yönetici olmadığı (%59,5) görülmektedir. Bununla birlikte aşağıda bulunan “çalıştığınız kurumdaki göreviniz nedir?” sorusuna ilişkin ayrıntılı tabloda görülebileceği gibi, farklı görevlerde birçok LGBTİ+ çalışan bulunmaktadır. Pek çok katılımcının “terfi edememe” veya “terfi için rekabetten çekinme” şeklindeki beyanları, diğer dezavantajlı gruplara - örneğin heteroseksüel natrans kadınlar - benzer biçimde LGBTİ+ çalışanların da terfi etme konusunda zorluklarla karşılaştığını ve eşitlik ilkesinden yararlanma olanaklarının sınırlı olduğunu düşündürmektedir. Tüm bunların yanında örneklemimizdeki yüksek oranda LGBTİ+ çalışanın işyerinde kapalı ya da kısmen açık olduklarına ilişkin beyanlarını da akıldan çıkarmamak gerekmektedir. Ayrıntılı veriler izleyen grafikte sunulmuştur.



Üst düzey yönetici olarak çalıştığını ifade eden 33 katılımcıdan %30,3'ü (10 kişi) çalıştığı kurumda cinsel yönelim/ cinsiyet kimliği/ cinsiyet özelliklerine dair açık olduğunu beyan etmiştir.

2022 yılında açık uçlu olarak sorduğumuz “Çalıştığınız kurumdaki göreviniz nedir?” sorusuna cevap verilirken birçok alandan farklı görev tanımları beyan edilmiştir.

3.Kaptan (1)	Account Manager (1)	Akademik/Akademisyen (2)
Aplikasyon Mühendisi (1)	Ar-Ge Mühendisi (2)	Ar-Ge Personeli (1)
Araştırma Görevlisi (4)	Araştırmacı (2)	Asistan (1)
Associate (1)	Aşçı (3)	Avukat (3)
Banka Veznedarı (1)	Barista (2)	Barmen (2)
Belirtmek/Söylemek İstemiyorum (3)	Bilgi İşlem (1)	Birim Yöneticisi (1)
Business Analyst (1)	Büro Yönetimi (1)	CEO (3)
Cinsiyet Eşitliği Çalışmaları Uzmanı (1)	Client Executive/Pazar Araştırmacısı (1)	Creative Director (1)
Çağrı Merkezi Müşteri Danışmanı (1)	Çevirmen (2)	Çevre ve Sosyal İşler Müdürü (1)
Danışman (3)	Destek Uzmanı (1)	Dış Ticaret Uzmanı (1)
Dış Ticaret ve Tedarik Zinciri Yöneticisi (1)	Dijital Pazarlama (1)	Dijital Sanatçı / İllüstratör (1)
Direktör (3)	Dış Hekimi (1)	Editör (4)
Eğitim Yöneticisi (1)	Eğitmen (2)	Etkinlik Sorumlusu (1)
Finans Direktörü/Uzmanı (4)	Freelancer Makeup Artist (1)	Garson (9)
Garson Şefi (1)	Genel Yayın Yönetmeni (1)	Görsel Düzenleme Uzmanı (1)
Görsel Sorumlu (1)	Grafik Tasarım (1)	Güvenlik Görevlisi (1)
Head Chef (1)	Hekim (1)	Hemşire (1)
IT Manager (1)	İdari İşler Sorumlusu/Uzmanı (2)	İletişim Danışmanı (1)
İletişim Uzmanı (1)	İngilizce Eğitmeni (1)	İngilizce Öğretmeni (2)
İnsan Kaynakları (6)	İOS Uygulama Geliştirici (1)	İş Geliştirme (2)
İşçi (1)	İşletme Müdürü/Sorumlusu (2)	İşyeri Hekimi (1)
İzleme&Değerlendirme Görevlisi (1)	Junior Analyst (1)	Kalite Uzmanı (1)
Kasiyer (2)	Kat Görevlisi (1)	Kıdemli Asistan (1)
Kıdemli Mikrobiyoloji Uzmanı (1)	Kıdemli Uzman (1)	Kontrolör (1)
Koordinatör (1)	Kurum Müdürü/Sahibi (1)	Kurumsal İletişim (4)
Kurumsal Kaynak Geliştirme ve Raporlama Sorumlusu (1)	Lobici (1)	Mağaza Müdürü/Yardımcısı (2)
Mağaza Personeli (2)	Makine Mühendisi (1)	Mastering Engineer (1)
Medikal Destek (1)	Medya Çalışmacısı (1)	Memur (1)
Mermer Kesim Ustası (1)	Metin Yazarı (1)	Metin/Reklam Yazarı (1)

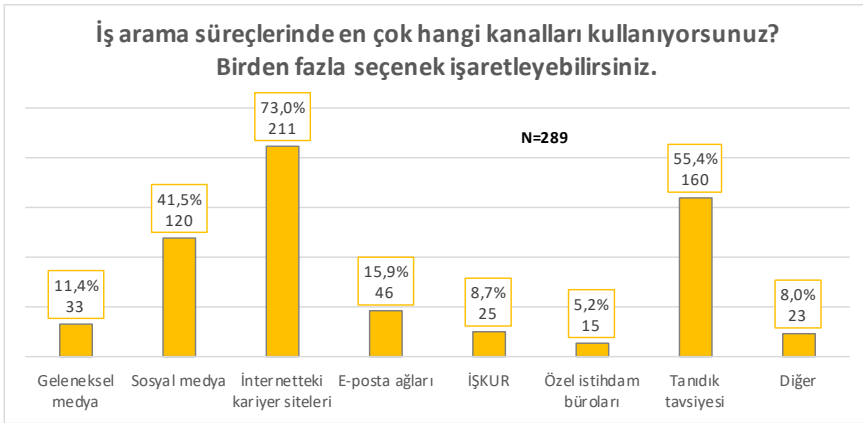
Mimar (2)	Mutfak Şefi (1)	Müdür (4)
Mühendis (1)	Müşteri Danışmanı/Temsilcisi/Yöneticisi (6)	Ofis Asistanı (1)
Operasyon Sorumlusu/Yöneticisi (4)	Orta Düzey Satış Yöneticisi (1)	Orta Kademe Yönetici (1)
Öğretim Görevlisi (3)	Öğretmen (15)	Ön Banko (1)
Ön Büro Görevlisi (1)	Paketleme, Hizmet (1)	Pazarlama (4)
Personel Şefi (2)	Pilot (1)	Planlama (1)
Program Asistanı (1)	Proje Asistanı (2)	Proje Finansman Uzman Yardımcısı (1)
Proje Mühendisi (2)	Proje Uzmanı/Müdürü (5)	Psikolog (2)
Resepsiyon (2)	Ruhsatlandırma Müdürü (1)	Sanat Yönetmeni
Sanatçı Asistanı (1)	Satın Alma Yöneticisi/Müdürü (2)	Satış Mühendisi (1)
Satış Personeli/Sorumlusu (9)	Senior (1)	Ses Mühendisi (1)
Shift Supervisor (1)	Sınıf Öğretmeni (1)	Şirket Çalışanı (1)
Site Yapmak (1)	Sosyal Hizmet Uzmanı (1)	Sr. Social Media Manager (1)
Staff Member (1)	Stajyer Avukat (1)	Stajyer Yazılım Mühendisi
Supervisor (2)	Şef Garson (1)	Tanımsız (8)
Tasarım (5)	Team Member (1)	Teknik Görevli (1)
Teknik Ofis Koordinatörü (1)	Teknisyen (1)	Temsilci (1)
Tercüman (1)	Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları Uzmanı (1)	Türkiye Program Asistanı (1)
Usta (2)	Uzman/Uzman Personel (2)	Üretim Personeli (2)
Üst Düzey Yönetici (3)	Vardiya Müdürü (1)	Veteriner Hekim (1)
Web Tasarımcı	Yazar (1)	Yazılım (3)
Yönetici (17)	Yönetmen (2)	Yurt Dışı Satış Ve Operasyon Uzmanı (1)

2. İşe Alım Süreci ile İlgili Bulgular

2.1. İş Arama ve İşe Başvurma Kanalları

İzleyen tablodan görüleceği üzere, araştırmamıza katılan LGBTİ+ çalışanlar, çalıştıkları işleri büyük çoğunlukla internetteki kariyer siteleri, tanıdık tavsiyesi ve sosyal medya kanalları aracılığı ile bulmuşlardır. Katılımcıların genelde birden fazla seçeneği işaretlemiş olması, iş arama ve işe başvurma sürecinde çeşitli kanalları birlikte kullandıklarını göstermektedir.

Bu çeşitlilik içerisinde İŞKUR ve özel istihdam büroları aracılığıyla iş arama oranının bu sene de oldukça düşük olması, LGBTİ+ çalışanların bu kanallara güvenmediklerine ve “fişlenme” riskine yönelik şüphelerine işaret etmektedir. İş arama kanalı olarak İŞKUR'un ve özel istihdam bürolarının tercih edilme oranının geçtiğimiz senelerde yapılan araştırmalarımızın sonuçlarıyla benzerliği dikkat çekicidir ve bunun LGBTİ+ çalışanlar arasında genel bir eğilim olduğuna dair düşüncemiz pekişmektedir. Bu sene yine ikinci en yüksek oranda işaretlenen seçenek olan tanıdık tavsiyesi ile iş arama ve işe başvurma oranının yüksekliği, LGBTİ+ çalışanların diğer LGBTİ+'lardan aldıkları duyum veya destek doğrultusunda LGBTİ+ haklarına ilişkin görece daha olumlu koşullar sunan işyerleri arayışında olduklarına işaret etmektedir. LGBTİ+ çalışanlar, iş başvurusu yapmadan önce, işyerinin bu çerçevedeki koşullarına ilişkin bilgi alma ihtiyacı duymaktadırlar. Bu bulgu ayrıca, LGBTİ+ çalışanların işyerlerinde diğer çalışanlara oranla sosyal destek bulabilecekleri bir ortama daha fazla ihtiyaç duyduklarına da işaret ediyor olabilir.



Diğer: LinkedIn (6), Referans, İş arama sürecim hiç olmadı, Lisans eğitimim henüz bitmedi ve garsonluk barboyluk gibi part time çalışabileceğim işleri tercih ediyorum. Bu işleri de arkadaş tavsiyesi veya ilanlar üzerinden buluyorum, İş aramadım, Hiç iş aramadım. 20 yaşında girdiğim mağazada 3 sene aktif olarak mağaza yöneticiliği yapıyorum, YÖK onaylı akademik kadro ilanları, Sosyal çevrem, Meslek örgütü, Özel okulların web sitelerindeki başvuru kısımları, ab ilan, sivil alan, gelbaşla, Yöksis, Telefonla arıyorum, Kendi Network'ümü, Daha önce çalıştığım insanların referansları, Arayış içerisinde değilim, Üniversitelerdeki ilgili bölümler.

2.2. İş İlanlarında Destekleyici veya Engelleyici Kriterler

“Çalıştığınız kurumun iş ilanlarında LGBTİ+ çalışanların başvurusunu destekleyici veya engelleyici herhangi bir açık veya örtülü kriter ile karşılaştınız mı?” şeklindeki soruya 247 katılımcı “Hayır”, 42 katılımcı “Evet” yanıtını vermiştir.



