

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

2021 Yılı Araştırması



Genç.

Türkiye'de Kamu Çalışanı Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Trans, İnterseks ve Artıların Durumu 2021 Yılı Araştırması

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

Editörler: Murat Köylü, Defne Güzel



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

Birinci Baskı: Ankara, 2021

Tasarım: Ceket Medya

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

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



**FRIEDRICH NAUMANN
FOUNDATION** For Freedom.

Türkiye



İsveç
Sverige

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

İÇİNDEKİLER

BÖLÜM 1

ANAHTAR BULGULAR

4

BÖLÜM 2

TÜRKİYE'DE KAMU ÇALIŞANI LEZBİYEN, GEY, BİSEKSÜEL, TRANS, İNTERSEKS VE ARTILARIN DURUMU 2021 YILI ARAŞTIRMASI

13

1. Araştırmanın Örneklemi

14

1.1. Cinsel Yönelim, Cinsiyet Kimliği ve Cinsiyet Özellikleri

15

1.2. Katılımcıların Yaş, Eğitim Durumu ve Yaşadığı Şehir

17

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

18

1.4. Çalışılan Kurumların Özellikleri ve Çalışma Pozisyonları

19

1.5. Mevcut Kurumdaki Çalışma Süresi

21

2. İşe Alım Süreci ile İlgili Bulgular

22

2.1. İşe Başvuru Sürecinde Ayrımcılık Deneyimleri

22

2.2. İşe Alım Sürecinde Yaşanılan Ayrımcılığı Bildirme

24

3. Ayrımcılığa Karşı Kurumsal Koruma

25

3.1. Kurum İçi Ayrımcılık Yaratıcı Kurallar veya Uygulamalar

26

4. Kurumda Bizzat Maruz Kalınan Ayrımcılık Deneyimleri

28

4.1. Kurumda Maruz Kalınan Ayrımcılığı Bildirme

29

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

31

5.1. İşyerinde Başka LGBTİ+ Çalışanlarla İletişim ve Dayanışma Ağı

31

5.2. İşyerindeki Diğer LGBTİ+ Çalışanlara Yönelik Ayrımcılık Deneyimleri

31

6. Kurumda LGBTİ+ Çalışanlara Yönelik Nefret Söylemi

34

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

35

8. Sendika ve Meslek Örgütlerinde Durum

38

8.1. Sendika ve Meslek Örgütünde Açık Olma Durumu

38

8.2. Sendika ve Meslek Örgütlerinde Bizzat Maruz Kalınan Ayrımcılık Deneyimleri

39

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

39

9. Ayrımcılığa Karşı Talepler ve Önlemler

41

10. Pandemi Döneminde LGBTİ+ Çalışanların Durumu

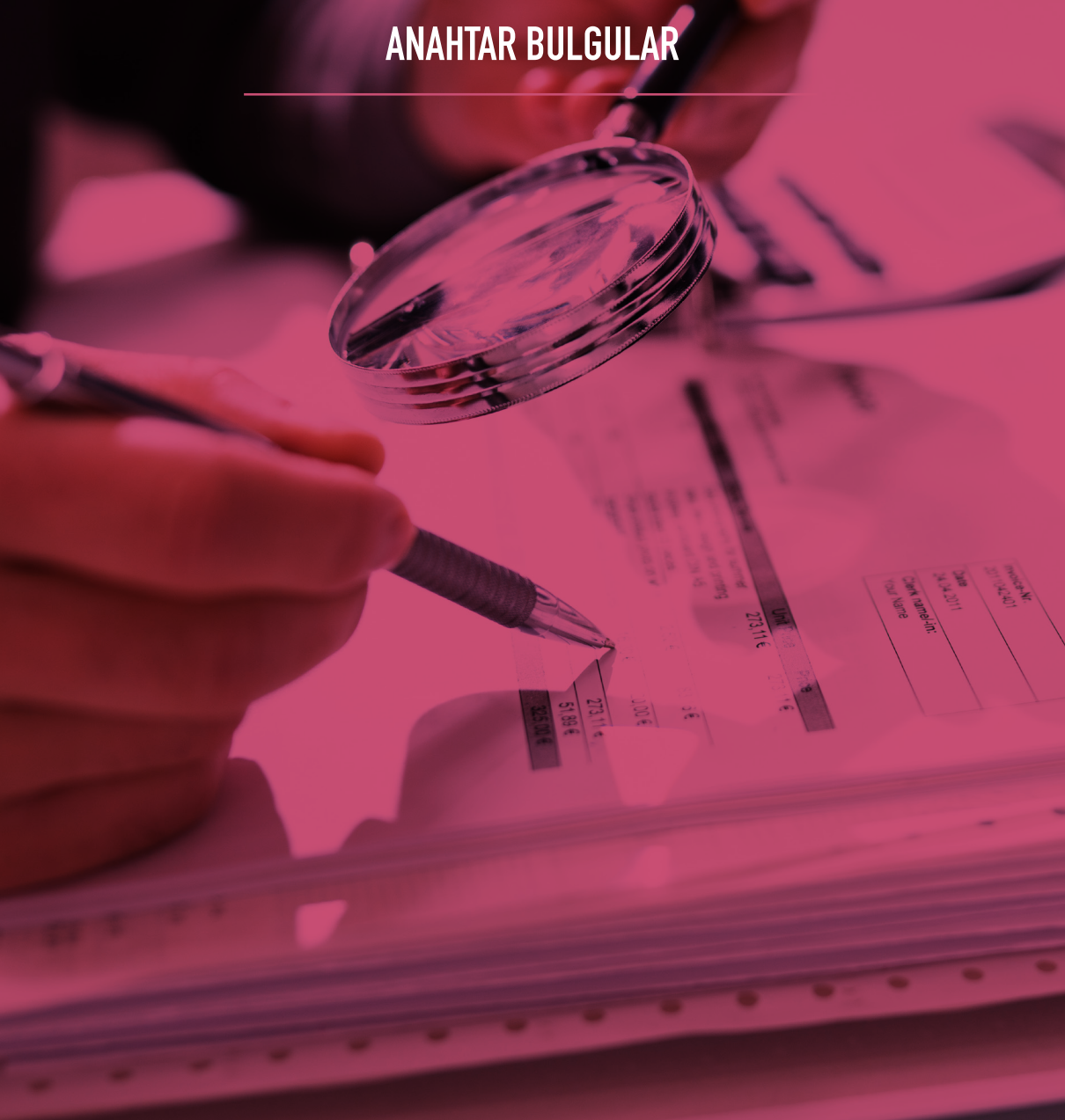
42

11. Katılımcılardan Paylaşımlar

44

BÖLÜM 1

ANAHTAR BULGULAR



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

2021 Yılı Araştırması, Türkiye’de kamu çalışanı ve LGBTİ+ olduğunu beyan eden toplam 221 kişinin *SurveyMonkey Pro* üzerinden erişime açtığımız çevrimiçi anket sorularını cevaplamasıyla gerçekleşmiştir. Örneklem geçen yıl olduğu gibi bu yıl da ağırlıklı olarak genç, lise sonrası eğitim almış ve kısa süredir kamuda çalışan bireylerden oluşmuştur. Katılımcıların %78,2’si 18-35 yaş aralığındadır; %87,8’i lisans, ön lisans ya da lisansüstü mezunudur. Ankete katılanların %60,2’si çalıştıkları kurumda 6 yıldan az süredir görev yapmaktadır. Bu yılki araştırmanın katılımcılarının kamuda çalıştıkları alanlara bakıldığında, geçen senelerde olduğu gibi bu yıl da eğitim, akademi ve sağlık alanlarının başı çektiği görülmektedir. Diğer yandan katılımcıların paylaşımları, hemen her meslekten LGBTİ+ çalışanın örnekleme temsil edildiğini göstermektedir. 2020 Yılı Araştırması’ndan beri anket kapsamında katılımcılardan yaşadıkları şehri de belirtmeleri istenmekte ancak güvenlik kaygısıyla bu bilgiyi paylaşmayı tercih etmeyecek katılımcılar olabileceği öngörülerek “paylaşmak istemiyorum” cevabı seçeneklere eklenmektedir. Geçen seneki orana (%34,9) yakın biçimde bu yıl katılımcıların %37,6’sı yaşadığı şehri belirtmemeyi tercih etmiştir. Şehir belirten katılımcıların %36,9’u İstanbul’da yaşamaktadır. En çok işaretlenen seçenekler arasında İstanbul’u sırasıyla Ankara (%12,8) ve İzmir (%9,9) takip etmektedir. Şehir belirtmiş olan katılımcıların beşte üçü bu üç büyükşehirde yaşamakla birlikte katılımcıların beyanlarından anketimizin en az 28 ilden LGBTİ+ çalışana ulaştığı anlaşılmaktadır.

2021 araştırmasının katılımcılarının %46,6’sı cinsiyet kimliğini trans erkek, erkek veya cis erkek, cinsel yönelimini gey olarak beyan etmiştir. Dolayısıyla bu yılki araştırmanın örnekleminde de eşcinsel erkek katılımcılar ağırlıklı olarak temsil edilmiştir. Diğer yandan cinsiyet kimliğine ilişkin soruyu cevaplarken “diğer” seçeneğini işaretleyenlerin oranı yine geçen yıl ulaştığı %8’ler civarındadır. Dolayısıyla cinsiyet kimliğini ikili cinsiyet sistemi dışında tanımlayan katılımcılar bu yıl da örnekleme 2019 ve önceki yılların verilerine kıyasla daha yüksek oranda temsil edilmiştir.

Çalıştığı kurumda cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve cinsiyet özellikleri yönünden tamamen açık olduğunu beyan eden katılımcıların 2021 yılı araştırması örneklemindeki oranı %5 olmuştur. Bu yıl yine kamu çalışanlarına yönelik araştırmayla eşzamanlı yürüttüğümüz özel sektör araştırmasında bu oran %17,2’dir. Geçen yılki araştırmaların sonuçlarına göre, LGBTİ+ çalışanların işyerinde tamamen açık olma oranı kamuda %3,4, özel sektörde ise %14,8’dir. Bu oranlar 2019’da yürüttüğümüz araştırma sonuçlarına göre sırasıyla %4,4 ve %17,4, 2018 araştırması sonuçlarına göre %7 ve

%22’dir. Çalışılan kurumda cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve cinsiyet özellikleri yönünden açık olma oranlarının her yıl kamuda özel sektöre kıyasla belirgin biçimde düşük çıkması, LGBTİ+ çalışanların ayrımcılık ve nefret söylemiyle karşılaşma riskinin kamuda özel sektörden çok daha yüksek olduğunu düşündürmektedir.

2021 yılı araştırmasının verilerine göre, örnekleme yer alan kamu çalışanı LGBTİ+’ların %95’i görev yaptıkları kurumda cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve cinsiyet özellikleri konusunda tamamen açık davranmamaktadır. Buna rağmen, tamamen kapalı olduğunu beyan eden 105 kişiden 2’si işe alımda, 7’si ise işe alımdan sonra çalıştığı işyerinde cinsel yönelimi, cinsiyet kimliği veya cinsiyet özellikleri nedeniyle ayrımcı tutum ya da uygulamaya maruz kaldığını belirtmiştir. Katılımcılarımızın %40,3’ü ise çalıştığı kurumda LGBTİ+’lara yönelik nefret söylemiyle karşılaştığını beyan etmiştir. Bu oran özel sektör araştırmasında %30,5’tir. Özel sektör araştırması anket sorularını cevaplarken yaşadığı şehri belirtmek istemeyen katılımcıların oranı %16’dır; bu oranın kamu araştırmasında neredeyse iki buçuk katına ulaşması (%37,6) da bu bağlamda göz önünde bulundurulması gereken bir bulgudur. Görüldüğü kadarıyla, LGBTİ+’lara yönelik ayrımcılık ve nefret söyleminin yeniden üretilmesine neden olan koşullar kamuda özel sektöre nazaran çok daha ağır bir tablo oluşturmaktadır. Geçen yıllarda olduğu gibi, 2021 araştırması da cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve cinsiyet özelliklerine dayalı ayrımcılığın kamuda istihdama erişimde ciddi bir engel olduğunu ortaya koymaktadır. LGBTİ+ çalışanlar istihdam edilmeme riskini bertaraf etmek için zorunlu bir kapalılık stratejisi izlemektedir. Ayrımcılığa uğrama riski işe alındıktan sonra da devam ettiğinden, aynı strateji LGBTİ+ çalışanların çalışma hayatlarının tümünü belirlemektedir. Kapalılık, özel sektöre oranla kamuda çok daha kaçınılmaz hale gelmektedir.

2021 yılı araştırmasının verileri işe alım süreçlerinde ayrımcı tutum, söylem, davranış ya da uygulama ile karşılaştığını beyan edenlerin örneklemedeki oranının %4,5 olduğunu göstermektedir. Katılımcıların %71’i ise işe alım süreçlerinde bu tarz bir tutum ya da uygulama ile karşılaşmamasını cinsiyet kimliği, cinsel yönelimi veya cinsiyet özelliklerini gizlemesine ya da bunların belli olmamasına bağlamıştır. İşe alımdan sonra çalıştığı işyerinde ayrımcı tutum, söylem, davranış ya da uygulama ile karşılaştığını beyan eden katılımcıların örneklemedeki oranı ise %15,8’dır. Yine %66,1 oranında katılımcı bu tarz bir muameleyle karşılaşmamasını cinsiyet kimliği, cinsel yönelimi veya cinsiyet özelliklerini gizlemesine ya da bunların belli olmamasına bağlamıştır.

Bu veriler ışığında öncelikle altı çizilmesi gereken nokta hem işe alım süreçlerinde hem de çalışılan kurumda ayrımcı tutum ya da uygulama ile karşılaşma oranlarının, işe alım süreçlerinde ve işyerinde açık olma oranlarından yüksek oluşudur. Bu bulgu zorunlu olarak izlenen kapalılık stratejisinin kamuda her zaman ayrımcılığa uğrama riskini ortadan kaldırmadığına işaret etmektedir. İkinci olarak, her ne kadar ayrımcı

tutum ya da davranışla karşılaşma oranları düşük gözükse de şu bulgu dikkatten kaçmamalıdır: 2021 yılı araştırmamıza katılan her dört LGBTİ+ çalışandan üçü işe alım süreçlerinde ve her beş katılımcıdan dördü çalışma hayatında ya ayrımcılığa maruz kalmıştır ya da çevresindeki kişiler tarafından cinsiyet kimliği, cinsel yönelimi veya cinsiyet özelliklerini gizlemesine veya bunların belli olmamasına bağlı biçimde natrans ve heteroseksüel olarak atandığı için ayrımcılığa maruz kalmadığını düşünmektedir. Diğer yandan, herhangi bir neden göstermeksizin ayrımcı bir tutum ya da uygulamayla karşılaşmadığını belirten katılımcıların oranı da katılımcılar arasındaki açık olma oranlarıyla birlikte ele alınmalıdır. Hatırlatmak gerekirse, katılımcıların yalnızca %4,1’i işe alım sürecinde ve sadece %5’i çalıştığı işyerinde tamamen açık olduğunu beyan etmiştir.

