

TÜRKİYE'DE ÖZEL SEKTÖR ÇALIŞANI LEZBİYEN, GEY, BİSEKSÜEL, TRANS VE İTERSEKSLERİN DURUMU

2019 YILI ARAŞTIRMASI



TÜRKİYE’DE ÖZEL SEKTÖR ÇALIŞANI LEZBİYEN, GEY, BİSEKSÜEL, TRANS VE İNTERSEKSLERİN DURUMU

2019 YILI ARAŞTIRMASI

Hazırlayanlar

Prof. Dr. Melek Göregenli
Prof. Dr. Mary Lou O’Neil
Dr. Reyda Ergün
Dr. Selma Değirmenci
Doğancan Erkengel

Editör

Murat Köylü



Türkiye’de Özel Sektör Çalışanı Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Trans ve İntersekslerin Durumu 2019 Yılı Araştırması

Hazırlayanlar: Prof. Dr. Melek Göregenli, Prof. Dr. Mary Lou O’Neil,
Dr. Reyda Ergün, Dr. Selma Değirmenci, Doğancaan Erkengel

Editör: Murat Köylü



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, 2019

Ayrıntı Basımevi, Ostim-Ankara, Sertifika No: 13987

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

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



**FRIEDRICH NAUMANN
FOUNDATION** For Freedom.

Türkiye



**İsveç
Sverige**

Bu kitap, Kaos GL Derneği ve Kadir Has Üniversitesi 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	5
Önsöz	7
BÖLÜM 2	11
Anahtar Bulgular	13
BÖLÜM 3	23
Türkiye’de Özel Sektör Çalışanı Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Trans ve İntersekslerin Durumu 2019 Yılı Araştırması	25
1. Araştırmanın Örneklemi	25
1.1. Cinsel Yönelim, Cinsiyet Kimliği ve İnterseks Durumu ile İlgili Değerlendirmeler	25
1.2. Katılımcıların Yaş ve Eğitim Durumu	28
1.3. İşyerinde Cinsiyet Kimliği/ Cinsel Yönelim/ İnterseks Durumuna Dair Açık Olma Durumu	29
1.4. Katılımcıların İşyeri Özellikleri	30
1.5. Şirket Merkezi	32
1.6. Mevcut İşyerinde Çalışma Süreleri	33
1.7. Mevcut İşyerinde Çalışılan Pozisyon	33
2. İşe Alım Süreci ile İlgili Değerlendirmeler	34
2.1. İş Arama ve İşe Başvurma Kanalları	34
2.2. İş İlanlarında Destekleyici veya Engelleyici Kriterler	36
2.3. İşe Alım Sürecinde Açık Olma Durumu	37
2.4. İşe Alım Sürecinde Maruz Kalınan Ayrımcılık Deneyimleri	39
3. Ayrımcılığa Karşı Kurumsal Koruma	41
3.1. LGBTİ+ Kapsayıcı Sosyal Etkinlikler	42
3.2. LGBTİ+ Kapsayıcı Sosyal Yardımlar ve Tıbbi-Psikolojik Destekler	42
4. İşyerinde Bizzat Maruz Kalınan Ayrımcılık Deneyimleri	43
4.1. Maruz Kalınan Ayrımcılığı Bildirme	44
5. İşyerindeki Diğer LGBTİ+ Çalışanlar ve Onlara Yönelik Ayrımcılık Tanıklıkları	46
6. İşyerinde LGBTİ+ Çalışanlara Yönelik Nefret Söylemi	48
7. İşyerinde Ayrımcılık, İş Doyumu ve Verimlilik İlişkisi	50
8. İşyerinin LGBTİ+ Haklarına Duyarlılığına Dair Genel Değerlendirme	54
9. LGBTİ+ Çalışanlara Yönelik Ayrımcılık ile Mücadele İçin Öneriler	55
10. Katılımcılardan Paylaşımlar	56





BÖLÜM 1

Önsöz

Kaos GL Derneği tarafından özel sektör için 2015, kamu için 2017 yılından beri yürütülen araştırma kapsamında, farklı iş kollarında çalışan LGBTİ+ katılımcıların işe başlama süreçleri, genel çalışma koşulları ve işyerlerinde yaşadıkları ayrımcılık deneyimlerinin saptanması amaçlanmaktadır. Araştırmaya 2018 yılından itibaren Kadir Has Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Merkezi de katılmıştır.

2019 senesi araştırmasına kamu çalışanı 228, özel sektör çalışanı 772 kişi katılmıştır. Geçmiş yılların araştırma sonuçlarına benzer biçimde çalışanların çok küçük bir bölümünün iş hayatında cinsel yönelim, cinsiyet kimliği veya interseks durumuna dair tamamen açık davranabildiği görülmektedir. Önceki araştırmalarda, kamuda özel sektöre göre daha yüksek oranlarda, LGBTİ+ çalışanların işyerlerinde kimliklerini gizlemek zorunda bırakılmaları söz konusuysen bu yılki araştırma sonuçları özel sektörde ve kamuda yakın oranlara işaret etmektedir. Çalışanların, iş hayatında cinsel yönelim, cinsiyet kimliği ve interseks durumlarını gizlemeye zorlanmaları, açık bir insan hakları ihlali olmanın ötesinde, kişinin sadece iş saatlerinde değil iş dışında da, kendisi olarak davranamaması sonucunu doğurmaktadır. Kamu sektöründe ve özel sektörde çalışan katılımcıların benzer şekilde paylaştıkları deneyimler, çalışma hayatında açık davranamamanın işyerinde verimliliği doğrudan etkilediğini, sürekli bir stres kaynağı oluşturduğunu ve diğer çalışanlarla ilişkileri doğrudan olumsuz yönde biçimlendirdiğini göstermektedir.

Kamu ve özel sektör için ortak olarak ifade edilen bir diğer olumsuz deneyim ve ayrımcılık yaşantısı, LGBTİ+ çalışanların maruz kaldıkları çeşitli imalara, “şakalara”, cinsel kimlikleri konusunda itirafa zorlanmaya açık biçimde karşı koyamamasıdır. Kişiler ayrıca idari ve hukuki yollarla haklarını da arayamamaktadır. Özel sektörde yer alan az sayıdaki işletmede bazı özel koruyucu düzenlemeler olsa da ayrımcılığı önleyecek ve LGBTİ+ çalışanların çalışma koşullarını düzenleyecek ulusal mevzuat bulunmamaktadır.

LGBTİ+ varoluşları açısından açık olan katılımcılar açısından iki sektörde de maruz kalınan veya tanık olunan pek çok önyargılı tutum ve ayrımcı davranış ifade edilmiştir. Ne yazık ki araştırma sonuçları Türkiye’deki işyerlerinin ve kurumların büyük çoğunluğunda LGBTİ+ çalışanları gerek ayrımcılığın olumsuz sonuçlarından koruyacak gerekse özel sağlık ve benzeri ihtiyaçlarına cevap verecek prosedürlerin ve uygulamaların bulunmadığını göstermektedir.

Bir kez daha ortaya çıkmaktadır ki Anayasa’da ve İş Kanunu’nda cinsel yönelim, cinsiyet kimliği ve cinsiyet özellikleri temelli ayrımcılığın yasaklanan kategoriler arasında yer almaması LGBTİ+ vatandaşlar açısından “Eşit Vatandaşlık” ilkesinin hayata geçirilmesinin önündeki başlıca engel, başlıca yasal eksiklik olarak varlığını sürdürmektedir. Katılımcıların çalışma hayatıyla ilgili alınmasını önerdikleri ayrımcılık karşıtı önlemlerin en başında “gerekli yasal ve anayasal değişikliklerin yapılması gereğini” belirtmeleri ancak yasal bir koruma altında olduklarında kendilerini rahat hissedebilecekleri gerçeğinden kaynaklanmaktadır.

Araştırma sonuçları, çalışma koşullarının aynı zamanda LGBTİ+ çalışanların gerçek performanslarının ortaya çıkmasını engellediğini, işyeri barışını olumsuz etkilediğini ve işyerindeki verimliliklerini düşürdüğünü göstermektedir. Cinsel kimlikleri veya interseks durumları hakkında açık olan çalışanlara yönelik ayrımcılık daha açık ve net biçimlerde yaşansa da kişinin açık olamadığı durumlarda bile önyargılar, yorumlar, imalar ve tahminler bu kişiler açısından istihdam alanına tam ve etkin katılımı engelleyici ve mağdurlaştırıcı olmaktadır.

Hem kamu hem de özel sektörü çalışanı katılımcıların sadece ayrımcılık deneyimi yaşamadıkları, aynı zamanda sıklıkla nefret söylemine de maruz kaldıkları, çalışanlar tarafından ifade edilmiştir. Hukuksal anlamda nefret söylemi ile nefret suçları için bir ayırım yapılırsa da çalışma hayatında nefret söyleminin yarattığı sonuçlar bakımından aynı zamanda nefret suçu olduğunu söylemek mümkündür. Özel sektörde ve kamuda çalışan LGBTİ+ katılımcıların açık uçlu sorulara verdikleri yanıtlar ve deneyim aktarımları, kendilerine yönelik ayrımcı yaklaşımların çoğunlukla davranışsal boyutu olduğunu da göstermektedir. Nefret söylemi ile nefret suçu arasındaki ilişki, nefret söyleminin doğrudan olumsuz davranışa dönüşmesi ile ilgilidir. Eşcinselliğin genel olarak damgalanan bir kategori haline gelmesi, heteroseksüellik dışındaki cinsel yönelimlerin ayrımcılığa maruz kalması ve zorunlu heteroseksüellik gibi olgular, 20. yüzyılın büyük bir bölümünde gerek akademik çevreler tarafından gerekse hükümetler tarafından toplumsal bir sorun olarak göz ardı edilmiştir. Sonuç olarak, ABD ve Avrupa’da yapılan pek çok çalışmada ortaya çıkan homofobik ideolojiden kaynaklanan ayrımcılığın şiddetle açık ilişkisi nefret suçları kavramıyla tarif edilmiş ve ayrımcılığın bu özel biçimine vurgu yapılmıştır. Ülkemizde LGBTİ+ bireylere yönelik ayrımcı şiddetin olduğu düzey göz önüne alındığında, homofobinin şiddetin özel bir türü olan nefret suçlarıyla ilişkili olarak ele alınması ve anlaşılması gereği ortaya çıkmaktadır. Çalışma hayatında ortaya çıkan ve LGBTİ+ çalışanlar üzerinde doğrudan davranışsal sonuçları olan nefret suçları katılımcılar tarafından da açıkça ifade edilmektedir.

Cinsel yönelim, cinsiyet kimliği ve cinsiyet özelliklerine yönelik önyargı ve ayrımcılıktan kaynaklanan nefret suçları, diğer grup kimliklerine karşı gerçekleşen nefret suçlarından farklılıklar göstermektedir. Bu konudaki araştırmaların bulguları,

LGBTİ+ olmaları nedeniyle farklı biçimlerde saldırıya uğrayan kişilerin neredeyse yaşamları boyunca bu saldırılarla ya da saldırı olasılığıyla yüz yüze kaldıklarını göstermektedir. Saldırıları, diğer gruplara yönelik nefret suçlarında çoğunlukla olduğu gibi, belirli bir olayın arkasından, görece öngörülebilir bir biçimde gerçekleşmemekte, saldırı anıyla sınırlı kalmamakta, öncesi ve sonrasında farklı biçimlerde sürmektedir. Mağdurlar genellikle önceden tehdit ve taciz edilmekte, saldırıların gerçekleştiği sırada pek çok görgü tanığı bulunabilmekte ve görgü tanıklarının yarısından fazlası herhangi bir tepki vermemekte ya da olaya müdahale etmemektedir. Katılımcıların ifadelerinden anlaşıldığı üzere çalışma hayatında ortaya çıkan ayrımcı davranışlar bu gerçeği doğrulamakta, gündelik yaşamda maruz kalınan ayrımcılığın ve nefret suçlarının işyerlerinde de devam ettiğini göstermektedir.

Araştırmanın sonuçları, çalışma hayatında ve bütün sektörlerde yukarıda en önemli boyutlarına dikkat çekilen sorunun yakıcılığını açıkça göstermektedir. Araştırmaya katılan çalışanların da belirttiği gibi en öncelikli çözüm yolları, “anayasal ve yasal değişikliklerle LGBTİ+ çalışanlara yönelik ayrımcılık ve nefret suçlarının önlenmesi” ve “toplumsal zihniyet dönüşümünü hedefleyen farkındalık kampanyalarının düzenlenmesidir”. Çalışma hayatında ayrımcılığın yasaklanması, ayrımcılıkla toplumsal olarak mücadele edilmesi yani öncelikle toplumun ayrımcılığı mahkûm etmeye yönelik zihinsel ve ideolojik bir sözbirliğine ulaşması ve bu yönde demokratik ve yasal bir sistem kurmasıyla başarılabilir. Bu sözbirliğinin oluşması kuşkusuz ayrımcılığın ve nefret suçlarının bütünüyle görünür kılınması ve bir insan hakları ihlali ve suç olarak teşhis ve teşhir edilmesi yönündeki zihinsel ve davranışsal kararlılıkla ve buna uygun bir yasal sistemle mümkün olabilir. Kamu ve özel sektör çalışanı LGBTİ+ kişilerin de ifade ettikleri gibi bu amaca ancak çalışanların ve bütün toplumun bu yönde örgütlenmesi ve bilinçlenmesi ile ulaşılabilir.

Prof. Dr. Melek Göregenli
İzmir, 2019



BÖLÜM 2

Anahtar Bulgular



Kaos GL Derneği tarafından yürütülen Türkiye’de Özel Sektör Çalışanı Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Trans ve İntersekslerin Durumu başlıklı araştırmalar 2019’da beşinci yılını doldurdu. Kadir Has Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Araştırma Merkezi olarak son iki yıldır bu uzun soluklu projede yer almaktan mutluluk duyuyoruz. Yıllara yayılan böyle bir araştırmanın sağlayacağı veri havuzunun hem alandaki akademik çalışmaların artması ve çeşitlenmesine hem de savunuculuk ve hak mücadelesi çerçevesinde oluşturulacak politikalara anlamlı bir katkı sunacağını umuyoruz. Akademi ve aktivizm ilişkisinin her iki alanı da güçlendirici etkisini ve özellikle ayrımcılıkla mücadelede demokratik toplumun sacayaklarından biri olan akademinin rolü ve sorumluluğunu önemsiyoruz.

2019 Yılı Araştırması, Türkiye’de faaliyet gösteren özel bir şirkette çalıştığını ve LGBTİ+ olduğunu beyan eden toplam 772 kişinin *SurveyMonkey Pro* üzerinden erişime açtığımız çevrimiçi anket sorularını cevaplamasıyla gerçekleşmiştir. Örneklem bu yıl, ağırlıklı olarak genç, lise sonrası eğitim almış ve kısa süredir işgücünde yer alan bireylerden oluşmuştur. Katılımcıların % 86’sı 18-35 yaş arasındadır; % 82’si lisans, önlisans ya da lisansüstü mezundur. Ankete katılanların % 86,6’sı çalıştıkları işyerlerinde 6 yıldan az süredir görev yapmaktadır.

2019 yılı özel sektör araştırmasının katılımcılarının % 62’si cinsiyet kimliğini erkek, % 57’si cinsel yönelimini gey olarak beyan etmiştir. Bu oranlar, örneklemin yarısından fazlasının natrans eşcinsel erkeklerden oluştuğunu düşündürmektedir. Diğer yandan geçen yılki sonuçlarla karşılaştırıldığında cinsiyet kimliğini belirtirken trans kadın, trans erkek, trans ve “diğer” seçeneğini işaretleyenlerin oranında bir artış gözlemlenmektedir. Aynı şekilde cinsel yönelime ilişkin soruya “diğer” seçeneğini işaretleyerek cevap verenlerin oranı da yükselmiştir. Dolayısıyla natrans eşcinsel erkek katılımcıların örneklemdaki ağırlığına rağmen, bu yıl trans ve cinsiyet kimliğini ya da cinsel yönelimini ikili cinsiyet sistemi dışında tanımlayan katılımcılar daha yüksek oranda temsil edilmiştir.

Bu yılki araştırmanın ilgi çekici bulgularından biri, cinsiyet kimliğini belirtmek için kadın ve trans kadın seçeneklerini işaretleyen katılımcıların toplam oranında gözlemlenen düşüştür. Bu oran 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 % 29,3’e kadar gerilediği görülmektedir. Katılımcı sayısı arttıkça örneklemdaki kadın oranının düşmesi olgusunu açıklamak için elimizde yeterli veri bulunmamaktadır. Ancak TÜİK’in 2018 verilerine göre kayıtlı işgücü içindeki kadın oranının % 29,4 olduğu düşünüldüğünde, katılımcı sayısında yakalanan hızlı artış ile birlikte, örneklemdaki oranların araştırma evrenindeki oranlara daha da yaklaştığı sonucuna varılabilir. İstatistikler Türkiye’de genel olarak kadınların istihdama erişim oranının düşük olduğunu ve kayıt dışı işgücünde yoğun olarak yer aldıklarını göstermektedir. DİSK/ Genel-İş Araştırma Dairesi’nin Mart 2019 tarihli *Türkiye’de Kadın Emeği Raporu*’na

göre, Türkiye’de her 10 kadından sadece 3’ü istihdam edilmektedir. İstihdam edilen kadınlar açısından ise en temel sorunu güvencesizlik oluşturmaktadır. 2018 verilerine göre kayıt dışı kadın istihdamı, toplam kadın istihdamının % 41’ine denk gelmektedir. Diğer yandan, pek çok uluslararası belge, görüş ve kararda, özellikle cinsiyet geçiş 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.¹

Bu yılki araştırmanın katılımcılarının çalıştıkları sektörler bakımından, geçen sene olduğu gibi bu yıl da eğitim sektörünün başı çektiği görülmektedir. Onu sağlık, gıda, mağazacılık ve turizm sektörleri izlemiştir. Bu sektörlerde çalışan toplam katılımcı sayısı örneklemin % 42’sini oluşturmaktadır. Diğer yandan katılımcıların paylaşımları, hemen her sektörden LGBTİ+ çalışanın örnekleme temsil edildiğini göstermektedir. Katılımcıların işyerlerine LGBTİ+ haklarına duyarlılık açısından 4 üzerinden verdikleri puanlar incelendiğinde ise, sivil toplumun en yüksek puan ortalamasına sahip sektör (2,78) olarak öne çıktığı gözlemlenmektedir. Enerji sektörü ise en düşük puanları almıştır. Şirket merkezi yurt dışında olan işyerleri açısından da iş ortamından memnuniyet oranının Türkiye merkezli işyerlerine oranla yüksek olduğu görülmektedir. Türkiye merkezli olmayan işyerlerinin % 82’sinin merkezleri ABD ve Avrupa ülkelerinde bulunmaktadır ve aldıkları puanların ortalaması 2,1’dir. Bu ortalama Türkiye merkezli işyerleri açısından 1,7’ye düşmektedir. Bu bulguyla uyumlu olarak, merkezi yurt dışında olan bir işyerinde çalıştığını beyan eden katılımcıların % 20’si ilgili işyerinde cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve cinsiyet özelliklerine dayalı ayrımcılığı önlemeye yönelik mekanizmalar bulunduğunu belirtmiştir. Türkiye merkezli bir işyerinde çalışan katılımcılar açısından bu oran % 8’e gerilemektedir. Yine merkezi yurt dışında olan işyerlerinde çalışan katılımcılar arasında cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve cinsiyet özellikleri yönünden tamamen açık olma oranı da örnekleme genel oranının (% 17,4) üzerine çıkmaktadır (% 20). Diğer yandan, katılımcıların % 68’i küçük ve orta ölçekli işletmelerde çalışmaktadır. Anket verileri, işyerindeki çalışan sayısı arttıkça işyerinde açık olan LGBTİ+ çalışan oranı ile işyerine verilen puan ortalamasının örneklerimin geneline oranla düştüğünü göstermektedir. İşyerinde açık olma oranı, üst düzeylerde çalışan katılımcılar arasında da örneklemin genelindeki ilgili orana kıyasla oldukça düşüktür. Katılımcıların yalnızca % 4,8’i üst düzey yönetici pozisyonunda çalışmaktadır. Üst düzey yönetici pozisyo-

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

nunda çalışanların % 70'i ise işyerinde tamamen kapalı olduklarını belirtmişlerdir. Örneklem genelinde bu oran % 32,9'dur.