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

“Şirket politikasında cinsiyet kimliği, cinsel yönelim hatta cinsiyet beyanı fark etmeksizin ayrımcılık yapılamayacağı açık olarak belirtilmiş.” (Teknoloji alanında tasarımcı olarak çalışan lezbiyen trans kadın)

“İlanlarımıza eşit fırsat tanındığına dair disclosure bulunuyor. Şirket tanıtım videosunda da gay aile bulunuyor.” (Sağlık sektöründe İK uzmanı olarak çalışan biseksüel kadın)

“Ayrımcılık karşıtı metinlerinde cinsel yönelim de var” (Sivil toplum alanında kaynak geliştirme uzmanı olarak çalışan gey cis erkek)

“İşe alımda kapsayıcı ve destekleyici ifadeler kullanıyorlar, bir ayrımcılığa maruz kalmayacağınızı bu noktada biliyorsunuz.” (E-ticaret sektöründe account manager olarak çalışan lezbiyen kadın)

“Genelde yabancı sermayeli şirketlerin ilanlarında cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğinin özgürce yaşanmasını destekleyici ifadeler yer alıyordu.” (Mağazacılık sektöründe yönetici pozisyonunda çalışan gey erkek)

“Genellikle uluslararası kuruluşların iş ilanlarında rastlıyorum ancak mülakat süreçlerine girmediğim için ne kadar kapsayıcılar bilemem.” (Sivil toplum alanında izleme ve değerlendirme görevlisi olarak çalışan gey non-binary)

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

"Kadın atayıp iş başvuru sürecine almamak. Cis het erkek öncelikli başvuruları değerlendirmek, onlarla daha rahat çalışacaklarını alenen söylemek (yük veya kas gerektiren bir iş tanımı değil)... Çoğunlukla açıkça bazen üstü kapalı mizojini, queerfobi ile sözlü taciz ve zorbalık yapılması, buna göz yumulması veya ortak olunması gibi yazmakla bitmez durumlar." (Kültür/sanat sektöründe yönetmen olarak çalışan queer non-binary)

"Vardiyalı işlerde sadece mavi kimlik kartlı kişilerin işe alınacağı ilanlar ile karşılaştım." (Tekstil sektöründe AR-GE mühendisi olarak çalışan panseksüel kadın)

"3 yıl önceki iş görüşmemde (onların dediği şekilde) lpg bireylerini almıyoruz demişlerdi." (Eğlence sektöründe şef garson olarak çalışan lezbiyen kadın)

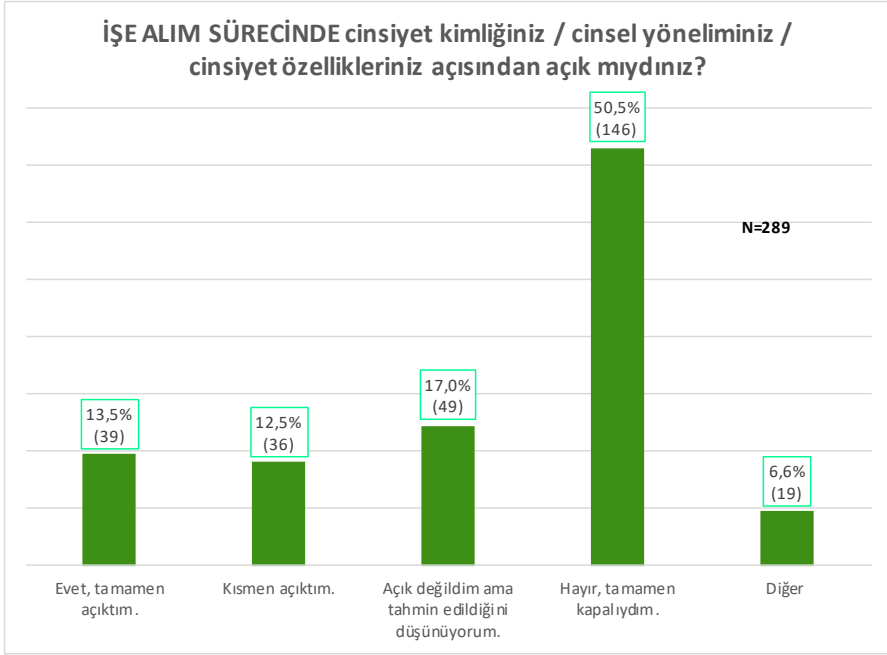
"Karşıt broşür ile karşılaştım." (Eğitim sektöründe kurumsal iletişim alanında çalışan biseksüel erkek)

"Eğer desteklediğini açıkça belirtmiyorsa, benim için bütün ilanlar LGBTİ+ engelleyicidir." (Mağazacılık sektöründe asistan olarak çalışan gey erkek)

Katılımcıların bazıları hâkim toplumsal cinsiyet normları ve rollerinden kaynaklanan cinsiyetçi beklentilerin iş ilanlarına yansımalarının LGBTİ+ çalışanları olumsuz etkilediğini gösteren aktarımlarda bulunmuşlardır. Bu aktarımlar, işverenler tarafından iş ilanlarında bu norm ve rolleri yeniden üretmeyen veya doğrudan cinsiyetle ilgili göndermelerde bulunmayan bir dil kullanılmasının, LGBTİ+ çalışanları işe başvuruda cesaretlendirici olabileceğini düşündürmektedir. Örneğin, iş ilanlarında sadece işin niteliğinin belirtilmesi, bunun yanında herhangi bir cinsiyet göndermesi bulunmaması ama cinsiyet, cinsel yönelim, cinsiyet kimliği ve cinsiyet özellikleri (interseks durumu) temelinde ayrımcılık yapılmayacağını özellikle belirtilmesi yararlı olabilir. Elbette pozitif ayrımcılık temelli uygulamalar bu yorumun dışındadır.

2.3. İşe Alım Sürecinde Açık Olma Durumu

“İşe alım sürecinde cinsiyet kimliğiniz/ cinsel yöneliminiz/ cinsiyet özellikleriniz açısından açık mıydınız?” sorusuna, önceki soruya verilen yanıtlarla benzer biçimde, katılımcıların büyük çoğunluğu “hayır” cevabını vermiştir.



İzleyen grafikte görüleceği üzere katılımcılardan sadece 39 kişi (%13,5) işe alım sürecinde tamamen açık olduğunu beyan etmiş, 49 katılımcı (%17) “açık değildim ama tahmin edildiğini düşünüyorum” seçeneğini işaretlemiş, 36 kişi ise (%12,5) “kısmen açtım” yanıtını vermiştir.

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

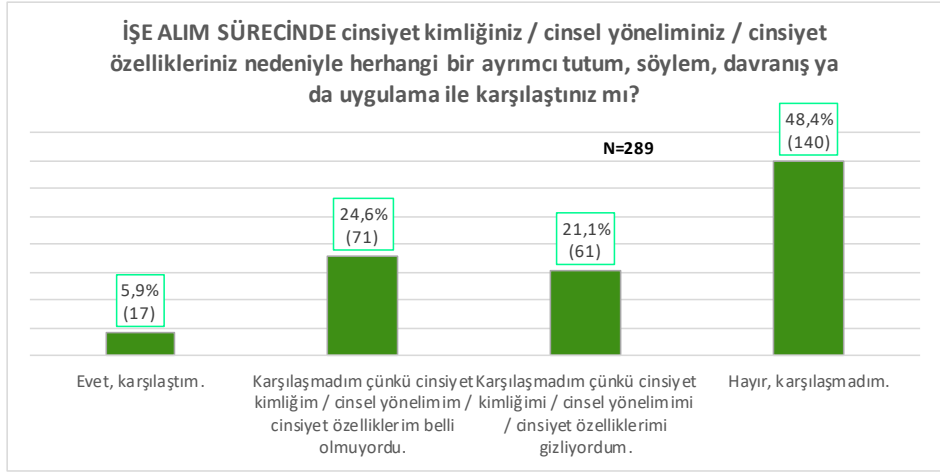
“Kimse cinsel yönelim ya da kimliği sormadı, ben de konu iş olduğu için belirtme gereği duymadım.” (Holdingde kurumsal iletişim alanında çalışan, kadınlardan hoşlandığını belirten cinsiyetsiz)

“Kimi ilgilendirir?” (İnşaat/mimarlık alanında müdür olarak çalışan lezbiyen kadın)

“Belirtmeme gerek olduğunu düşünmüyorum” (Eğitim sektöründe araştırma görevlisi olarak çalışan aseksüel kadın)

2.4. İşe Alım Sürecinde Maruz Kalınan Ayrımcılık Deneyimleri

“İşe alım sürecinde cinsiyet kimliğiniz/ cinsel yöneliminiz/ cinsiyet özellikleriniz nedeniyle herhangi bir ayrımcı tutum, söylem, davranış ya da uygulama ile karşılaştınız mı?” sorusuna 140 katılımcı (%48,4) “hayır” yanıtını vermiştir. Bununla birlikte izleyen grafikte görüleceği üzere 61 katılımcı (%21,1) bu durumu cinsiyet kimliğini/ cinsel yönelimini/ cinsiyet özelliklerini gizlemesine bağlamıştır. %24,6 oranındaki katılımcı da ayrımcılığa maruz kalmadığını “çünkü cinsiyet kimliğinin/ cinsel yöneliminin/ cinsiyet özelliklerinin belli olmadığını” ifade etmiştir.



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

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

Araştırmaya katılanlardan 17 kişi ise işe alım süreçlerinde ayrımcılık ile karşılaştığını beyan etmiştir.

“Bir önceki işyerimde, kendim için karşılaşmadım ama bir arkadaşımın CV’si, yüksek lisanslı ve alanında baya tecrübeli olmasına rağmen sırf gey olduğu gerekçesi ile reddedildi. Cv’si değerlendirmeye dahi alınmadı.” (Sağlık sektöründe kıdemli mikrobiyoloji uzmanı olarak çalışan, cinsel kalıplara girmeyen biseksüel)

“İlk etapta açık açık söylemeseler de, ısrar edince beni bu şekilde değerlendiremeyeceklerini söylediler.” (Gıda sektöründe paketleme ve hizmet alanında çalışan poliseksüel trans kadın)

“Atanmış cinsiyetimin kadın oluşundan ötürü mobbing ve ezici tavırlara maruz kalacağım ve itaatkar olmam gerektiği defalarca mülakatlarda söylenmişti” (Sağlık sektöründe dış hekimi olarak çalışan lezbiyen gender neutral)

“Cinsel yönelimime atıfta bulunarak imalarda bulunuldu. Dolaylı yoldan açıklamam istendi.” (Gıda sektöründe yurtdışı satış uzmanı olarak çalışan cis gey erkek)