Avrupa Konseyi İnsan Hakları Komiseri’nin cinsiyet kimliği ve cinsel yönelime dayalı ayrımcılığa ilişkin 2011 tarihli ayrıntılı raporunda, ayrımcılık ve tacizle karşılaşma riski karşısında LGBTİ+ çalışanlar tarafından zorunlu olarak geliştirilen kapalılık stratejisinin, istihdamda homofobi, transfobi ve ayrımcılığın gerçek boyutlarının analizini güçleştirdiği tespitinde bulunmaktadır.¹ Anket çalışmalarımızın bulguları doğrultusunda, çeşitli ülkelerde yürütülen araştırmalara dayandırılan bu saptamanın Türkiye için de geçerli olduğunu söylemek mümkündür. Yine bu bulgular, bu stratejinin işlemediği durumlarda çekinilen risklerin gerçekleştiğini ortaya koymaktadır.

Geçen yıllarda olduğu gibi bu yıl da araştırmamız, Türkiye’de kamu çalışanı LGB-Tİ+’ların, ayrımcılığa uğrama riski neredeyse sıfırlanmadıkça cinsiyet kimliği, cinsel yönelim veya cinsiyet özellikleri yönünden açık davranmadıklarına işaret etmektedir. 2020 yılı araştırmasında işe alım süreçlerinde tamamen ve kısmen açık olduğunu beyan edenlerin örneklemdeki toplam oranı %6,3, örneklem içinde bu süreçlerde ayrımcı tutum ya da uygulama ile karşılaşmış olduğunu belirtenlerin toplam oranı ise %6,9’dur. Tamamen ve kısmen açık olma oranı görev yapmaya başladıktan sonra %17,7’ye, örneklem genelinde ayrımcılığa uğrama oranı ise %10,9’a yükseliyordu. Geçen yıl anah-tar bulguları kaleme alırken, sadece bu oranlara bakıldığında, LGBTİ+ çalışanlar açısından tamamen ya da kısmen açık olma durumunun ayrımcılığa uğrama oranını kendiliğinden yükselttiği sonucuna varılabileceğini ancak açık ve kısmen açık olduğunu beyan eden katılımcıların ayrımcılığa ilişkin sorulara verdikleri cevaplar incelendiğinde, bu kişiler arasındaki ayrımcılığa uğrama oranlarının örneklemdeki genel ayrımcılığa uğrama oranlarının oldukça altında seyrettiğinin görüldüğünü belirtmiş-tik. Bu veriler ışığında da kamu çalışanı LGBTİ+’ların ancak ayrımcılığa uğrama riskinin neredeyse ortadan kalktığından emin olmaları halinde kapalılık stratejisinden vazgeçtikleri, bu hallerde riskin de nadiren gerçekleştiği sonucuna ulaşmıştık. İkili cinsiyet sistemine dayalı heteronormatif ve cisnormatif toplumsal cinsiyet algısının

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

çok güçlü olduğu çalışma ortamlarında ise kapalılık stratejisinin her zaman işe yaramadığının, toplumsal cinsiyet rolleriyle uyumlu olmayan en ufak bir söz, davranış ya da tutumun açık olmamasına rağmen kişinin ayrımcı bir uygulamayla karşılaşmasına neden olabildiğinin altını çizmiştik.

Bu yıl işe alım süreçlerinde tamamen ve kısmen açık olduğunu beyan edenlerin örneklemdeki toplam oranı %7,3, örneklem içinde bu süreçlerde ayrımcı tutum ya da uygulama ile karşılaşmış olduğunu belirtenlerin toplam oranı ise %4,5’tir. Tamamen ve kısmen açık olma oranı görev yapmaya başladıktan sonra %21,3’e, örneklem genelinde ayrımcılığa uğrama oranı ise %15,8’e yükselmektedir. Geçen yıla kıyasla ilgili oranlarda çok büyük bir fark bulunmamaktadır. Ancak bu yıl açık ve kısmen açık olduğunu beyan eden katılımcıların ayrımcılığa ilişkin sorulara verdikleri cevaplar incelendiğinde, bu kişiler arasındaki ayrımcılığa uğrama oranlarının örneklemdeki genel ayrımcılığa uğrama oranlarının üstüne çıktığı görülmektedir. İşe alım süreçlerinde tamamen veya kısmen açık olduğunu belirten 16 katılımcıdan 3’ü (%18,8), çalıştığı işyerinde tamamen veya kısmen açık olduğunu beyan eden 47 katılımcıdan 13’ü (%27,7) ayrımcı tutum, davranış ya da uygulamayla karşılaştığını ifade etmiştir. Hatırlanacağı gibi bu oranlar örneklem genelinde sırasıyla %4,5 ve %15,8’dir. Bu yıl örneklemdeki tamamen veya kısmen açık olma oranlarında ciddi bir yükseliş gözlemlenmemesine rağmen, bu katılımcılar arasındaki ayrımcılığa uğrama oranlarının örneklemdeki genel oranların belirgin biçimde üstüne çıkması önümüzdeki yıllarda yapacağımız araştırma sonuçlarıyla karşılaştırmalı olarak takibi gereken bir bulgudur. Şimdilik son dönemde LGBTİ+’lara yönelik ayrımcı söylemlerin devletin çeşitli kademelerindeki görevliler tarafından kamusal olarak yaygınlaştırılmasının kamu çalışanları açısından tamamen veya kısmen açık olmaları halinde çalıştıkları kurumda ayrımcılığa uğrama riskini arttıran bir etken olduğunun düşünülebileceğini belirtmekle yetinilecektir.

Kapalılık stratejisinin yanında Türkiye’de istihdamda homofobi, transfobi ve ayrımcılığın gerçek boyutlarının analizini güçleştiren bir başka olgu da ayrımcılık karşısında başvuru mekanizmalarının işletildiği vaka sayısının düşüklüğüdür. Yine geçtiğimiz yıllarda yürüttüğümüz araştırmaların bulgularıyla paralel biçimde, 2021 yılı araştırması, kamu çalışanı LGBTİ+’ların uğradıkları ayrımcılık karşısında genelde herhangi bir resmi kanala başvurmadıklarını göstermektedir. İşe alım süreçlerinde ayrımcı tutum ya da uygulamayla karşılaştığını beyan eden 10 katılımcıdan sadece biri kurum yetkililerine durumu sözlü olarak bildirmiş, bir kişi de üyesi olduğu sendika ya da meslek örgütünü durumdan haberdar etmiştir. Kalan katılımcılar ya hiçbir girişimde bulunmamış ya da ilgili kişiye doğrudan tepki vermekle veya yaşananı yakınlarıyla paylaşmakla yetinmiştir. İşe alım sonrasında çalıştığı kurumda ayrımcı tutum ya da uygulamayla karşılaştığını beyan eden 35 katılımcıdan ise yalnızca üçü kurum yetkililerine durumu resmi olarak bildirmiş, üç katılımcı kurum yetkililerini durumdan sözlü olarak haberdar etmiş, bir katılımcı Kamu Denetçiliği Kurumu’na, bir kişi de

Türkiye İnsan Hakları Eşitlik Kurumu’na başvurmuştur. Yalnızca bir katılımcı vakayı yargıya taşımıştır. Katılımcıların paylaşımları, LGBTİ+ çalışanların ayrımcılık karşısında resmi kanallar yoluyla sonuç alacaklarına dair bir inanç taşımadıklarını ortaya koymaktadır. Aksine LGBTİ+ çalışanlar bildirim sürecinde daha da mağdur edilmekten, işini kaybetmekten, nefret söylemi ve önyargı ile karşılaşmaktan, cinsiyet kimliklerinin, cinsel yönelimlerinin veya cinsiyet özelliklerinin iradeleri dışında açığa çıkmasından endişe etmektedirler.

Bu tablo, LGBTİ+ çalışanları kamu istihdamına erişimde ve çalışma hayatında güçlendirici mekanizmalara ihtiyaç duyulduğunu ortaya koymaktadır. Ancak araştırmamız, Türkiye’de kamuda bu tarz mekanizmaların bulunmadığını, bulundukları yerde de son derece etkisiz kaldıklarını göstermektedir. Çalıştığı kurumda cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve cinsiyet özelliklerine dayalı ayrımcılığı önlemeye yönelik kurallar veya kurullar olduğunu beyan eden katılımcıların oranı yalnızca %5,9’dur. %5,4 oranında katılımcı ise bu tarz mekanizmaların bulunduğunu ancak etkin ve bilinir olmadıklarını beyan etmiştir. Ayrımcılığa yol açan kurallar, teamüller ve uygulamalara örnek olarak ise, aile ve evlilik kurumlarının heteronormatif düzenlenişinden kaynaklanan sosyal haklardan eşit yararlanamama durumu, 657 sayılı Kanun’daki bazı ifadelerin ayrımcılık sonucu doğuracak biçimde yorumu, terfi ettirmeme veya sürgün anlamına gelebilecek görev yeri değişikliği ile mobbing gibi uygulamalar sayılmıştır.

Araştırmamızın bulguları, geçen senelerdeki araştırma sonuçlarına benzer biçimde, LGBTİ+ çalışanların izlemek zorunda kaldığı kapalılık stratejisinin, kendi aralarında iletişim ve dayanışma ağları gibi güçlendirme mekanizmaları oluşturmalarını da engellediğine işaret etmektedir. Katılımcıların sadece %6,3’ü çalıştığı kurumda bu tarz ağların bulunduğunu ve kendisinin de bu ağlara dahil olduğunu belirtmiştir. %3,6 oranında katılımcı ise bu tarz ağların bulunduğunu ancak kendisinin bunlara dahil olmadığını beyan etmiştir. Bu cevabı veren katılımcıların yalnızca biri çalıştığı kurumda tamamen açıktır. Araştırmamız kamu çalışanı LGBTİ+’lar arasındakı sendika ya da meslek örgütü üyesi olma oranlarının da yüksek olmadığını göstermektedir. Üye olanların ise genelde sendika ve meslek örgütlerini çalışma hayatında LGBTİ+’lara yönelik ayrımcılığa karşı mücadele alanları olarak görmedikleri anlaşılmaktadır. Katılımcılarımız arasında sendika üyesi olduğunu belirtenlerin oranı %38’dir. Bu oran Türkiye’de kamu çalışanları arasındaki sendikalaşma oranının oldukça altındadır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın 2 Temmuz 2021 tarihli ve 31529 sayılı Resmî Gazete’de yayınlanan tebliği uyarınca Türkiye’de kamu görevlileri arasındaki sendikalaşma oranı %64,66’dır. Diğer yandan, katılımcıların yalnızca %19’u meslek örgütü üyesi olduğunu beyan etmiştir. Örneklemede üye olunan sendika ya da meslek örgütünde tamamen açık olma oranı çalışılan kurumda tamamen açık olma oranından görece yüksek olmasına rağmen, yine de bu oran %8,4’ü aşmamaktadır. Tüm bunların yanında, çalıştığı kurumda ayrımcılığa uğradığını beyan

eden katılımcılardan hiçbiri üyesi olduğu sendikaya veya meslek örgütüne bildirimde bulunmamıştır. Anketimizde yer alan LGBTİ+’lara yönelik ayrımcılığa karşı alınması gereken başlıca üç önlemin ne olduğuna ilişkin soruya, “örgütlü mücadele ve dayanışma ağları” seçeneğini de işaretleyerek cevap verenlerin oranı da %9,2’de kalmıştır.

Üyesi olunan sendika ya da meslek örgütünde ayrımcılığa uğrama oranının (%0,9) çalışılan işyerinde ayrımcılığa uğrama oranından düşük olması ve nefret söylemiyle karşılaşma oranının işyerindeki ilgili orana kıyasla oldukça düşmesi (%15,9) sendika ve meslek örgütlerinin kamu kurumlarından bir nebze daha güvenli alanlar sağladığını gösterse de bulguların geneli istihdamda LGBTİ+ çalışanların güçlendirilmesi ve LGBTİ+’lara yönelik ayrımcılığın önlenmesi konusunda sendika ve meslek örgütlerine önemli görevler düştüğünü, bu çerçevede sendika ve meslek örgütlerinin bu yönde politikalar üretmeyi önceliklerinden biri haline getirmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Zira araştırmamızın sonuçları, Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 2016 tarihli *Onur Projesi*’nin bulgularına ilişkin bilgi notunda yer alan, LGBTİ+’ların ekonomik ve sosyal haklarının sendikalar açısından öncelikli bir konu olmadığına ilişkin saptamanın Türkiye açısından da geçerli olduğuna işaret etmektedir. Aynı bilgi notunda, LGBTİ+’ların istihdamda ayrımcılık ve tacizle karşılaşan grupların başında geldiği; iş arayan LGBTİ+’ların zorunlu bir strateji olarak cinsel yönelim, cinsiyet kimliği ya da cinsiyet özellikleri konusunda kapalı olmayı tercih ettikleri ve bu stratejinin genelde çalışma hayatı boyunca da izlenmeye devam ettiği; oysa konuya ilişkin saha çalışmalarının işyerinde açık olan LGBTİ+’ların çok daha az olasılıkla anksiyete, depresyon ve tükenmişlik sendromu belirtileri gösterdiklerine işaret ettiği; bunun sağlanabilmesi için destekleyici ve kapsayıcı politikalar yürütülmesi gerektiği; evlilik eşitliğinin tanınmadığı ülkelerde, LGBTİ+ çalışanlar açısından aile rollerinden kaynaklı bazı haklardan eşit yararlanamama sonucunu doğuran ayrımcı uygulamaların söz konusu olduğu ortaya koyulmuştur.²

Tüm bu saptamalar hem geçen senelerdeki araştırmaların sonuçları hem de 2021 yılı araştırmamızın buraya kadar aktardığımız bulgularıyla paralel niteliktedir. Ayrıca katılımcıların paylaşımlarından, cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve cinsiyet özelliklerine dayalı ayrımcılığa uğramanın, nefret söylemiyle karşılaşmanın ya da ayrımcılık ve nefret söylemiyle karşılaşma riskinin ve sürdürmek zorunda kaldıkları kapalılık stratejisinin, LGBTİ+ çalışanların çalışma arkadaşlarıyla yakın ve gerçek ilişkiler kuramamalarına, çalıştıkları kuruma aidiyet hissedememelerine, umutsuzluk, mutsuzluk, kaygı, endişe, öfke gibi duyguları yoğun olarak yaşamalarına, performans ve motivasyon düşüklüğüne, depresyon, stres ve gerginliğe, psikolojik ve fiziksel olarak aşırı zorlanmadan kaynaklanan tükenmişlik sendromuna neden olduğu an-

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

laşılmaktadır. Bunun da işyerindeki verimliliği ve iş doyumunu düşürdüğü sonucu ortaya çıkmaktadır. Günümüz toplumlarında işyerlerinin hayatlarımızın büyük bir kısmını geçirdiğimiz mekanlar olduğu düşünüldüğünde, bu olumsuz etkilerin boyutları çok daha belirgin hale gelmektedir.