İşyerinde tamamen açık olduğunu beyan eden katılımcıların bu yılki araştırma örneklemindeki oranı % 17,4'tür. Bu yıl yine özel sektör araştırmasıyla eşzamanlı yürüttüğümüz kamu çalışanlarına yönelik araştırmada bu oran % 4,4 olmuştur. Geçen yılki araştırmaların sonuçlarına göre, LGBTİ+ çalışanların işyerinde tamamen açık olma oranı özel sektörde % 22, kamuda ise % 7'dir. Oranlardaki bu düşüş, katılımcı sayısının ve sektör çeşitliliğinin artmasıyla birlikte hem özel sektör hem de kamu çalışanlarına yönelik araştırmanın örneklemindeki oranların araştırma evrenindeki oranlara daha da yaklaşmasına bağlanabilir. Ancak bu sonucun teyidi önümüzdeki yıllarda yapılacak araştırmaların bulguları ile sağlanabilecektir.

Özel sektör araştırmasının katılımcıları arasındaki açık olma oranı, işe alım süreçleri açısından daha da düşük çıkmıştır. Katılımcıların sadece % 15,9'u işe alım sürecinde tamamen açık olduğunu beyan etmiştir. Bu oran kamu araştırması katılımcıları arasında % 2,1'e düşmektedir. Geçen yıllarda olduğu gibi, 2019 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. İşyerinde tamamen ve kısmen açık olma oranlarının, işe alım süreçlerindeki ilgili oranlardan görece yüksek olması, tamamen kapalı olma oranının işe alımdan sonra düşmesi, 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.

2019 yılı özel sektör araştırmasında işe alım süreçlerinde ayrımcı tutum, söylem, davranış ya da uygulama ile karşılaştığını beyan edenlerin örneklemindeki oranı sadece % 5,2'dir. Katılımcıların % 44,4'ü işe alım süreçlerinde ayrımcı tutum, söylem, davranış ya da uygulama ile karşılaşmadığını beyan etmiş; % 50,4'ü ise karşılaşmamasını cinsiyet kimliği, cinsel yönelim veya interseks durumunu gizlemesine ya da cinsiyet kimliği, cinsel yönelim veya interseks durumunun belli olmamasına bağlamıştır. Çalıştığı işyerinde ayrımcı tutum, söylem, davranış ya da uygulama ile karşılaştığını beyan eden katılımcıların örneklemindeki oranı ise % 7,6'dır. % 42,3 oranında katılımcı bu tarz bir muameleyle karşılaşmamasını cinsiyet kimliği, cinsel yönelim veya interseks durumunu gizlemesine ya da cinsiyet kimliği, cinsel yönelim veya interseks durumunun belli olmamasına bağlamıştır. Herhangi bir neden göstermesizin ayrımcı bir tutum ya da uygulamayla karşılaşmadığını belirten katılımcıların örneklemindeki oranı ise % 50,1 olmuştur.

İşe alım süreçlerinde ve çalıştığı işyerinde ayrımcı tutum ya da uygulama ile karşılaşan 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 ve çalıştığı işyerinde ya ayrımcılığa maruz kalmıştır ya da çevresindeki kişiler tarafından cinsiyet kimliği, cinsel yönelimi veya cinsiyet özelliklerini gizlemesine veya bunların belli olmamasına bağlı biçimde natrans ve heteroseksüel olarak atandığı için ayrımcılığa maruz kalmamıştır. Diğer yandan, herhangi bir neden göstermeksizin ayrımcı bir tutum ya da uygulamayla karşılaşmadığını belirten katılımcıların oranı da katılımcılar arasındaki işe alım süreçlerinde ve işyerinde açık olma oranlarıyla birlikte ele alınmalıdır. Hatırlatmak gerekirse, katılımcıların yalnızca % 15,9’u işe alım sürecinde ve yine sadece % 17,4’ü çalıştığı işyerinde tamamen açık olduğunu beyan etmiştir. Çalıştığı işyerinde başka bir LGBTİ+ çalışana yönelik ayrımcı tutum ya da uygulamaya tanık olma oranı (% 15,3) da yine bu çerçevede analiz edilmelidir.

Nitekim 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.² Anket çalışmalarımızın bulguları doğrultusunda, çeşitli ülkelerde yürütülen araştırmalara dayandırılan bu saptamanın Türkiye için de geçerli olduğunu söylemek mümkündür. Yine bu bulgular, kapalılık stratejisinden vazgeçildiği ya da bu stratejinin işlemediği durumlarda, çekinilen risklerin gerçekleştiğini ortaya koymaktadır. Bu nedenle Türkiye’de LGBTİ+ çalışanlar, ayrımcılık ve tacizle karşılaşma riskini olabildiğince düşürmek için, henüz iş arama süreçlerinden başlayarak zorunlu bir kapalılık stratejisi izlemektedir.

2018’de yaptığımız araştırmanın bulgularıyla paralel biçimde, 2019’da 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 yöneliklerini göstermektedir. Bu çerçevede, LGBTİ+ çalışanların, başvuru pozisyonun kişisel niteliklerle uyumunun yanında, nasıl bir iş ortamında çalışmak durumunda kalacaklarını öngörme ihtiyacı içinde olduklarına ilişkin düşüncemiz pekişmektedir. Henüz iş ararken alınan bu önlemlere rağmen, işyerinde tamamen kapalı ve kısmen açık olduğunu beyan eden katılımcıların örneklem içindeki yüksek oranı, Türkiye’de özel sektörde LGBTİ+ görünürlüğünün önünde büyük engeller olduğunu ve etkili biçimde kapsayıcı politikalar uygulayan işyerlerinin sayısının azlığını ortaya koymaktadır. Katılımcıların paylaşımlarından an-

² European Council Commissioner for Human Rights, *Discrimination on grounds of sexual orientation and gender identity in Europe*, s. 166, 176.

laşıldığı üzere, ayrımcılık karşıtı ve kapsayıcı politikalar işyerlerinin iş ilanı ve işe alım süreçlerine yansıtılmadığı gibi, 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 kapalılık stratejisi izlemeye zorlamaktadır.

LGBTİ+ çalışanları bu stratejiyi çalışma hayatı boyunca sürdürmeye iten koşulları daha iyi anlayabilmek için bu yıl ilk defa anket sorularına nefret söylemine ilişkin bir soru eklenmiştir. Bu soru çerçevesinde % 34 oranında katılımcı çalıştığı işyerinde LGBTİ+'lara yönelik nefret söylemiyle karşılaştığını beyan etmiştir. Bu bulgu, LGBTİ+ çalışanları özel sektörde kapalılık stratejisini sürdürmeye zorlayan koşulları teyit eder niteliktedir. İlgili oran kamu çalışanları açısından iki katına çıkmaktadır. Bu da kamu çalışanı LGBTİ+'lar arasındaki açık olma oranının özel sektördekinden çok daha düşük olmasını açıklayabilecek nedenlerden biridir.

Türkiye'de istihdamda homofobi, transfobi ve ayrımcılığın gerçek boyutlarının analizini güçleştiren bir başka olgu da ayrımcılık karşısında başvuru mekanizmalarının işletildiği vaka sayısının düşüklüğüdür. Yine geçtiğimiz yıllarda yürüttüğümüz araştırmaların bulgularıyla paralel biçimde, 2019 yılı özel sektör araştırması, LGBTİ+ çalışanların uğradıkları ayrımcılık karşısında genelde herhangi bir resmi kanala başvurmadıklarını göstermektedir. Çalıştığı işyerinde bizzat kendisine yönelik cinsiyet kimliği, cinsel yönelim veya cinsiyet özelliklerine dayalı ayrımcı tutum ya da uygulamayla karşılaştığını beyan eden 59 katılımcıdan yalnızca % 11,9'u kurum yetkililerine resmi yolla bildirimde bulunmuş, % 37'si hiçbir bildirimde bulunmamış, kalanların büyük kısmı ilgili kişiye tepki göstermek, kurum yetkililerine durumu sözle bildirmek ve durumu yakınlarıyla paylaşmakla yetinmiştir. Sadece 1 kişi Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu'na bildirimde bulunmuş, 2 kişi de durumdan bir sivil toplum örgütünü haberdar etmiştir. Ayrımcılığa uğrayan katılımcılar içinden bir kişi bile vakayı yargıya taşımamıştır. Üyesi olduğu sendikaya veya meslek örgütüne bildirimde bulunma yolu da hiçbir katılımcı tarafından tercih edilmemiştir. Katılımcıların paylaşımlarından, LGBTİ+ çalışanların ayrımcılık karşısında resmi kanallar yoluyla bir sonuç alacaklarına dair bir inanç taşımadıkları anlaşılmaktadır. Aksine bildirim sürecinde daha da mağdur edilmekten, işini kaybetmekten, nefret söylemi ve önyargı ile karşılaşmaktan, cinsiyet kimliği ve cinsel yönelimlerinin iradeleri dışında açığa çıkarılmasından endişe etmektedirler.

Bu tablo, Türkiye'de LGBTİ+ çalışanları hem istihdamda erişimde hem de çalışma hayatında güçlendirici mekanizmalara ihtiyaç duyulduğunu ortaya koymaktadır. Ancak araştırmamız, özel sektörde bu tarz mekanizmaların bulunmadığını, buldukları yerde de etkisiz kaldıklarını göstermektedir. Az sayıda olumlu örnekte ise, bu tarz mekanizmaların LGBTİ+ çalışanları ayrımcılık ve nefret söylemi karşısında etkili bir şekilde koruyabildiğini, LGBTİ+ çalışanların iş doyumunu ve verimliliğini artırdığını kanıtlamaktadır.

Çalıştığı kurumda cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve cinsiyet özelliğine dayalı ayrımcılığı önlemeye yönelik kurullar veya kurullar olduğunu beyan eden katılımcıların oranı yalnızca % 10,8’dir. Diğer yandan, bu tarz mekanizmaların olduğu ve etkili biçimde uygulandığı işyerlerinde LGBTİ+ çalışanlar arasındaki açık olma oranı anlamlı derecede artmaktadır. Bu niteliklere sahip işyerlerinde çalışan katılımcıların % 54’ü işyerinde tamamen açık olduğunu ifade etmiştir. Hatırlatmak gerekirse, örneklem genelinde bu oran % 17,4’tür. 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 % 10,6’sı çalıştığı kurumda sosyal etkinlikler kapsamında LGBTİ+ çalışanların içerilmesine yönelik uygulamalar bulunduğunu belirtmiştir. Bu tarz işyerlerinde çalışan katılımcıların % 57,2’si işyerinde tamamen açık olduğunu beyan etmiştir. Sosyal yardımlar ve tıbbi-psikolojik destekler kapsamında LGBTİ+ çalışanların ihtiyaçlarına duyarlı uygulamaların bulunduğu işyerlerinde çalışan katılımcılar örneklemin sadece % 7,9’unu oluşturmaktadır. Bu katılımcıların da % 54’ü işyerinde tamamen açık olduğunu beyan etmiştir. 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 ve cinsel yönelime dayalı ayrımcılık ile mücadele ve LGBTİ+ çalışanların güçlendirilmesinde temel önemde olduğunu net bir şekilde ortaya koymaktadır.

LGBTİ+ çalışanları istihdamda erişim ve çalışma hayatında güçlendirici mekanizmalar denildiğinde ilk akla gelecek alanlardan biri 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 ayrımcılığa karşı başlıca mücadele alanlarından biri olarak görmemektedir. Katılımcılarımız arasında sendika üyesi olduğunu belirtenlerin oranı yalnızca % 5,6’dır. Bu oran Türkiye genelinde işçiler arasındaki sendikalaşma oranının oldukça altındadır. DİSK-AR’ın Şubat 2019’da yayınlanan *Sendikalaşma Araştırması Raporu*’na göre, Türkiye’de sendika üyesi işçi oranı % 11’dir. Diğer yandan, katılımcıların yalnızca % 11,3’ü meslek örgütü üyesi olduğunu beyan etmiştir.

Araştırmamızın verilerine göre, çalıştığı işyerinde ayrımcılığa uğradığını beyan eden 59 katılımcıdan 7’si bir sendikaya ve/veya bir 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’de kalmıştır. Bu bulgular, istihdamda LGBTİ+ çalışanların güçlendirilmesi ve LGBTİ+’lara yönelik ayrımcılığın önlenmesi konusunda sendika ve meslek örgütlerine önemli görevler düştüğünü, 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 öncelikle 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 interseks durumu konusunda kapalı olmayı tercih ettikleri ve bu stratejinin genelde çalışma hayatı boyunca da izlenmeye devam ettiği; oysa konuya ilişkin saha çalışmalarının işyerinde açık olan LGBTİ+'ların çok daha az olasılıkla anksiyete, depresyon ve tükenmişlik sendromu belirtileri gösterdiklerine işaret ettiği; bunun sağlanabilmesi için işyerlerinin destekleyici ve kapsayıcı politikalar yürütmeleri gerektiği ortaya koyulmuştur.³

Tüm bu saptamalar, araştırmamızın buraya kadar aktardığımız ve birazdan aktaracağımız bulgularıyla paralel niteliktedir. Katılımcıların paylaşımlarından, cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve cinsiyet özelliklerine dayalı ayrımcılığa uğramanın, nefret söylemiyle karşılaşmanın ya da ayrımcılık ve nefret söylemiyle karşılaşma riskinin ve sürdürmek zorunda kaldıkları kapalı stratejisinin, 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 belli bir koruma sağlıyor gibi görünmekle birlikte, buna mecbur bırakılmanın kendisi yoğun bir hak ihlali yaşamalarına neden olmaktadır. Genel olarak LGBTİ+ çalışanlar ayrımcılıkla karşılaşacaklarına kesin gözüyle baktıkları için, istihdam öncesinden başlayarak bazı önemler almakta ve istihdamları boyunca da cinsiyet kimliği ve cinsel yönelimlerini gizleyerek ya da sadece çok yakın çalışma arkadaşları veya başka LGBTİ+ çalışanlarla paylaşarak, iş hayatları ve özel hayatlarını kesin sınırlarla birbirinden ayırarak, kimi zaman konuşma biçimi, beden dili, cinsiyet ifadesi konusunda rol yapmak zorunda bırakılarak iş hayatlarını sürdürmektedirler. Bu açık olamama ve potansiyel ayrımcılığa karşı sürekli temkinli davranmak zorunda kalma halinin kendisi süregiden bir ayrımcılığa dönüşmekte

³ 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.*

ve LGBTİ+ çalışanlar üzerinde çalışma hayatının dışına taşan ağır psikolojik ve kimi zaman fiziksel etkilere yol açabilmektedir.

Araştırmamızın bulguları, özel sektörde çalışan LGBTİ+’ların içinde buldukları olumsuz koşulların, kadınlar açısından daha da ağırlaştığını göstermektedir. Örneğin trans kadın katılımcılar arasındaki lisans, ön lisans ve lisansüstü mezunu oranı % 53’e düşmektedir. Hatırlatmak gerekirse, örneklem genelinde bu oran % 82,4’tür. Yine trans kadınlar açısından işe alım süreçlerinde açık olma oranı % 9,6’dan % 2,7’ye, çalıştığı işyerinde açık olma oranı ise % 17,4’ten % 2,7’ye gerilemektedir. Trans kadın katılımcıların hemen hepsi küçük ölçekli, büyük ihtimalle kurumsal olmayan işyerlerinde çalışmaktadır. Örneklem genelinden farklı olarak en yüksek sayıda trans kadın katılımcının çalıştığı sektör eğlence sektörüdür. Trans kadın katılımcılar arasında üst düzey yönetici pozisyonunda çalışan bir katılımcı bulunmamaktadır; çoğu işçi ve hizmet elemanı olarak görev yapmaktadır. İşe alım süreçlerinde ve işyerinde açık olma oranları örneklem genelindeki oranlardan çok daha düşük olmasına rağmen, ayrımcı tutum veya uygulamayla karşılaşma oranları örneklem genelindeki oranların çok üstüne çıkmaktadır. İşe alım süreçlerinde ayrımcı tutum ya da uygulama ile karşılaştığını beyan edenlerin örneklem genelindeki oranı % 5,2’yken bu oran trans kadın katılımcılar arasında % 13,3’e yükselmektedir. Benzer şekilde, çalıştığı işyerinde ayrımcı tutum ya da uygulamayla karşılaştığını belirten katılımcıların örneklem genelindeki oranı % 7,6’yken, bu oran trans kadın katılımcılar arasında % 26,7’ye çıkmaktadır. Açık olma oranlarının örneklem genelindeki oranlardan daha düşük olmasına rağmen ayrımcılığa uğrama oranlarının bu kadar yükselmesi, trans kadınlar açısından kapalılık stratejisinin daha zor işlediğini düşündürmektedir. Trans kadın katılımcıların çalıştıkları işyerleri de örneklemin geneline nazaran olumlu uygulamalara daha az rastlanılan işyerleri gibi görünmektedir. Nitekim cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve cinsiyet özelliklerine dayalı ayrımcılıkla karşılaşmış olmanın ya da karşılaşma riskinin işyerindeki verimliliği ve iş doyumunu etkileyip etkilemediğine ilişkin soruya etkilediği yönünde cevap veren trans kadın katılımcılar, tüm trans kadın katılımcıların % 40’ına denk gelmektedir. Örneklem genelinde bu oran % 29’dur. Bu veriye paralel olarak, çalıştığı işyerine 4 üzerinden 0 ve 1 not veren katılımcıların örneklem genelindeki oranı % 42,5’ken, trans kadın katılımcılar arasında bu oran % 60’a çıkmaktadır.