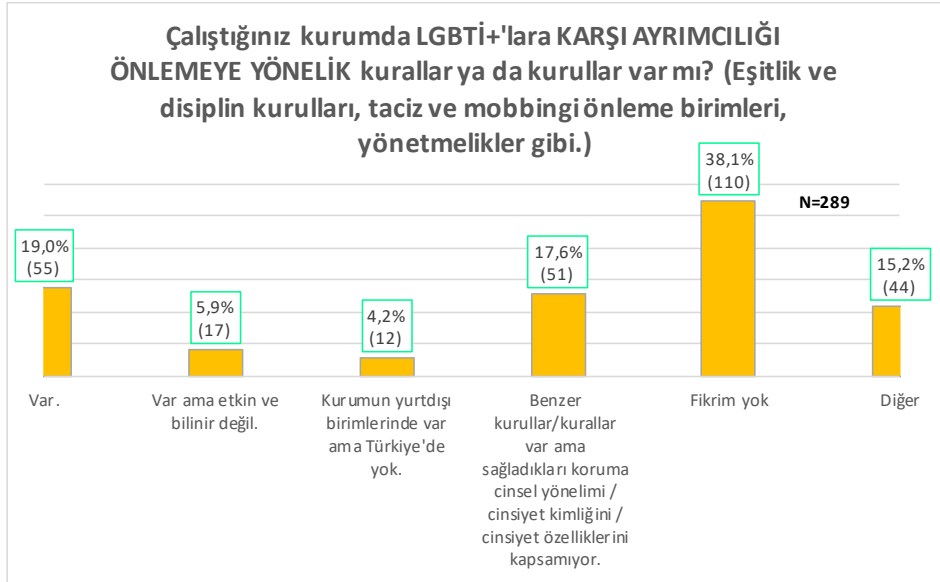
“Evlü olup olmadığım sorgulandı.” (Beyaz eşya sektöründe yönetici olarak çalışan queer gey)

“Sanki sürekli her kadını elde etmeye çalışıyormuşum gibi davranıp şaka yoluyla saçma sapan söylemlerle karşılaştım.” (Gıda sektöründe garson/barısta olarak çalışan lezbiyen kadın)

3. Ayrımcılığa Karşı Kurumsal Koruma

Araştırmamıza katılan LGBTİ+ çalışanlara, “Çalıştığınız kurumda LGBTİ+’lara karşı ayrımcılığı önlemeye yönelik kurallar ya da kurullar var mı?” sorusu yöneltilmiştir. Soruya yalnızca 55 katılımcı (%19,0) olumlu yanıt vermiştir. Bu 55 katılımcıdan 31’i çalıştıkları işyerlerinde açık olduklarını beyan etmişlerdir. Katılımcılardan 17 kişi “var ama etkin ve bilinir değil” seçeneğini işaretlemiştir. 12 katılımcı ise (%4,2) kurumlarının yurtdışı birimlerinde ayrımcılığı önlemeye yönelik kurallar ya da kurullar olduğunu ama bu politikaların Türkiye’de uygulanmadığını beyan etmiştir.

Katılımcıların yarısından fazlası ise sorumuza “fikrim yok” (%38,1) ve “diğer” (%15,2) seçeneklerini işaretleyerek cevap vermiştir. “Fikrim yok” yanıtını veren katılımcıların oranının hiç de düşük olmaması dikkat çekicidir ve bir tür “beklentisizliğe” işaret ettiği düşünülmektedir. “Diğer” seçeneğini işaretleyen 44 katılımcının 37’si (%84,1), çalıştığı kurumda LGBTİ+’lara karşı ayrımcılığı önlemeye yönelik herhangi bir kurul ya da kural olmadığını beyan etmiştir.



Katılımcılarımızdan 44 kişi (%15,2) “diğer” seçeneğini işaretlemiştir. Katılımcıların aktarımlarından bazıları aşağıda verilmiştir.

“Birimleşmiş bir şey yok ama kabul edilmiş bir ilke olarak ayrımcılık ve homofobi, bifobi gibi tutumlar içeren davranışların hoş karşılanmayacağı biliniyor.” (Sosyal hizmet uzmanı olarak çalışan biseksüel kadın)

“Aslında var ama Türkiye ayağında herhangi bir çalışma veya söylev görmedim.” (Gıda sektöründe shift supervisor olarak çalışan gey erkek)

“Cinsel kimlik ve cinsel yönelime dair ekstra bir madde veya tutum yok. Mobbing herkes için mobbing ya da disiplin kuralları herkes için geçerli. Kişinin yönelimi ve/veya cinsel kimliği üzerinden ekstra bir madde, önlem bulunmuyor.” (Holdingde stratejist ve pazar araştırmacısı olarak çalışan gey non-binary)

“En ufak cinsel yönelim farkında direkt olarak kovulursunuz ve herkese de bu haberi yayarlar.” (Eğitim sektöründe bir aile şirketinde yönetici olarak çalışan biseksüel trans erkek)

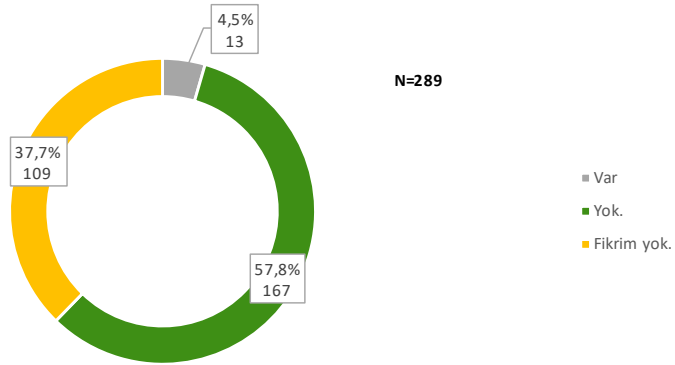
“Çalıştığım üniversitenin misyon yazısında cinsiyet kimliği ve cinsel yönelimi kapsayıcı ifadeler var ancak üniversitenin bu konuda aktif bir tavrı yok.” (Öğretim görevlisi olarak çalışan gey erkek)

“Sadece yazıda var. Uygulanmıyor.” (Üretim sektöründe makine mühendisi olarak çalışan non-binary non-binary)

“Özel bir uygulama yok fakat herhangi birini bir başka kişiden yukarıda veya aşağıda görme duyumu da yok herkese aynı davranılıyor.” (Gıda sektöründe yönetici mutfak şefi olarak çalışan gey erkek)

2022 yılında katılımcılarımıza “Çalıştığınız kurumda LGBTİ+ çalışanlara yönelik ayrımcılığa yol açan kurallar, teamüller, uygulamalar var mı?” sorusu sorulmuştur. Katılımcılarımızdan %57,8’i “yok” seçeneğini işaretlemiştir. Sadece %4,5’i (13 kişi) “var” derken, %37,7’si (109 kişi) “fikrim yok” şeklinde beyanda bulunmuştur.

Çalıştığınız kurumda LGBTİ+ çalışanlara yönelik AYRIMCILIĞA YOL AÇAN kurallar, teamüller, uygulamalar var mı? (Örneğin terfi, promosyon, görev yeri değişikliği, çalışma koşulları v.b.)



“Terfi ve promosyonların cis het erkek bireylere daha sık yapıldığını görüyoruz. Lubunyaya yapılacak en büyük iyilik onu yurt dışı ofisine transfer etmek.” (İnşaat/mimarlık sektöründe danışman olarak çalışan biseksüel kadın)

“Baskıya maruz kalıyorum, bilinçli olarak zor ve karmaşık görevler bana veriliyor.” (Lojistik sektörde operasyon sorumlusu olarak çalışan gey cis kadın)

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

“Terfi geciktirilmesi, daha zor koşullardaki işlerde görevlendirilmesi, kalifikasyonlarının altında görmek” (Bankacılık/finans sektöründe senior olarak çalışan panseksüel kadın)

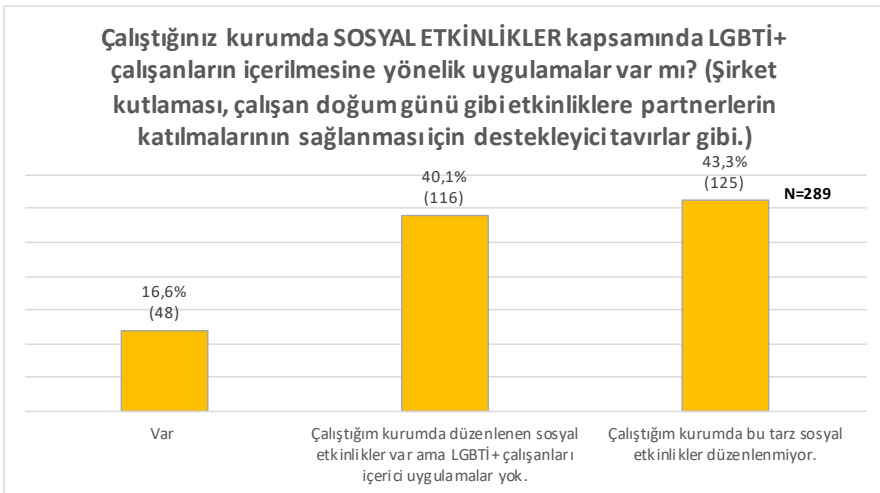
“Benden daha açık daha görünür aynı pozisyondaki diğer arkadaşım görev yeri değişikliği ile gönderildi.” (Güvenlik görevlisi olarak çalışan heteroseksüel erkek)

“Olmaz mı, açık açık sohbetini sevdiği, rahat küfredebileceği, maç konuşabilirdiği kişileri seçmek, terfi ettirmek.” (Yönetmen olarak çalışan queer non-binary)

3.1. LGBTİ+ Kapsayıcı Sosyal Etkinlikler

“Çalıştığınız kurumda sosyal etkinlikler kapsamında LGBTİ+ çalışanların içerilmesine yönelik uygulamalar var mı?” sorusuna 125 katılımcı (%43,3) bu tarz sosyal etkinliklerin hiçbir çalışan için mevcut olmadığını ifade ederek cevap vermiş, 116 katılımcı (%40,1) ise bu tarz sosyal etkinliklerin bulunduğunu ancak LGBTİ+ çalışanların ihtiyaçlarına duyarlı olmadığını beyan etmiştir.

Çalıştığı kurumda sosyal etkinlikler kapsamına LGBTİ+ çalışanların da dâhil edildiğini beyan eden katılımcıların sayısı sadece 48’dir (%16,6).

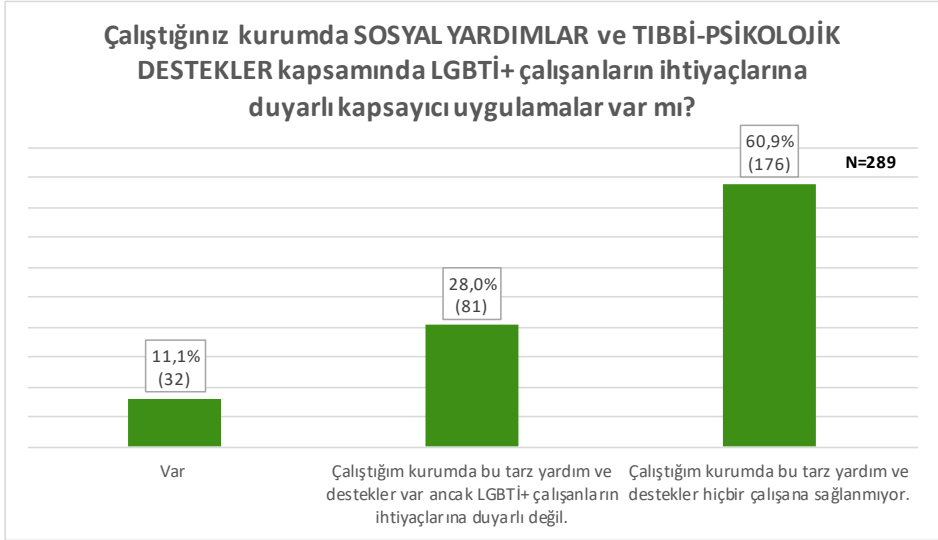


3.2. LGBTİ+ Kapsayıcı Sosyal Yardımlar ve Tıbbi-Psikolojik Destekler

Sağlanan sosyal yardımlar ve sağlık konusundaki genel yaklaşımları öğrenmek amacıyla sorduğumuz soru, “Çalıştığınız kurumda sosyal yardımlar ve tıbbi-psikolojik destekler kapsamında LGBTİ+ çalışanların ihtiyaçlarına duyarlı kapsayıcı uygulamalar var mı?” olmuştur.