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

2021 Yılı Araştırması kapsamında Covid-19 pandemisinin LGBTİ+’ların çalışma hayatı ve koşulları üzerindeki etkisine ilişkin veri toplamak amacıyla ankete eklediğimiz soruya verilen cevaplar, bu bulguları destekler niteliktedir. Katılımcılara pandeminin çalışma hayatında yarattığı yeni koşulların onları cinsiyet kimlikleri, cinsel yönelimleri veya cinsiyet özellikleri nedeniyle daha farklı etkilediğini düşünüp düşünmedikleri sorulmuştur. Katılımcıların %90,5’i bu soruya “hayır” ya da “fikrim yok” seçeneklerini işaretleyerek cevap vermiştir. Pandeminin kendisini cinsiyet kimliği, cinsel yönelimi veya cinsiyet özellikleri nedeniyle daha farklı etkilemiş olduğunu beyan eden 21 katılımcının paylaşımları önemli veriler ortaya koymaktadır. Bu katılımcıların %45’i pandeminin çalışma koşullarındaki olumlu etkilerinden söz etmektedir; %55’i ise pandeminin etkilerinin olumsuz olduğunu paylaşmıştır. Olumlu etkilerden söz eden katılımcıların paylaşımları, LGBTİ+ çalışanların işyerinde sürdürmek zorunda kaldıkları kapalılık stratejisinin yarattığı stres, anksiyete ve güvensizlik hissinin boyutlarını ortaya koymaktadır. Bu katılımcıların hemen hepsi, pandemi nedeniyle uzaktan çalışmanın, heteronormatif, cisnormatif ve erkek egemen iş ortamından fiziksel olarak uzaklaşmalarını sağladığını, bu uzaklaşmanın nefret söylemi ve ayrımcılıkla karşılaşma riskini azalttığını, yöneticiler ve çalışma arkadaşlarıyla iletişimin sadece çevrimiçi gerçekleşmesinin kendilerini daha güvende hissetmelerine yol açtığını, toplumsal cinsiyet normlarına uygun dış görünüme sahip olma ve davra-

nışta bulunma konusunda hissettikleri baskının azaldığını belirtmiştir. Pandeminin olumsuz sonuçlarının altını çizen katılımcıların büyük bir kısmı ise kimliklerini açık yaşayabildikleri sınırlı sosyal ilişkiler çerçevesinde buldukları destek ve dayanışmadan da yoksun kalmalarının yalnızlaştırıcı etkisinden ve bunun çalışma hayatındaki verimlilikleri üzerindeki yansımalarından söz etmektedir. Yine katılımcıların paylaşımları pandeminin yarattığı gelecek kaygısının LGBTİ+ çalışanlar açısından derinleşebildiğine, işsizlik riskinin yükselmesinin ve iş bulmanın zorlaşmasının LGBTİ+’ları daha olumsuz etkileyebildiğine işaret etmektedir.

Sonuç olarak, geçtiğimiz yıllardaki araştırmaların bulgularıyla paralel biçimde 2021 araştırmamız da istihdamda cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve cinsiyet özelliklerine dayalı ayrımcılığın önlenmesi, LGBTİ+ çalışanların huzurlu ve verimli bir çalışma ortamına erişimdeki dezavantajlı konumlarının dönüştürülmesi, sosyal ve ekonomik hakların kullanılması konusunda eşitliğin sağlanabilmesi için hem hukuk politikası, hem kurumsal politikalar hem de sivil toplum örgütlerinin oluşturacağı stratejiler anlamında atılması gereken adımlar, yapılması gereken tartışmalar bulunduğu işaret etmektedir. Bu araştırmaların, istihdamda LGBTİ+’lara yönelik ayrımcılığın önlenmesi ve LGBTİ+ çalışanların güçlendirilmesi için geliştirilecek politikalar konusunda bir katkı sağlamasını umut ediyoruz.

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

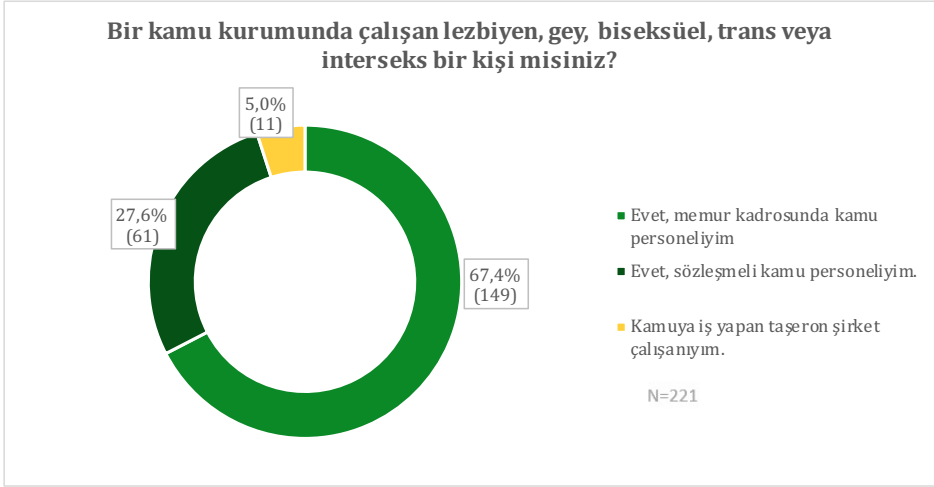
BÖLÜM 2

TÜRKİYE'DE KAMU ÇALIŞANI LEZBİYEN, GEY, BİSEKSÜEL,
TRANS, İNTERSEKS VE ARTILARIN DURUMU
2021 YILI ARAŞTIRMASI

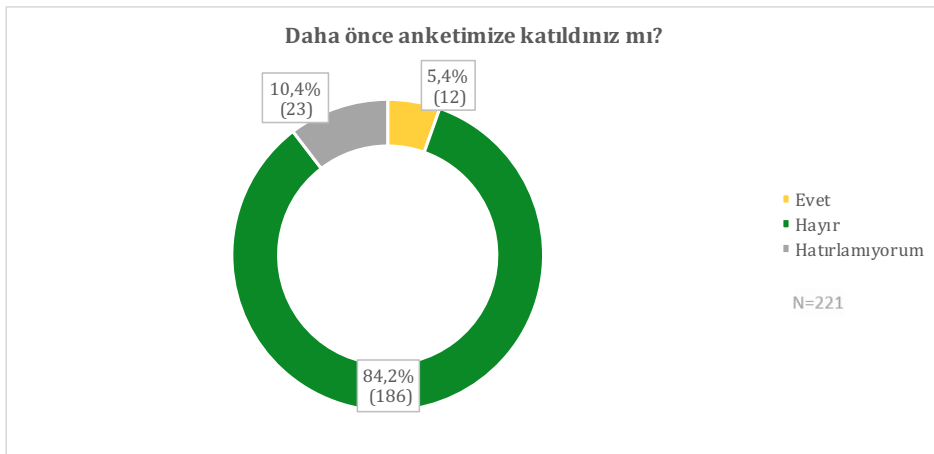


1. Araştırmanın Örneklemi

Araştırmamız bir çevrimiçi anket platformu olan *SurveyMonkey Pro* programı kullanılarak yürütülmüştür. Araştırmamızın örneklemini ankete katılarak, lezbiyen, gey, biseksüel, trans, interseks veya artı (LGBTI+) olduğunu ve Türkiye’de kamu sektöründe çalıştığını beyan eden toplam **221** kişi oluşturmuştur. Katılımcılar arasından 149 kişi (%67,4) memur kadrosunda, 61 kişi (%27,6) sözleşmeli olarak ve 11 kişi (%5,0) de kamuya iş yapan taşeron bir şirkette çalıştığını beyan etmiştir.

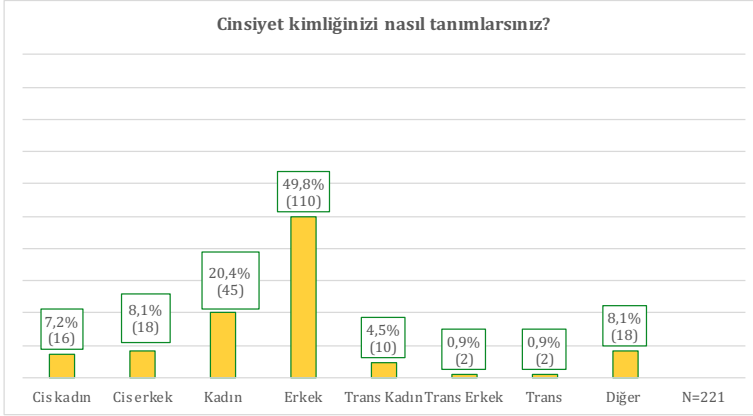


2021 araştırmamıza dâhil olan katılımcılardan 186 kişi (%84,2) daha önceki yıllarda yapılan anketlere katılmadığını, 23 kişi (%10,4) bu anketlere katılıp katılmadığını hatırlamadığını ve 12 kişi (%5,4) daha önce anketimize katıldığını belirtmiştir.



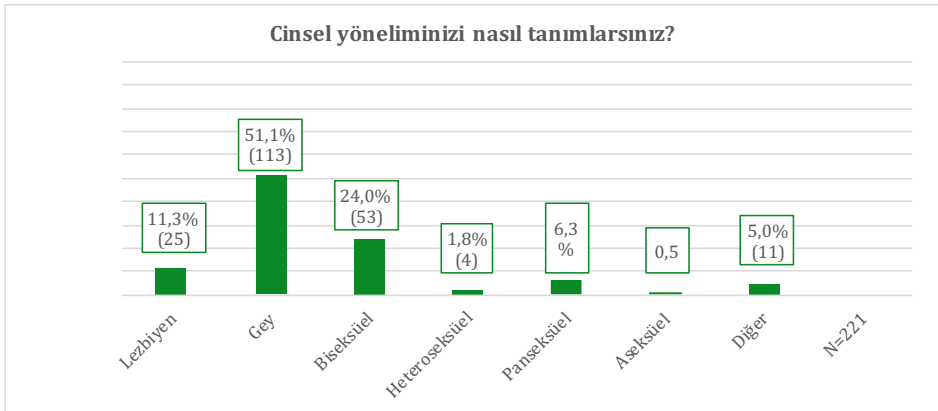
1.1. Cinsel Yönelim, Cinsiyet Kimliği ve Cinsiyet Özellikleri

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



Diğer: Non binary (5); Gey (2); Akışkan (2); Gender non-conforming; Feminine non-binary; Genderfluid (2); Biseksüel ama yoğunluklu olarak kendini pasif olarak hayal eden eşcinselim; Tanımlamıyorum (2); İnterseks; Pangender

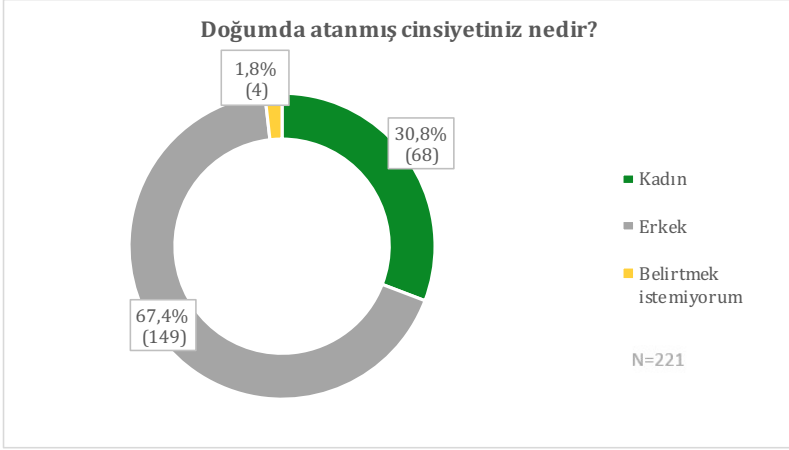
Katılımcıların cinsel yönelimlerine ilişkin soruya verdikleri cevaplar incelendiğinde, büyük bir bölümünün cinsel yönelimini “gey” olarak (%51, 1) beyan ettiği görülmektedir.



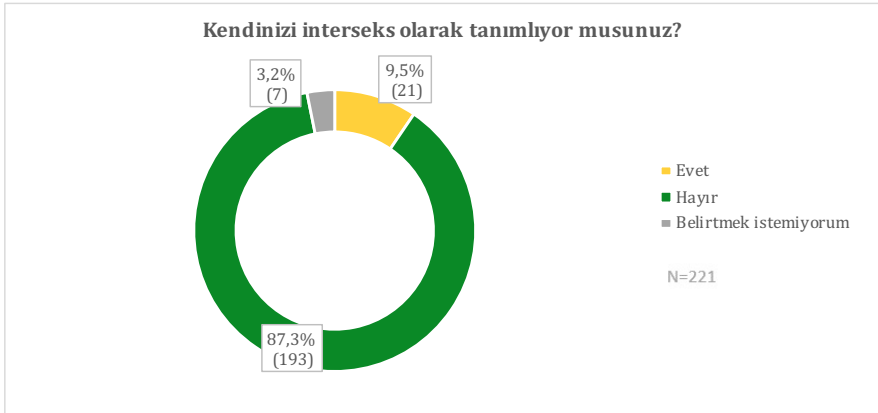
Diğer: Trans; Kadın gibi hissediyorum; Kadın ağırlıklı biseksüel; Transseksüel; Uranik; Aseksüel+panseksüel; Tanımlamıyorum (2), Bir tanım koyamıyorum çünkü çok akışkan, seksüel, Ki

Toplam 221 katılımcıdan %57,9’u (128 kişi) cinsiyet kimliğini erkek/cis erkek olarak beyan etmiştir ve örneklemede cinsel yönelimini gey olarak ifade eden 113 kişi (%51,1) bulunmaktadır. Dolayısıyla örneklemin ağırlıklı olarak natrans gey (103 kişi) katılımcılardan oluştuğu düşünülmektedir.

Katılımcıların %67,4’ü “Doğumda atanmış cinsiyetiniz nedir?” sorusuna “erkek” yanıtını verirken; %30,8’i doğumda atanan cinsiyetinin kadın olduğunu belirtmiştir. Katılımcıların %1,8’i ise bu soruya “belirtmek istemiyorum” yanıtını vermiştir.

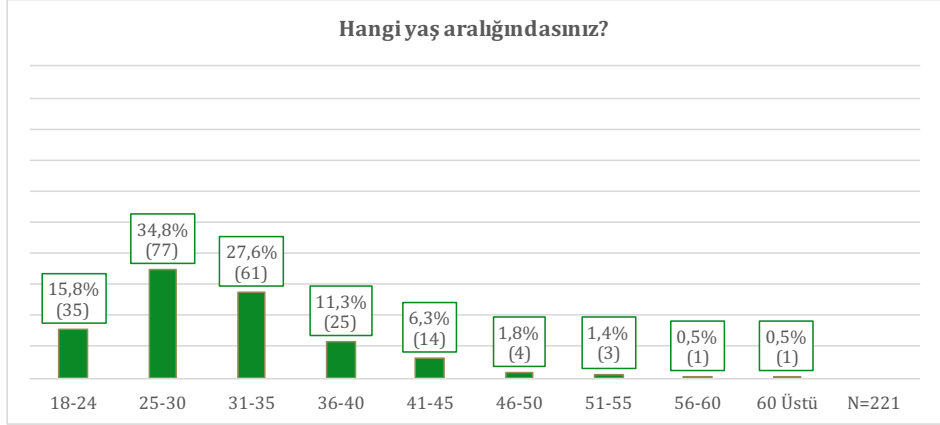


Buna karşılık “kendinizi interseks olarak tanımlıyor musunuz?” sorusuna 21 kişi (%9,5) “evet”, 193 kişi (%87,3) “hayır” seçeneğini işaretleyerek yanıt vermiştir. 7 kişi (%3,2) ise “belirtmek istemiyorum” yanıtını vermiştir. “evet” seçeneğini işaretleyen 21 kişiden 5’i cinsiyet kimliğini kadın, 2’si cis kadın, 8’i erkek, 1’i cis erkek, 1’i non-binary, 1’i feminen non-binary, 2’si trans kadın ve 1’i interseks olarak belirtirken; cinsel yönelime ilişkin soruya 9’u gey, 6’sı biseksüel, 4’ü lezbiyen, 1’i panseksüel ve 1’i “diğer” yanıtını vermiştir.