Cinsiyet kimliğini kadın olarak, cinsel yönelimini de heteroseksüel dışında bir seçenek işaretleyerek beyan eden katılımcıların anket sorularına verdikleri cevaplar da kendi içlerinde orana vurulup genel oranlarla karşılaştırıldığında ilgi çekici sonuçlar ortaya çıkmaktadır. İşe alım süreçlerinde tamamen açık olma oranı bu katılımcılar açısından % 15,9’dan % 5,7’ye gerilemekte, tamamen kapalı olma oranı ise % 60’tan % 71’e yükselmektedir. İşyerinde tamamen açık olma oranı % 17,4’ten % 10,9’a gerilemekte, tamamen kapalı olma oranı ise % 32,9’dan % 42,7’ye yükselmektedir. Bu katılımcılar arasında işe alım süreçlerinde ve işyerinde ayrımcılığa uğrama oranla-

rı örneklem genelindeki oranlardan daha düşük olmakla birlikte, cinsiyet kimliği, cinsel yönelim veya cinsiyet özelliklerini gizlediğini veya bunların belli olmadığını söyleyenlerin toplam oranındaki anlamlı artış, natrans kadın katılımcıların örneklem geneline oranla ayrımcılık ve nefret söylemiyle karşılaşma riski karşısında kapalılık stratejisine daha fazla başvurmak zorunda kaldıklarını düşündürmektedir. Diğer bir ilgi çekici bulgu ise, bu grup katılımcı arasındaki üst ve orta düzey yönetici pozisyonunda çalışma oranlarının örneklem genelindeki oranlara kıyasla oldukça düşük kalmasıdır. Natrans kadınlar arasında üst düzey yönetici oranı % 4,8'den % 1,9'a, orta düzey yönetici oranı ise % 14,8'den % 3,8'e gerilemektedir.

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

Sonuç olarak, 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 bulunmaktadır. Diğer yandan araştırmamızın bulguları LGBTİ+ çalışanların türdeş bir grup oluşturmadığını, koşulları ve ihtiyaçları çerçevesinde özellikle toplumsal cinsiyet ve cinsiyet kimliğinden kaynaklanan farklılıkların ilgili politikaların belirlenmesinde hesaba katılması gerektiğini göstermektedir. Bu araştırmanın, istihdamda cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve cinsiyet özelliklerine dayalı ayrımcılığın önlenmesi ve LGBTİ+ çalışanların güçlendirilmesi için atılacak adımlar ve geliştirilecek politikalar konusunda bir katkı sağlamasını umut ediyoruz.

Prof. Dr. Mary Lou O'Neil ve Dr. Öğr. Üyesi Reyda Ergün



BÖLÜM 3

Türkiye’de Özel Sektör Çalışanı Lezbiyen,
Gey, Biseksüel, Trans ve İntersekslerin Durumu
2019 Yılı Araştırması

1. Araştırmanın Örneklemi

Kaos GL Derneği, 2015 yılından bu yana özel sektörde cinsel yönelim, cinsiyet kimliği ve cinsiyet özelliği eşitliği hakkında raporlama faaliyeti yürütmektedir. 2018 ve 2019 yıllarında yapılan araştırmalar ise Kadir Has Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Araştırma Merkezi ile işbirliği içinde gerçekleştirilmiştir. Bir çevrimiçi anket platformu olan SurveyMonkey Pro programı kullanılarak gerçekleştirdiğimiz 2019 yılı araştırmamıza Türkiye’de faaliyet gösteren özel bir şirkette çalıştığını ve lezbiyen, gey, biseksüel, trans veya interseks (LGBTİ+) olduğunu beyan eden **toplam 772 kişi** katılmıştır. Katılımcılardan 661 kişi (%85,62) daha önce anketimize katılmadığını, 82 kişi (%10,62) daha önce ankete katılıp katılmadığını hatırlamadığını ve 29 kişi (%3,76) daha önce anketimize katıldığını belirtmiştir.



1.1. Cinsel Yönelim, Cinsiyet Kimliği ve İnterseks Durumu ile İlgili Değerlendirmeler

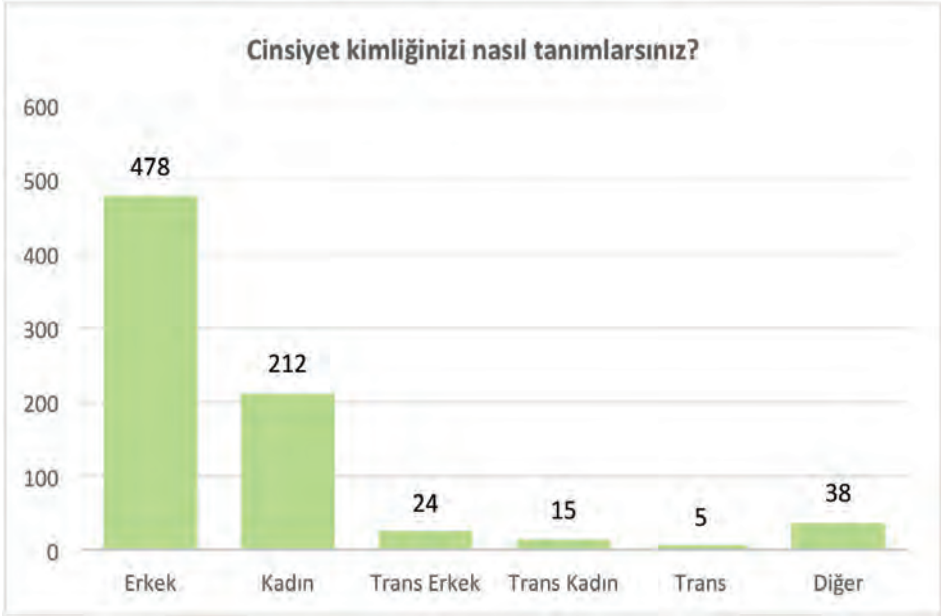
Katılımcılar cinsiyet kimliklerini ve cinsel yönelimlerini verili seçenekleri işaretleyerek ya da “diğer” seçeneğini kullanarak yazdıkları yanıtlar aracılığıyla kendi ifadeleriyle tanımlamışlardır.

Ankete katılan 478 kişi (%61,9) erkek, 212 kişi (%27,4) kadın, 24 kişi (%3,1) trans erkek, 15 kişi (%1,9) trans kadın, 5 kişi (%0,6) trans ve 38 kişi (%4,9) “diğer” seçeneklerini işaretleyerek cinsiyet kimliklerini ifade etmiştir.

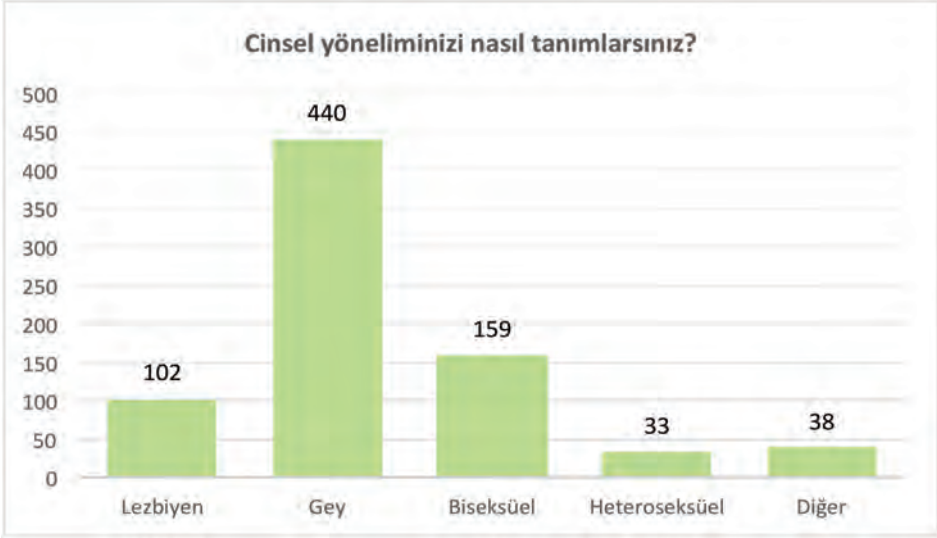
Ayrıca, katılımcılardan 102 kişi (%13,2) lezbiyen, 440 kişi (%56,9) gey, 159 kişi (%20,5) biseksüel, 33 kişi (%4,2) heteroseksüel ve 38 kişi (%4,9) “diğer” seçeneklerini işaretleyerek cinsel yönelimlerini tanımlamışlardır.

İzleyen grafiklerde de görülebileceği gibi katılımcıların büyük bölümü 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. Ankete katılan 159 biseksüelden 106’sı kadın, 42’si erkek, 2’si trans, 3’ü trans kadın, 2’si trans erkek, 2’si *non-binary*, 1’i *non-binary* kadın, 1’i *androjen* olarak cinsiyet kimliklerini ifade etmişlerdir.

Trans kadın ve trans erkek katılımcı sayısının çalışma hayatının diğer alanlarında olduğu gibi özel sektörde de özellikle eğitim hayatı boyunca karşılaşılan engeller ve cinsiyet normlarından kaynaklanan ayrımcı uygulamalar nedeniyle düşük oranlarda kaldığı göze çarpmaktadır.



Diğer: Agender, Agender Male, Androjen x2, Bazen Kadın Bazen Erkek Bazen Cinsiyetsiz, Bigender, Cinsiyetsiz x2, Cross-Dresser, Deniz, Eşcinsel erkek, Eşcinselim, Gey x6, Homoseksüel, İnterseks, Kadın, Kadın bedenine hapsolmuş biriyim, Lezbiyen x4, Non-binary x7, Nonbinary kadın, Queer x3, transmaskülen cinsiyetsiz (FTX olarak da kullanılıyor bazen)



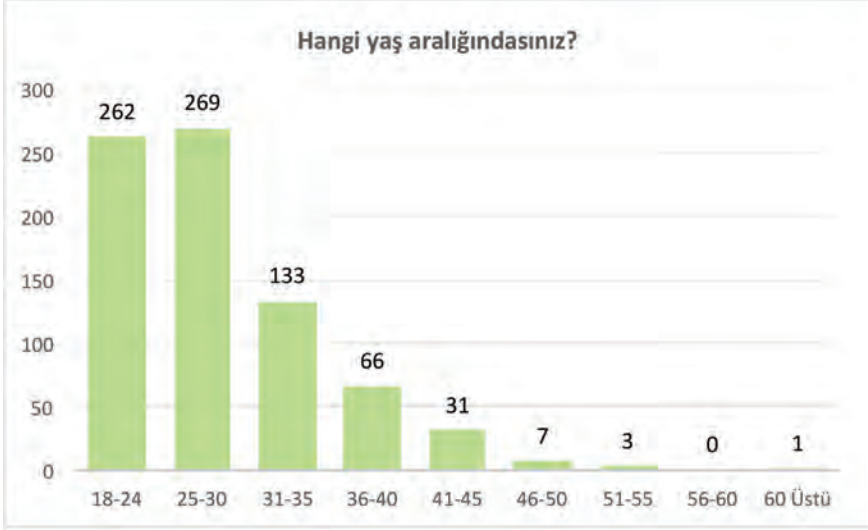
Diğer: Ap, Aseksüel, Bir isimlendirme yapmıyorum, Biseksüel, Çoğunlukla androseksüel, Deniz, Eşcinsel, Genderqueer, Genderqueer / genderfluid, Homoromantik biseksüel, Homoseksüel, Kadın ağırlıklı biseksüel, Lezbiyen, Panseksüel x18, Queer x3, Straight, Tanımlayamam, Whatever

“Kendinizi interseks olarak tanımlıyor musunuz?” sorusuna ise 74 kişi (%9,59) evet, 698 kişi (%90,41) hayır şeklinde yanıt vermiştir. “Evet” seçeneğini işaretleyen 74 kişinin cinsiyet kimliği beyanları şöyledir: Erkek (39 kişi), kadın (26 kişi), trans erkek (2 kişi), trans kadın (3 kişi), diğer (3 kişi). Cinsel yönelimini ise 74 kişiden 31’i gey, 25’i biseksüel, 11’i lezbiyen, 1’i heteroseksüel olarak beyan etmiştir; 6 kişi ise diğer seçeneğini işaretlemiştir.

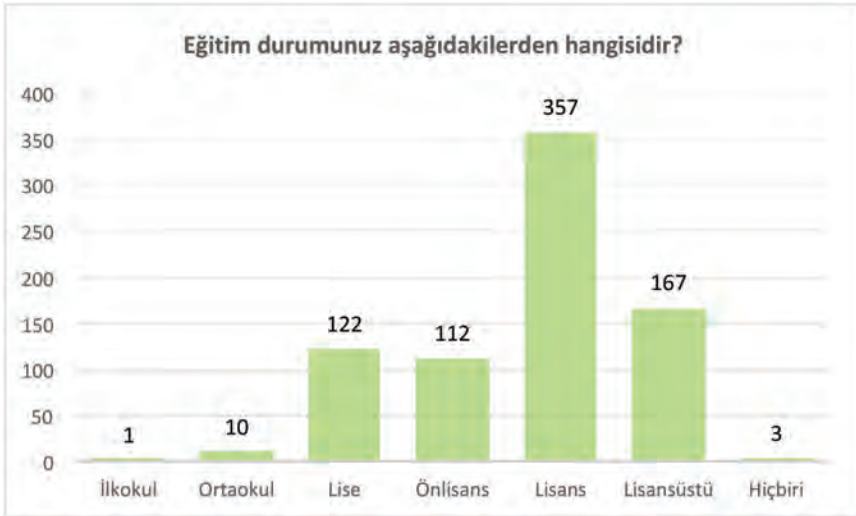


1.2. Katılımcıların Yaş ve Eğitim Durumu

Araştırmamıza katılanların yaş durumu aşağıdaki grafikte verilmektedir. En yüksek oranda katılımcı (%34,84) 25-30 yaş aralığında bulunmaktadır. 18-35 yaş arasındaki katılımcıların toplam sayısı ise 664'tür (%86,01).



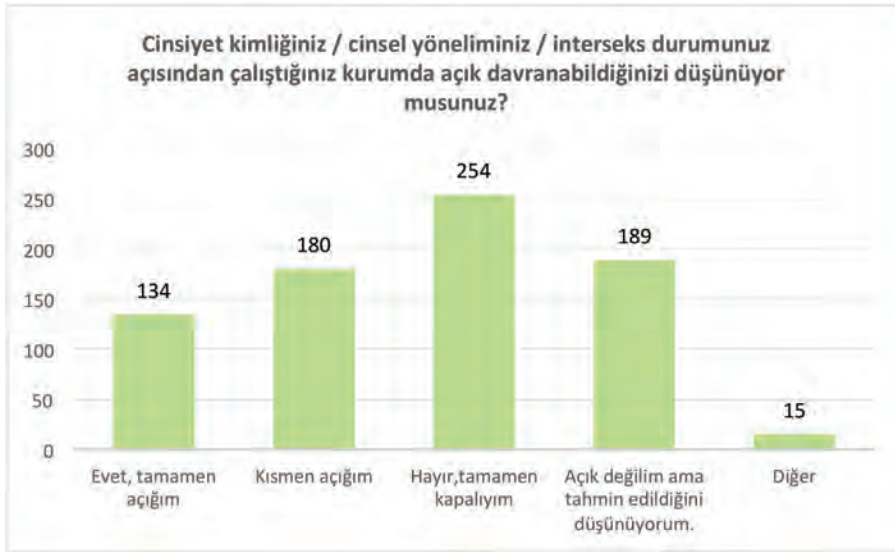
772 katılımcıdan yarıya yakını (%46,24) lisans mezunu olduğunu beyan etmiştir. Eğitim durumunu lisansüstü olarak belirten katılımcı sayısı 167 (%21,63), lise olarak belirten katılımcı sayısı 122'dir (%15,80). 1 kişi (%0,13) ise eğitim durumunu ilkokul olarak beyan etmiştir.



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

Cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve interseks durumuna ilişkin olarak işyerinde tamamen açık olduğunu beyan eden katılımcıların sayısı 134'tür (%17,36).

Ankete katılan 254 kişi (%32,90) işyerinde tamamen kapalı olduğunu beyan etmiştir; 180 kişi (%23,32) ise kısmen açık olduğunu ifade etmiştir. Bu kısmi açıklık ise genelde yönetime veya işverene değil, yakın çalışma arkadaşlarına veya diğer LGBTİ+ çalışanlara dönük olabilmektedir. Yine de yaptıkları paylaşımlarda koruyucu ve destekleyici amirler ve işverenlerden söz eden katılımcılar vardır. Ayrıntılı sonuçlar izleyen grafikte sunulmuştur.



Diğer: **1.** Gizli tutmak ilgi çekmekten daha iyi. İş hayatı dışında gayet açığım. **2.** İnterseks değilim ama yönelimimi saklamak zorunda kalıyorum genellikle maalesef. **3.** Bunun açık olması ön yargılara ve tepkilere yol açacağından gizli kalmasını tercih ederim. **4.** Kimseye özel olarak söylediğim ya da kimseden özellikle sakladığım bir şey değil cinsel yönelimim. Örneğin, birisi “erkek arkadaşım” ile ilgili bir soru sorduğunda sevgilimin kadın olduğunu belirtiyorum. **5.** Belirli kişiler (çalışma arkadaşlarım) biliyor. **6.** Konusunun açılacağı bir durumda kalmadım. **7.** Açık değilim ama bazılarının tahmin ettiğini düşünüyorum. **8.** Saklamıyorum ama fark edildiğini düşünmüyorum. **9.** Açık değilim ama bu benim tercihim. **10.** Sadece yakın bir arkadaşıma söyledim. **11.** Kısmen arkadaşlarım tarafından biliniyor. **12.** Henüz yönelime dair bir paylaşım yaşamadım. Yeni çalışmaya başladım sayılır. **13.** Açık olduğum isteklerim oldu, bu işyerimde açık değilim. **14.** Normalim. **15.** Gizlemiyorum. Muhabbetin akışına göre açıklıyorum.

Türkiye merkezli şirketlerde çalıştığını belirten 659 kişiden 113 kişi (%17) iş yerinde açık olduğunu beyan etmiştir. Bu oran yurtdışı şirketlerde çalışan kişiler arasında %20'ye yakındır.