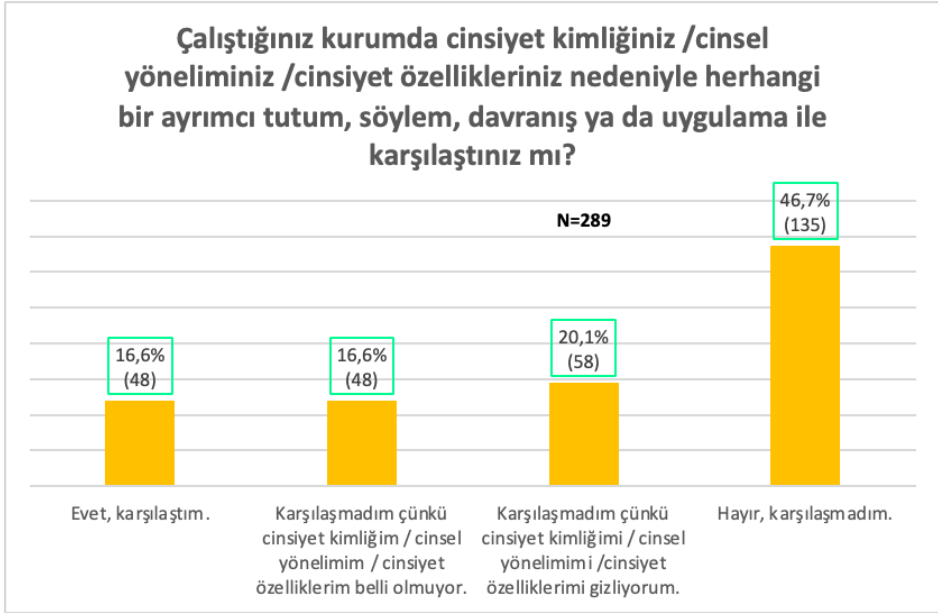
Çalışanlara işyerinde sağlanan tıbbi-psikolojik destekler kapsamında cinsel yönelim, cinsiyet kimliği ve cinsiyet özelliklerine duyarlı özel önlemlerin bulunması, bu konularda eğitilmiş sağlık veya sosyal-psikolojik destek personelinin varlığı ve trans çalışanların cinsiyet uyum süreçlerinden kaynaklı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

Bu konudaki verili durumu öğrenmek amacıyla sorduğumuz soruya katılımcıların büyük bölümü (176 kişi) çalıştığı kurumda bu tarz yardım ve desteklerin hiçbir çalışana sağlanmadığını belirterek yanıt vermiştir. 81 katılımcı ise (%28,0) bu tarz yardım ve desteklerin bulunduğunu ancak LGBTİ+ çalışanların ihtiyaçlarına duyarlı olmadığını ifade etmiştir. Çalıştığı kurumdaki sosyal yardım ve tıbbi-psikolojik desteklerin LGBTİ+ çalışanları kapsadığını beyan edenlerin sayısı sadece 32'dir (%11,1).



4. İşyerinde Bizzat Maruz Kalınan Ayrımcılık Deneyimleri

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



Görüleceği üzere, araştırmamıza katılan toplam 289 kişiden 48'i, yani katılımcıların 16,6%'sı, cinsiyet kimliği/ cinsel yönelimi/ cinsiyet özellikleri nedeniyle işyerinde ayrımcılığa maruz kaldığını beyan etmiştir. Bunun yanında, 58 kişi (%20,1) ayrımcılığa maruz kalmamak için cinsiyet kimliğini/ cinsel yönelimini/ cinsiyet özelliklerini gizlediğini ifade etmiştir. 48 kişi (%16,6) ise ayrımcılıkla karşılaşmamasının nedenini cinsiyet kimliğinin/ cinsel yöneliminin/ cinsiyet özelliklerinin belli olmamasına bağlamaktadır.

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

“Öğrencilerime kötü örnek olmak ve kafa karışıklığı! Yaşayan öğrencilerimi yanlış yönlendirmek ile suçlandım.” (Öğretmen olarak çalışan biseksüel kadın)

“Birkaç çalışan tarafından sözlü ve fiziksel saldırıya uğradım.” (Mağazacılık sektöründe satın alma yöneticisi olarak çalışan panseksüel trans erkek)

“Sapık ilan edip mekâna bir tanıdığımız geldiği zaman sevgilin mi? Asılıyor musun? Bu sana bakıyor mu? Gibi daha birçok söylemlerle karşılaştım.” (Garson/barista olarak çalışan lezbiyen kadın)

“İşe alım süreci dışında, patron sürekli bir şeylere sinirlenince homofobik küfrediyor. Sonra dönüp bana bakıp, sen alınma kardeş diyordu. Dayanamadım ve bir gün, benim alınıp alınmamam mesele değil. Başka küfürler bul... dedim. İşe yaramadı ama en azından sınır çizmiş oldum. Bir keresinde de başka bir çalışan benim doldurduğum birayı servis etmek istemedi. Sebebini sorunca bana söylemedi ama başkalarına benim “AIDS’li” olabileceğimi, bardaktan bulaşmasından korktuğunu söylemiş. Patron uyarınca düzeltti tavrını ama arkamdan “büyük günah işliyor, cehennemde yanacak” diye dedikodu yapmaya devam ediyor.” (Barmen olarak çalışan gey trans)

“Açık olmamama rağmen iş yerinde ve sosyal medya hesabımda aktivizm yapmamdan ötürü insanların bana karşı tutumları bir anda değişti. Hasta sayım azaltılıyor ya da onlara göre prestijli hastalar bana verilmiyor.” (Dış hekimi olarak çalışan lezbiyen gender neutral)

“Beyaz yakalı olarak ofis tarafındayım ve orada sorun yaşamadım. Öte yandan giyim kuşamımdan ötürü mavi yaka personelin arasında hakkımda olumsuz dedikodular yayıldığını duydum. Neyse ki o tarafa işim düşmüyor ve beni etkilemiyor.” (Enerji sektöründe mühendis olarak çalışan biseksüel trans kadın)

“Bana yönelik olmasa da homofobik, transfobik şakalar yapıldı ve kendimi inanılmaz rahatsız hissettim. Bir keresinde de konuşmam taklit edilmişti.” (E-ticaret sektöründe yazılımcı olarak çalışan gey erkek)

“Tahmin etmiş olacaklar ki beni işten çıkardılar.” (Öğretmen olarak çalışan gey agender)

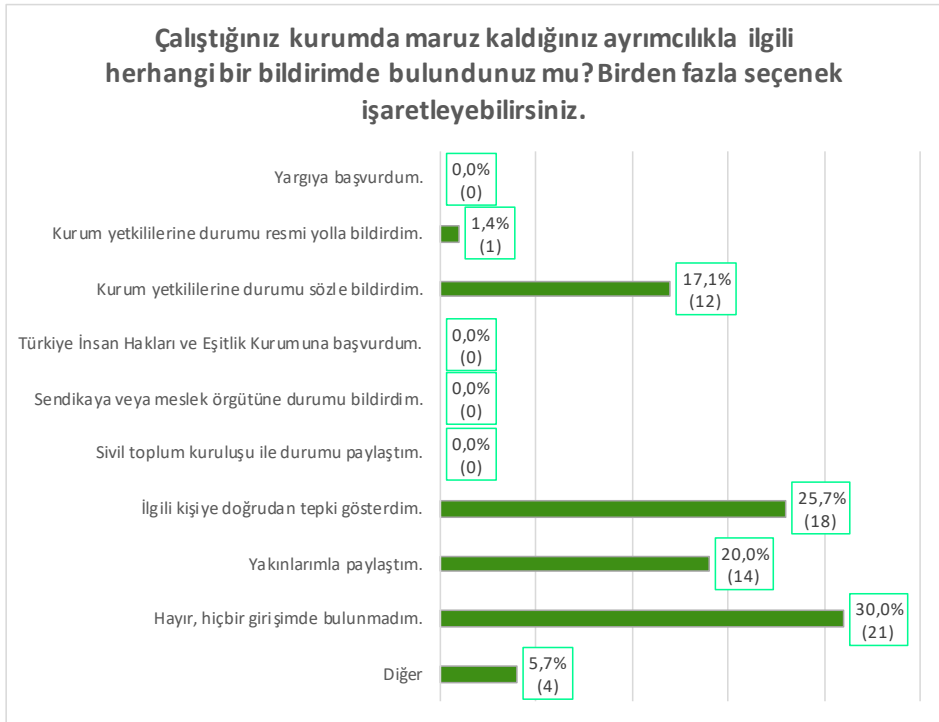
“Yönelimimi bilenler, lezbiyenliğimi zaten tedavi gördüğüm anksiyete bozukluğumun bir nedeni veya sonucuymuş gibi bana acıyarak bakıyorlar. Net bir şey demeseler de bu anlaşılıyor bir şekilde. Non-binary kimliğimi ise anlayabileceklerini dahi düşünmüyorum, bu sebeple hiç anlatmaya çalışmadım bile.” (Dünya genelinde zincir bir restoran işletmesinde resepsiyonist olarak çalışan lezbiyen non-binary)

“Bir çalışan bana cinsel organının fotoğrafını gösterdi, fiziksel sınırlarımı birçok kez ihlal etti. Kimliğimi açığa çıkarmak için “grindr” indirip bu uygulamaya ne diye falan sordu. Ben kendisini uyarınca ve başka masaya geçince bu tutumdan vazgeçti. Kendisi hetero ama pislik bir insan.” (Bilişim sektöründe yazılım destek uzmanı olarak çalışan aseksüel transmaskülen gey non-binary)

4.1. Maruz Kalınan Ayrımcılığı Bildirme

Ayrımcılığa maruz kaldığını beyan eden katılımcılara (48 kişi), “Maruz kaldığınız ayrımcılığa ilişkin herhangi bir bildirimde bulundunuz mu?” şeklinde bir soru yöneltilmiş ve birden fazla seçeneğin işaretlenebileceği belirtilmiştir. Bu soruya 21 katılımcı, maruz kaldığı ayrımcılığa ilişkin herhangi bir bildirimde bulunmadığını ifade ederek yanıt vermiştir. Soruya en yüksek oranda “ilgili kişiye doğrudan tepki gösterdim” seçeneği işaretlenerek yanıt verilmiştir. Diğer sık işaretlenen seçenekler ise “yakınlarımla paylaştım” ve “kurum yetkililerine durumu sözle bildirdim” seçenekleri olmuştur.