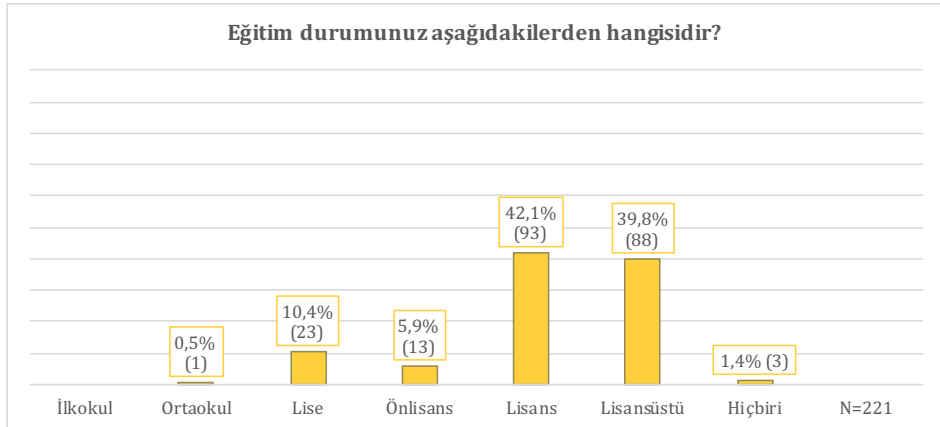


1.2. Katılımcıların Yaş, Eğitim Durumu ve Yaşadığı Şehir

Araştırmamıza katılanların yaş durumu aşağıdaki tabloda verilmektedir. Buna göre katılımcıların dörtte üçüne yakını (%73,7) 25-40 yaş aralığındadır. Örneklemin %15,8’ini 18-24 yaş aralığındaki katılımcılar, kalanını 40 yaş üstü (23 kişi) katılımcılar oluşturmaktadır. Buna karşılık 50 yaş üstü sadece 5 katılımcı bulunmaktadır.



Katılımcıların eğitim durumu aşağıdaki tabloda gösterilmektedir. 221 katılımcının %42,1’i lisans mezunu iken, %39,8’i ise lisansüstü mezunu olduğunu beyan etmiştir.

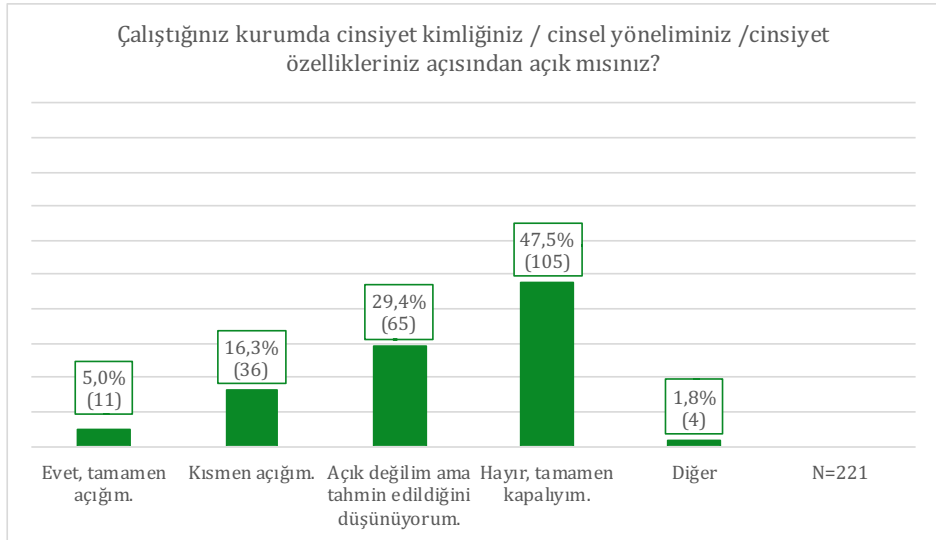


Ankete geçen yıl eklenen soru ile katılımcılara hangi şehirde yaşadıkları sorulmuştur. Katılımcıların 83’ü (%37,6) yaşadığı şehri belirtmemeyi tercih etmiştir. Kalan 138 kişinin (%62,4) yanıtları en az 28 farklı şehirden LGBTİ+ kamu çalışanının anketimize katıldığını göstermektedir. Şehir belirten katılımcıların sayısının en yüksek olduğu şehirler sırayla, İstanbul (%36,9), İzmir (%12,8) ve Ankara’dır (%9,9,3). Bu üç şehrin ardından, Mersin, Bursa ve Eskişehir gelmektedir.

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

“Çalıştığınız kurumda cinsiyet kimliğiniz / cinsel yöneliminiz / cinsiyet özellikleriniz açısından açık mısınız?” sorusuna 221 katılımcının 105’i (%47,5) “tamamen kapalıyım” yanıtını vermiştir. 36 kişi (%16,3) kısmen açık olduğunu, sadece 11 kişi (%5) ise cinsiyet kimliği/ cinsel yönelimi/ cinsiyet özellikleri açısından çalıştığı kurumda “tamamen açık” olduğunu belirtmiştir. “Açık olmasalar da tahmin edildiklerini” düşünenler %29,4 (65 kişi) oranındadır. Görüleceği gibi çalıştığı kurumda tamamen açık olduğunu beyan eden katılımcılar örneklemde en düşük oranla temsil edilmektedir. Diğer dikkat çekici veri ise çalıştığı kurumda açık olmasa da cinsiyet kimliğinin/ cinsel yöneliminin/ cinsiyet özelliklerinin tahmin edildiğini düşünenlerin yüksek oranıdır.

Kaos GL ve Kadir Has Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Araştırma Merkezi’nin 2021 yılında yürüttüğü Türkiye’de Özel Sektör Çalışanı LGBTİ+’ların Durumu araştırmasında, işyerinde tamamen açık olduğunu beyan edenlerin oranı %17,4’tür. Bu oran 2020 yılı özel sektör araştırması sonuçlarına göre %14,8’dir. Özel sektör ve kamu araştırmaları karşılaştırıldığında, LGBTİ+ çalışanların özel sektörde kamuya oranla daha açık olabildiği görülmektedir. Kamunun, bir işveren olarak, ayırimcılığı yasaklayan uluslararası sözleşmelerden ve ulusal mevzuattan kaynaklanan yükümlülükleri düşünüldüğünde, bu durum endişe vericidir.



Diğer: Açılmak mümkün değil. / Güvendiğim çalışma arkadaşlarıma açıldım. / Açıldım. Beni attılar. Mahkemeyi kazandım. Şimdi de atamamı tekrar yapmıyorlar./

Dikkat çekici başka bir veri ise, çalıştığı kurumda tamamen kapalı olduğunu beyan eden katılımcıların ilgili kurumda bizzat kendilerine yönelik ayrımcılıkla karşılaşp karşılaşmadıklarına ilişkin soru ile LGBTİ+’lara yönelik nefret söylemine tanık olup olmadıklarına ilişkin soruya verdikleri cevaplardır. Çalıştığı kurumda tamamen kapalı olduğunu beyan eden 105 kişiden 2’si işe alımda ayrımcı tutumla, 7’si çalıştığı süre içinde bizzat kendine yönelik ayrımcılıkla karşılaşmış olduğunu, 64’ü ise nefret söylemine tanık olduğunu belirtmiştir.

“Katı bir kurum kültürü olduğu için zaman zaman boş olduğumu hissediyordum. Cinsel yönelimimin ortaya çıkmasından dolayı endişeliyim.” (İdari memur olarak çalışan gey erkek)

“Yalnızca iş yerimde yakın bulduğum çalışma arkadaşlarıma karşı açığım. Bu küçük grup dışında kalanların öğrenmesini pek istemem. Bir kısmının homofobik olduğunu düşünüyorum. Ayrıca yöneticim de cinsiyetçi bir zihniyete sahip.” (Akademik personel olarak çalışan gey erkek)

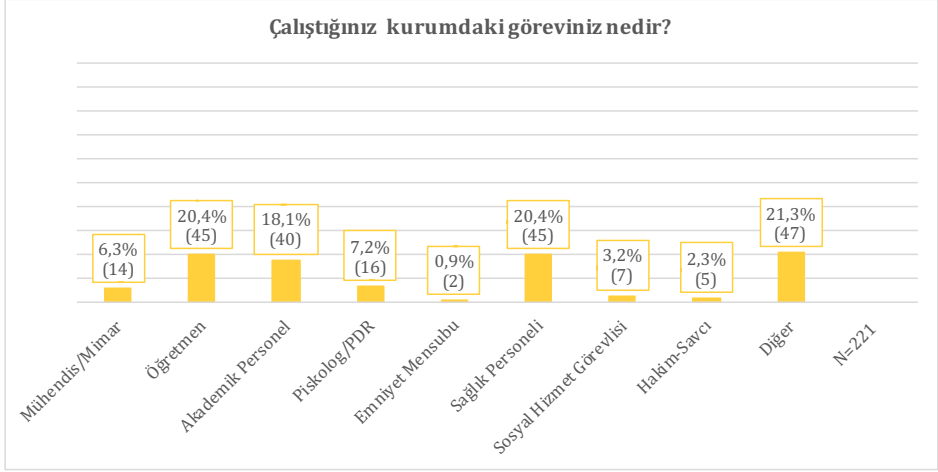
“Öncelikle, cinsel kimliğini ve cinsel yönelimini açık yaşayan biriyim. İnsanlarla paylaşmıyorum. Yakın hissettiğim kişiler biliyor, cinsel yönelimimi. İnsanlar da düşünse bile benden duymadıkları için emin değiller. Açık yaşıyor olmak, kendimi özgür ve cesaretli hissettiriyor. Bazen toplum tarafından kadınlara atfedilmiş eylem ve davranış biçimi gerçekleştirdiğimde tepki alıyor olsam da, yasal haklarım doğrultusunda çalıştığım kurum üzerinden sadece mesleğim üzerinden iletişime geçmeyi tercih ettiğimi belirtiyorum. Bu şekilde de üzülüyorum. İnsanlar da sınırlarını biliyor.” (Sağlık personeli olarak çalışan gey erkek)

“Ben bir trans kadının hormon sürecine başladım ama resmi olarak başvuramıyorum çünkü isimden atılmaktan korkuyorum. Feminin durumumu seziyorlar ama tamamen açık açık bir kadın olamıyorum. İnsanların bakışını az çok tahmin ediyorum göğüs gererim yalnız işten atılmak büyük sıkıntı yaratır benim için.” (Sağlık personeli olarak çalışan kadın ağırlıklı biseksüel trans kadın)

“Böyle bir şeyi düşünmeyi, düşünmeye mecbur kalmayı istemezdim. Herkes gibi gerektiğinde partnerimden veya kendimden rahatça bahsedebilmek isterdim. Üzücü.” (Akademik personel olarak çalışan lezbiyen kadın)

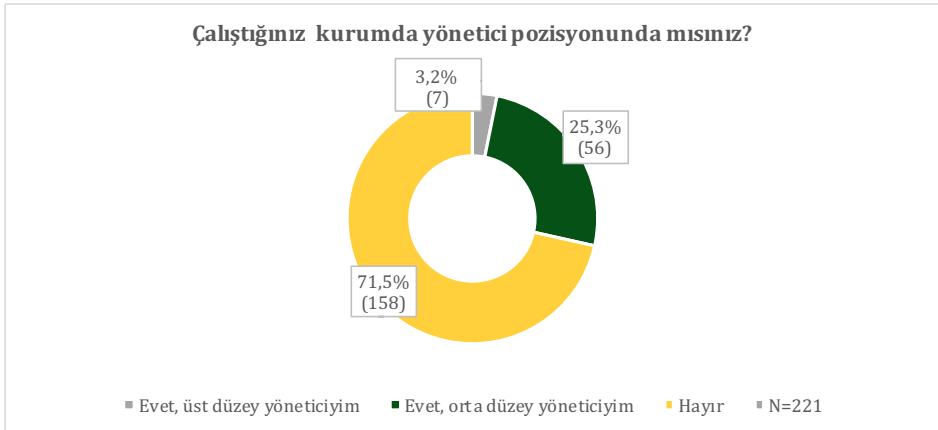
1.4. Çalışılan Kurumların Özellikleri ve Çalışma Pozisyonları

Araştırmamıza farklı niteliklere sahip kurumlardan ve çeşitli pozisyonlardan LGBTİ+ çalışanlar katılmıştır. Katılımcıların çalıştıkları kurumlardaki görevlerine ilişkin veriler izleyen tabloda sunulmuştur. Görüleceği gibi, katılımcıların büyük bölümü eğitim ve sağlık alanında (45 öğretmen, 40 akademik personel, 16 psikolog/PDR ve 45 sağlık personeli) çalışmaktadır. Bu sene katılımcılar arasındaki en yüksek oranı öğretmen (45 kişi, %20,4) ve sağlık personeli (45 kişi, %20,4) olarak görev yapanlar oluştururken, “diğer” seçeneğini işaretleyen 47 kişi (%21,3) bulunmaktadır.