Büyük ölçekli bir kurumda (1000'den fazla çalışan) çalıştığını ifade eden katılımcı sayısı 145'tir. Bu 145 kişiden çalıştıkları kurumda cinsiyet kimliği, cinsel yönelim

ve interseks durumuna ilişkin tamamen açık olduğunu beyan eden katılımcı sayısı yalnızca 17'dir (%12). Bu büyük ölçekli şirketlerde çalışan 145 kişiden yalnızca 39'u (%27) çalıştıkları şirkete LGBTİ+ haklarına olan duyarlılığı konusunda 4 üzerinden 4 ve 3 puan vermiştir.

Cinsel yönelim, cinsiyet kimliği ve interseks durumu 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 olduğunu belirtmekle yetinilecektir.

1.4. Katılımcıların İşyeri Özellikleri

Katılımcıların çalıştıklarını belirttikleri sektörler izleyen grafikte sunulmuştur. Tablodan görüleceği gibi katılımcılar oldukça farklı sektörlerde faaliyet gösteren işyerlerinde hizmet vermektedir. Katılımcıların çalıştıkları sektörlerin dağılımına bakıldığında sırasıyla eğitim, sağlık, gıda ve mağazacılık sektörlerinin en çok işaret-

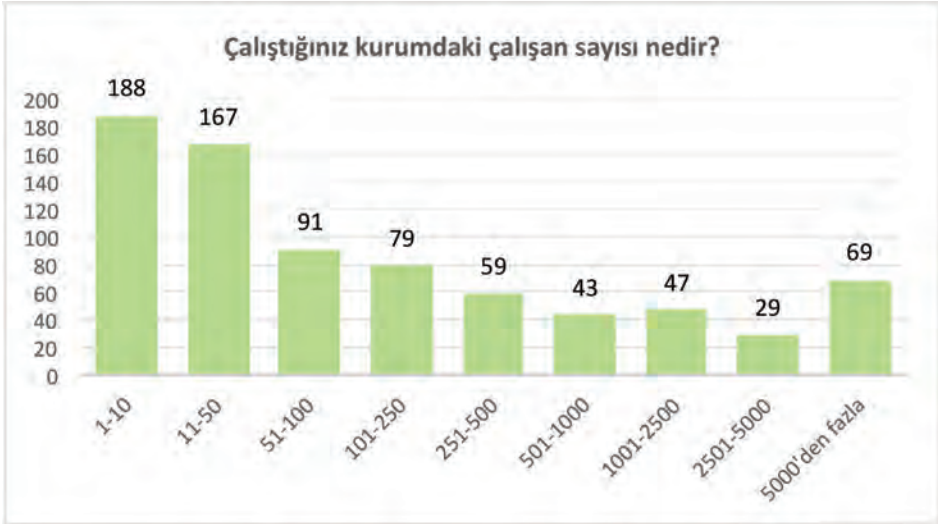


Diğer: Ağır sanayi-Gemi İnşa, Akademi x3, Ar-Ge, Bilim, Cafe/Restaurant x4, Çağrı Merkezi x5, Danışmanlık x7, Demir yolu araç bakım sektörü, Denizcilik, Ders veriyorum, Diploması, Elektrik/Aydınlatma, FMCG, Güvenlik x3, Güzellik, Hidrolik, Hizmet x4, İletişim x4, İnsan kaynakları, Kağıt, Kimya x4, Kişisel Bakım Hizmetleri, Kozmetik x2, Kuaför x3, Lojistik x3, Mankenlik / Moda, Marangoz, Market x2, Medikal / Kimyasal Cihazlar, Mühendislik x2, Mühendislik ve Satış, Organizasyon x2, Otel, Otomasyon, Pazarlama x2, Perakende x2, Plastik x2, Prodüksiyon, Satış / Pazarlama, Savunma, Sosyal Medya, Spor x4, Tasarım x3, Teknoloji, Ticaret x2, Üretim x5, sadece çalışanların formu doldurmasındaki mantık nedir, ik tarafından askerlik muaf nedenim sorulmuş, yanıttan sonrada iş görüşmesine davet edilmemiş biriyim, bu ülkeden lgbt hayatı çok zar.

lenen seçenekler olduğu saptanmıştır. Katılımcıların “diğer” seçeneği altında verdiği yanıtlar, hemen her sektör veya iş alanında LGBTİ+ çalışanlar olduğunu ortaya koymaktadır. Bu bulgu, toplumsal cinsiyete ilişkin egemen kalıp yargıların aksine, LGBTİ+ çalışanların bütün sektörlerde var olduklarını göstermektedir. Ne yazık ki, çalışanların cinsel kimliklerinin çoğunlukla açık olmaması, bu toplumsal gerçekliğin 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 188 kişi (%24,35) 1-10 arasında personel sayısına sahip, küçük ölçekli işyerlerinde çalıştığını beyan etmektedir.

Katılımcıların 145’i, yani yaklaşık %19’u ise 1000’den fazla çalışanı olan, işgücü çeşitliliğini yönetme kapasitelerinin daha kurumsal olması beklenebilecek işyerlerinde hizmet vermektedir. Buna rağmen, çalışan sayısı 1000’den fazla olan şirketlerde çalışan katılımcılardan yalnızca 17’si işyerinde açık olduğunu beyan etmiştir. Ayrıca, bu çalışanlardan yalnızca 12’si çalıştıkları şirketlere LGBTİ+ haklarına ilişkin duyarlılıkları 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 rakamlar aşağıdaki grafikten izlenebilir.



1.5.Şirket Merkezi

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

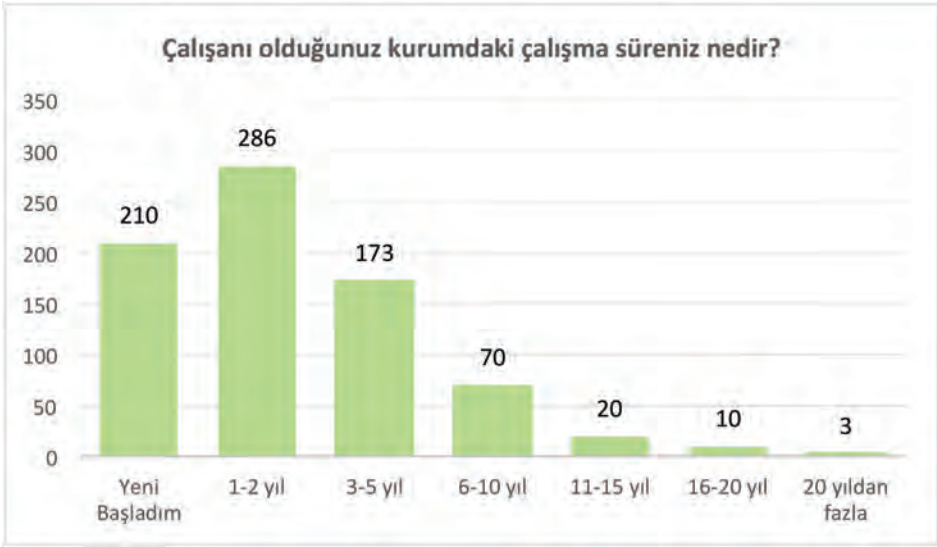
Türkiye merkezli şirketlerde çalıştığını söyleyen 659 katılımcıdan 55’i (%8) çalıştığı işyerinde LGBTİ+’lara karşı ayrımcılığı önlemeye yönelik kurallar veya kurulların olduğunu beyan etmiştir. Bu oran yurtdışı merkezli şirketlerde çalışan katılımcılar arasında %25’tir (113 kişiden 28’i). Çalıştığı şirketin merkezinin yurtdışında olduğunu ifade eden 113 kişiden 21’i cinsel kimliğine dair işyerinde tamamen açık davrandığını beyan etmiştir. Yurtdışı merkezli şirketlerde LGBTİ+’lara karşı ayrımcılığı önlemeye yönelik kurallar ve kurulların bulunma oranı Türkiye merkezli şirketlere göre yüksek olmasına rağmen LGBTİ+ çalışanların işyerinde açık olma durumunun Türkiye ortalamasına benzer olduğunu görmekteyiz. Bu da bizlere yurtdışı merkezli şirketlerin LGBTİ+’lara karşı ayrımcılığı önlemeye yönelik kurallar ve kurullarının Türkiye’deki uygulamasının zayıf olduğunu göstermektedir.



Diğer: ABD x25, Alman/Amerikan, Almanya x14, Avusturya x2, Azerbaycan, Belçika, İngiltere x11, İsviçre x10, Danimarka x4, BAE, Fransa x8, Genel itibariyle Türkiye fakat yurtdışına hizmet de sağlıyorum kısmen, Güney Kore x3, Hindistan, Hollanda, Hukuk bürosu olması nedeniyle Türkiye merkezli ama global ortaklarımız var, İrlanda, İtalya, İspanya x9, İsveç x4, Japonya, Kendi işyerim, Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Ortadoğu ülkesi, Rusya x2, Şu an çalışmıyorum, Tayland, Yabancı sermaye, Yunanistan, Yurtdışı merkezli

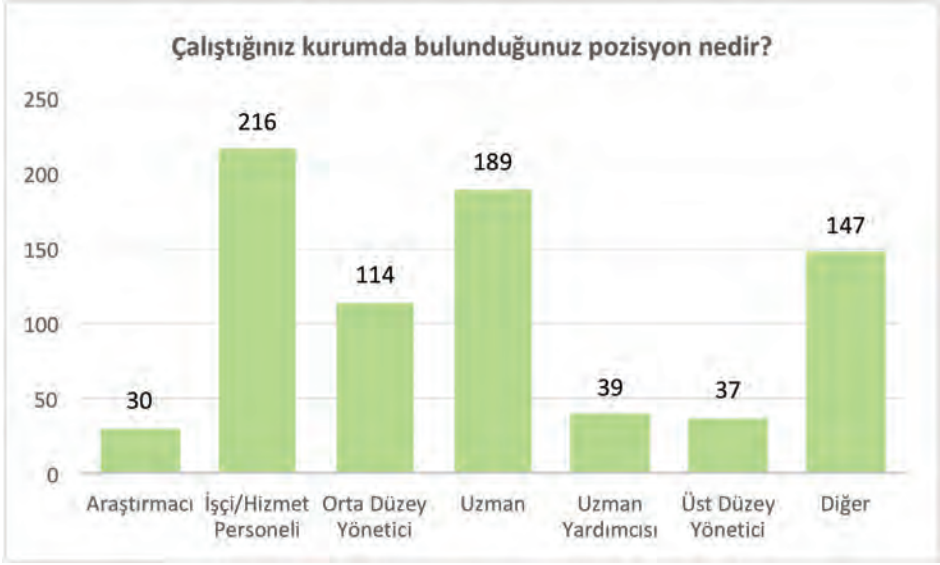
1.6. Mevcut İşyerinde Çalışma Süreleri

Katılımcıların mevcut işyerlerinde çalışma süreleri, çoğunlukla “yeni başladım” veya “1-2” yıl şeklinde belirtilmiştir. Çok az sayıda katılımcı 15 yıldan fazla çalışma süresi olduğunu ifade etmiştir. 10 yıldan fazla çalıştığını belirten katılımcıların yaklaşık %70’i işyerinde açık olmadığını beyan etmiştir. Bu durum, 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

Çalışılan pozisyon açısından katılımcıların ifadelerine bakıldığında uzman ve işçi/hizmet personeli pozisyonlarında çalışanların örneklemimizin yarısını oluşturduğu görülmektedir. Ayrıntılı grafikte de görülebileceği gibi bütün pozisyonlarda LGBTİ+ çalışanlar bulunmaktadır. Bu bulgu, LGBTİ+ çalışanların genel çalışan örneğine yakın oranlarda her düzeyde bulunduğu ve üst düzeyde yöneticilik pozisyonlarına yükselme yeterliliğine sahip olduklarına işaret etmektedir. Bununla birlikte, 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 akıllara getirmektedir. Tüm bunların yanında örneklemimizdeki yüksek oranda LGBTİ+ çalışanın işyerinde cinsel kimliklerine dair kapalı ya da kısmen açık olduklarına ilişkin beyanlarını da akıldan çıkarmamak gerekmektedir. Ayrıntılı veriler izleyen grafikte sunulmuştur.



Diğer: Dansçı ve koordinatör, Aday Mühendis, Akademisyen x3, Antrenör, Ara eleman, Araştırma görevlisi x2, Asistan x2, Asistanlık, Avukat x4, Barista, Barmen, Bilgi işlem teknisyeni, Bina içerisindeki kafeterya ve yemekhanenin yöneticisiyim, Çalışan, Çevirmen, Çırac, Danışma müşteri ilişkileri, Danışman x2, Dans sanatçısı, değişken, Direktor asistanı, Dj, Sosyal Medya Sorumlusu, Doktor, Editör x3, Eğitimci, Ekip lideri, Expert, Finans personeli, free lance çevirmen editör yazar, Garson, Grafik tasarım sorumlusu ve imalat müdürü, Grafik Tasarımcısı x2, Hemşire x2, IT, İhracat müdürüyüm, İletişim Merkezi, Jr. Art director, Jr. Community Manager, Kasa sorumlusu, Kasiyer, Kendi işim, Kıdemli Uzman, Koordinatör, Marketing ve İletişim Sorumlusu, Masör artı dans ediyorum, Muhabir, Muhasebe x4, Muhasebe, Mühendis x8, Müşteri temsilcisi x2, Operasyon sorumlusu, Öğrenci x2, Öğretim elemanı, Öğretim Görevlisi x2, Öğretim üyesi, Öğretmen x14, Özel güvenlik görevlisi, Profesyonel turist rehberi, Proje Asistanı, Proje Koordinatörü, Rehber, Sadece çalışan, Sağlık Danışmanı, Sahne sanatları, Sanatçı x2, Satış danışmanı x3, Satış pazarlama uzmanı, Satış Temsilcisi, Satış ve Güzellik Danışmanı, Serbest çalışan, proje başına şirkete fatura kesiyorum, kendi sosyal güvencemi kendim sağlıyorum, Software developer-ekip üyesi, Solist x2, Stajyer x10, Tasarım Direktörü, Tasarım mağazası sorumlusu, Tasarımcı x2, Tasarımcı ve araştırmacı, Tekniker x3, Tekniker, Teknisyen, Tercüman, Uçuş hostesi, Uluslararası operasyon ve satış sorumlusu, Uzman psikolog, uzman doktor, Uzman müşteri temsilcisi, Uzman olarak çalışıyorum, Üretim operatörü ve gönüllü iş güvenliği uzmanlığı, Üye, Yazar, Yazılım danışmanı beyaz yaka, Yazılım mühendisi, yeni mezun

Üst düzey yönetici olarak çalıştığını ifade eden katılımcılardan yaklaşık %70'i çalıştığı kurumda cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğine dair tamamen kapalı olduğunu beyan etmiştir.

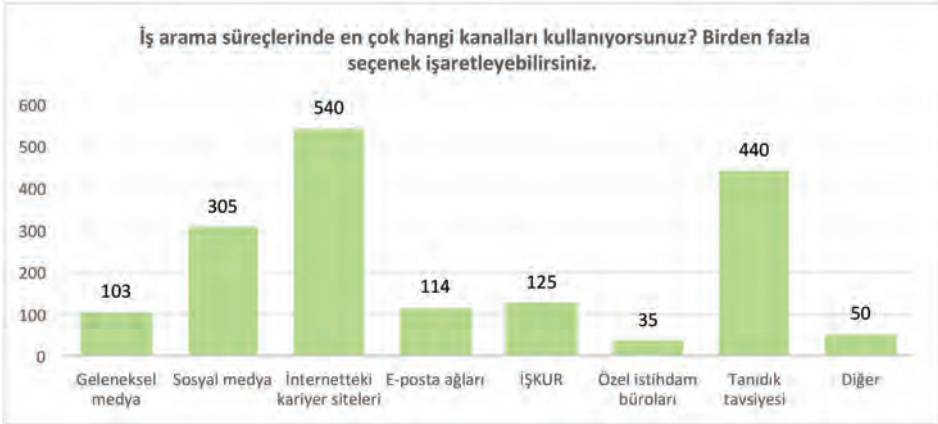
2. İşe Alım Süreci ile İlgili Değerlendirmeler

2.1. İş Arama ve İş Başvurma Kanalları

İzleyen tablodan görüleceği üzere araştırmamıza katılan LGBTİ+ çalışanlar çalıştıkları işlere büyük çoğunlukla internetteki kariyer siteleri, tanıdık tavsiyesi ve sosyal medya kanalları aracılığı ile başvurmuşlardır. Katılımcıların genelde birden fazla se-

çeneği işaretlemiş olması, işe girme 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 2015, 2016, 2017 ve 2018 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 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 oldukları şeklinde değerlendirilebilir. LGBTİ+ çalışanlar, işyerlerine başvurmadan önce, işyerinin bu çerçevedeki koşullarına ilişkin bilgi alma ihtiyacı duymaktadırlar. Bu bulgu ayrıca, LGBTİ+ çalışanların işyerlerinde diğer çalışanlara oranla daha fazla sosyal destek bulabilecekleri bir ortama ihtiyaç duyduklarına işaret etmektedir.



Diğer: Firmaların/stk'ların kendi websiteleri, Elden şirketlere CV bırakıyorum, Kendim bizzat gidip yetkiliyle görüşüyorum, Mezun olduğum üniversitenin attığı mailler ile, yok.gov.tr, LinkedIn, TANIDIKLAR İLE, Kendi işim, Baro, Resmî kurum ve siteler, Bizzat kuruma giderek başvuruyorum, Sektörde üçüncü senem. İş bulmak kolay oluyor tanıdıklar sayesinde, Headhunter, LinkedIn, Meslek okulunda okurken staj sürem olmuştu, Referans, Gezerek cv bırakma, Doğrudan iş yerlerine Cv bırakmayı tercih ediyorum, kuruma gidip iş başvurusu yapıyorum, Meslek örgütü kurumsal internet adresleri, Yok, Hi, Indeed secret cv, Sokak sokak dolaşarak iş arıyorum, İŞKUR hiçbir işe yaradığı yok çünkü, KARIYER.NET, İŞKUR, Hepsi, Şu an çalıştığım firmaya mail atarak onlarla çalışmak istediğimi belirttim, LinkedIn, Önceden internetti ama zaten uzun süre çalıştığım yer şimdiki. Orası da akrabaların, İşyeri sahibiyim, LinkedIn, Referans, Tanıdık tavsiyeleri, Öğretmen olduğum için bizlere teklif geliyor özel sektörde çalışmak isteyip iş arayan öğretmen yoktur, İş aramıyorum gelen teklifleri değerlendiriyorum, ilan.gov, Okulum, Akademik kadro ilanları, Sektörde herkes birbirini tanır, Indeed, İş aramıyorum, Bu konuda pek bir girişimim olduğu söylenemez, headhunter şirketleri yanıştığında bir göz atıyorum, Çevre kendi girişimlerim ve 18 yıldır dansçı olduğum için tanıyorum teklif geliyor, İş aramıyorum, iş beni buluyor, özel cast performansçyım, Genelde teklif alıyorum, Freelance çalışıyorum, arkadaş tavsiyesi

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 705 katılımcı “Hayır”, 67 katılımcı “Evet” yanıtını vermiştir.