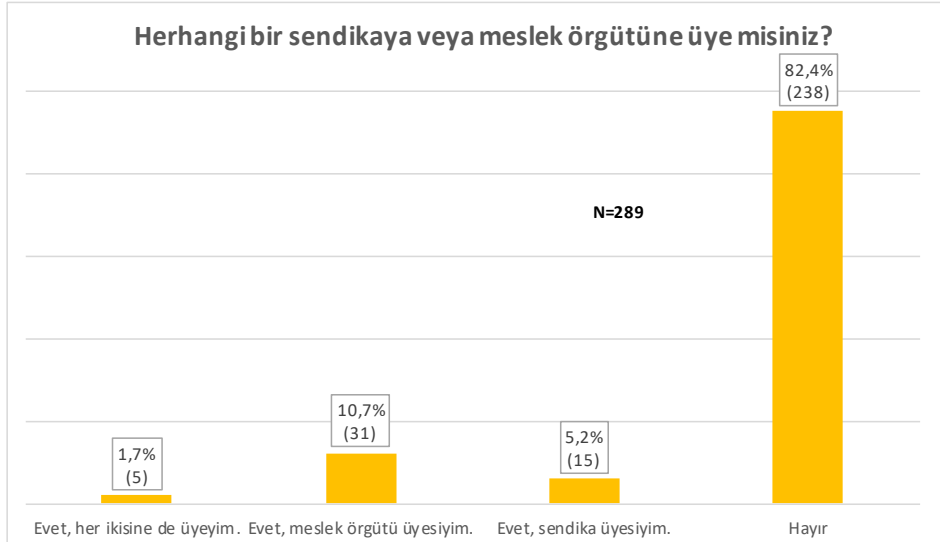
Katılımcılardan yargıya başvuran olmamış, 1 kişi ise durumu kurum yetkililerine resmi yolla bildirmiştir. Katılımcılar arasında konuyu sivil toplum kuruluşuna ilettiğini ifade eden de bulunmamaktadır. Burada dikkat çeken nokta, ayrımcılığa maruz kalan katılımcılardan hiçbirinin durumu Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu ya da “sendika/meslek örgütüne” bildirmeyi tercih etmemiş olmasıdır.



Diğer: 1- Farklı durumlarda farklı tepkiler verdim hepsinin sonucu aynı oldu. 2- Mail ile 3- Sadece arkadaşlarımla paylaştım. Ayrıca sivil toplum hatta ve hatta lgbt örgütlerinin de bu konuda yeterince sorumlu davranmadıklarını düşünüyorum. 4- Maruz kaldığım şeyin ayrımcılık olduğundan emin olamıyorum.

İşyerinde karşılaşılan ayrımcılık konusunda katılımcıların nasıl bir tavır aldıklarına ilişkin ifadeleri genel olarak önceki yıllardaki araştırmalarımızın sonuçlarıyla uyumludur. LGBTİ+ çalışanlar ayrımcılık karşısında işlerini kaybetme korkusu, daha ağır bedeller ödeme olasılığı, cinsel kimliklerinin kendi kontrolleri dışında açığa çıkmasından çekinme, iş dışındaki hayatlarında karşılaşılabilecekleri zorluklar ve benzeri nedenlerle haklarını arayamamaktadırlar. Önemli bir başka bulgu da LGBTİ+ çalışanların ayrımcılığa karşı haklarının korunacağına dair inançsızlıklarıdır. Bunun nedeni gerek kurumsal politikaların gerekse hukuksal çerçevenin yetersizliği olabilir. LGBTİ+ çalışanlar, ayrımcılıkla mücadele etmelerinin daha ağır ayrımcılık biçimlerine yol açabileceği hatta bu durumun iş hayatı dışına da taşabileceği kaygısı yaşamakta ve sessiz kalmaktadırlar.

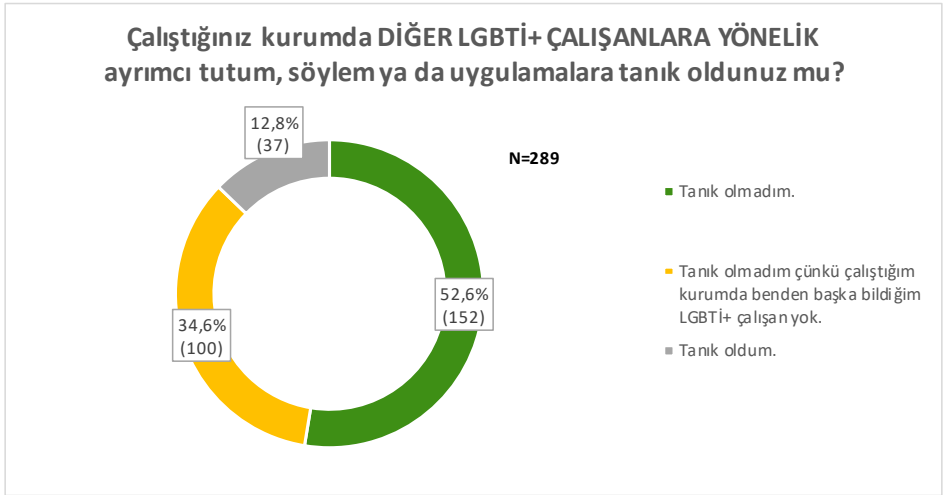
Maruz kalınan ayrımcılığı bildirmede kurumsal ve hukuksal yaklaşımın yetersizliği, sendika ve meslek örgütleri açısından da önemli bir bulgu olarak karşımıza çıkmaktadır. “Herhangi bir sendika veya meslek örgütüne üye misiniz?” sorusuna sendika veya meslek örgütlerinden en az birine üye olduğunu beyan ederek cevap veren 51 kişiden 7’si işyerinde cinsiyet kimliği/ cinsel yönelim / cinsiyet özellikleri temelli ayrımcılığa uğradığını ifade etmiştir. Bu 7 kişiden 2’si, karşılaştıkları ayrımcılıkla ilgili hiçbir girişimde bulunmazken, girişimde bulunanlar da durumu üye oldukları sendikaya veya meslek örgütüne bildirmemiştir.



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

Ayrımcılığa ilişkin katılımcılara yönelttiğimiz bir diğer soru “Çalıştığınız kurumda diğer LGBTİ+ çalışanlara yönelik ayrımcı tutum, söylem ya da uygulamalara tanık oldunuz mu?” olmuştur. Bu soruya katılımcıların yarısından fazlası (%52,6) “tanık olmadım” yanıtını vermiştir.

Katılımcılardan 100 kişi (%34,6) “Tanık olmadım çünkü çalıştığım kurumda benden başka bildiğim LGBTİ+ çalışan yok” seçeneğini işaretlemiştir. Katılımcılardan 37 kişi (%12,8) ise böyle bir duruma tanık olduğunu beyan etmiştir.



Söz konusu tanıklıklardan örnekler aşağıda sunulmuştur.

“Gey olduğu için sözlü ve fiziksel tacize uğratılan çalışanlara denk geldim, queer dayanışma gösterdiğim için ben de hedefleştirildim.” (Kültür/sanat sektöründe yönetmen olarak çalışan queer non-binary)

“Tanık oldum, yöneticilerimizden biri başka bir LGBTİ+ çalışanlarından birinden bahsederken, kendi takım arkadaşlarına o arkadaşımızın cinsel yönelimini ifşa etti.” (Bilişim sektöründe yazılım test mühendisi olarak çalışan gey erkek)

“Hazırlanan yemeğe partneri değil de bir kız arkadaş ile katılması istendi.” (Eğitim sektöründe öğretmen olarak çalışan biseksüel kadın)

“Gay olduğu için servis şoförünün sözlü şiddetine maruz kalan bir arkadaşım var “şeriat gelse de sizi sallandırsalar” şeklinde” (Telekomünikasyon sektöründe yönetici olarak çalışan lezbiyen kadın)

“Arkadaşım gönderildi. Sebep olarak da ‘kadın mısın erkek misin belli olmuyor’ dendi.” (Güvenlik görevlisi olarak çalışan heteroseksüel erkek)

“Trans bir bireye eski adıyla hitap etmeye devam edilmesi.” (Bankacılık ve finans sektöründe kıdemli uzman olarak çalışan biseksüel kadın)

Terfi geciktirilmesi, bonustan bahanelerle kesinti, mobbing, bu konuda iftira ve dedikodu” (Bankacılık ve finans sektöründe senior olarak çalışan panseksüel kadın)

“İşe alım süreçlerinde özellikle mülakat aşamasında kişinin görünüş, konuşma şeklinden yola çıkarak cinsel yönelimi ile yargıda bulunarak işe alım sürecine dahil etmek istemediğini belirten bir ekip arkadaşım oldu.” (İnşaat/mimarlık sektöründe insan kaynakları yöneticisi olarak çalışan biseksüel kadın)

“Yine bir lubunya arkadaşım da burada işe başlamıştı, kimlikteki adını kullanmayan kendi ismini kullanan bir trans kendisi. Bunun üzerinden çok fazla transfobik yorumlar, şakaya vurmalar gibi şeyler yaşandı. Arkadaşıma ben senin ismini gördüm sana öyle seslensem n’aparsın gibi salak sorular soran biri oldu. Kimlikteki ismini kullanmadığını duyanlar ısrarla bu ismi öğrenmeye çalıştı.” (Eğlence sektöründe staff member olarak çalışan gey non-binary)

Katılımcıların paylaşımlarında, geçen seneki araştırmamızda verilen yanıtlara paralel biçimde, diğer çalışan LGBTİ+’lara yönelik ayrımcı uygulamalar olarak mobbing, işten çıkarma, alay konusu etme ve sözlü hakaret vakalarının tekrarlandığını görmekteyiz.

6. İşyerinde LGBTİ+ Çalışanlara Yönelik Nefret Söylemi

Anket kapsamında katılımcılara “Çalıştığınız kurumda LGBTİ+'lara yönelik herhangi bir nefret söylemiyle karşılaştınız mı?” sorusu sorulmuştur. Katılımcılardan 210 kişi (%72,7) herhangi bir nefret söylemiyle karşılaşmadığını bildirirken 79 kişi (%27,3) karşılaştığını beyan etmiştir.



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

“Kurumdaki bazı yöneticilerimin sohbet esnasında sapıklık olarak gördüklerine dair söylemlerine şahit oldum.” (Havacılık/ulaştırma sektöründe tasarım mühendisi olarak çalışan biseksüel kadın)

“Başka bir ülkedeki festivalden bahsederken “orda da eşcinseller gidiyor-muş sadece o festivale, iğrenç” şeklinde bir cümle duydum” (Turizm sektöründe süpervizör olarak çalışan panseksüel non-binary).