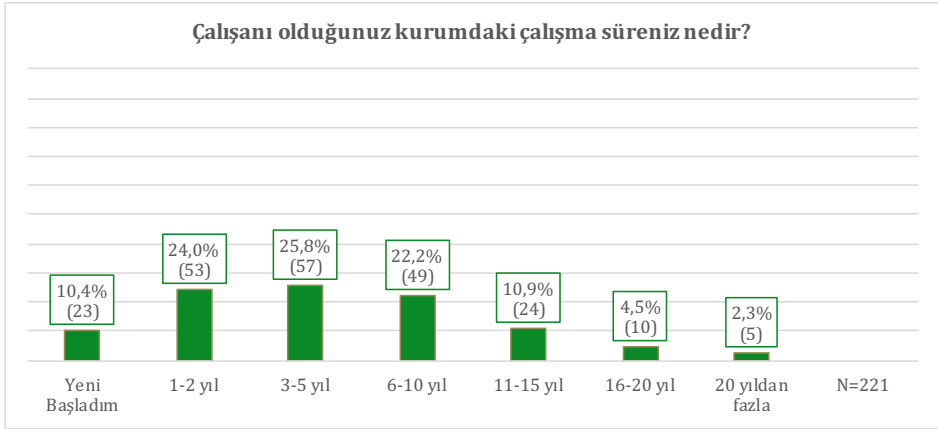
Diğer: Bir kamu kurumunun yurtdışı teşkilatında görevli; Misafir Akademisyen; Dış hekim; Memur (9); Temizlik işçisi; İnfaz ve Koruma Memuru; Hemşire; Doktor; Yayıncılık; Ulaşım sektöründe gişe görevlisi; Hostes; İdari Personel; Büro Elemanı; Kimyager; Özel Güvenlik; Hastane Temizlik Personeli; Öğretim Elemanı; Arkeolog, Müze Personeli; Öğrenci (2); Sağlık Sektöründe Özel Güvenlik; Akademisyen; İşçi Elektronik Teknisyeni; Sözleşmeli Memur; Yardımcı Temizlik Personeli; Oyuncu; Avukat, Hukuk Danışmanı; Terzi

“Çalıştığınız kurumda yönetici pozisyonunda mısınız?” sorusuna ise 158 kişi (%71,5) “hayır” cevabını vermiş, sadece 7 kişi (%3,2) üst düzey yönetici olduğunu belirtmiştir. Üst düzey yönetici olanlardan sadece 1’i çalıştığı kurumda tamamen açık olduğunu, 1 kişi ise kısmen açık olduğunu beyan etmiştir. 2 kişi ise cinsiyet kimliğinin/ cinsel yöneliminin/ cinsiyet özelliklerinin tahmin edildiğini düşünmektedir. Orta düzey yönetici olduğunu belirten 56 kişiden de sadece 3’ü çalıştığı kurumda tamamen açık olduğunu beyan etmiştir.



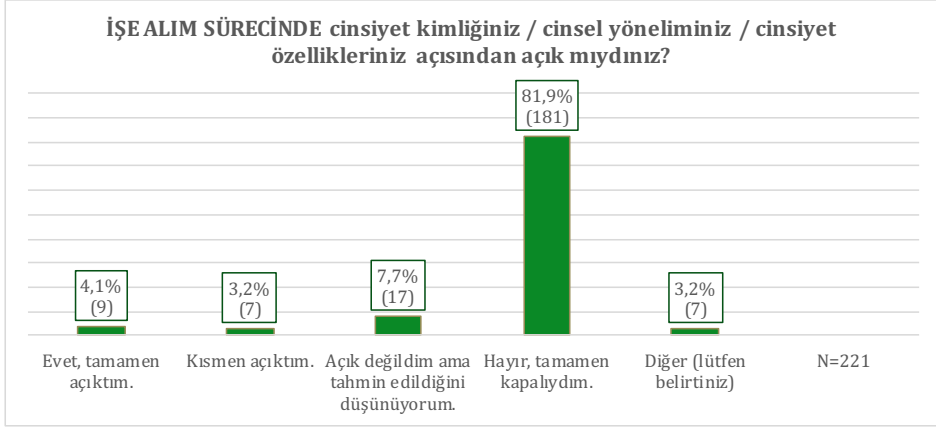
1.5. Mevcut Kurumdaki Çalışma Süresi

Önceki yıllardaki araştırma sonuçlarına paralel olarak, katılımcıların büyük bölümünün mevcut kurumlarındaki çalışma süreleri 1 yıldan az ila 5 yıl arasında dağılmaktadır. Mevcut kurumda 5 yıl ve daha az süredir çalışan katılımcıların toplam sayısı 133’tür (%60,2). Mevcut kurumda 2 yıl ve daha az süredir çalışanların %78,9’u 18-30, %44,7’si 25-30 ve %34,2’si 18-24 yaş aralığındadır.



2. İşe Alım Süreci ile İlgili Bulgular

Katılımcılara yönelttiğimiz bir diğer soru, “İşe alım sürecinde cinsiyet kimliğiniz/ cinsel yöneliminiz/ cinsiyet özellikleriniz açısından açık mıydınız?” olmuştur. Katılımcılardan sadece 9 kişi (%4,1) işe alım sürecinde tamamen açık olduğunu beyan etmiştir. Kısmen açık olduğunu beyan edenler ise 7 kişidir (%3,2). Açık olmamakla birlikte tahmin edildiklerini düşünenlerin oranı %7,7’dir (17 kişi). İşe alım sürecinde tamamen kapalı olduğunu beyan edenlerin örnekleme oranı ise %81,9’dur (181 kişi).



Diğer seçeneğini işaretleyen katılımcılardan bazıları Kamu Personeli Seçme Sınavı ile işe alındığını ya da sınavla atandığını belirtirken, bazıları ise işe alım süreçlerinde neden kapalı olduklarını açıklamışlardır.

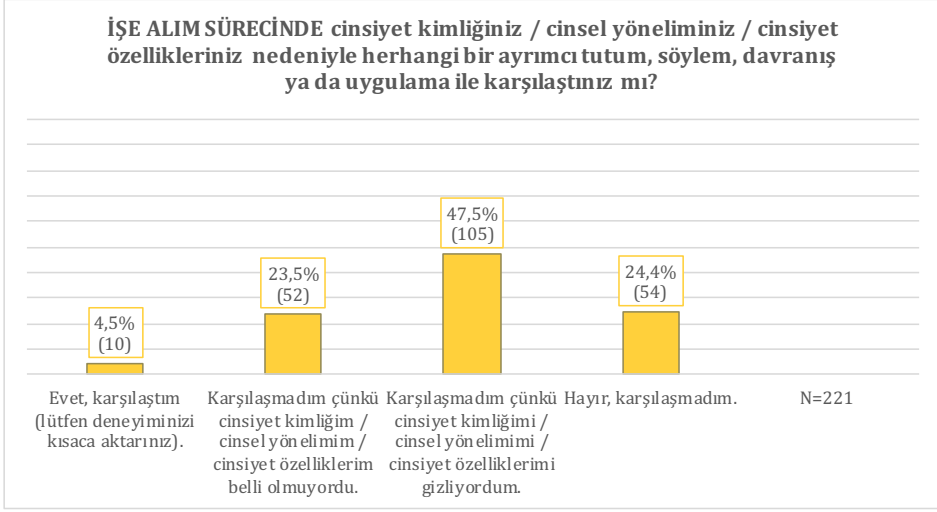
“İşe alım sürecimde cinsel yönelimimi belirtmem ya da açık olmamı gerektiren bir durum yoktu.” (Akademik personel olarak çalışan gey cis erkek)

“Özellikle kapalı değildim ama sonradan bulunduğum her alanda iş yerinde cinsel yönelimimden bahsettim.” (Büro elemanı olarak çalışan biseksüel cis kadın)

“Henüz kendim de yeterli bilinç ve farkındalıkta değildim.” (Avukat olarak çalışan lezbiyen kadın)

2.1. İşe Başvuru Sürecinde Ayrımcılık Deneyimleri

Araştırmamıza katılan LGBTİ+ çalışanlara yönelik diğer sorumuz “İşe alım sürecinde (iş ilanları, mülakat, sınavlar vs.) cinsiyet kimliğiniz/ cinsel yöneliminiz/ cinsiyet özellikleriniz nedeniyle herhangi bir ayrımcı tutum, söylem, davranış ya da uygulama ile karşılaştınız mı?” olmuştur. “Karşılaşmadım çünkü kimliğimi gizledim” cevabını verenlerin oranının %47,5 (105 kişi) olması, LGBTİ+’ların kamu sektöründe istihdama erişimde ayrımcılığa uğramaktan çekindiklerini göstermektedir.



Görüldüğü gibi, katılımcıların büyük bir bölümü, başvuru süreci esnasında ayrımcılıkla karşılaşmamak için cinsiyet kimliğini/ cinsel yönelimini/ cinsiyet özelliklerini gizleme ihtiyacı duymuştur. Bir diğer çalışan grubu ise (%23,5; 52 kişi), ayrımcılık ile karşılaşmama nedenlerini ayrımcılık riski olmayan ortama değil, cinsiyet kimliğinin/ cinsel yöneliminin/ cinsiyet özelliklerinin belli olmamasına bağlamıştır. Dolayısıyla bu cevabı veren katılımcıların da LGBTİ+ çalışanları hedef alması olası “potansiyel ayrımcılığın” farkında oldukları ve çalışma hayatına bu bilgi ile katıldıkları sonucuna varılabilir.

“Kamuya ilk atandığım dönemde benden ruh sağlığı yerindedir belgesi istenmişti, almak için gittiğim kamu hastanesinin ilgili hekimi ilaç geçmişime bakıp hemoroid için kullandığım ilaç yoluyla alakasız sorular sormuş ve cinsel yaşamımı irdelemişti. Onur kırıcı ve iğrenç bir davranıştı. Ve evrak teslimi sırasında kulağımdaki küpeler gösterilerek bunlarla çalışamazsın tarzı söylemlere maruz kaldım.” (Sağlık personeli olarak çalışan gey erkek)

“Dolaylı yoldan birkaç kelimeye maruz kaldım. Çok kibar olduğum üzerinden gelinmeye çalışıldı.” (Memur olarak çalışan gey erkek)

“Çok naifsiniz sizinle çalışmayız, dediler ve bu travma hala etkiliyor beni.” (Öğretmen olarak çalışan gey erkek)

Katılımcıların işe alım sürecine ilişkin aktarımları, önceki yıllarda yapılan araştırmaların sonuçlarıyla tutarlı olarak, LGBTİ+ çalışanların işe başvuru ve mülakat süreçlerinde farklı düzey ve biçimlerde ayrımcılık deneyimleri yaşadığına işaret etmektedir. Bu bulgu değerlendirilirken dikkate alınması gereken toplumsal bir gerçeklik vardır: LGBTİ+ çalışanlar, iş başvurusu, mülakat vb. süreçlerde cinsel yönelim, cinsiyet kimliği veya cinsiyet özellikleri nedeniyle uğrayabilecekleri olası ayrımcılığın ve bunun sonucunda işe alınmama riskinin farkında oldukları için, bu sürecin tamamında ön-

lemler almaktadır. Bu önlemler, iş hayatı boyunca da devam etmektedir. Kimliği bütünüyle gizlemek; dış görünüşe, beden diline ve benzeri varoluşsal özelliklere yönelik sürekli bir kontrol duygusuyla yaşamak, doğrudan ayrımcılığa uğramak kadar ağır sonuçlara yol açabilecek bir deneyimdir.

2.2. İşe Alım Sürecinde Yaşanılan Ayrımcılığı Bildirme

2021 yılı araştırmamıza katılan 221 LGBTİ+ çalışandan 10’u, işe başvuru süreçlerinde farklı ayrımcılık biçimleriyle karşılaştıklarını belirtmişlerdir. Anket kapsamında işe alım sürecinde ayrımcılıkla karşılaştığını beyan eden katılımcılara ayrıca “İşe alım sürecinde karşılaştığınız ayrımcılık ile ilgili girişimde bulundunuz mu?” sorusu yöneltilmiş, soruya birden fazla cevap verilebileceği de belirtilmiştir. Aşağıda verilen tabloda da görüleceği üzere, “herhangi bir girişimde bulunmadım” en fazla işaretlenen seçenek olmuştur (5 kişi).

Bu katılımcılardan 3’ü doğrudan ilgili kişiye tepki gösterdiğini söylemiş, 3’ü durumu yakınları ile paylaştığını; 5’i ise herhangi bir girişimde bulunmadığını ifade etmiştir. Sadece 1 katılımcı ilgili kamu yetkilisine durumu sözlü olarak bildirdiğini, 1 kişi de sendika veya meslek örgütüne bildirimde bulunduğunu belirtmiştir. Bu bulgu, LGBTİ+’ların adli makamları, Kamu Denetçiliği Kurumu, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu dâhil kamu kurumlarını ve sivil toplum kuruluşlarını etkisiz buldukları, onlara güvenmedikleri veya etkilerine inanmadıkları şeklinde yorumlanabilir.

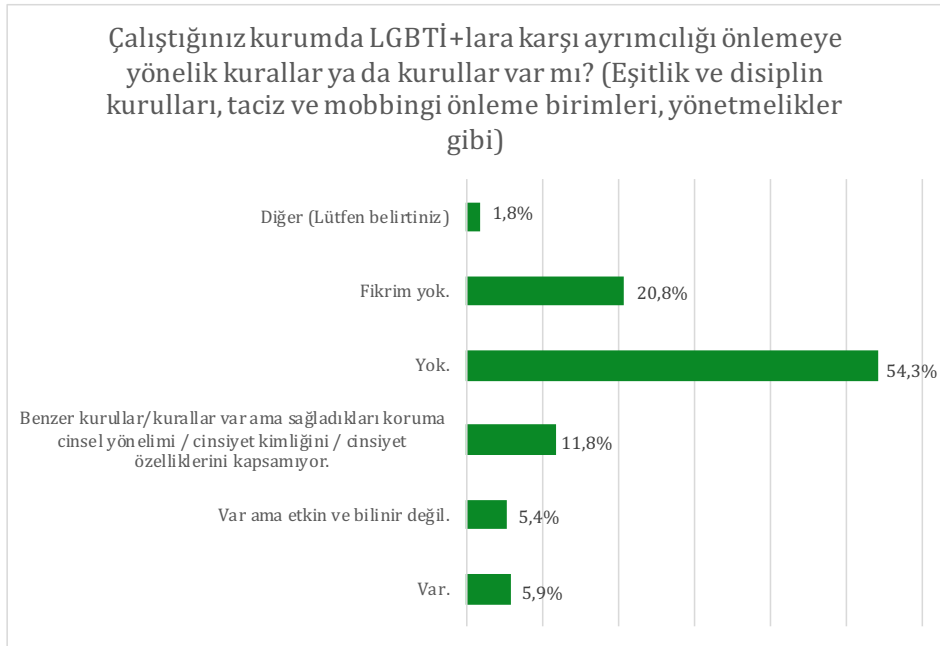


Diğer: Açıkcası doktorla olan münakaşa haricinde bir şey yapamadım çünkü henüz çok küçüktüm ve biraz korkuyordum./ Başta gizlediğim için bir tepki görmedim.

3. Ayrımcılığa Karşı Kurumsal Koruma

“Çalıştığınız kurumda LGBTİ+’lara karşı ayrımcılığı önlemeye yönelik kurallar veya kurullar var mı?” sorusuna, 13 katılımcı (%5,9) “var” yanıtını vermiş, 12 (%5,4) katılımcı ise soruyu “var ama etkin ve bilinir değil” seçeneğini işaretleyerek cevaplamıştır. Ancak önceki yıllarda yapılan araştırmaların bulgularına paralel olarak bu sene de katılımcıların büyük bir oranı (120 kişi; %54,3), çalıştıkları kurumda LGBTİ+’lara yönelik ayrımcılığı önlemeye yönelik kurallar veya kurulların bulunmadığını beyan etmiştir.

Katılımcılardan 26 kişi (%11,8) ise kurumlarında ayrımcılık karşıtı kurullar/kurallar olduğunu ama bu mekanizmalar kapsamında cinsiyet kimliği, cinsel yönelim veya cinsiyet özellikleri temelinde korumanın yer almadığını belirtmiştir. Hatırı sayılır sayıda çalışan da (46 kişi; %20,8) böylesi kurul veya kurulların varlığından haberdar olmadığını ifade etmiştir.