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

“Organizasyon kriterleri sıralanırken eşitlik ilkesi üzerinde de duruldu. Din, dil, ırk, cinsiyet, cinsel yönelimlere göre ayrımcılık yapılmadığı herkese eşit davranıldığından ve kabul edildiğinden bahsedildi.” (Kimya sektöründe çalışan lezbiyen kadın)

“Çalıştığım yer eşcinsel dostu bir marka.” (Mağazacılık sektöründe çalışan gey erkek)

“Çalıştığım firmanın global ayağının pride katılımını görmüştüm.” (Otomotiv sektöründe çalışan gey erkek)

“Şirket İspanya merkezli ve etik kod adını verdikleri şimdiden ayrımcılık yapılamayacağını belirtiyor.” (İnşaat/mimarlık sektöründe çalışan gey erkek)

“Destekleyici şekilde ‘eşit şartlar uygulanır’ diyordu.” (Sağlık sektöründe çalışan gey erkek)

“Kuruluş her türlü din, uyruk, etnik köken, fiziksel durum, cinsel yönelim, cinsel kimlik farklılıklarına saygılı ve açık bir politika izler” ibaresiyle karşılaştım.” (Sivil toplum sektöründe çalışan lezbiyen kadın)

“İlanda açıkça kurumun Eşit Fırsatlar ve Çeşitlilik Yasaları maddeleri belirtilmişti.” (Sivil toplum sektöründe çalışan gey erkek)

Engelleyici kriter bulunduğu şeklindeki yanıtlar ise toplumsal normların ayrımcı özelliklerine işaret etmektedir. Bununla birlikte, çalışma hayatında en dezavantajlı konumdaki toplumsal kesimler arasında yer alan LGBTİ+’ları istihdama cesaretlendirmek için açıkça destekleyici iş ilanları vermek, kamunun olduğu gibi özel sektörün de sorumluluğudur. Bu sorumluluk sadece, işe alma sürecinde çalışanlara karşı eşitlik ilkesine uygun davranmak açısından değil, ayrımcılığı engellemek için olumlu önlemler almak açısından da önemlidir. Katılımcıların anlatımları, işe başvurma sürecinde yapılan ön hazırlıkların - özgeçmiş ve kendini tanıtmaya süreci - doğrudan iş ilanlarından etkilendiğini ve çalışma motivasyonunu belirleyebildiğini göstermektedir.

“Lgbt birey olduğumu anladıkları an beni işe alamayacaklarını belirtiyorlar bu nedenle gizli yaşamak zorunda kalıyorum.” (Kişisel bakım hizmetlerinde çalışan lezbiyen kadın)

“Kadın eleman isteyen iş yerleri ‘prezantabl’ diye bir şart koyarak aslında temiz ve özenli giyinmek dışında genellikle kadınsı giyinme beklentisinde oluyorlar dolayısıyla başvurmak pek mümkün değil.” (Gıda sektöründe çalışan heteroseksüel trans erkek)

“Giyim tarzımın biraz değişik ve sesimin çok ince olduğunu söylediler.” (Gıda sektöründe çalışan erkek gey)

“Erkeklerin ‘adam’ gibi giyinmesi gerektiğine, küpe gibi ‘kadınısı’ aksesuarlar takmasının yasak olduğuna rastladım.” (Eğitim sektöründe çalışan gey erkek)

“Aslında son derece ikiyüzlü ve içten pazarlıklı bir durum. Açıkça belirtmese de neden bekâr olduğunuz didikleniyor. Bu kadar iğrenç ve mide bulandırıcı bir yaklaşım olamaz. Ayrıca her ne kadar düşük ya da orta seviyede olsa dahi feminenliği çağrıştıran bir tavrınız ya da fiziksel görüntünüz var ise bu başlıca elenme sebebi. Ben eskiden çok feminen olmasam da birazcık da olsa feminen olduğumu bilmezken yaptığım onlarca iş görüşmesinin neden olumsuz sonuçlandığına anlam veremiyordum. Sebebi belli ki buymuş.” (Kimya sektöründe çalışan gey erkek)

“Erkek adayların askerlik bölümünü yalnızca ‘yapıldı veya tecilli’ olarak belirtiyorlar ancak ben muafım. Bunu söylediğim zaman garip bir şekilde irdeleme söz konusu oluyor gelen tepkiye göre muafiyet nedenimi sağlık sorunu olarak vurguluyorum.” (Sağlık sektöründe çalışan gey erkek)

“İşe giriş belgeleri arasında HIV testi için belge isteniyor.” (Telekomünikasyon sektöründe çalışan gey erkek)

“Evlilik ile ilgili çok sıkıştırıldım bu zamana kadar. Yakın zamanda nişan attım diyerek geçiştiriyorum.” (Eğitim sektöründe çalışan gey erkek)

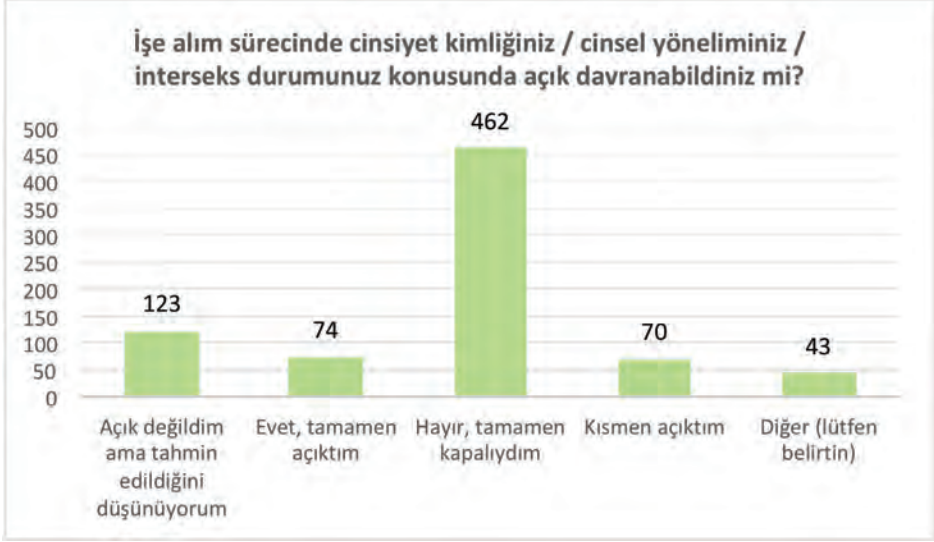
“İnterseks değilim ama kadın ve erkek olarak sadece ikili cinsiyeti ele almaları interseksler için rahatsız edici olabilir diye düşünüyorum.” (Turizm sektöründe çalışan biseksüel kadın)

Bazı katılımcılar ise egemen toplumsal cinsiyet normlarına ve rollerine ilişkin 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/ interseks durumunuz konusunda açık davranabildiniz mi?” sorusuna, önceki soruya verilen yanıtlarla benzer biçimde, katılımcıların büyük çoğunluğu “hayır” cevabını vermiştir.

İzleyen grafikte görüleceği üzere katılımcılardan sadece 74 kişi (%9.59) işe alım sürecinde tamamen açık olduğunu beyan etmiştir. 123 katılımcı (%15.93) “açık değildim ama tahmin edildiğini düşünüyorum” seçeneğini işaretlemiştir. 70 kişi ise (%9.07) “kısmen açtım” yanıtını vermiştir. 462 kişi ise (%59.33) “Hayır, tamamen kapalıyım” yanıtını vermiştir. 43 kişi ise (%5.53) “Diğer (lütfen belirtin)” yanıtını vermiştir.



Bununla birlikte katılımcıların bir bölümü cinsel yönelimlerini veya cinsiyet kimliklerini insan hakları temelinde korunan ve desteklenen toplumsal kategoriler olarak tanımlamak yerine, “mahrem” veya “özel hayata dair” nitelikler olarak kabul etmektedir. Bu nedenle de cinsel yönelimlerini ve cinsiyet kimliklerini istihdam alanı ve ekonomik-sosyal haklar ile ilişkili bulmadıklarını gösteren beyanlarda bulunmuşlardır.

“Ne açıkladım, ne gizledim. İş kariyerimin cinsel yönelimimle bir alakası olmadığını düşünüyorum.” (Eğlence sektöründe çalışan biseksüel kadın)

“Heteroseksüel kişiler öyle olduklarını söylemiyor ve konuşulmuyorsa ben neden konuşmak gereği duyarım.” (Gıda sektöründe çalışan gey erkek)

“Bunun bahsedilmesi gereken bir durum olmadığını düşünüyorum.” (Turizm sektöründe çalışan panseksüel kadın)

“Eşcinselim ve bunu beyan etmek zorunda değilim. Heteroseksüel bireyler beyan ediyor mu?” (Eğitim sektöründe çalışan gey erkek)

“Cinsel yöneliminim işimle, vereceğim hizmetle hiç bir alakası olmadığı için bu konuda hiç bir şey konuşulmadı.” (Spor alanında çalışan gey erkek)

“Hayır, bunu iş görüşmesinde direkt olarak paylaşılmasını çok doğru bulmuyorum. Bu bir özel durumdur ve iş görüşmesinde sorulması ya da direkt söylenmesi tasvip edebileceğim bir şey değil. Cinselliğin ön planda olmadığı bir iş için.” (Bilişim sektöründe çalışan gey erkek)

Katılımcıların cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğinin özel hayata ait, mahrem kalması gereken kişisel özellikler olduğunu düşünmesi, bu konudaki egemen heteronormatif toplumsal ideolojinin bizzat mağdurlar tarafından içselleştirildiğini göstermektedir. Dahası, bu içselleştirmenin sadece zihniyet alanında değil, günlük davranışsal pratikler anlamında da gerçekleşebildiği görülmektedir ki bu da farkında olmadan da olsa LGBTİ+'ların kendilerini kamusal alanda dönüştürme konusunda yaşadıkları süreçlerin daha ayrıntılı incelenmesi gereğini ortaya koymaktadır. Cinsel kimliğini “evde bırakıp işyerine gelmek” deneyimi başlı başına insanın kendi kendisine uyguladığı bir dönüştürme ve kontrol sürecine işaret edebilir; ekonomik, sosyal ve kültürel hakların kullanılmadığı pek çok duruma yol açabilir.

2.4. İşe Alım Sürecinde Maruz Kalınan Ayrımcılık Deneyimleri

“İşe alım sürecinde cinsiyet kimliğiniz/ cinsel yöneliminiz/ interseks durumunuza dayalı olarak herhangi bir ayrımcı tutum, söylem, davranış ya da uygulama ile karşılaştınız mı?” sorusuna 343 katılımcı (%44.43) “hayır” yanıtını vermiştir.



Bununla birlikte izleyen grafikte görüleceği üzere 218 katılımcı (%28.24) herhangi bir ayrımcı tutum ya da uygulamayla karşılaşmadığını çünkü cinsel kimliğini gizlediğini ifade etmiştir. %22.15 oranındaki katılımcı da ayrımcılığa maruz kalmadığını “çünkü cinsiyet kimliğinin/ cinsel yöneliminin/ interseks durumunun belli olmadığını” ifade etmiştir.

Dolayısıyla işe alım sürecinde ayrımcı tutum ya da uygulamayla karşılaştığını ifade eden katılımcıların oranı (%5,18) düşük görünmekle birlikte, bu veri katılımcıların yarısından fazlasının işe alım aşamalarında ayrımcılıkla karşılaşmamasını cinsiyet

kimliğini/ cinsel yönelimini/ interseks durumunu gizlemesine ve bu durumunun belli olmamasına bağladığı verisiyle birlikte değerlendirilmelidir. Ayrıca işe alım süreçlerinde tamamen açık olduğunu beyan eden katılımcıların oranının sadece %9,59 olduğu da akılda tutulmalıdır.

Böyle bir ayrımcı tutum ya da uygulama ile doğrudan karşılaşılmasının bir diğer nedeninin de ikili cinsiyet sisteminden hareketle heteroseksüelliğin ve natranslığın genel kabulü, yani herkesin heteroseksüel ve natrans varsayılması olduğu düşünülebilir. Oysa olası ayrımcılık biçimlerinden kişileri koruma ve onları haklar açısından destekleme amacı ile başvuruculara – eğer isterlerse – cinsiyet kimliklerini/ cinsel yönelimlerini/ interseks durumlarını özgürce ifade edebilecekleri bir başvuru ortamı yaratılabilir; bunu sağlayacak usuller oluşturulabilir.

Ayrımcı tutum ya da uygulamayla karşılaştığını ifade eden katılımcıların beyanlarından örnekler aşağıda yer almaktadır:

“Bakışlar ve söylemler ile karşılaştım. Normalde CV bırakmaktan ibaret olan süreç bir işkence haline geldi.” (Sağlık sektöründe çalışan heteroseksüel trans erkek)

“İş görüşmemde kız arkadaşım olmadığı için ibne yakıştırmaları yapıldı. Görüşmeyi sonlandırıp oradan ayrıldım. Ayrımcı ve hoş olmayan bir tutumdur.” (Hukuk alanında çalışan gey erkek)

“İlk yıllarımda kimse bana iş vermek istemedi hatta gelişemedim diyebilirim ama onlarla bu konu hakkında ciddi olarak konuştum. Hala yargılayanlar var fakat çoğunlukta değil. Çoğu benim gibi bireyler sırf bu mağara adamları yüzünden dışlanıyor ve hayata küsüyoruz. Bu algının değişmesi gerek.” (Mağazacılık sektöründe çalışan lezbiyen trans kadın)

“Adı konmamış, ilginç bir durum söz konusu. Gizli olduğum için kibar ve naif buldukları yönlerimi ‘iş beceremez’, ‘fazla nazlı’ gibi hak etmediğim yaftalarla önüme koyuyorlar. Bu tabii belki de tahmin ettikleri kimliğimi dillendirmelerinin üstü kapalı bir ifadesi. Hâlbuki tanıdıkça zamanla iş beceremez olmadığımı gördüler işe girdikten sonra.” (Eğitim sektöründe çalışan gey erkek)

“İşe alım sürecinde ikinci görüşmemde beraber çalışacağım müdürüm gey olup olmadığını sordu hem de daha merhaba demeden ilk söylediği şey buydu ve bende gayet net ve keskin bir şekilde ‘evet ama bunun işimle alakası olmadığını’ söyledim ve karşımdaki şahıs rencide olup özür diledi. Daha sonra işe girdiğim ilk haftasında genel müdürlüğe departmanımı bağladım ve o şahısla bir daha muhatap olmadım. Altyapımı sağlama aldım yani.” (Turizm sektöründe çalışan gey erkek)

“Askerlikten neden muaf olduğum sorgulandı. Ne zaman evleneceğimi sordular. Ben de iki soruya da yanıt vermedim.” (Sivil toplum alanında çalışan gey erkek)

“Eleman alındı/aldık.” ‘Kadın/Erkek arıyoruz.’ ‘Bizim de trans/eşcinsel arkadaşlarımız var ama işte buranın müşteri kitlesi uygun değil.’ gibi” (Eğlence sektöründe çalışan pan-seksüel non-binary)

“Çünkü cinsiyetçi görevlerden bahsedildi. Erkekler her şeyi yapar kadınlar ise bazı şeyleri yapar dediler” (Gıda sektöründe çalışan gey erkek)

“Dedikodu malzemesi edildim.” (Tekstil sektöründe çalışan gey erkek)

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 83 katılımcı (%10.75) olumlu yanıt vermiştir. Bu 83 katılımcıdan 45’i çalıştıkları işyerlerinde açık olduklarını beyan etmişlerdir. 35 katılımcı ise (%4.83) kurumlarının yurtdışı birimlerinde ayrımcılığı önlemeye yönelik kurullar ya da kurullar olduğunu ama Türkiye’de uygulanmadığını beyan etmiştir.

Katılımcıların büyük çoğunluğu sorumuza “yok” (%49.35) ve “bilmiyorum” (%17.10) seçeneklerini işaretleyerek yanıt vermiştir. “Bilmiyorum” yanıtını veren katılımcıların oranının hiç de düşük olmaması dikkat çekicidir ve bir tür “beklentsizliğe” işaret ediyor olabilir.

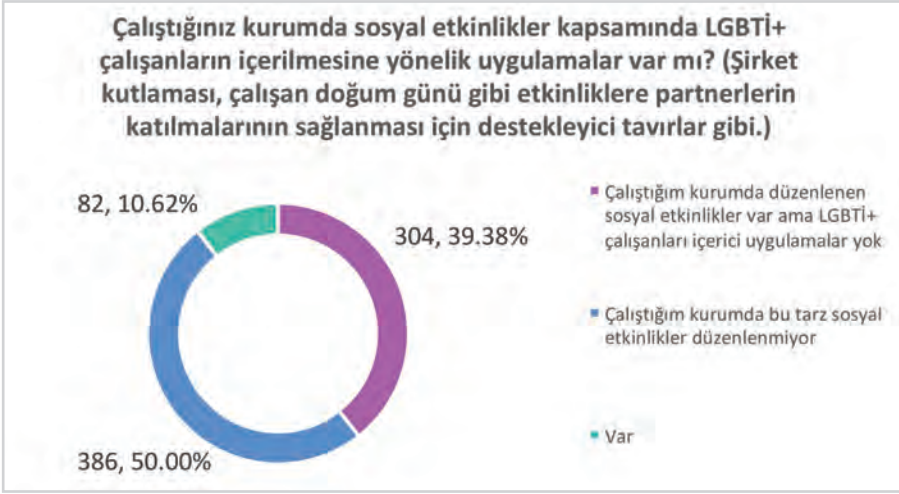


Diğer: 1. İspanya merkezli bir şirket olduğu için insanların cinsel kimlikleri ile ilgilenmiyorlar. Çok üst yöneticilerin hepsi lgbt üyesi. Şirketimizin bu konuyla alakalı hiçbir ön yargısı yoktur ön yargılı olanlar gelen müşteriler. 2. Reklam ajansında din dil ırk yönelim cinsiyet gibi kavramlarla ilgili herhangi bir kötü davranışta ya da şiddette, ayrımcılığı yapan kişi çok sert bir şekilde uyarılır ve bu tarz davranışlar kesinlikle yasaktır. 3. Çalışanlar arasında sözlü bir saygı kural seti var. Bence bunu kurum çalışanları yaratıyor. 4. Ben yapacağım, kendi hukuk büromu açınca destekçi olacağım. 5. Hiç bir şekilde bir birey cinsel kimlik farklılığı yüzünden işten çıkarılamaz, ayrımcılığa maruz bırakılmaz ibaresi eşitlik ve disiplin kurallarında belirtilmiş. 6. Herhangi bir kural yok. Ama otel LGBT bireylere açık olduğu için ve genel olarak yurtdışından misafirler geldiği için sadece 5 ay içerisinde bile 50 den fazla LGBT birey olan misafiri otelimizde ağırlamıştık. Genel olarak her hangi bir önyargı olmasa da çalışanlar tarafından LGBT bireylere karşı önyargı, nefret bulunuyor. 7. Herkese karşı saygılı olma kuralımız var. Cinsiyet kimliği, yönelimi, dış görünüşü, mesleği kimse ayırt edici özellik olarak görmüyor. 8. Bilinen kurul olmamakla birlikte bir çok lgbt bireyi iş arkadaşım gayri resmi böyle bir kurul değil de bir üst düzey yöneticiye böyle bir görev verildiği bilinir. 9. Göstermelik olarak var... 10. Literatürde böyle bir kural yok ama çalışanlar ve işveren arasında ayrımcılık, homofobiye iyi gözle bakılmıyor. 11. Var diye biliyorum ama yöneticiler de önemli kurumun kendi tutumuna uygun hareket etmeli herkes. 12. Ofiste 10’dan az kişi çalışıyor, gördüğüm kadarıyla yazısız kurullar ile bir saygı çerçevesinde iletişim kuruluyor. Biz freelancer’lar proje teslim almak/etmek için ofise gidip geliyoruz. 13. Küçük bir kurum olduğu için yok. 14. Tam bilmiyorum. Cinsel yönelim geçiyor ama tüzüğünde var mı bilemem. Ana mücadele hattında değil onu biliyorum. 15. Kurumun yurtdışı merkezinde yapılan kurullar var Türkiye’deki yerel uygulamada cinsel yönelimi / cinsiyet kimliğini / interseks durumu vurgulanmıyor, sadece ayrımcılık temelinde konuşuluyor. 16. Doğrudan böyle bir madde yok fakat gerek şirket yöneticileri gerek üstler bu konuda gayet açık ve koruyucular. 17. Şirketin uluslararası politikalarını yayımlayan birimi böyle şeyler yayımlıyor, bizim şirket de çevirtip burada yayımlıyor ama burada uygulanmıyor.