“Kadın kadına nasıl oluyor? Erkek erkeğe nasıl oluyor? Yani şimdi sen kadın mısın?” (Reklam sektöründe creative director olarak çalışan panseksüel cis kadın)

“LGBTİ+ birey ile aynı ortamda çalışmak istemediğini ve istemeyeceğini, gerekirse bununla ilgili olarak yönetimle konuşacağını belirten başka bir ekibin yöneticisi mevcut. Kendisinin söylemleri bilgi sahibi olmadan varsayımlar üzerine bile nefret içermektedir.” (İnşaat/mimarlık sektöründe insan kaynakları yöneticisi olarak çalışan biseksüel kadın)

“Trans bireyler için ‘çocuklarım var benim, görüp etkilenirler. Rahatsız oluyorum.’ söylemi bir örnek” (Telekomünikasyon sektöründe yönetici olarak çalışan lezbiyen kadın)

“Çalıştığım firmada bazı LGBT+ olduğunu bildiğimiz influencerlara karşı aşayağlayıcı söylemlere şahit oldum, ibne, erkek orospusu, kadın kılıklı, iğrenç gibi” (Kimyasal sektöründe AR-GE mühendisi olarak çalışan “p” erkek)

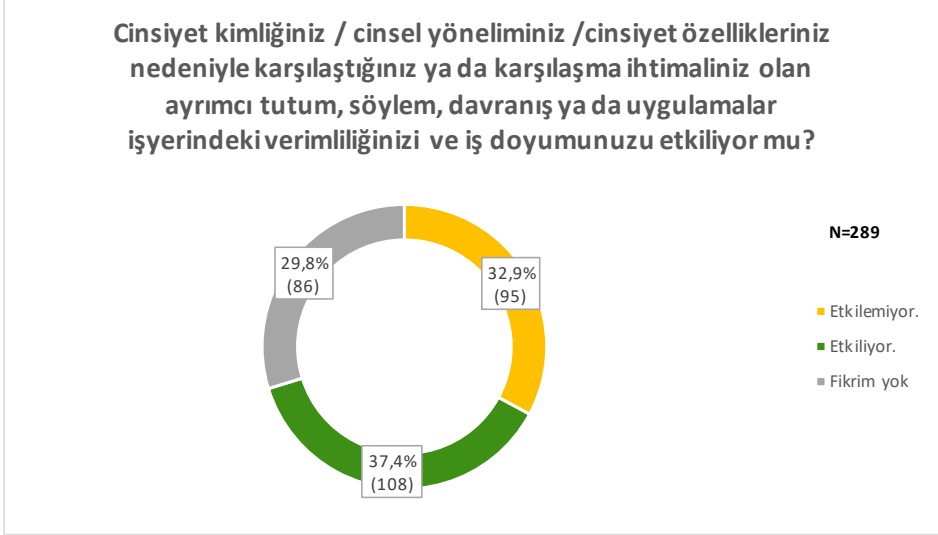
“Lgbti+ bireyelerinin sapık olduğunu savunup lezbiyen olduğum için erkekler neyine yetmiyor? Sorusunu çok kez aldım. Gay bireylere ibne söylemini sürekli olarak dile getirirler.” (Gıda sektöründe garson/barista olarak çalışan lezbiyen kadın)

“Sık sık alay etme ve arkasından konuşma” (Bankacılık ve finans sektöründe yönetici olarak çalışan gey erkek)

Katılımcıların beyanlarından anlaşıldığı üzere, nefret söylemi ve ayrımcılık vakaları birlikte dile getirilmektedir. Ayrıca işyerinde bizzat cinsiyet kimliği/ cinsel yönelim/ cinsiyet özellikleri temelli ayrımcılıkla karşılaşmadığını beyan eden katılımcıların %8,9’si işyerinde nefret söylemiyle karşılaştığını ifade etmiştir.

7. İşyerinde Ayrımcılık, İş Doymumu ve Verimlilik İlişkisi

Anket kapsamında yöneltilen bir diğer soru, “Cinsiyet kimliğiniz / cinsel yöneliminiz / cinsiyet özellikleriniz / cinsiyet özellikleriniz nedeniyle karşılaştığınız ya da karşılaşma ihtimaliniz olan ayrımcı tutum, söylem, davranış ya da uygulamalar işyerindeki verimliliğinizi ve iş doyumunuzu etkiliyor mu?” olmuştur.



Katılımcılardan 95 kişi (%32,9) soruya “etkilemiyor”, 108 kişi (%37,4) “etkiliyor” ve 86 kişi (%29,8) “fikrim yok” seçeneğini işaretleyerek yanıt vermiştir.

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

“Özellikle giydiğim kıyafetler, dış görünüşüm konusunda çok rahat değilim. Bu nedenle ofiste çalışmaktan kaçınıyor ve %100 olmak istediğim halimde ofiste var olamıyorum.” (Teknoloji sektöründe avukat lezbiyen kadın)

“Elbette etkiliyor. Açık kimlikli olduğum durumda atılır mıyım endişesi bir problem başlı başına. Kimliğimi sürekli gizlemek zorunda olmak ise tüm hayatımı etkilediği gibi iş yerindeki verimliliğimi de etkiliyor.” (Teknoloji sektöründe tasarımcı olarak çalışan lezbiyen trans kadın)

“Yani sürekli olarak bunu düşünmekten iş yapmaya odaklanamıyorum. İşe girerken bile beni alacaklar mı, şartlar nedir, iş nedir’den önce düşündüğüm şey cinsel kimliğimle bu iş yerinde neyle karşılaşırım oluyor. (Bilişim sektöründe yazılım destek uzmanı olarak çalışan gey non-binary)

“Eşleri de kapsayan özel sağlık sigortası, eşlerin dahil olduğu sosyal aktiviteler gibi durumlarda dışlanmak, sürekli “sen bekarsın zaten rahatsın” gibi söylemlerin olması genel olarak bazı ortamlardan uzak durmama neden oluyor ve motivasyonumu bozuyor. Kendimi daha dahil ve kabul edilmiş hissetmek aidiyet duygumu, motivasyon ve verimliliğimi artırırdı.” (Sağlık sektöründe satış etkinlik müdürü olarak çalışan lezbiyen kadın)

“Bu tarz söylem ve davranışlar ile karşılaştığımda mental olarak iyi hissetmediğim için işyerindeki verimim düşüyor ve özgüvenim zarar görüyor” (Turizm sektöründe müşteri danışmanı olarak çalışan gey non-binary)

“Elbette, işime odaklanıp, çalışma verimliliği açısından değerlendirilmek varken özel hayatıma müdahale edilmesini hadsizce buluyorum. Bu sebeple bazen işe gitmek bile istemiyorum” (Gıda sektöründe paketleme ve hizmet alanında çalışan poliseksüel trans kadın)

“Soyunma gerekliliği içeren bir işte çalışıyorum. Ve tuvalete giderken, yemek molasına çıkarken ya da idari binaya giderken yani her laboratuvar çıkışında komple soyunmamız gerekiyor. Ve bu da günde en az 6 defa etrafımda “ay bana bakıyor mudur acaba” tavrı altında aynı soyunma odasını kullanacağım anlamına geliyor. Ya da birlikte çalıştığım insanlara hiçbir şekilde el kol teması kurmamam gerektiği ve bunun yanlış yorumlanabileceği kaygısı oluşuyor, her ne kadar ölüm, vefat ya da çok üzücü olaylar yaşasalar dahi bir sarılıp ya da sarılmadan ufak bir omuza dokunma teması bile sağlayamayacağım çünkü bunun yanlış yorumlanacağı tedirginliği oluşuyor. Henüz ete kemiğe bürünen bir olay bu yeni işyerimde başıma gelmedi ama bir önceki işyerimde “bizi ellemek için fırsat kolluyorsundur sen şimdi bu bahaneyle” gibi ithamlara maruz kalmıştım. Bu yeni işyerimde de o yüzden ekstra kaçınmak zorunda kalıyorum benzer olayları yaşamamak için.” (Sağlık sektöründe kıdemli mikrobiyoloji uzmanı olarak çalışan, cinsel kalıplara girmeyen insan)

“Etkiliyor çünkü özellikle öğrencilere karşı kendimi daha fazla kontrol altında tutmak ve otosansür uygulamak zorunda hissediyorum, bu da ek bir stres kaynağı oluşturuyor.” (Eğitim sektöründe öğretim görevlisi olarak çalışan gey cis erkek)

“Psikolojik açıdan güvensiz hissettiriyor.” (Eğlence sektöründe garson olarak çalışan lezbiyen kadın)

“İş yerimde evli ya da hetero olup partneri olan diğer çalışanlara çeşitli ayrıcalıklar (maddi ve manevi) tanınıyor, ben bu ayrıcalıklara sahip olmadığım için işimde çok iyi olmama rağmen motivasyonum düşüyor.” (Sağlık sektöründe medikal destek alanında çalışan panseksüel cis kadın)

“Sürekli kızmaktan, doğrusunu açıklamaya çalışmaktan yoruldum. Bazen çok ağır söylemleri olabiliyor (bana değil, kimliklere yönelik). Ancak çok sert çıkarsam beni dinlemeyeceklerini düşünüp, zoraki espri sandıkları ama aslında nefret söylemi olan “şakalarına” gülüp sonra sakın kalarak eleştirmeye çalışıyorum. Bazen de sakın olmadan direkt kızıyorum. Ancak sonuç değişmiyor ve ben zoraki güldüğüm kısımlarda kendimi kötü hissediyorum,

dönüp sonra kendimi suçluyorum. Her an nereden nefret söylemi gelecek, cinsiyetçiliklerini kusacaklar diye tetikte durmaktan da yoruldum. Görüşmek istemiyor, sohbetlerine dahil olmak istemiyorum. Ama bu iş yerinde çok az kişiyle iletişime devam edeceğim anlamına geliyor. Ve iş yerindeki bu sosyal sohbetlerden kaçınmak, işteki bilgi akışının da sekteye uğramasına, bir sorumluluk verecekken beni geri alana atmalarına sebep olabileceğini düşünüyorum. Yani o eril, iktidar ağ var ve ben buna karşı hem hep tetikte olmalıyım hem de beni işte ekarte edecek kadar uzaklaşmamalıyım. Bu ikisi arasında dengeyi kurarken zorlanıyor ve yoruluyorum, aynı zamanda kimliğimi gizlediğim için kendimi iki yüzlü hissediyorum” (Eğitim sektöründe eğitimci olarak çalışan biseksüel kadın).

Bulgularımız genel olarak değerlendirildiğinde şu sonuç ortaya çıkmaktadır: İş hayatında cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve cinsiyet özelliklerine yönelik deneyimler sadece kişisel psikolojik durumu etkilememektedir; aynı zamanda iş hayatında beklenen performans ve verimliliği de doğrudan belirlemektedir. Görüldüğü üzere, katılımcılar dışlanma, öfke dâhil olumsuz duygular yaşama ve gelecek duygusunun olumsuz etkilenmesi biçiminde ortaya çıkan sonuçları vurgulamışlardır. Bu durum çalışma ortamındaki genel motivasyonlarını kırmakta ve verimliliklerini, işe odaklanmalarını olumsuz etkilemektedir.

“Her şeyi bırakıp gitmek istiyorum ama ekonomik olarak çalışmaya mecburum ve çalıştığım önceki yerlere göre en az fobiye maruz bırakıldığım yer burası” (Uluslararası bir restoran zincirinde resepsiyonda çalışan lezbiyen non-binary)

“Şirkete olan bağlılığımı azaltıyor ve işteki motivasyonumu, enerjimi düşürüyor.” (Turizm sektöründe yazılım geliştirici olarak çalışan panseksüel non-binary)

“İşlerini söz verdiğim şekilde toparlayıp istifamı veriyorum, ara verip kafamı toparlayıp tekrar iş aramaya girişiyorum.” (Ağır sanayi-demir çelik sektöründe dış ticaret ve tedarik zinciri yöneticisi olarak çalışan panseksüel akışkan)

“Psikolojik olarak etkilendiğim zaman o günlerce sürüyor, işime yansıyor bu durum.” (Kültür/sanat sektöründe freelance make-up artist olarak çalışan gey erkek)

Katılımcılar tarafından belirtildiği gibi işyerinde açık olmama durumu dikkat eksikliği, konsantrasyon yetersizliği ve benzeri olumsuz sonuçlara neden olmaktadır. Çünkü LGBTİ+ çalışanlar gerek işyerinde gerekse işyeri dışında karşılaştıkları pek çok güçlük başa çıkmak için çeşitli stratejiler geliştirmeye odaklanmak zorunda kalmaktadırlar. Aktarımlardan anlaşılacağı üzere bazen bunun farkında bile olmadan yapıldığı ya da kişide aşırı zorlanmaya yol açtığı görülmektedir. Ayrıca çalışanlar arasındaki ilişkilerin de olumsuz etkilenmesi söz konusudur; bu da LGBTİ+

çalışanların işyerinde gereken asgari sosyal desteği dahi bulamamaları sonucuna yol açabilmektedir. Gerçek anlamda kendilerini ortaya koyamamaları, LGBTİ+ çalışanların işyerlerinde gerçek arkadaşlıklar ve özel hayata da yansıyan, onu besleyen sosyal ilişkiler kurmalarını engellemektedir.