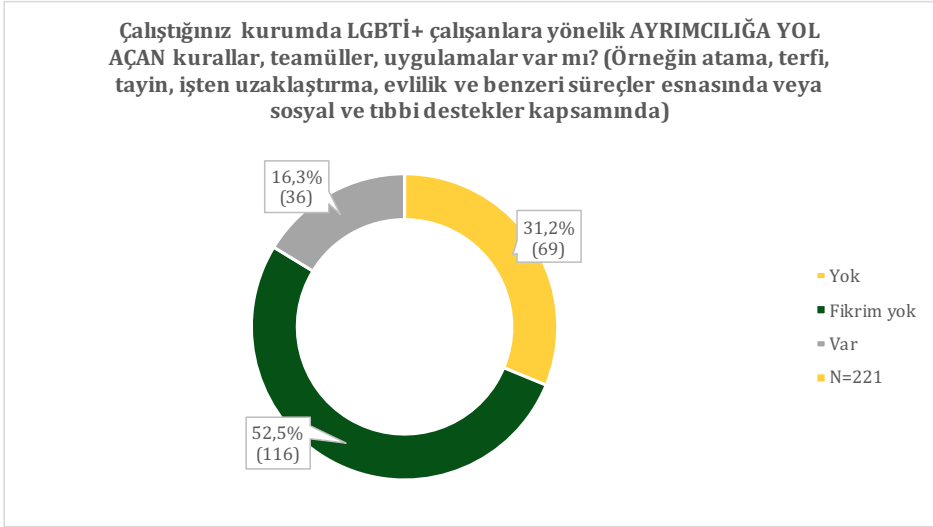


Diğer: Çalıştığım cezaevi kurumunda LGBTİ+ hükümlü tutuklular güvenlikleri açısından ve elbette ki kendi talepleri doğrultusunda, o kişileri tekli hücrelerde daha güvende olmaları sağlanıyor. /Mobbing uygulaması var ancak heterolar için işliyor.../ Yakın zamanda bir web sitesinde toplumsal cinsiyet eşitliğine dair bir ifade gördüm. Ama genel olarak bilinir ve uygulamada olduğunu zannetmiyorum.

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

3.1. Kurum İçi Ayrımcılık Yaratın Kurallar veya Uygulamalar

Araştırmamız kapsamında katılımcılara yönelttiğimiz bir diğer soru, “Çalıştığınız kurumda LGBTİ+ çalışanlara yönelik ayrımcılığa yol açan kurallar, teamüller, uygulamalar var mı?” olmuştur. Bu soruya verilen yanıtlar incelendiğinde ilk göze çarpan bulgu, katılımcıların büyük bir çoğunluğunun (116 kişi; %52,5) bu konuda bilgi sahibi olmadıklarını beyan etmiş olmalarıdır. Bu durum geçtiğimiz senelerle benzerlik göstermektedir.



Yüzde 31,2 (69 kişi) oranında katılımcı çalıştıkları kurumda ayrımcılığa yol açan kurallar ve uygulamalar olmadığını beyan etmiştir. Katılımcılardan 36 kişi (%16,3) ise çalıştığı kurumda ayrımcılığa yol açan kurallar ve uygulamalar olduğunu belirtmiştir.

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

“Kamuda evlilik izni, çocuk yardımı, eş ve çocuklara hususi pasaport verilmesi, eşin tayini nedeniyle ücretsiz izin verilmesi gibi kanunen LGBTİ+ bireylerin yararlanması mümkün olmayan uygulamalar bulunuyor.” (Bir kamu kurumunun yurtdışı teşkilatında görevli lezbiyen kadın)

“Evlilik sayesinde mecburi hizmet yapma yükümlülüğünü eşlerinin yanında tamamlayabiliyorlar. Resmi bir evlilik yapamadığımız için heteroseksüel olsak beni yanında tutabilecek 5 yıllık sevgilimle yapamadığımız bir şey.” (Sağlık personeli olarak çalışan biseksüel kadın)

“Meslekten ihraç edilme nedeni olabilir. Bizzat tanımadığım ama duyduğum kadarıyla benim gibi üniformalı LGBTİ+ kamu personeli gerçekleştirdiği bir cinsel deneyim nedeni ile görevden uzaklaştırıldığını biliyorum ama şu an durum nedir bir bilgim yoktur.” (İnfaz koruma memuru olarak çalışan gey erkek)

“Kurum etkinliği, izin vb şeylerde her şey heteroseksüellere ve çiftlere göre düzenleniyor. Evlenen çocuk yapan kişilere hediye vs gibi uygulamalar da var...” (Öğretmen olarak çalışan panseksüel erkek)

“Hak ettiğim rütbeyi alamamamdaki sebebin ‘yeterince olgun olmamam’ ya da ‘çok duygusal, naif olmam’ oluşu, böyle söylenmesi, yaşadığım ayrımcılığın göstergesidir.” (Arkeolog olarak çalışan gey erkek)

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

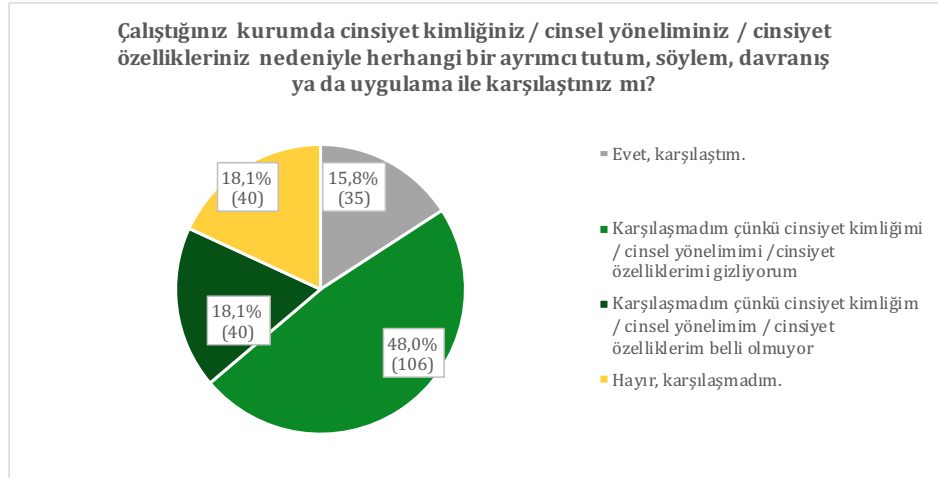
“Resmi olarak yok yalnız bir LGBTİ+ çalışanların işlerini zorlaştıracı şeyler yapabilirler. Bu potansiyeli idarecilerde görüyorum...” (Sağlık personeli olarak çalışan kadın ağırlıklı biseksüel trans kadın)

“Sevdiğim kişiyle evlenemediğim için diğer sağlık personelleri gibi eş durumu yapamıyorum.” (Sağlık personeli olarak çalışan gey erkek)

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

4. Kurumda Bizzat Maruz Kalınan Ayrımcılık Deneyimleri

Anketimizde yer alan bir diğer soru, “Çalıştığınız kurumda cinsiyet kimliğiniz/ cinsel yöneliminiz/ cinsiyet özellikleriniz nedeniyle herhangi bir ayrımcı tutum, söylem, davranış ya da uygulama ile karşılaştınız mı?” olmuştur. Tabloda görüleceği üzere yanıtların %15,8’i (35 kişi) “evet, karşılaştım” şeklindedir. Bununla birlikte %48 (106 kişi) oranında katılımcı ayrımcılık ile karşılaşmadığını belirtmiş ancak bunu cinsiyet kimliğini/ cinsel yönelimini/ cinsiyet özelliklerini gizlemesine bağlamıştır. Katılımcıların %18,1’i (40 kişi) ise ayrımcılık ile karşılaşmadığını belirtmiş ancak buna neden olarak cinsiyet kimliğinin/ cinsel yöneliminin/ cinsiyet özelliklerinin belli olmamasını göstermiştir. Sadece %18,1 (40 kişi) oranında katılımcı bu soruya “karşılaşmadım” yanıtını vermiştir.



Yanıtlar toplu olarak değerlendirildiğinde, katılımcıların %81,9’unun ya doğrudan bir ayrımcılık deneyimi yaşadığı (%15,8; 35 kişi) ya da böyle bir deneyim yaşamamak için kimliğini gizlediği (%48; 106 kişi) veya ayrımcılık ile karşılaşmamasını kimliğinin belli olmamasına bağladığı (%18,1; 40 kişi) görülmektedir. Araştırmamız kapsamında ortaya çıkan bir diğer bulgu, LGBTİ+ çalışanların sadece amirlerinden ve diğer çalışma arkadaşlarından değil, kurumlarından hizmet alan kişilerden kaynaklı ayrımcılığa da hedef olduğudur. Katılımcıların çoğu aşağılandıklarını, dışlandıklarını ve dedikodularının yapıldığını belirtmiştir. Aşağıda katılımcıların çalıştıkları kurumda bizzat karşılaştıkları ayrımcılık biçimlerine ilişkin aktarımlarından örnekler yer almaktadır.

“Sesini neden kalınlaştırıyorsun? Erkek gibi? Onun sevgilisi mi varmış ya hayret?!” (Sağlık personeli olarak çalışan biseksüel kadın)

“Dolaylı olarak karşılaştım. Oda arkadaşım benim hakkımda benim olmadığım bir arkadaş toplantısında benimle sohbet eden kız arkadaşım döner ve beni kastederek “kız kıza” sohbet etmişsiniz gibi bir ifade kullanmış. Duyduğumda şaşırmadım. İnsanlar kör değil, erkeklerle arkadaş olamıyorum, onların sohbetlerine katılamıyorum, ortamda benim dışımda 2 ve daha fazla erkek varsa geriliyorum, elim ayağım birbirine dolaşiyor. Muhtemelen bu tarzda, açıkça belirtmese de hakkımda beni huzursuz edecek pek çok görüşü olan iş arkadaşım vardır.” (Akademik personel olarak çalışan gey erkek)

“Dış görünüşümün maskülen olmasından dolayı çok fazla şaka ile karışık sözlü tacize maruz kaldım.” (Hemşire olarak çalışan biseksüel kadın)

““Oldukça naif olduğum” gerekçesi ile kazı çalışmalarında yer almam zor oldu. Çok çabalamam ve kendimi kanıtlamam gerekti. Bu da oldukça uzun yıllar aldı. Çok daha maskülen erkeklere kıyasla arazi çalışmalarında akademik açıdan daha başarılı olunca ancak önüm açıldı mesleğimde.” (Arkeolog olarak çalışan gey erkek)

“Benden küçük ya da alt kademede kişiler tarafından direkt olarak, özellikle 20’li yaşlarımda karşılaştım. Birkaç sözlü taciz dışında daha çok uzaktan yargılama, mesafeli duruş gibi benim ayrımcı tutumla bağdaştırdığım tavirlardı.” (Akademik personel olarak çalışan gey cis erkek)

“Birçoğundan daha kalifiye olmama rağmen üst yönetici pozisyonlarına geçmem engelleniyor.” (Mühendis/mimar olarak çalışan panseksüel erkek)

“Bir kişi bana erkek müsveddesi senin hakkında bir şeyler duydum doğrulamış dedi.” (Sağlık personeli olarak çalışan kadın ağırlıklı biseksüel trans kadın)

“Daha bugün patronum erkekleri çağırıyorum seni değil diye herkesin ortasında beni rencide etmeye çalıştı.” (Oyuncu olarak çalışan gey erkek)

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

4.1. Kurumda Maruz Kalınan Ayrımcılığı Bildirme

Çalıştığı kurumda ayrımcılığa maruz kaldığını beyan eden katılımcılara ayrıca “Çalıştığınız kurumda maruz kaldığınız ayrımcılıkla ilgili herhangi bir bildirimde bulundunuz mu?” sorusu yöneltilmiştir. Bu sorunun yanıtları değerlendirilirken kamu sektöründeki çoğu LGBTİ+ çalışanın cinsiyet kimliği/ cinsel yönelimi/ cinsiyet özellikleri konusunda kapalı veya kısmen açık olduğu göz önünde bulundurulmalıdır. İzleyen tabloya da yansıdığı üzere, ayrımcılık mağduru olan kişilerden sadece 1’i yargıya başvurmuştur. Kurum içinde yetkililere sadece 3 kişi resmi, 3 kişi de sözlü bildirimde bulunmuştur. TİHEK’e 1 kişi başvurmuş, Kamu Denetçiliği Kurumuna başvuru ise

hiçbir vakada tercih edilmemiştir. Ayrımcılığa maruz kaldığını belirten 35 katılımcı aşağıda verilen tablodaki seçenekleri işaretlemiştir. Katılımcılardan 19’u hiçbir bildirimde bulunmamış, 10’u ilgili kişiye tepki göstermiş, buna karşılık katılımcıların hiçbirisi yaşanan ayrımcılığı sendikaya veya meslek örgütüne bildirmemiştir.

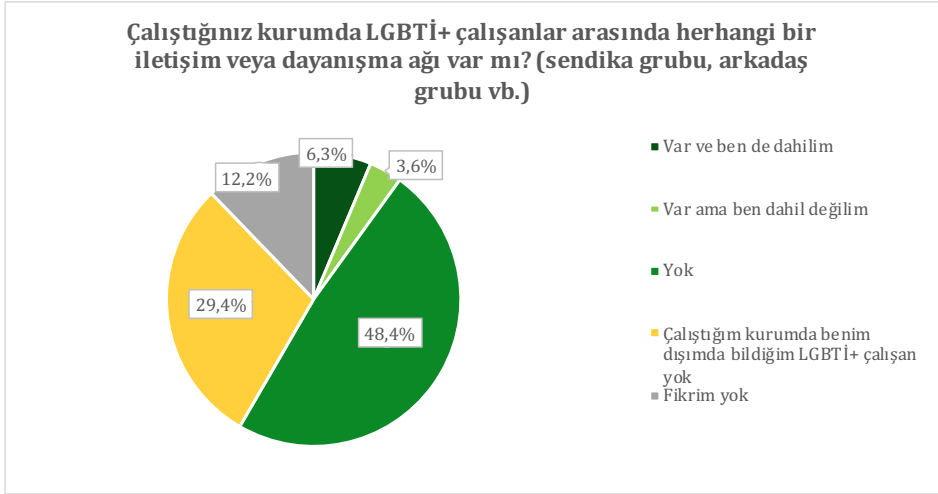


Diğer: Arkadaşlara çikolata aldım. / Bir seferinde üstü kapalı olarak saygısız olarak paylaştım benden üst biriyle. Diğer durumlarda genelde ciddi sonuçlar doğuracağını düşünmediğimden ve de çekindiğimden, paylaşmadım sanırım.