3.1. LGBTİ+ Kapsayıcı Sosyal Etkinlikler

“Çalıştığınız kurumda sosyal etkinlikler kapsamında LGBTİ+ çalışanların içerilmesine yönelik uygulamalar var mı?” sorusuna 386 katılımcı (%50.00), bu tarz sosyal etkinliklerin hiçbir çalışan için mevcut olmadığını ifade ederken, 304 katılımcı (%39.38) 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 82’dir (%10,62).



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

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 sağlık destekleri kapsamında cinsel yönelim, cinsiyet kimliği ve interseks durumuna duyarlı özel önlemlerin bulunması, bu konularda eğitilmiş sağlık veya sosyal-psikolojik destek personelinin varlığı ve trans çalışanların cinsiyet geçiş süreçlerinden kaynaklı özellikli gereksinimlerinin kapsanması önemli bir kurumsal eşitlik politikasıdır.

Bu konudaki verili durumu öğrenmek amacıyla sorduğumuz soruya katılımcıların büyük bölümü (505 kişi) çalıştığı kurumda bu tarz yardım ve desteklerin hiçbir çalışana sağlanmadığını beyan etmektedir. 206 katılımcı ise (%26.68) 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 61’dir (%7,90).



4. İşyerinde Bizzat Maruz Kalınan Ayrımcılık Deneyimleri

Bir diğer soruda, katılımcılardan bizzat kendilerine yönelik ayrımcı davranış ve yaklaşımlarla ilgili değerlendirmelerde bulunmaları istenmiştir. “Çalıştığınız kurumda bizzat size yönelik cinsiyet kimliği/ cinsel yönelim/ interseks durumu temelli ayrımcılıkla karşılaştınız mı?” sorusuna verilen yanıtlara dair tablo ile beyanlardan örnekler aşağıda sunulmuştur.



Görüleceği üzere, araştırmamıza katılan toplam 772 kişiden 59’u, yani katılımcıların %7,64’ü, cinsiyet kimliği/ cinsel yönelim/ interseks durumu nedeniyle işyerinde ayrımcılığa maruz kaldığını bildirmiştir. Bunun yanında, 209 kişi (%27.07) “ayrımcılığa maruz kalmamak için cinsel kimliğini gizlediğini” ifade etmiştir. Katılımcılardan 118 kişi (%15.28) ise ayrımcılıkla karşılaşmamasının nedenini cinsiyet kimliği/ cinsel yönelimi/ interseks durumunun belli olmamasına bağlamaktadır.

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

“Çalıştığım yerin eski sahibi ve bir süre müdürüm olan şahıs saçımı çok kısa kestiyimi görünce bir tek ‘şeyin’ eksik şeklinde dalga geçmişti.” (Gıda sektöründe çalışan heteroseksüel trans erkek)

“Sürekli beni izliyorlar veya o gün ne giydiysem bunu bir erkek böyle giymez diyorlar.” (Gıda sektöründe çalışan gey erkek)

“Yükselmem gereken bir durumda mükemmel geçen görüşmem biri veya birileri tarafından engellendi.” (Telekomünikasyon sektöründe çalışan gey erkek)

“Elimi sıkmamalar, göz göze gelmemeler, ilişkiler konusu açılırsa ben konuşmaya başladığımda birbirine bakan insanlar. Genel mobbing durumu.” (Reklam sektöründe çalışan agender erkek)

“Yöneticim tarafından yakın arkadaşşıma ‘bu kişiyle çok beraber görünme seni de gey zannederler’ gibi arkamdan ötekileştirme/fobi/dışlayıcı konuşmalara maruz kaldım.” (Sağlık sektöründe çalışan gey erkek)

4.1. Maruz Kalınan Ayrımcılığı Bildirme

Ayrımcılığa maruz kaldığını beyan eden katılımcılara (59 kişi), “Maruz kaldığınız ayrımcılığa ilişkin herhangi bir bildirimde bulundunuz mu?” şeklinde bir soru yöneltilmiş ve birden fazla seçeneğin işaretlenebileceği belirtilmiştir. Bu soruya 22 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.

Burada dikkat çeken nokta, ayrımcılığa maruz kalan hiçbir katılımcının durumu “yargıya ya da sendika/meslek örgütüne” bildirmemiş olmasıdır.

Ayrımcılığa maruz kaldığını belirten katılımcılardan bazılarının paylaşımları aşağıda aktarılmıştır.

“En üst yöneticiye yazılı ve sözlü olarak durumu anlattım ancak hiçbir yaptırım veya uyarı yapılmadan konu örtbas edildi.” (Sağlık sektöründe çalışan gey erkek)

“Hayır, çünkü yöneticimdi.” (Bilişim sektöründe çalışan gey erkek)

“Kendim mücadele ediyorum.” (Eğlence sektöründe çalışan heteroseksüel trans kadın)

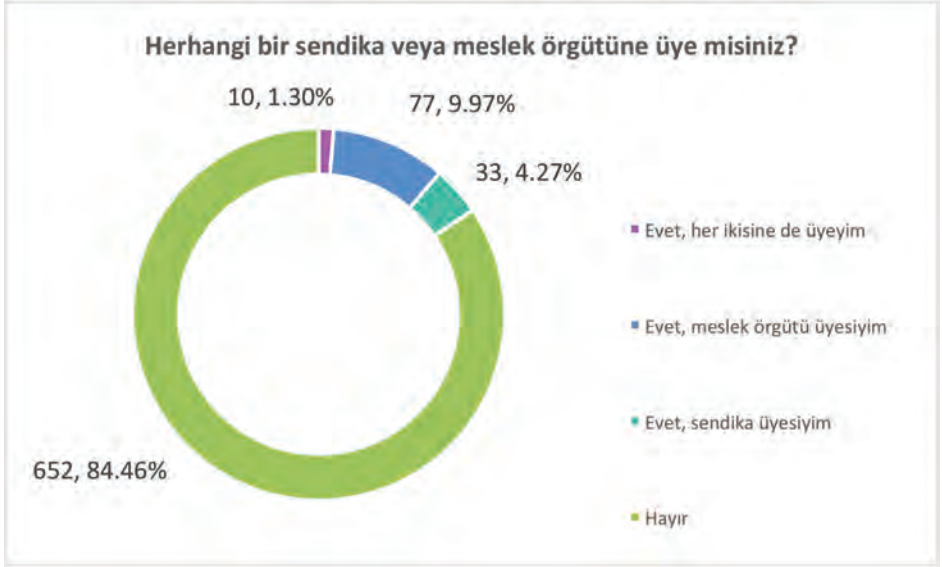
“İK'nın uyarısı bana yöneticim tarafından iletildi. Erkekler kafalarını kazıyor, ben neden kazıyamayayım, cinsiyetçi değil mi? diye sordum, evet öyle, dedi. Ama konuyla ilgili İK'ya herhangi bir bildirimde bulunmadı.” (Danışman olarak çalışan panseksüel trans-maskülen cinsiyetsiz)



Diğer: 1. Bunu bir rehberlik servisi ile görüşsem rehber öğretmen bana gelecek bunun dışında aileme söylemesi üzerine ailem de beni gözünde bitirecek. Boktan bir durumdayım. **2.** En üst yöneticiye yazılı ve sözlü olarak durumu anlattım ancak hiçbir yaptırım veya uyarı yapılmadan konu örtbas edildi. **3.** Hayır, çünkü yöneticimdi. **4.** Gey arkadaşlarımla paylaştım. **5.** Kendim mücadele ediyorum. **6.** İK'nın uyarısı bana yöneticim tarafından iletildi. Erkekler kafalarını kazıyor, ben neden kazıyamayayım, cinsiyetçi değil mi? diye sordum, evet öyle, dedi. Ama konuyla ilgili İK'ya herhangi bir bildirimde bulunmadı.

İşyerinde karşılaşılan ayrımcılık konusunda katılımcıların nasıl bir tavır aldıklarına ilişkin ifadeleri genel olarak önceki yıllardaki araştırmalarımızın sonuçlarıyla uyumludur. LGBTİ+ çalışanlar ayrımcılık karşısında işlerini kaybetme, 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 bulgu da, LGBTİ+ çalışanların ayrımcılığa karşı haklarının korunacağına dair inançsızlıklarıdır. Bunun nedeni, gerek kurumsal gerekse hukuksal yaklaşımın 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.

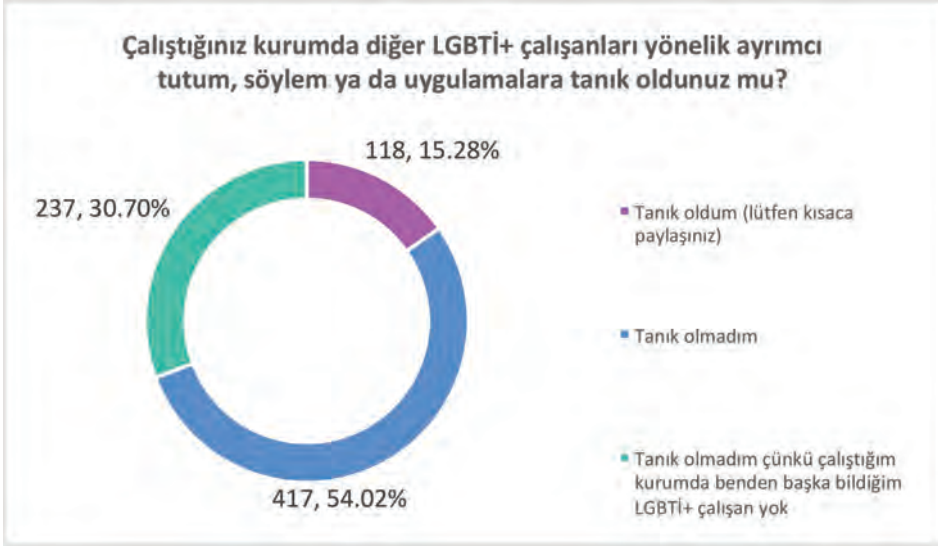
Maruz kalınan ayrımcılığı bildirmede kurumsal ve hukuksal yaklaşımın yetersizliği, sendika ve meslek örgütleri açısından da önemli bir bulgu olarak karşımıza çıkmaktadır. “Herhangi bir sendika veya meslek örgütüne üye misiniz?” sorusuna, 120 katılımcı (%15,54) en az birine üye olduğunu ifade ederek cevap vermiştir. Sendika veya meslek örgütlerinden en azından birine üye olduğunu ve işyerinde cinsiyet kimliği ve cinsel yönelim temelli ayrımcılığa uğradığını beyan eden katılımcı sayısı 7’dir. Bu 7 kişiden 4’ü, karşılaştıkları ayrımcılıkla ilgili hiçbir girişimde bulunmazken, girişimde bulunan 3 kişi ise durumu üye oldukları sendikaya veya meslek örgütüne bildirmemiştir.



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

İşyerlerinde yaşanan ayrımcılık tanıklıkları ile ilgili sorumuz, “Çalıştığınız kurumda diğer LGBTİ+ çalışanlara yönelik ayrımcı tutum, söylem ya da uygulamalara tanık olduğunuz mu?” şeklinde olmuştur. Bu soruya katılımcıların çoğunluğu “hayır” yanıtını vermiştir.

Katılımcılardan 237 kişi (%30,70) “Tanık olmadım çünkü çalıştığım kurumda ben- den başka bildiğim LGBTİ+ çalışan yok” seçeneğini işaretlemiştir. Katılımcılardan 118 kişi (%15,28) ise tanık olduğunu beyan etmiştir.



Söz konusu tanıklıklardan örnekler aşağıda sunulmuştur.

“Gay bir iş arkadaş hakkında devamlı alaycı konuşmalar, dedikodular vs. ‘çocuğum lgbti+ olsa, onu aileden atardım’ diyenlerin çoğunluğu. O kişi belli işlere uygun değildir denildi.” (Sivil toplum kuruluşunda çalışan panseksüel kadın)

“Lezbiyenlerin tek başına çalıştırılması gerektiğini savunan bir direktör vardı.” (Sağlık sektöründe çalışan biseksüel kadın)

“Önyargılar, lgbti’leri sapık olarak damgalamak, yüzlerindeki tikslenmeyle karışık ‘Allah korusun’ ifadesini görmek... Avukat olarak gerek adliye çalışanlarında gerekse bazı meslektaşlarda maalesef bunları görebiliyorum. Ancak neyse ki, özellikle avukatlar arasında hoşgörülü hatta lgbti haklarını mesleki olarak da savunan avukatlarla karşılaşabilmek ümit verici.” (Hukuk alanında çalışan biseksüel kadın.)

“Cinsel yönelimi açık olan bireylere karşı davranışlar tutumlar değişiyor. İlk fırsatta işten feshi ya da farklı şubelere gönderme tehdidi oluyor ya da buna benzer durumlar.” (Mağazacılık sektöründe çalışan gey erkek)

“Yöneticiler tutuculuk ve erkeklik adı altında daha naif gördükleri erkek (lgbti olduğu belli olan ama dile getirmeyen) elemana mobbing uygulamıştır çok defa.” (Sağlık sektöründe çalışan lezbiyen kadın)

“Şirketin kurucuları ve İK birimi destekleyici olsa da çalışanların LGBT bireyi çalışanlar hakkında hakaretleri, aşağılama ve küçümsemeleri, şirket ve İK birimine destekleri sebebiyle küfürler.” (Turizm sektöründe çalışan biseksüel kadın)

“İşinden atıldı.” (Turizm sektöründe çalışan heteroseksüel trans erkek)

“Biseksüel olduğu bilinen bir çalışanın hakkında çıkan dedikodular ve diğer çalışanlar tarafından dışlanması çalışanın işi bırakmasına sebep oldu.” (Turizm sektöründe çalışan gey erkek)

“Kadın giyim yerinde senin ne işin var karı mısın sen?” (Mağazacılık sektöründe çalışan gey erkek)

“Açık bir arkadaşım fiziksel şiddete uğradı.” (Kültür/Sanat alanında çalışan biseksüel erkek)

“Bir trans öğrencime ‘travesti gibi gülüyor’ dendi.” (Eğitim sektöründe çalışan gey erkek)

“Bir heteroseksüel erkek çalışan diğer arkadaşına başka birinden söz ederken ‘şirketi ibneler basmış’ dediğine şahit oldum.” (Bankacılık/Finans sektöründe çalışan gey erkek)

“Bir çalışan, öğrencilere ‘kötü örnek’ teşkil ettiği sebep gösterilerek yıllık zamdan mahrum bırakıldı. Tutum ve davranışları bir yönetici tarafından alaya alındı. Kendi doğasını yansıtan oturma şekli, el hareketleri gibi ufak şeyler dahi ayrımcılık malzemesi olarak kullanıldı yöneticiler tarafından. Bunun dışında göz önünde olmayan yerlere sürgün edildi.” (Eğitim sektöründe çalışan gey erkek)

“Eşcinsel olan çalışma arkadaşlarıma karşı sığ söylemlere tanık oluyorum. Allah Korusun, kim kiminle nasıl yatıp kalkıyor, bizi ilgilendirmes ama o nasıl bir sapıklıktır gibi birçok söylem var” (Otomotiv sektöründe çalışan gey erkek)

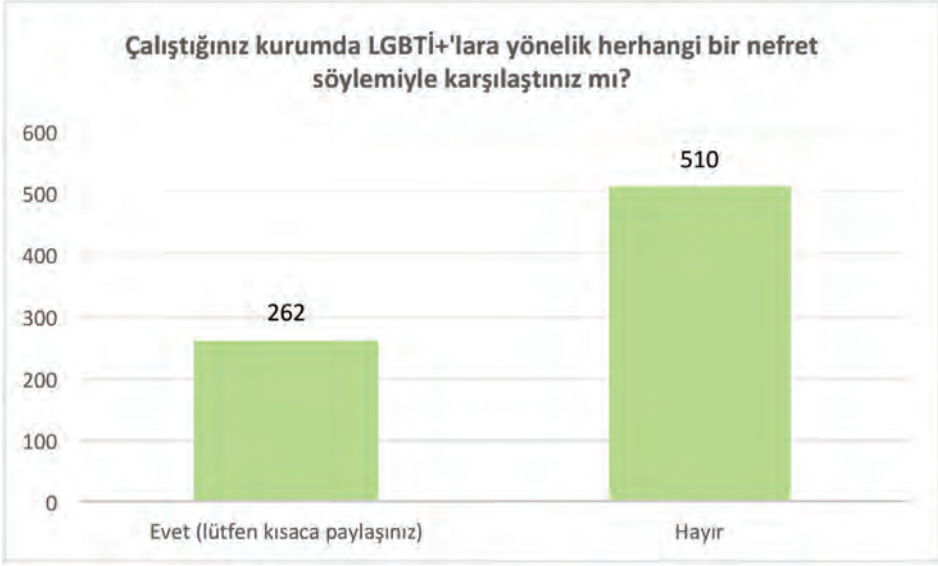
“Her insanın karşılaştığı, yemek sohbetinde o masada olmayan insanların arkalarından ‘o da kesin gey, şu kız kesin lezbiyen, bunları da iyicene ağızımıza sokuyorlar, TV izleyen çocukları ibne yapacaklar’ gibi konuşmalara sürekli şahit oluyorum.” (Medikal kimyasal cihazlar alanında çalışan gey erkek)

“Bir beyaz yakalı yöneticiye karşı fobik sözlerle karşılaştım. Bir de sağlık eğitiminde fabrika doktorundan HIV ile ilgili baya yanlış bilgilendirme yapıldı.” (Enerji sektöründe çalışan gey erkek)

Katılımcıların paylaşımlarından, geçen seneki araştırmamızda verilen yanıtlara paralel olarak, 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 bu yıl ilk defa “Çalıştığınız kurumda LGBTİ+’lara yönelik herhangi bir nefret söylemiyle karşılaştınız mı?” sorusu sorulmuştur. Katılımcılardan 510 kişi (%66,06) herhangi bir nefret söylemiyle karşılaşmadığını bildirirken 262 kişi (%33,94) karşılaştığını beyan etmiştir.