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

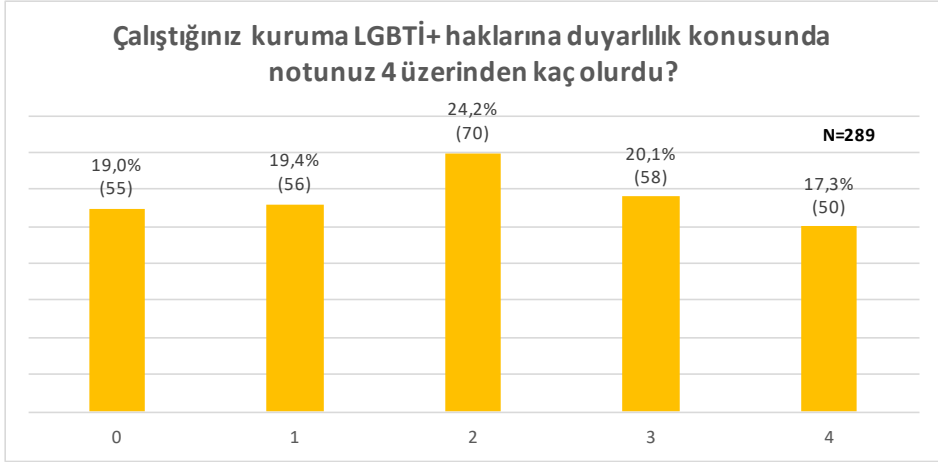
"Lgbti+ dostu bir mekanda çalışıyorum, iş verim Lgbti+ birey istihdamını kendine zorunlu görüyor ve gerçek anlamda huzurlu bir iş koşulu sağlıyor." (Eğlence sektöründe işletme sorumlusu olarak çalışan gey cis erkek)

"Çok güvende hissettiriyor. Sırf bu yüzden daha ücretle başka yerde çalışabileceksen buradan ayrılmak istemiyorum." (Eğitim sektöründe öğretmen olarak çalışan panseksüel trans non-binary)

"Çalıştığım kurumda gayet açık olabiliyorum, bu da saklamadan çalışmak ve kendimi ifade etme konusunda oldukça etkili oluyor ve daha verimli çalışabiliyorum." (Sivil toplum alanında iletişim uzmanı olarak çalışan biseksüel trans)

8. İşyerinin LGBTİ+ Haklarına Duyarlılığına Dair Genel Değerlendirme

Katılımcılara, çalıştıkları işyerlerini genel olarak değerlendirmeleri için, “Çalıştığınız kuruma LGBTİ+ haklarına duyarlılık konusunda notunuz 4 üzerinden kaç olurdu?” şeklinde bir soru sorulmuştur. Katılımcıların bu soruya verdikleri yanıtların dağılımı aşağıdaki tabloda görülmektedir.

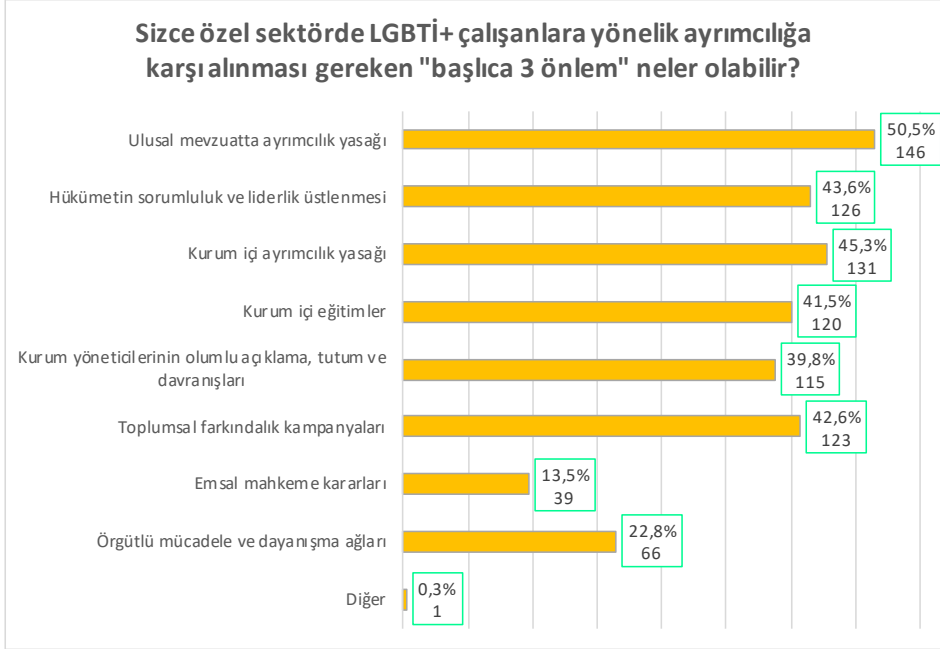


Tabloda görüldüğü üzere, 289 katılımcıdan 111'i yani %38,4'ü çalıştıkları kurumu 4 üzerinden 0 ve 1 vererek değerlendirmişlerdir. Katılımcılardan 70 kişi işyerlerini 2 notuyla derecelendirmiştir; yani ancak “vasat” bulmuştur. Sonuç olarak katılımcıların yaklaşık %65'i, işyerlerinin LGBTİ+ haklarına duyarlılığını vasat veya vasatın altında bulmaktadır. Çalıştığı kurumu bu yönden ortalamanın üzerinde, yani 3 notuyla değerlendiren çalışanların sayısı 58, örneklemdeki oranı ise %20,1 olmuştur. Katılımcıların sadece 50'si, yani %17,3'ü işyerlerini 4 notuyla, yüksek düzeyde olumlu olarak değerlendirmiştir.

Bu bulgular geçtiğimiz yıllardaki araştırmaların sonuçlarıyla uyumludur. Yine daha önceki raporlardakine benzer bir yorumla, işyerlerini haklar açısından çok olumlu (4) olarak değerlendiren katılımcıların değerlendirmelerinin göreceliliğine işaret edilebilir. İşyerlerinden duyarlılık açısından memnun olduğunu belirten katılımcıların önemli bir kısmı, başka sorulara verdikleri yanıtlardan anlaşıldığı kadarıyla, çalışma hayatına ilişkin haklara eşit biçimde erişememekte, bu göreceli olumlu durumun sürekliliğinden kuşkulandırmakta, çalışma hayatında bütünüyle kendilerini ortaya koyamamakta, önlemler alarak ve bu durumun istisna olduğunun farkında olarak çalışmaktadır. Bu bulgu, eşitlik ve haklar konusunda iş piyasasının geneline yerleşmiş bir duyarlılık olmaksızın hiçbir LGBTİ+ çalışanın bütünüyle mutlu, doyumlu ve güven içinde hissedemeyeceğini göstermektedir.

9. LGBTİ+ Çalışanlara Yönelik Ayrımcılık ile Mücadele İçin Öneriler

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



10. Pandemi Döneminde LGBTİ+ Çalışanların Durumu

COVID-19 pandemisinin LGBTİ+'ların çalışma hayatını ve koşullarını nasıl etkilediğine ilişkin veri toplayabilmek için 2021 yılında ankete eklenen Pandeminin çalışma hayatında yarattığı yeni koşulların sizi cinsiyet kimliğiniz / cinsel yöneliminiz / cinsiyet özellikleriniz nedeniyle daha farklı (olumlu ya da olumsuz) etkilediğini düşünüyor musunuz?" sorusu 2022 yılında da yer almış ve bu soru çerçevesinde katılımcılardan deneyimlerini paylaşmaları istenmiştir.



Katılımcılarımızdan %11,8'i (34 kişi) pandemi koşullarının kendisini farklı etkilediğini belirtirken, %60,6'sı (175 kişi) soruya "hayır" cevabını vermiştir. "Fikrim yok" seçeneğini işaretleyen katılımcılarımızın oranı ise %27,7'dir (80 kişi). "Evet" seçeneğini işaretleyen 34 katılımcımızın cevapları farklı yöndedir. Pandemi koşullarını olumlu olarak değerlendiren katılımcılarımızın beyanları aşağıdadır.

"Beni olumlu etkiledi. Bazen online çalışmak kendimi daha güvende hissettiriyor." (Eğitim sektöründe İngilizce eğitmeni olarak çalışan gey erkek)

"Daha olumlu etkiliyor. Çünkü evdeyken görüntüm konusunda daha az endişeleniyorum." (Teknoloji sektöründe tasarımcı olarak çalışan lezbiyen trans kadın)

"Daha olumlu idi. Evden çalışmak demek toplu taşımada göz tacizine maruz kalmamak demek." (Gıda sektöründe insan kaynakları alanında çalışan heteroseksüel erkek)

"Evden çalışmak beni çok rahatlatıyor; dilediğim makyajı, ojeyi, üstü giyiyorum." (Turizm sektöründe uygulama geliştirici olarak çalışan panseksüel non-binary)

Katılımcılarımızın bir diğer kısmı ise pandeminin olumsuz etkilerinden bahsetmektedir.