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

5.1. İşyerinde Başka LGBTİ+ Çalışanlarla İletişim ve Dayanışma Ağı

“Çalıştığınız kurumda LGBTİ+ çalışanlar arasında herhangi bir iletişim veya dayanışma ağı var mı?” şeklindeki sorumuza verilen yanıtlar kamu sektöründe iletişim ve dayanışma olanaklarının zayıflığına işaret etmektedir. Bu soruya bu tarz ağların bulunmadığı yönünde cevap verenlerin oranı %48,4 (107 kişi) iken, “fikrim yok” seçeneğini işaretleyenler 27 kişidir (%12,2). Çalıştığı kurumda başka LGBTİ+ çalışan olmadığını beyan edenlerse 65 kişidir (%29,4).



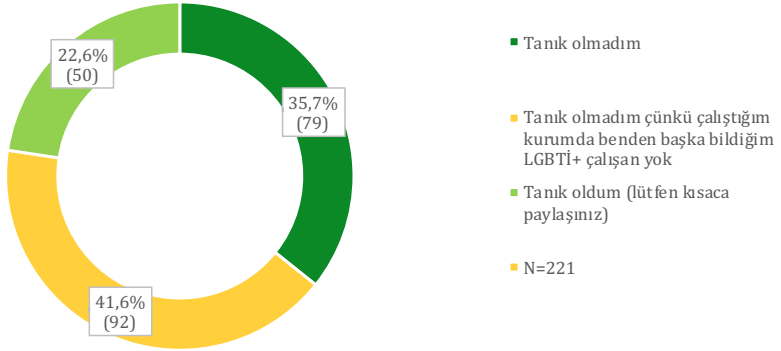
Tablodan da anlaşılacağı üzere LGBTİ+ çalışanlar arasında bir iletişim ağı bulunduğunu ve kendilerinin de bu ağı dâhil olduğunu söyleyenlerin oranı sadece %6,3’tür (14 kişi). “Var ama ben dâhil değilim” seçeneğini işaretleyenlerin oranı ise %3,6’dır (8 kişi).

5.2. İşyerindeki Diğer LGBTİ+ Çalışanlara Yönelik Ayrımcılık Deneyimleri

Katılımcılara yönelttiğimiz bir diğer soru, “Çalıştığınız kurumda diğer LGBTİ+ çalışanlara yönelik ayrımcı tutum, söylem ya da uygulamalara tanık oldunuz mu?” olmuştur. %35,7 (79 kişi) oranında katılımcı “tanık olmadım” seçeneğini işaretleyerek soruyu yanıtlamıştır. Katılımcıların %41,6’sı (92 kişi) ise bu tarz bir ayrımcılığa tanık olmamalarını kurumlarında tanıdıkları başka LGBTİ+ çalışan olmamasına bağlamıştır. Katılımcıların %22,6’sı (50 kişi) ise diğer LGBTİ+ çalışanlara yönelik ayrımcı tutum, söylem ya da uygulamalara tanık olduklarını beyan etmiştir. Kuşkusuz bu so-

ruya verilen yanıtların kamu sektöründe LGBTİ+ çalışanların yüksek oranda cinsiyet kimliği/ cinsel yönelim/ cinsiyet özellikleri açısından kapalı olduklarına dair bulgu ile birlikte yorumlanması gerekmektedir.

Çalıştığınız kurumda DİĞER LGBTİ+ ÇALIŞANLARA yönelik ayrımcı tutum, söylem ya da uygulamalara tanık oldunuz mu?



“Çalıştığım kurumda LGBTİ+ hükümlü/tutuklulara özel olarak bir fiziksel ya da psikolojik işkenceye asla şahit olmadım ama arkasından homofobik ve kulağa hoş gelmeyen ifadeleri birçok kez işittim.” (İnfaz ve koruma memuru olarak çalışan gey erkek)

“Açık gey arkadaşşıma yönelik ‘güvenilmeyeceğine, hemcinslerine yönelik zorbalık yapabileceğine’ dair inançlar olduğunu biliyorum.” (Psikolog/PDR olarak çalışan biseksüel kadın)

“Non binary atanmış cinsiyeti ve “görünümü” erkek olan ve farklı bir isim kullanan bir arkadaşım hakkında “erkekliği” ile dalga geçilen ve açık olması sebebiyle söylemsel ayrımcılığa maruz kaldığına tanık oldum.” (Büro elemanı olarak çalışan biseksüel kadın)

“Trans bir birey acile başvuru yapmıştı herkesin bakışı tavrı değişti resmen herkes yeni bir maske taktı yüzüne. NEFRET MASKESİ...” (Sağlık personeli olarak çalışan gey erkek)

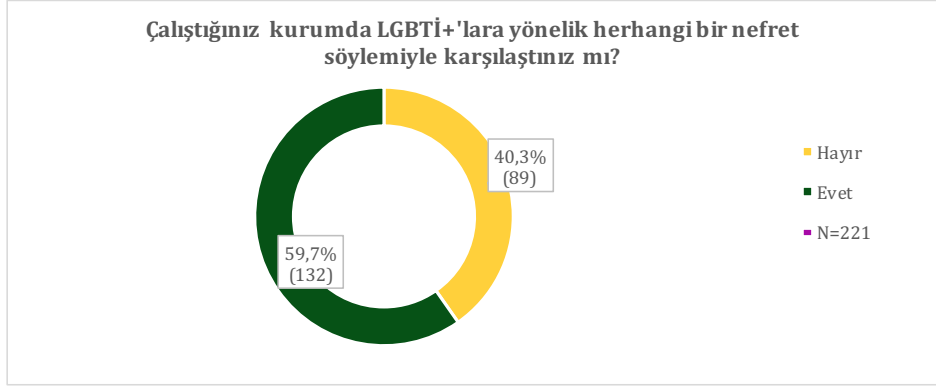
“Genelde olunuyor bu zaten. İbne top sen ne bilirsin ki gibi sözel saldırı ve homofobik davranışlar sergilenmek doğal bir şeymiş gibi davranılıyor. Sanki herkesle olan bir yaratılmış gibi bakılıyor ve cinsel kimliğinden dolayı sanki kendilerine tecavüz edeceğim gibi düşünülüyor özellikle erkekler bu yönde hem korkak hem saldırgan.” (Memur olarak çalışan gey cis erkek)

“Arkadaşıma yapıldı trans bireydi ve birçok kez aşağılama alay gibi olaylara maruz kaldı ikimiz de sesimizi çıkaramadık çünkü işten kovulma korkusu yaşıyoruz.” (Sosyal hizmet uzmanı olarak çalışan biseksüel kadın)

“Çalıştığım üniversitede geçmiş yıllarda bir trans kadın öğrenci, diğer akademisyenler tarafından oldukça fazla konuşuldu. Trans kimliğinin görünür olmasıyla birlikte hem diğer öğrenciler hem de -sanıyorum- akademisyenler tarafından dışlandı/ayrımcılığa uğradığı ya da haddinden fazla ilgilenildiği için okulu bırakmak zorunda kalmıştı.” (Akademik personel olarak çalışan biseksüel cis kadın)

6. Kurumda LGBTİ+ Çalışanlara Yönelik Nefret Söylemi

Anket kapsamında katılımcılara ayrıca “Çalıştığınız kurumda LGBTİ+’lara yönelik herhangi bir nefret söylemiyle karşılaştınız mı?” sorusu sorulmuştur. Katılımcılardan 89 kişi (%40,3) herhangi bir nefret söylemiyle karşılaşmadığını bildirirken 132 kişi (%59,7) karşılaştığını beyan etmiştir.



“Kadınların kadın gibi (cis kadın), erkeklerinse erkek gibi (cis erkek) davranmaları gerektiğini ifade eden bir iş arkadaşım vardı. Ayrıca geyleri aşağılamak “top”, “ibne” gibi hakaret içeren söylemlerde bulundular.” (Psikolog/PDR olarak çalışan biseksüel kadın)

“Netflix için LGBTİ+ gibi sapıklıkları yayıyorsa kapatılsın denildi. Bir arkadaşım yazın tatilde trans biri ile karşılaştıklarını ve bu kişiden kurtulmak için denize girdiklerini, yüzmeye bilmeyen bir arkadaşlarının ise arkalarından bağırıldığını anlattı. Bunun gibi şaka mahiyetinde ya da laf arasında şimdi hatırlamadığım davranışlara da sık sık maruz kalıyorum.” (Akademik personel olarak çalışan biseksüel non-binary)

“Toplumsal cinsiyet normlarına aykırı olan her şey yanlış ve ucube olarak görülüyor. Günlük konuşma dilindeki espriler ve hakaret amaçlı kullanılan cümlelerdeki cinsiyetçi ifadeler nefret boyutunu net şekilde gösteriyor. Öyle ki pembe renk tişört giyen bir erkek olursanız dalga konusu olursunuz.” (Öğretmen olarak çalışan gey erkek)

“Toplumdan izole edilmeleri gerektiği, dini açıdan öldürülmeleri normal olduğu, sapkın oldukları gibi bir sürü farklı ifadeler ile karşılaşıyorum.” (Sağlık personeli olarak çalışan gey erkek)

“Bazı kişilerin görüntüsü ve tavır davranışları toplumsal cinsiyet rolleri dışındaysa, her zaman aşağılayan söz ve bakışlar homofobiye anında dönüşüyor. Genel profil bu yönde.” (Mimar/mühendis olarak çalışan biseksüel kadın)

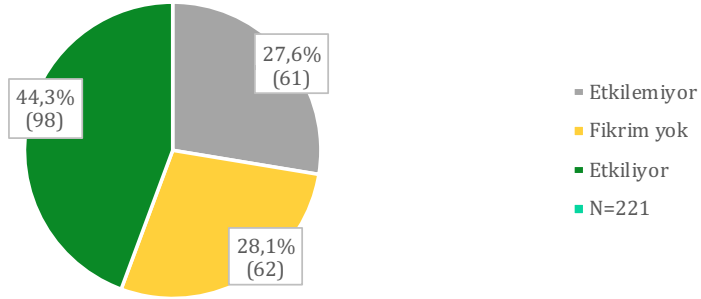
“Karı kılıklı, top, efemine, alaycı bakışlar, imalı gözler. Hangi birini sayayım.” (Öğretmen olarak çalışan biseksüel erkek)

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

Çalışılan kurumda ayrımcılık, iş verimi ve iş doyumu ilişkisini ortaya koymak amacıyla katılımcılara, “Cinsiyet kimliğiniz / cinsel yöneliminiz / cinsiyet özellikleriniz nedeniyle karşılaştığınız ya da karşılaşma ihtimaliniz olan ayrımcı tutum, söylem, davranış ya da uygulamalar işyerindeki verimliliğinizi ve iş doyumunuzu etkiliyor mu?” sorusu yöneltilmiştir. Bu soruya 61 katılımcı (%27,6) “etkilemiyor” yanıtını, 62 katılımcı (%28,1) ise “fikrim yok” yanıtını vermiştir. Buna karşılık 98 katılımcı (%44,3) ayrımcı tutum, söylem, davranış ya da uygulamalar nedeniyle iş verimliliği ve doyumlarının etkilendiğini belirtmiştir.

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

Cinsiyet kimliğiniz / cinsel yöneliminiz / cinsiyet özellikleriniz nedeniyle karşılaştığınız ya da karşılaşma ihtimaliniz olan ayrımcı tutum, söylem, davranış ya da uygulamalar işyerindeki verimliliğinizi ve iş doyumunuzu etkiliyor mu?



“Her an ifşa olacağım diye korkuyla çalışıyorum. Gerçekten yıpratıcı. Sorun ifşa olmak değil, ifşa olduktan sonra gelecek birtakım ayrımcı davranışlar.”
(Akademik personel olarak çalışan gey erkek)

“Benim cinsel yönelimim genel olarak hayat kalitemi etkileyen bir şey. İş yaşamım da bundan elbette etkileniyor. Cinsel yönelimim böyle olmasaydı gereğinden fazla dış görünüşüme önem vermez ve belki işe gitmeden önce saatlerce hazırlanmazdım. Düzgün bir aşk hayatım, düzenli olarak seks yaptığım bir partnerim olsaydı belki işime daha fazla odaklanabilir ve o saçma sapan partner bulma uygulamalarında vaktimin çoğunu harcamazdım. En ufak bir hatamda cinsel kimliğimin ifşa olması ve iş yerinde karşılaşılabile-

ceğim davranışları elbette düşünüyorum. Kaygılıyım, dikkatli olmaya çalışıyorum. Ama zaten tüm hayatım böyle. İş yerine özel farklı bir durum yok.” (Akademik personel olarak çalışan gey erkek)

“Evet elbette ki etkiliyor. Sürekli rol yapmak ya da iş arkadaşlarımla özel hayatım ile ilgili sordukları sorulara yalanlarla cevap vermek durumunda kalıyorum ya da ben ve benim gibi üniformalı kamu LGBTI+ çalışanlar yeni arkadaşlıklar edinirken çok temkinli olmak zorunda kalıyorlar.” (İnfaz ve koruma memuru olarak çalışan gey erkek)

“Zaten isim yorucu genel olarak bir de ayrımcı tutumla karşılaşmak psikolojik olarak gerçekten yoruyor. Tamamen kendin olamamanın da verdiği kötü bir his var zaten içinde.” (Sağlık personeli olarak çalışan kadın ağırlıklı biseksüel trans kadın)

“İstediğim performansı gösteremiyorum. İnsanların beni kabul etmesi-etmemesi ya da özgür olup olmamam ciddi bir düşünce uğraşı.” (Sağlık personeli olarak çalışan biseksüel kadın)

“Kafamı karıştırıyor ve beni üzüyor, endişelendiriyor, anksiyetemi tetikliyor ve tüm bunlar iş kaliteme yansıyor doğal olarak. (Mimar/mühendis olarak çalışan panseksüel kadın)

“Sürekli diken üstünde olduğunu hissetmek insanı geriye. Doğal olarak tedirgin olmak yaptığın işin verimliliğini kısıtlıyor.” (Öğretmen olarak çalışan lezbiyen trans)

“İş doyumumu etkiliyor. Sürekli tetikte ve baskı altında hissediyorum. İnsanların hakları olmayan bir şeye dair fikir beyan etmeleri, bunu kendilerinde hak görmeleri, sürekli muhafazakâr ve homofobik vs. bir ortamda çalışmak beni yoruyor.” (Öğretmen olarak çalışan aseksüel+panseksüel cis kadın)

“Kesinlikle etkiliyor. Cinsel yönelimime yönelik olası söylemler -çalıştığım yerde şu an için olmasa bile gelecekte karşılaşmam muhtemel- beni tedirgin etmektedir. Bu olasılık özelde iş yerine genelde de ülkeye olan aidiyet hissimi azaltmakta ve işime olan motivasyonumu ve verimliliğimi olumsuz yönde etkilemektedir.” (Akademik personel olarak çalışan gey erkek)

“Bırakın gey olmamı, evli olmamam bile garip karşılanıyor. Evli heteroseksüel insanlarla yöneticilerin ilişkileri nispeten daha profesyonel. Bir de gey olduğumu açıklarsam birçok sıkıntıya maruz kalacağımı inanırım tam.” (Öğretmen olarak çalışan gey erkek)