LGBTİ+ çalışanlara yönelik nefret söylemi ile karşılaştığını beyan eden katılımcılardan gelen paylaşımlardan bazıları aşağıda aktarılmıştır.

“İbne kavramı genel manada küfür olarak kullanılıyor. Eril söylem çok baskın.” (Kültür/Sanat alanında çalışan gey erkek)

“Birçok kişinin ‘şaka’ yaptığını gördüm gelen müşteriler veya sosyal çevrelerinden kişiler hakkında.” (Gıda sektöründe çalışan heteroseksüel trans erkek)

“Din üzerinden günah ve sapık oldukları hakkında söylemlere şahit oldum. Zaten bahsederken bile ‘ibne’, ‘top’, ‘dönme’ gibi iğrenç benzetmeler yapıyorlar.” (Sağlık sektöründe çalışan lezbiyen kadın)

“Yumuşak mıdır nedir? Erkek gibi kızsın. Bu da bir değişik.” (Sağlık sektöründe çalışan lezbiyen kadın)

“Ben haricinde başka bir personel alımı için alım yapılacakken bir eşcinsel için “Ne üdüğü belirsiz sapıklarla çalışmam” diye bir söylendiğini duydum.” (Eğitim sektöründe çalışan gey erkek)

“Sapıklık ve sapıklık olduğu söylendi.” (Mağazacılık sektöründe çalışan gey erkek)

“Geymiş lezbiyenmiş bunların hepsi kafir diye başlayıp argo üslupla devam eden çok sayıda nefret cümlesi duydum kendi aralarında konuşurlarken.” (Eğitim sektöründe çalışan biseksüel erkek)

“Onur Yürüyüşü ile ilgili bir çalışma arkadaşım, ‘Şimdi bunlara polis saldıracak, biz de bu ibnelerin hakkını savunmak zorunda kalacağız’ dedi. Yöneticim bir toplantıda ‘Ya geçen de Taksim’e çıktım, travestiden geçilmiyordu, bu travestiler adamın sokakta yürümesini bile engelliyor. Hepsi sürülsün,’ dedi.” (Sivil toplum alanında çalışan gey erkek)

“Eşcinsellik hastalıktır gibi söylemlerle karşılaştım.” (Bilişim sektöründe çalışan lezbiyen kadın)

“Eril dil de nefret söylemidir. Tabii ki de karşılaştım.” (Eğlence sektöründe çalışan pan-seksüel non-binary)

“Nefret söylemleri her yerde, bilirsiniz işte erkek çalışanlar arasında yapılan “gay misin oğlum” muhabbetleri bile yeterli. Bunları çok kez duydum.” (Bankacılık/Finans sektöründe çalışan lezbiyen kadın)

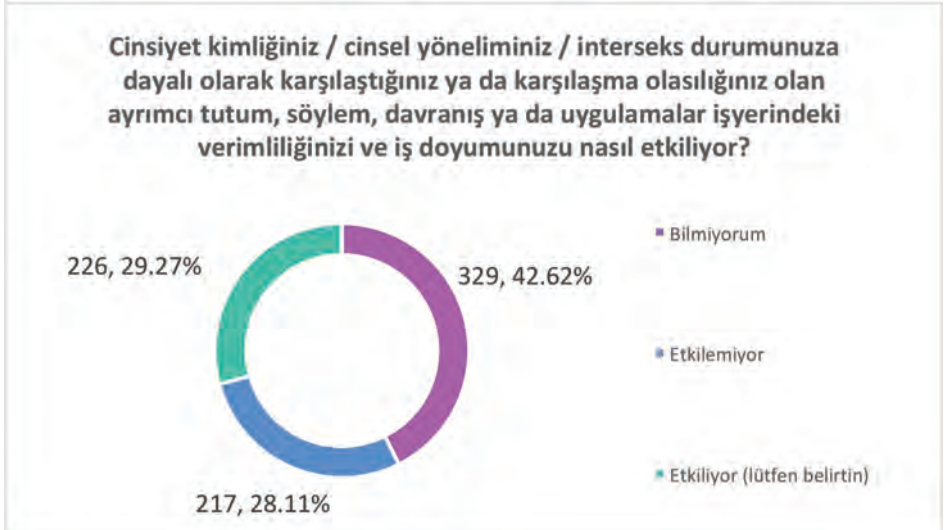
“Çalışanların düşünceleri ve yorumları itibarıyla karşılaştım defalarca bu nedenle kendimi gizliyorum.” (Enerji sektöründe çalışan gey erkek)

Katılımcıların beyanlarından anlaşıldığı üzere, nefret söylemi ve ayrımcılık vakaları birlikte dile getirilmektedir. Ayrıca, işyerinde bizzat cinsiyet kimliği/ cinsel yönelim/ interseks durumu temelli ayrımcılıkla karşılaşmadığını beyan eden katılımcıların %20’ye yakını işyerlerinde nefret söylemiyle karşılaştığını ifade etmiştir.

7. İşyerinde Ayrımcılık, İş Doymu ve Verimlilik İlişkisi

Anket kapsamında yöneltilen bir diğer soru, “Cinsiyet kimliğiniz/ cinsel yöneliminiz/ interseks durumunuza dayalı olarak karşılaştığınız ya da karşılaşma olasılığınız olan ayrımcı tutum, söylem, davranış ya da uygulamalar işyerindeki verimliliğinizi ve iş doyumunuzu nasıl etkiliyor?” olmuştur.

Katılımcılardan 217 kişi (%28,11) soruya “Etkilemiyor”, 226 kişi ise (%29,27) “Etkiliyor” seçeneğini işaretleyerek yanıt vermiştir.



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

“Kendimi sakınmak zorunda olmak etkiliyor.” (Kültür/Sanat alanında çalışan gey erkek)

“İş yerinde kimseyle yakın değilim, işimden nefret ediyorum, hergün ağlıyorum, umutsuzum. Yaşım yeni bir iş için de çok ‘yaşlı’, bana burda bile dinazor diyorlar. Sadece 41 yaşındayım!!! Evli değilim, çocuk istemiyorum, herkes yadırgıyor, garip davranıyor.” (Sivil toplum alanında çalışan panseksüel kadın)

“Ağlayarak çalışılmaz.” (Mağazacılık sektöründe çalışan lezbiyen kadın)

“Eğer açık biri olursam şimdiki işimi yaptırılmaz bana.” (İnşaat/Mimarlık sektöründe çalışan heteroseksüel kadın)

“Etkiler. Çünkü kadınların soyunma odasında ben varım diye kendilerini rahatsız hissetmeleri aşırı sinir bozucu. Sanki önüme gelen her insana bakıp birlikte oluyormuşum gibi... Bu da ister istemez motivasyonumu düşürüyor.” (Sağlık sektöründe çalışan lezbiyen kadın)

“Etkiliyor çünkü özgürlüğün herkes için olduğunu düşünüyorum. Düşünmeye başladıkça işle ilgili hiçbir şey yapmak gelmiyor içimden. Tüm günümü etkiliyor bu adaletsizlik.” (Sağlık sektöründe çalışan lezbiyen kadın)

“Moral bozuluyor mesela iş performansım yüksek birisi olarak modum düşüyor performansım yetersiz kalıyor. Her zaman böyle değil ama çoğu zaman böyle.” (Mağazacılık sektöründe çalışan gey erkek)

“Etkilemez olur mu? Çok etkiliyor. Öyle ki depresyonla ciddi şekilde savaşırken kendimi uçurumun diplerinden topluyorum. Umarım bir gün cesedim bir yerlerden toplanmaz umuduyla.” (Sosyal medya sektöründe çalışan lezbiyen androjen)

“Kendimi rahatça ifade edebildiğim, ben gibi yaşayabildiğim bir ortamda çalışsaydım hatta yaşadığım toplum böyle olsaydı çok daha verimli bir hayat süreceğimi düşünüyorum, dolayısıyla iş dâhil her konuda daha yüksek performans gösterebilirdim. En başta daha az stres ve depresyon yaşar daha mutlu ve özgür hissederdim.” (Eğitim sektöründe çalışan biseksüel kadın)

“Bana karşı yaptıkları herhangi bir şey yok gizlediğim için ama düşüncelerini daha önce belli ettikleri için kendimi onların yanında güvende hissetmiyorum. Hatta oldukça terdirdigin hissediyorum çünkü özel hayatımla alakalı bir şeyi öğrendiklerinde bana karşı alacakları tavır hiç hoş olmayacaktır. İsten çıkarılmama bile sebep olabilir.” (Bilişim sektöründe çalışan biseksüel kadın)

“Kötü etkileniyorum, çalışma motivasyonumu düşürüyor. Ne kadar çalışıp üretirsem de bu ülkede bir birey olarak görülemeyeceğimi düşünüyorum. Daha fazla çalışmanın yalnızca beni yoracağı fikrine kapılıyorum.” (Mühendislik sektöründe çalışan gey erkek)

“Yeterince bağlı hissetmiyorum. Kendim değilim mesela bir başkasının rolünde gibiyim. Yorucu o yüzden. Ve oldukça dikkatli olmam gerekiyor açık vermemek adına.” (İnşaat/Mimarlık sektöründe çalışan gey erkek)

“Saklanmak durumunda olmak iletişimsizliğe ve akabinde performans düşüklüğüne neden oluyor.” (Hukuk alanında çalışan biseksüel kadın)

“Moralim bozuluyor stresten karnıma sancılar giriyor bazen ağlıyorum.” (Kadın kuaförü olarak çalışan gey erkek)

“Çok daha stres ve baskı hissediyorum çünkü yönelimimle yaptığım işi zihinlerinde birleştirip yanlış stereotip oluşturmamaları için işleri hatasız çıkartmam gerekiyormuş gibi hissediyorum.” (Sağlık sektöründe çalışan biseksüel kadın)

“Sinir yapar, öfkelenir ve işten tamamen koparım. Fobik bir yerde fobik insanlara ve kurumlara para kazandırdığımı düşünerek ayrıca üzülür ve yeni işler bakarım ya da çalışma koşullarımı başka bahaneler bularak değiştiririm. Şu anda da öyle yapıyor ve artık evden çalışıyorum. :))” (Kozmetik sektöründe çalışan gey erkek)

“Ciddiye alınmamaktan korkuyorum.” (Telekomünikasyon sektöründe çalışan gey erkek)

“Konsantrasyon gerektiren bir işe sahibim. Sürekli açığa çıkma korkusu, üzerime gelinecek mi endişesi, yaralayıcı cümleler duymam sebebiyle çok gergin oluyorum ve bu dikkatimi çok etkilediğinden hata yapmaya çok yatkın oluyorum.” (Havacılık/Ulaşım sektöründe çalışan gey erkek)

“Aidiyet hissi yok oluyor, kurum kültürüne küfrettiriyor, tepkisiz kalma zorunluluğu insanın içini yiyip bitiriyor, insanlara nefretle bakmama neden oluyor, ciddi moral bozukluğuna yol açıyor.” (Bilişim sektöründe çalışan gey erkek)

“Eşcinsel olduğum fark ediliyor galiba ve bazen hafiften tarafıma küçük şakalar yapıyor, sevgilim var mı, evlilik soruları soruluyor, ve diğer çalıştığım yerlerde de aynı ama galiba, eşcinsel olduğumu fark edip maaşıma kötü yansımalar yapıldı, mesai parası vermemek, geç ödeme yapılması, veya zammın yapılmaması.” (Turizm sektöründe çalışan gey erkek)

“Örnek vermem gerekirse ödemem gereken borçlarım var ancak karşılaştığım bu baskılar yüzünden istifa etmeyi her gün düşünüyorum. Birçok arkadaşım istifa etti. Artık dayanamıyorum borç falan umurumda değil direkt istifa edicem.” (Sağlık sektöründe çalışan gey erkek)

“Öcü veya pislikmiş gibi davranılması gizli kalmaya zorluyor. Olmadığın kişiyi oynamak bir zaman sonra yorucu oluyor. Bunlar da verimliliği etkileyen durumlar olarak karşılık buluyor.” (Eğitim sektöründe çalışan gey erkek)

“Uyum sürecine başlayacaksam buradan ayrılmak zorunda kalabileceğimi düşünüyorum. Bu da geleceğe yönelik azmi ziyadesiyle öldüren bir şey.” (Danışmanlık alanında çalışan panseksüel transmaskülen cinsiyetsiz)

“Haliyle bir süre ‘aslında karşımdaki bunu söylerken ne demek istedi / gerçekten benim cinsel yönelimimi kabul edebiliyor mu yoksa çoğunluk kabul ediyor diye o da kabul ediyormuş gibi mi davranıyor’ diye sorular soruyorum kendi kendime.” (Medya sektöründe çalışan gey erkek)

“İnsan sadece kendisi olduğu ve kendisindeki parçalardan dolayı direkt ağızla eleştirildiğinde ve kötülendiğinde, bu ister istemez sizin psikolojinizi ve özduyumunuzu etkiliyor. Dolayısıyla bu işinizde de yansıyor. Ama bunun karşısında durmak ve kendinize sahip çıkabilmek çok değerli. Her birimiz bir tanecik ve özeliiz.” (Eğitim sektöründe çalışan lezbiyen agender)

Bulgularımız genel olarak değerlendirildiğinde şu sonuç ortaya çıkmaktadır: İş hayatında cinsel kimliğe 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 olumsuz etkilemektedir.

Katılımcılar tarafından açıkça belirtilmese de dikkat eksikliği, konsantrasyon yetersizliği ve benzeri olumsuz sonuçlar da beklenebilir. Çünkü LGBTİ+ çalışanlar, çalışma süreçlerinde gerek işyeri gerekse işyeri dışındaki pek çok engellenmeyle 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.

Bunun yanı sıra, katılımcılar sıklıkla “aidiyet” sorununa değinmiştir. İşyerinde yaşamış oldukları ayrımcılıktan dolayı, katılımcılar hayatlarının büyük bir bölümünü geçirdikleri işyerlerine kendilerini ait hissetmediklerine vurgu yapmışlardır.

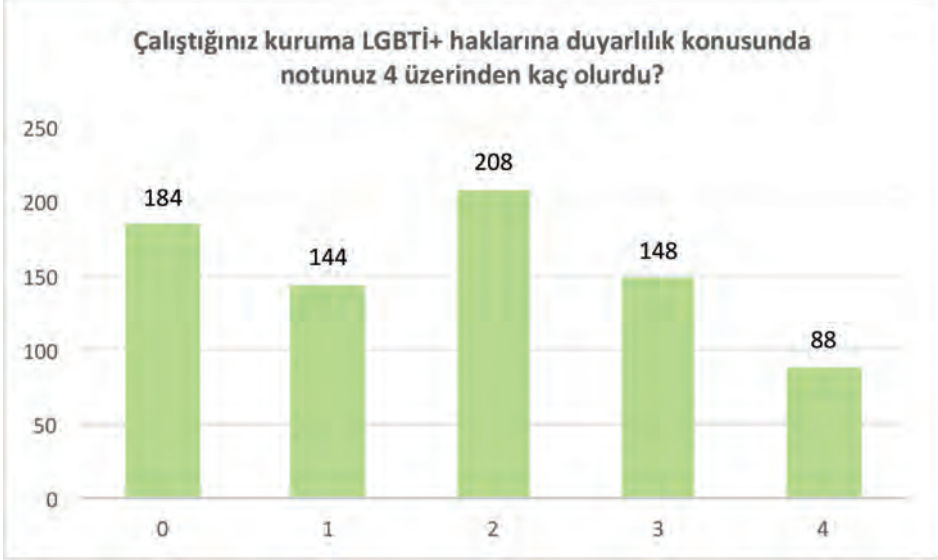
İşyerlerinde açık olan veya LGBTİ+ haklarını koruyan işyerlerinde çalışan katılımcıların az sayıdaki olumlu paylaşımları ise, cinsel yönelim, cinsiyet kimliği ve cinsiyet özelliği açısından herhangi bir baskıyla karşılaşmamanın işyerine bağlılığı, kendine ve çalışma arkadaşlarına güveni, verimliliği, özel hayat ile iş hayatının birbirini beslemesini ve işyerindeki doyumunu olumlu etkilediğini açıkça göstermektedir. Örnekler aşağıda sunulmuştur.

“Önceki iş yerimde tecrübe ettiğim bir şey olarak özellikle stres ve şirket yemekleri gibi eşli gidilen toplantılar ve etkinliklerde toplumsal cinsiyet kurallarına uygun giyinme baskısı verimin düşmesine neden oldu. Şu anki iş yerimde bunun tam tersi bir tutumun olması performansımı arttırırken aynı zamanda güven içinde çalışabileceğim bir ortam sağlıyor.” (Prodüksiyon sektöründe çalışan queer non-binary)

“Olumlu açıdan bilmeleri ve desteklemeleri etkiliyor çünkü daha yakın hissediyorsun ve karşılıklı ilişkiler daha samimi hale geliyor. Seni anladığını biliyorsun ve yalan söylemek durumunda kalmıyorsun.” (Bilişim sektöründe çalışan gey erkek)

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, 772 katılımcıdan 328’i, yani yaklaşık %43’ü çalıştıkları kurumu 4 üzerinden 0 ve 1 skorları vererek değerlendirmişlerdir. Yaklaşık %27’si ise işyerlerini 2 notuyla derecelendirmiştir; yani ancak “vasat” bulmuştur. Sonuç olarak katılımcıların yaklaşık %70’i, işyerlerinin LGBTİ+ haklarına duyarlılığını vasat veya vasatın altında bulmaktadır. Ortalamanın üzerinde, yani 3 notuyla değerlendiren çalışanların sayısı 148, örneklemedeki oranı %19.17 olmuştur. Katılımcıların sadece 88’i, yani yüzde 11.40’ı işyerlerini 4 notuyla, yüksek düzeyde olumlu olarak değerlendirmiştir.