“Pandemiyle güçlenen ekonomik kriz sebebiyle bulunduğum yere çakılıp kaldığımı hissediyorum.” (Uluslararası bir restoran zincirinde resepsiyonda çalışan lezbiyen non-binary)

“Olumsuz etkiledi, uzunca süre işsiz kaldım. Hiçbir güvencem yok. Ailemin yanına taşınmak zorunda kaldım. Orası da ayrı cehennem. Çok kötü geçti özellikle kapanmalar zamanı.” (Eğlence sektöründe barmen olarak çalışan gey trans)

“Bir kere ilk önce işten çıkarılacak bizler oluyoruz. Yoksullukla daha fazla mücadele eden bizler oluyoruz. HIV+ biri olarak ilaçlarımı almak için izin alırken bile tehdide maruz kalıyorum. İşimi kaybetmekten korkuyorum. Çünkü benim için sigorta ve bu iş hayati durumda şu an.” (Bilişim sektöründe yazılım destek uzmanı olarak çalışan gey non-binary)

“Evet çünkü yeni bir iş bulmak neredeyse imkansızlaştı.” (Mağazacılık sektöründe satın alma yöneticisi olarak çalışan panseksüel trans erkek)

“Bizleri anlayan işverenler bir bahane bulup işe alım sürecini uzatıp sonrasında da olumsuz olarak sonlandırıyor.” (Gıda sektöründe garson/barista olarak çalışan lezbiyen kadın)

“Pandemide devlet “desteği” ile geçinmeye çalıştığım uzun bir süreç oldu ve salt cinsel yönelimim sebebiyle başvurmaya çekindiğim ama cis-het insanların çekince yaşamadan çalışabileceği iş ilanlarına denk geliyordum. Yani az çok nerelerde var olabileceğini anlayabiliyorum artık içine adım atmadan da. Bu sebeple hep birkaç adım geride, bir de dev pandemi ile uğraşmak zorunda kaldım.” (Gıda sektöründe resepsiyonist olarak çalışan lezbiyen non-binary)

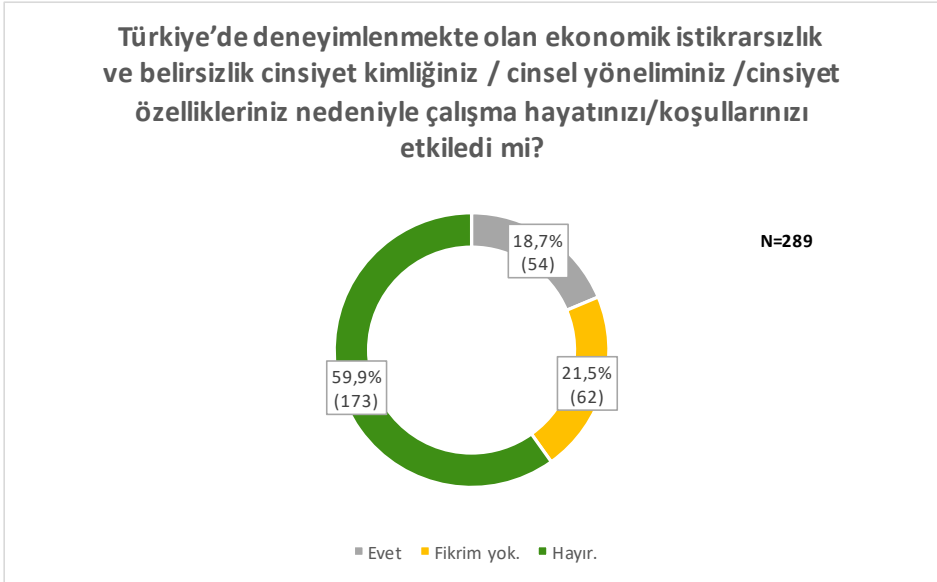
“Terapi, webinar vb. şeylerin teması hep aile çocuk baba anne üzerine ancak yalnız yaşayan lgbt+lar göz önünde tutulmadı.” (Sivil toplumda operasyon alanında çalışan biseksüel erkek)

“Pandemi döneminde ailem cinsel kimliğimi öğrendi. Açıkçası fiziksel ve psikolojik şiddete yaklaşık 4 ay boyunca maruz kaldım. Pandeminin hayatıma yaşattığı en ciddi olumsuzluk bu oldu. Çalışma hayatı çok zor ve stresli hale geldi. İşler zor, verilen ücrete değmiyor. İşsiz sayısı fazla, herkesi etkilediği gibi lgbtleri de etkiledi.” (Turizm sektöründe üretim, planlama ve satın alma alanında çalışan gey erkek)

“Olumsuz etkiledi. Daha az iş seçeneği, daha kötü koşullarda ve daha düşük ücretlerle çalıştırmaya çalışıyorlar, ayrıca cinsiyete dayandırdıkları ayrımcılıklar dolayısıyla queerfobiyi de getiriyor.” (Kültür/sanat alanında yönetmen olarak çalışan queer non-binary)

11. Mevcut Ekonomik Koşullarda LGBTİ+’ların Durumu

Türkiye’de yaşanmakta olan ekonomik koşulların LGBTİ+’ların çalışma hayatını ve yaşam koşullarını nasıl etkilediğine dair veri toplayabilmek adına 2022 yılı anketinde katılımcılardan “Türkiye’de deneyimlenmekte olan ekonomik istikrarsızlık ve belirsizlik cinsiyet kimliğiniz / cinsel yöneliminiz /cinsiyet özellikleriniz nedeniyle çalışma hayatınızı/koşullarınızı etkiledi mi? Nasıl?” sorusunu cevaplandırmaları istenmiştir. Katılımcıların %59,9’u (173 kişi) bu soruya “hayır” seçeneğini işaretleyerek cevap verirken, %21,5 oranında katılımcı (62 kişi) “fikrim yok”, %18,7 oranında katılımcı da (54 kişi) “evet” seçeneklerini işaretlemiştir.



Evet seçeneğini işaretleyen katılımcılar içerisinde mevcut ekonomik koşulların olumlu bir etkisinden bahseden herhangi bir katılımcı olmamıştır. Mevcut ekonomik koşullardan olumsuz şekilde etkilendiğini belirten bazı katılımcılarımızın ifadelerine aşağıda yer verilmiştir.

“İş arama sürecimde lgbt olduğum için işe alınmadığım yerler olduğumu düşünüyorum. Bu nedenle 10 ay işsiz kaldım.” (Reklam sektöründe client executive olarak çalışan gey non-binary)

“Çalışma hayatı dışındaki hayatımı küçültmek zorunda olduğum için çalışma motivasyonumu ve gücümü kaybettim.” (Ağır sanayi/demir-çelik sektöründe dış ticaret ve tedarik zinciri yöneticisi olarak çalışan panseksüel akışkan)

“İş bulma/işten ayrılma endişesi gizliliğe itiyor.” (Hukuk alanında çalışan biseksüel erkek)

“Her şeyin fiyatı artarken cinsiyet uyum sürecim bundan birçok şekilde etkileniyor.” (Teknoloji sektöründe tasarımcı olarak çalışan lezbiyen trans kadın)

“Evet iş bulmak, orada var olmak, varoluşum sebebiyle kötü hissettirilip hissettirilmeyeceğime dair devamlı anksiyete yaşamak, iş arayamamak, yeni bir işe girildiğinde bununla ilgili sıkıntılar yaşanacağına dair yerleşik korkulardan ötürü adım atamamak ve ne yazık ki elindekiyle yetinmek zorunda kalmak.” (Dünya genelinde bir zincir restoranda resepsiyonist olarak çalışan lezbiyen non-binary)

“Kendimi güvende hissedebileceğim alan daha da daraldı.” (Eğlence sektöründe garson olarak çalışan lezbiyen kadın)

“İş yerimde rahatsız olsam bile sessiz kaldığım durumlar söz konusu çünkü bu sosyo-ekonomik ortamda başka bir iş arayacak zamanım ve enerjim yok.” (Hukuk alanında stajyer avukat olarak çalışan panseksüel cis kadın)

“Şirket küçülme kararı alırsa lgbti olduğum gerekçesi ile ilk ben çıkarılabiliyorum korkusunu yaşamıştım bir önceki işyerimde, ki 6 senelik personeli idim. Bu yeni işyerimde ise gizli tutuyorum ki herhangi bir toplu çıkarım vs. söz konusu olursa yönelimim değil yaptığım işler ön planda olsun diye hep ekstra çalışan, ekstra mesai yapan, ekstra koşturan ve her şeyin en fazlasını yapan bir insan olmaya gayret ediyorum ki, süreç oralara geldiğinde çalışkanlığım ile konuşulayım; cinsel yönelimim ile değil. Bu sebepten ekonomi kötüye gittikçe 16 saat mesai yapmak da dahil olmak üzere uzun ve yoğun saatler çalışmak hayatımın bir parçası oldu.” (Sağlık alanında kıdemli mikrobiyoloji uzmanı olarak çalışan, cinsel kalıplara girmeyen biseksüel)

“Ekonomik ve politik bazı sıkıntılardan dolayı artık daha çok mercek altında-yız ve bu bizi daha kötü etkiliyor.” (Sanat, video oyunları ve elektronik sanal ürünlerin satışı alanında dijital sanatçı/illüstratör olarak çalışan biseksüel trans kadın)

“Her gün daha da yoksul bir hale geliyoruz. Patronlar ise istedikleri gibi kazanmaya devam ediyor. Çalışmaya daha muhtaç hale getiriyor bu bizleri ve seçenekleri azaltıyor. İşten ayrılma kararını vermek zorlaşıyor. Bu nedenle açık kimlikli olmak daha da büyük bir risk unsuru haline geliyor.” (Bilişim sektöründe destek uzmanı olarak çalışan gey erkek)

“İnsanların nefreti arttı ve bu durumun acısını bize yönelerek çıkarıyorlar. Oysaki bizler onlardan çok daha fazla bu durumdan etkileniyoruz.” (Bilişim sektöründe yazılım destek uzmanı olarak çalışan gey non-binary)

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 alıntılanmıştır.

“İş hayatı ile ilgili pozitif deneyimlerimin istisnai olduğunun altını çizmek isterim. Birçok lubunya arkadaşım istihdam piyasasında ciddi ayrımcılığa maruz kalıyor. Bunun ötesinde potansiyel ayrımcılıkları önleyecek yapısal önlemlerin de yetersiz olduğunu düşünüyorum.” (Sivil toplum alanında izleme ve değerlendirme görevlisi olarak çalışan gey non-binary)

“Çok konu, çok sorun var ama lgbt+ haklarımız olmadığı sürece ayrımcılık ve tacizin önlenemeyeceğini düşünüyorum. Meşurlaştırılan nefret her meslekte, her kademede, iş yerinde çünkü.” (Kültür/sanat alanında yönetmen olarak çalışan queer non-binary)

“İş; cinsiyet kimliği ve yöneliminden bağımsızdır. İşe alımlarda ve CV’lerde fotoğraf istenmesi, cinsiyet kimliği sorulması, özel hayat merakı artık yasaklanmalıdır.” (Ağır sanayi/demir-çelik sektöründe dış ticaret ve tedarik zinciri yöneticisi olarak çalışan panseksüel akışkan)

“Anayasal hakların üstü kapalı bazen de açık bir şekilde ihlal edilmesi, lgbt+ bireylere yönelik asılsız önyargılı yaklaşımlar, can, mal güvenliği, kariyer ve gelecek endişeleri başlıca sorunlar.” (Gıda sektöründe paketleme alanında çalışan poliseksüel trans kadın)

“Ben sivil toplumda hatta lgbt+ haklarını da savunan bir kurumda çalıştığım için ayrımcılığa maruz kalmadım muhtemelen. Ama STK’larda giderek artan profesyonellik beklentisiyle, kurumsallaşma çabasıyla beraber iş bilen lakin hak tanımayan kişilerin yönetici pozisyonlarına geldiğini görüyorum.” (Sivil toplum alanında koordinatör olarak çalışan panseksüel kadın+)

“Sırf açık bir gay olmak ve aktivizm içinde olup hepimiz için bir şeyler yapabilmek için tüm öğretmenlik kariyerimden vazgeçmek zorunda kaldım ve istifa ettim.” (Eğitim sektöründe öğretmen olarak çalışan gey erkek)

“Şirketlerin nasıl ki engelli vs. kadroları var, lgbt çalışan kadrosu da zorunlu olmalı. Bu başlarda işsa olmak anlamına gelse de, devamında çok güzel tohumlara meyve verecektir. Ve dışlanmalar da yine bu kadroya özel kural, uygulamalar ve eğitimler sayesinde en aza indirgenip kontrol altında tutulabilir.” (Sağlık sektöründe kıdemli mikrobiyoloji uzmanı olarak çalışan, cinsel kalıplara girmeyen biseksüel)

“Ekleme istediğim bir şey aklıma gelmedi ama bir dileğim var. BİRLİKTE ÖZGÜR YARINLARA.” (Tekstil sektöründe usta olarak çalışan lezbiyen kadın)