Yanıtlar incelendiğinde, sivil toplum sektöründeki işyerlerinin 2.78 ortalama ile en yüksek puanı aldığını görülmektedir. Enerji sektöründeki işyerleri ise 0.95 ortalama puanla en düşük puanın verildiği sektör olmuştur.

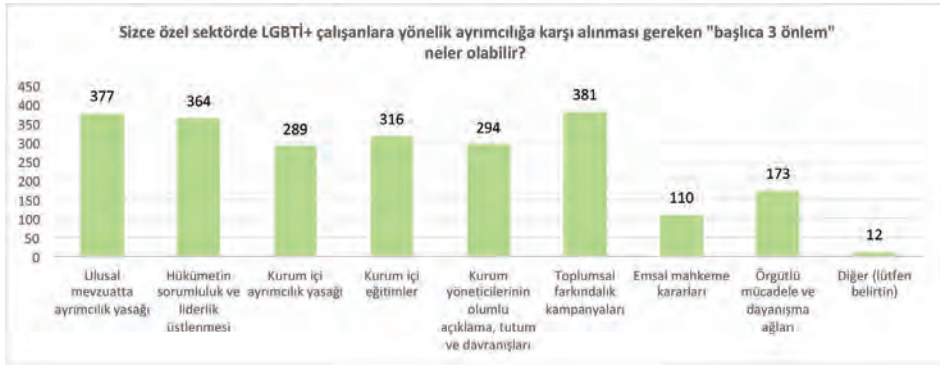
Çalıştıkları kurumun merkezinin Türkiye’de olduğunu belirten katılımcıların, çalıştıkları işyerlerine LGBTİ+ haklarına olan duyarlılıkları açısından 4 üzerinden ortalama 1.69 puan verdikleri görülmektedir. Yurtdışı merkezli şirketlerde çalıştıklarını belirten katılımcılar ise çalıştıkları işyerlerine ortalama 2.11 puan vermişlerdir.

Bu bulgular geçtiğimiz yıllardaki araştırmaların sonuçlarıyla tutarlıdır. Yine daha önceki raporlardakine benzer bir yorumla, işyerlerini haklar açısından çok olumlu

(4) olarak değerlendiren katılımcıların değerlendirmelerinin “göreceliği”ne işaret edilebilir. İşyerlerinden duyarlılık açısından memnun olduğunu belirten katılımcılar, başka sorulara verdikleri yanıtlardan anlaşıldığı kadarıyla haklara eşit biçimde erişememekte, bu göreceli olumlu durumun sürekliliğinden kuşkulananmakta, bütünüyle kendilerini ortaya koyamamakta, önlemler olarak 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” neler olabilir?” sorusu sorulmuştur. Üç seçeneğin işaretlenebildiği bu soruya verilen yanıtlar aşağıdaki tablodan izlenebilir.



Diğer: 1. Hepsini olması gerek (neden 3 tane zorunlu koydunuz? Hepsini birbiri ile bağlantılı oysa...) fakat her şeyden önce hükümetin bu duruma el atması lazım. Ve hükümet bu hakları bize güle oynaya vermeyecek, o yüzden bu savaşı artık bizlerin başlatması gerek. **2.** Herhangi bir Lgbt+ bireyi çalıştığı sektörde cinsel yönelimi yüzünden çıkarılıyor ise bu karşı taraf için belli miktarda cezalara sebep olmalı. **3.** Öncelikle tüm iş verenlerin yada lgbt personel çalıştırmak isteyen devlet yada özel sektörün bunu ilan etmesi gerek, yani şirketler lgbt bir bireysen benim şirketimde çalışabilirsin demesi gerek. **2.** Askerlik durumu, gay olduğu için muaf olan aynı zamanda devlet memuru olan kişilerin sayısını, devletin halka açıklamıyorsa da derneklere açıklaması gerek. **3.** Tüm ülkeyi kapsayacak farkındalık adına bir çalışma gerek, bunu da devlet yaparsa etkili olur. **4.** Herkesin bilinçlenmesi. **5.** Toplum eğitimi. **6.** İş ilanlarında buna yer verilmesi hem LGBT bireylerin güvenini kazanır hem de şirketin ayrımcılığa karşı duruşunu gösterir. **7.** Yöneticiler grup liderleri olduğu için, grup içi ayrışmada teması sağlayabilecek tek mekanizma onlar kalıyor. **8.** Gereksiz sorular. **9.** Yok, **10.** Gay trans ayrımını ortadan kaldırmak. **11.** Ayrımcı türlü dilinin toplumdan başlayarak alt katmanlarına yayıldığını çok güzel örneklerle bize deneyimleten Türkiye’de yaşadığımız için bu gibi sorulara sanienin onda biri zamanda cevap vermenin mutluluğunu yaşıyorum. Ben mutlu Türk’üm diyene. **12.** Kurum içi eğitimlerin zorunlu tutulması ve bunun yasallaşması her kurumun bu anlamda zorunluluğun olması.

Tablodan görüleceği gibi, katılımcıların büyük bölümü ayrımcılığa karşı genel toplumsal farkındalığı geliştirecek zihinsel ve davranışsal dönüşümlerin sağlanması gerektiğini ifade etmiştir. İkinci sıklıkla işaretlenen önlem olarak ise, ulusal mevzuatta ayrımcılık yasağı ihtiyacı vurgulanmıştır. Benzer bir mantık ile hükümetin sorumluluk ve liderlik üstlenmesi üçüncü tercih olarak öne çıkmıştır.

Katılımcıların, çalışma hayatında ayrımcılıkla mücadele konusundaki önerileri önceki yıllardaki araştırmamızın bulgularıyla büyük ölçüde benzerlik göstermektedir. Katılımcıların önerileri arasında ikinci sırada “ulusal mevzuatta ayrımcılık yasağının” yer alması kuşkusuz, yaygın ve hukuksal güvence talebini ortaya koymaktadır. Bununla birlikte katılımcılar, anayasal ya da yasal mevzuattaki değişimlerin, çalışma hayatındaki ayrımcılıkla mücadelede yeterli olmadığını, aynı zamanda toplumsal bir zihniyet dönüşümüne ihtiyaç olduğunu düşünmektedir. Sonuç olarak yasalar insanlar eliyle hayata geçirilmektedir ve toplumsal dönüşüm olmaksızın LGBTİ+ çalışanların işyerindeki çalışma koşullarının bütünüyle değişmesi mümkün değildir. Katılımcıların önemli bir bölümü de gerek yasal gerekse toplumsal dönüşüm ve düzenlemeler konusunda yol alınabilmesi için örgütlü mücadele etme gereğini vurgulamışlardır.

10. 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.

“Herkes gibi ben de buradayım demek istiyorum. Ben buyum ama hasta psikolojisi bozuk kafası karışık değilim ben de sizler gibi olduğum kişiyim hayalet olmaktan yorulduk bizlerin de yaşamaya hakkı var.” (Gıda sektöründe çalışan biseksüel kadın)

“Yerel kurum içi iletişimlerinde LGBTİ bireylerin var oldukları ve doğal olduklarıyla ilgili içerikler olmalı. Konuya duyarlı bir global firmada çalışıyor olmama rağmen Türkiye’de iletişimler ve etkinlikler herkesin heteroseksüel olduğu varsayılarak yapılıyor...” (FMCG sektöründe çalışan lezbiyen kadın)

“Umarım özgür bir toplum düşüncesi oluşur.” (Eğitim sektöründe çalışan lezbiyen)

“Başka bir konu var. Şöyle ki ben üniversite öğrencisiyim aynı zamanda ve profesyonel anlamda bir spor dalında oyuncuyum. Gittiğim kulüpte çok fazla dışlanıyorum ve hakaret yiyorum. Hepsine tek başıma göğüs geriyorum aslında. Antrenörüm bunların farkında ve biraz da olsun iyi ki yardım ediyor bu konuda bana. Şöyle ki ben trans bir erkeğim ama henüz bir değişime uğramadım, beni bir kızla görmüşlerdi ve kulüpten atılmam istenerek şikâyetle bulunmuşlardı, bu hocam sağ olsun onlara saygı çerçevesinde cevabını vermek zorunda kaldı lakin yararlı oldu biraz da olsa. Hayatımda düzenli yaptığım bir etkinlikten bile basitçe beni soğutma çabasında oradakilere. Keşke böyle bir şeye maruz kalmasam...” (Mağazacılık sektöründe çalışan heteroseksüel trans erkek)

“Bence bu konuda emek veren LGBTİ+ dernekleri özel sektör işyerlerine en azından LG-BTİ+ temel kavramlar eğitimi vermelidir.” (Eğitim sektöründe çalışan biseksüel kadın)

“Öncelikle teşekkürler. Bu verilerle umarım elle tutulur bir iş yapılır temennisi ile testi tamamladım. Umarım beni yanılmıyorsunuz...” (Sosyal medya sektöründe çalışan lezbiyen androjen)

“Bilgi eksikliği çok önemli. İnsanlar lgbti+ bireyleri tabiri caizse ‘öcü’ zannediyorlar. Ama bilmedikleri bu bireyler onların ablası, abisi, kardeşi, teyzesi, kuzeni, arkadaşı veya sevgilisi. Yani her gün yüz yüze baktığı hiçbir zarar görmediği, birçok şey paylaştığı insanların ta kendisi. Bu bize haksızlık. Toplumun geri kalanını bilinçlendirmek için örgütsel çalışmalara mecburuz. Siyasi mertebelere erişemiyor olabiliriz şimdilik ama onun da sırası gelir. Biz halktan başlayabilirsek bir ses çıkarabilirsek bu olabilir. Sadece onur yürüyüşü ile olmaz. Orda insanların zaten korktuğu(!) bireyler olarak daha korkutucu görünüyor olabiliriz. Bu tehdit olarak algılanıyor olabilir. Belki daha ılımlı olmalı iletişime dayalı çalışmalar da yapmalıyız. Yapmak zorunda değiliz, buna çabalamak zorunda olmadan rahatça yaşamak bizim de hakkımız olmalıydı ama değil. Gelecek nesiller için belki, belki de kendimiz için bir şeyler başarabiliriz. Bu yüzden çabalamalıyız. Bu konuda psikolog olarak payıma düşen her neyse size yardım etmeye, zaten olduğum gibi sizden biri olmaya hazırım.” (Eğitim sektöründe çalışan biseksüel kadın)

“Özel hayatımda cinsel yönelimim konusunda açığım. Ailem de biliyor. Fakat hassas bir mesleğim var ve kendimi etiketlemek istemiyorum. Bu yüzden iş konusunda gizli olmak zorundayım. Feminen bir kadının mutlaka sevgilisi olması bekleniyor. Bir süre sonra göze batıyor. Bu durumu yıllarca nasıl sürdüreceğimi bilemiyorum. Özel hayatımda özgürlük, en yakınlarımdan gelen anlayış gibi değerli şeylere sahipken benim için hiçbir önemi olmayan insanlar yüzünden asla tam olarak özgür olamıyorum. Olamayacağım da. Bu durum sinirlerimi yıpratmaya başladı. Aynı durum nedeniyle bazı arkadaşlarım kendilerine hayali sevgili yaratmak zorunda kaldı. Ne acı, ne yazık.” (Sivil toplum alanında çalışan lezbiyen kadın)

“Kadın erkek fark etmeksizin herkesin birbirini sevebileceğini bunun yanlış olmadığını anlayan buna saygı duyduğu bir dünyada yaşamak, daha ne isteriz.” (Spor alanında çalışan lezbiyen kadın)

“HER CAN İSTEDİĞİ GİBİ YAŞAMALI.” (İnşaat/Mimarlık sektöründe çalışan heteroseksüel erkek)

“Toplumun kanaat önderleri, sanatçıları ve popüler kültürün ünlüleri, LGBTİ+ olduklarını açıklamalıdır. Çocuklarının taşıyıcı anneleriyle evlenip normal(!) davranmaları komik ve itici. Bazı trans kadınları konserlerinde çıkartıp şarkı söyleten ve bundan nemalanan büyük sanatçılarımız(!) Hande Kader katledilip yakıldığında, neden homofobi ve nefrete karşı sustular? Toplum aşağıdan yukarı geliştirileceği gibi, yukarıdan aşağı da geliştirilmeli. Sağlık profesyoneli doktorların bile homofobik/transfobik olduğu bir ülkede umut ne zaman yeşerir?” (Sağlık sektöründe çalışan gey erkek)

“Anketi doldururken olabilecek en iyi cevapları verirken çok şanslı birisi olduğumu düşündüm fakat her ne kadar iş yerim konusunda çok rahat olsam da bu ülkede tanık olduğum bildiğim olaylardan ötürü kendimi hiç güvende hissedemiyorum.” (Bilişim sektöründe çalışan gey erkek)

“Herkes yaşama hakkına sahiptir yaşamak demek özgürlüktür lütfen kimse özgürlüğümüzü elimizden almaya cesaret etmesin.” (Kadın kuaförü olarak çalışan gey erkek)

“İşyerimde birebir nefret söylemi duymamakla birlikte bize destek veren hetero cis natranslarda şuna rastladım; bizim ne yaşadığımız konusunda neredeyse ahkâm keser konuşmaları olabiliyor. Bir yerden sonra benim hakkımı nasıl savunacağım konusunda bile bana nutuk atabiliyor yaşadığım dünyayı bilmeden.” (Sağlık sektöründe çalışan biseksüel kadın)

“Kamuda çalışma imkânım vardı ve daha fazla maaş alabileceğimi biliyorum ama ayrımcılıktan duyduğum çekince sebebiyle tercih etmedim. Bir de sorduğunuz cinsiyet sorusunda “Erkek Kadın Trans Erkek Trans Kadın” seçenekleri biraz rahatsız etti. Onun yerine “Cis Kadın/Erkek” belirtmesi yapılırsa daha iyi hissederdim.” (Sivil toplum alanında çalışan gey erkek)

“Love is Love” (Kültür/Sanat alanında çalışan biseksüel trans kadın)

“Biz insanız lütfen bunu anlatın tek dileğim bu...” (Pazarlama alanında çalışan lezbiyen kadın)

“İnsanların neyi ne şekilde nasıl sevdiğini kimsenin umurunda olmamalı herkes için yeterince büyük bu dünya insanlar bizden nefret etmek yerine etrafta dönen ve hala önlem alınmayan kadın cinayetlerine çocuk taciz ve tecavüzlerine hatta hayvan tecavüzlerine karşı ses çıkartırsa o zaman Lut kavmi kimmiş daha iyi anlarlar...” (Kimyager olarak çalışan gey erkek)

“Azınlıktayız, çoğunluğa etkimiz yok. Çoğunluğun kararıyla yaşıyoruz, bireysel hakkımız yok.” (Gıda sektöründe çalışan biseksüel erkek)

“Coğrafi farkları gözetmeniz daha iyi olabilir çünkü İstanbul’daki ve Urfa’daki birey aynı sorunları farklı boyutlarda yaşıyor.” (Sivil toplum alanında çalışan biseksüel erkek)

“Ben bir ayrıcalık beklemiyorum. Ne bir sirk hayvanı gibi görülmeyi ne de eşcinselim diye takdir edilmeyi bekliyorum. Sırf bu yüzden bir kabul beklentim yok. Sadece görev ve sorumluluklarıma ne kadar uyduğum önemli olmalı.” (Eğitim sektöründe çalışan gey erkek)

“TBMM tarafından anayasada LGBTİ+ bireylere yönelik geniş kapsamlı bir düzenleme olması zorunluluk. Öncelikle yasal güvence altına alınmak. Kamuda LGBTİ+ çalışanlara pozitif ayrımcılığı destekleyecek kadrolar açılması. Pembe tezkere adı altında yapılan zulmün son bulması. Medya, başvuru formları, devlet dairelerinde doldurulan formlarda cinsiyet kimliği seçeneklerinin olması gereken şekilde artırılması. Öncelikli olarak öğretmenlere eşcinsellik nedir ve eşcinsel öğrencilere nasıl destek verileceğine dair seminerler. Eşcinsel bireylere nefret söyleminde bulunan parti, sendika, dernek, din başkanlıklarının veya sade bir vatandaşın yargılanması için yasal yolun açılması.” (Eğitim sektöründe çalışan gey erkek)

“Yaşadığımız coğrafyanın örf, adet ve yaşam tarzını düşünürsek ne kadar zor sanatçılar olduğumuz ortada. Yetişen nesili özendirmeden bir birey olmasını sağlamalıyız. Cinsel kimlik içten gelen bir duygudur.” (Bankacılık sektöründe çalışan gey erkek)

“Genel itibariyle Türkiye’nin lgbt bireylere karşı tutumu mikro düzeyde şahısların kendi hayatlarına etki ettiği ve dolayısıyla iş hayatına da etki etmesi beklenen bir durum.

Eğer üstlerden destek gelirse yani yasal olarak lgbt bireyleri koruyucu yasa düzenlemesi ve ülkede adalet mercilerinin doğru çalışması durumunda rahata erilebilecek bir ortam doğmuş olur ama halk düzeyinde eğitim seviyesi ve insanların modern algıya sahip olması gerekir. Şahsım adına Türkiye'deki genel durum yüzünden ülkemde kariyer planlaması yapmaktan kaçınıyorum, yurtdışı imkânları araştırıyorum. Bulduğum ortamda açık olmak istiyorum ama bana sorun yaratabilecek kişilerden dolayı endişeleniyorum ve bu yüzden kendimi gizlemek için elimden geleni yapıyor hatta başka lgbt arkadaşlarımdan çalıştığım yeri gizliyorum.” (Çağrı merkezinde çalışan gey erkek)

“Oje tırnak boyasıdır. Cinsiyeti yoktur.” (Reklam sektöründe çalışan gey erkek)

“Aslında benim yaşadığım küçükken cinsel kimliğime bağlı yaşadığım zorbalık sonrası PTSD. Herkes benimle alay ederdi. Kendime ne kadar da güvensen de insan içerisinde sosyal anksiyete yaşamam ve tam olarak kendim olamamam. Etrafımdaki insanlar anlayış gösterse de o riski alamıyorum ve yeniden zorbalıkla karşılaşma korkusu beni tam olarak iş yerinde açık olmamama neden oluyor. Umarım Kaos GL'nin küçük yaştaki LGBTI+'lara yönelik çalışmaları da olur ilerde. Çünkü geçmişe dönük travmaların iş hayatımızda da çok büyük etkisi oluyor.” (Bankacılık/Finans sektöründe çalışan gey erkek)

“Alışın her yerdeyiz!” (Organizasyon sektöründe çalışan gey erkek)

SITUATION OF LESBIAN, GAY, BISEXUAL, TRANSGENDER AND INTERSEX EMPLOYEES IN PRIVATE SECTOR IN TURKEY

2019 RESEARCH



Situation of Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender and Intersex
Employees in Private Sector in Turkey

2019

2019

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