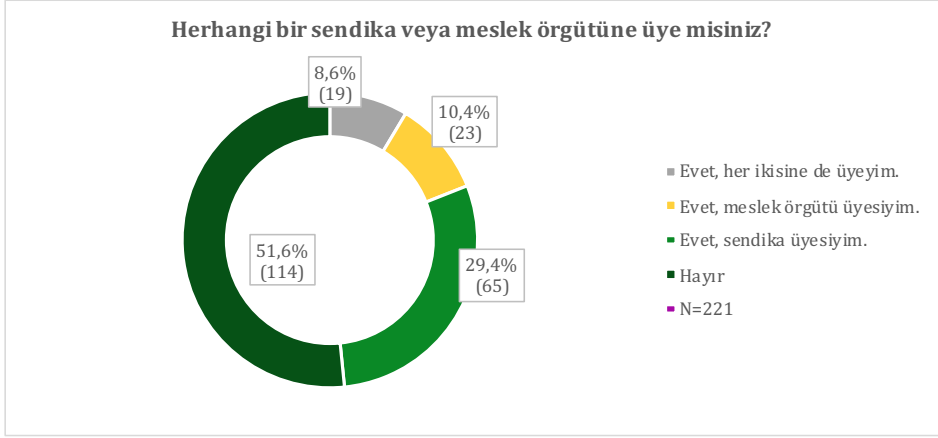
“Sürekli kaygı yaşamak, eşit hissetmemek, kendin olamamak, sosyal medya hesaplarını dahi gizlemek zorunda kalmak çok üzücü. Yapmak istediğim birçok uygulamaya sansür uygulamak zorunda kalıyorum.” (Öğretmen olarak çalışan panseksüel erkek)

“Performansa yönelik çalışıyorum. Maaşım yarı yarıya düştü.” (Dış hekimisi olarak çalışan trans kadın)

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

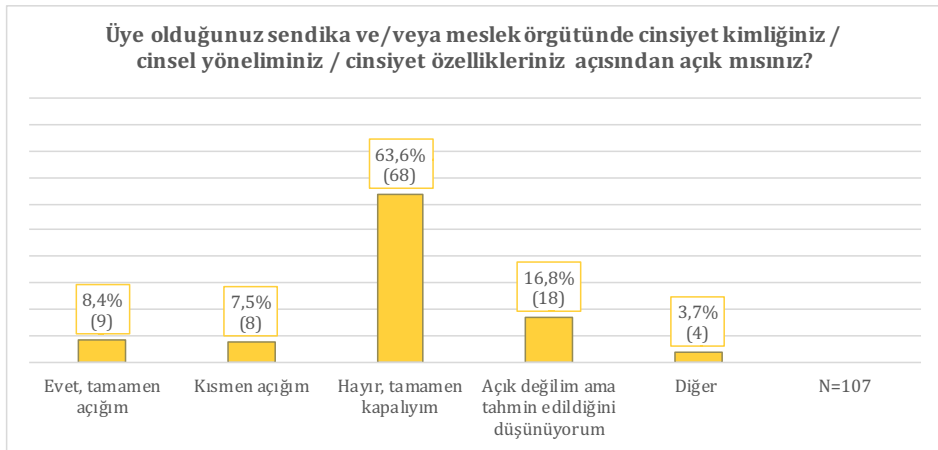
8. Sendika ve Meslek Örgütlerinde Durum

“Herhangi bir sendika veya meslek örgütüne üye misiniz?” sorusuna %29,4 (65 kişi) oranında katılımcı “evet, sendika üyesiyim”, %10,4 (23 kişi) oranında katılımcı “evet, meslek örgütü üyesiyim” ve %8,6 (19 kişi) oranında katılımcı “evet her ikisine de üyeyim” şeklinde yanıt vermiştir. Katılımcıların büyük bir kısmı (114 kişi, %51,6) ne sendika ne de meslek örgütü üyesidir.



8.1. Sendika ve Meslek Örgütünde Açık Olma Durumu

Sendika ve/veya meslek örgütüne üye olduğunu beyan eden katılımcılara ayrıca “üye olduğunuz sendika ve/veya meslek örgütünde cinsiyet kimliğiniz/ cinsel yöneliminiz/ cinsiyet özellikleriniz açısından açık mısınız?” sorusu yöneltilmiştir. Bu

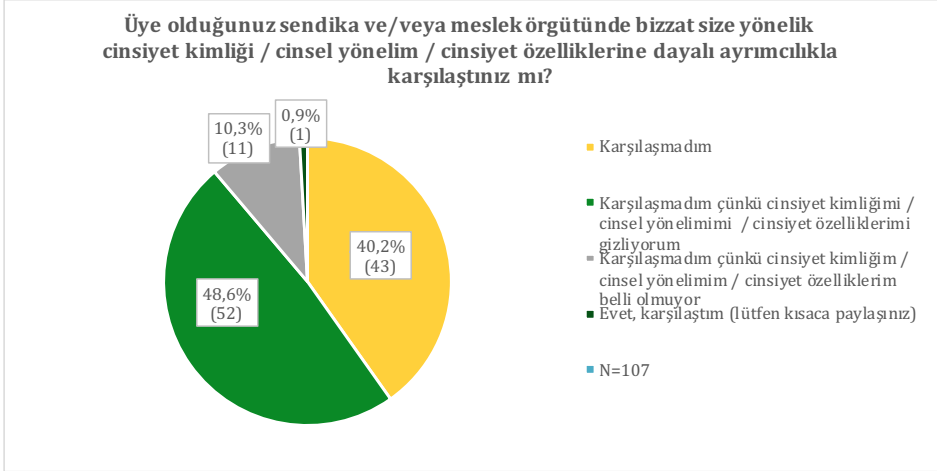


Diğer: Üyeyim fakat aktif üye değilim. / Birebir iletişim halinde bulunmadım./ Belirtme ihtiyacı duymadım. / Sormadılar bile.

soruya “evet tamamen açığım” seçeneğini işaretleyerek cevap verenlerin sendika ve/veya meslek örgütü üyesi katılımcılar içindeki oranı %8,4’tür (9 kişi). “Hayır, tamamen kapalıyım” cevabını verenlerin oranı %63,6 (68 kişi), kısmen açık olduğunu ifade edenlerin oranı ise %7,5’tir (8 kişi).

8.2. Sendika ve Meslek Örgütlerinde Bizzat Maruz Kalınan Ayrımcılık Deneyimleri

Sendika ve/veya meslek örgütüne üye olduğunu beyan eden katılımcılara ayrıca, üye oldukları sendika veya meslek örgütlerinde bizzat bir ayrımcılık ile karşılaşmışlar mı sorulmuştur. Sendika ve/veya meslek örgütü üyesi katılımcıların %40,2’si (43 kişi) ayrımcılıkla karşılaşmadığını beyan ederken, 1 katılımcı doğrudan ayrımcılıkla karşılaşmış olduğunu ifade etmiştir. Ancak ayrımcılıkla karşılaşmamış olmakla birlikte, karşılaşmama nedenini cinsiyet kimliğini/ cinsel yönelimini/ cinsiyet özelliklerini gizlemesine ve kimliğinin belli olmamasına bağlayanların toplam oranı %58,9’dur.



Bu veriler, sendika ve meslek örgütlerinin LGBTİ+ kişilerde yeterli güveni oluşturamadığına işaret ediyor olabilir.

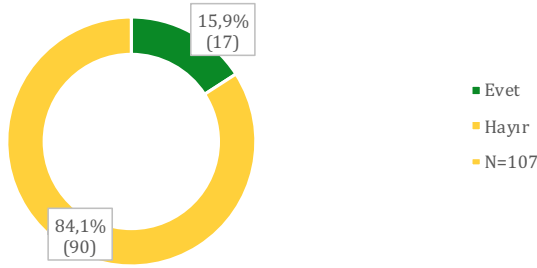
Sendika veya meslek örgütlerinde ayrımcılık ile karşılaşmış olduğunu beyan eden katılımcılara yöneltilen “Sendikanızda veya meslek örgütünüzde uğradığınız ayrımcılıkla ilgili girişimde bulundunuz mu?” sorusuna, bir önceki soruya “evet, karşılaştım” seçeneğini işaretleyerek cevap vermiş olan tek katılımcı, maruz kaldığı ayrımcılıkla ilgili hiçbir girişimde bulunmadığını beyan ederek cevap vermiştir.

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

Sendika ve/veya meslek örgütü üyesi olduğunu beyan eden katılımcılara son sorumuz “Üyesi olduğunuz sendika ve/veya meslek örgütünde LGBTİ+’lara yönelik

herhangi bir nefret söylemiyle karşılaştınız mı?” olmuştur. Bu soruya “hayır” yanıtı veren katılımcıların oranı %84,1’dir. İşyerinde nefret söylemi ile karşılaşma oranı tüm örnekleimde %59,7 iken, sendika ve/veya meslek örgütü üyesi katılımcılar arasında ve sendika ile meslek örgütlerinde bu oran %15,9’dur. Bu karşılaştırmaya dayanarak sendika ve meslek örgütlerinde LGBTİ+’lara yönelik daha az nefret söylemi ile karşılaşıldığı söylenebilir.

Üyesi olduğunuz sendika ve/veya meslek örgütünde LGBTİ+’lara yönelik herhangi bir nefret söylemiyle karşılaştınız mı?

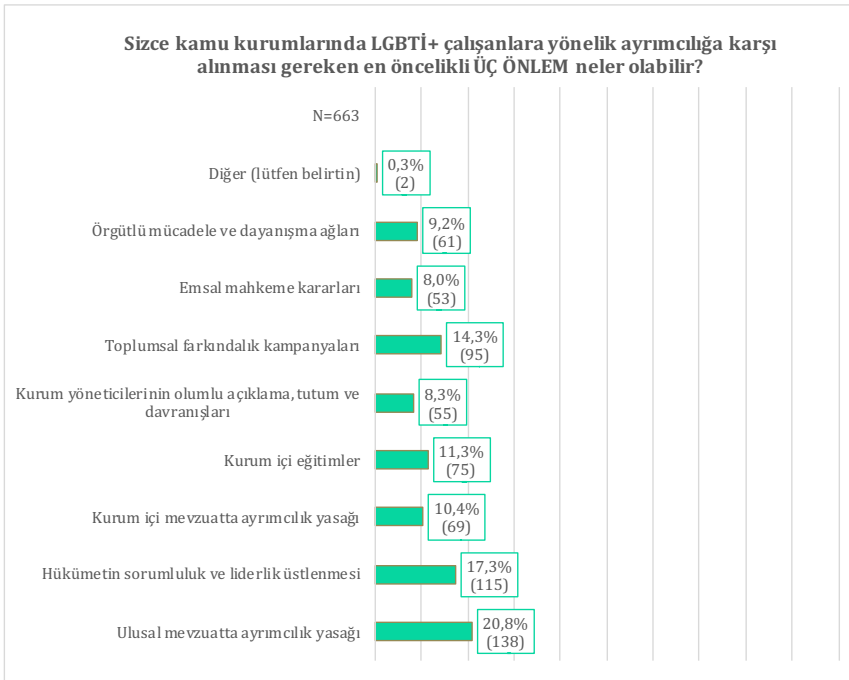


“Sendikam muhafazakâr görüşü destekleyen bir sendika ve LGBT’yi ahlak-sızlık diye niteleyen bir tutumu olduğu kamuca biliniyor.” (Öğretmen olarak çalışan gey erkek)

“Bana halk arasında kullanılan bazı şeyler mesela top gibi şeylerle hitap edenler oldu. Bazıları evlerinde davet ettiler.” (Mimar/mühendis olarak çalışan gey kadın).

9. Ayrımcılığa Karşı Talepler ve Önlemler

Katılımcılara yönelttiğimiz bir diğer soru, «Sizce kamu kurumlarında LGBTİ+ çalışanlara dönük ayrımcılığa karşı alınması gereken en öncelikli üç önlem neler olabilir?» olmuştur. Verilen yanıtları içeriklerine göre gruplandırdığımızda, LGBTİ+ hakları konusunda alınması gereken “yasal önlemler” kategorisinin öne çıktığı görülmektedir. Mevzuatın evrensel insan hakları kriterlerine göre güncellenmesi taleplerini, sırasıyla “hükümetin sorumluluk ve liderlik üstlenmesi” ve “kurum içi mevzuatta ayrımcılık yasağına” ilişkin talepler izlemiştir. Kurum içi eğitim, kurum yöneticilerinin açıklama, tutum ve davranışları, toplumsal farkındalık kampanyaları, emsal mahkeme kararları, örgütlü mücadele ve dayanışma ağları dile getirilen diğer önlemler olmuştur.

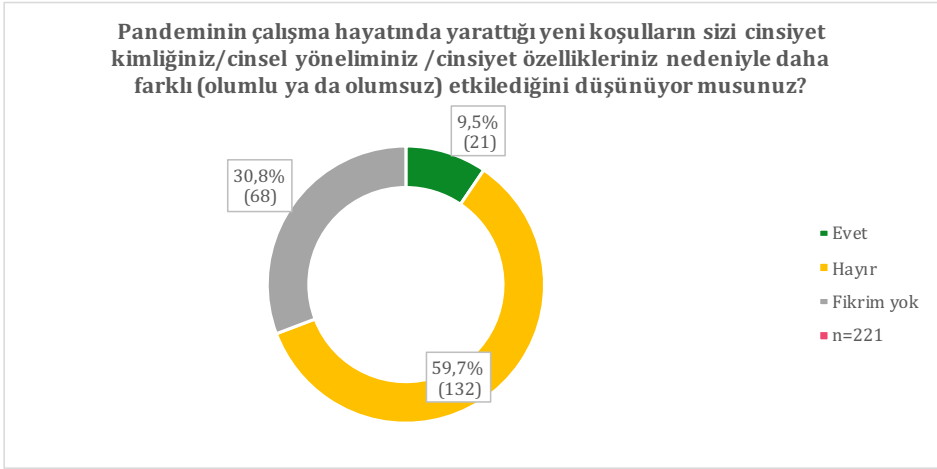


Yanıtların ve taleplerin büyük bölümü Türkiye’nin insan haklarına ilişkin uluslararası ve ulusal hukuktan kaynaklanan yükümlülükleri ile tutarlılık içindedir. Katılımcıların büyük bir bölümü kamuda ayrımcılığın önüne geçilmesi için ilgili mevzuatın güncellenmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Yasal düzenlemeler,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

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

10. Pandemi Döneminde LGBTİ+ Çalışanların Durumu

Katılımcılara bu sene yöneltilen bir diğer soru, “Pandeminin çalışma hayatında yarattığı yeni koşulların sizi cinsiyet kimliğiniz / cinsel yöneliminiz / cinsiyet özellikleriniz nedeniyle daha farklı (olumlu ya da olumsuz) etkilediğini düşünüyor musunuz?” olmuştur. Bu soruya katılımcıların %9,5’i (21 kişi) “evet”, %59,7’si (132 kişi) “hayır” diye yanıt verirken %30,8’i (68 kişi) “fikrim yok” seçeneğini işaretlemiştir. Evet yanıtını veren katılımcıların çoğu pandeminin hayatlarını ve çalışma hayatlarını olumsuz etkilediğini belirtirken bir kısmı fobik iş ortamından uzaklaşmalarının, insanları daha az gördükleri için iyi geldiğini ve daha rahat hissettiklerini belirtmiştir.



“Olumsuz etkiledi. Pandeminin en büyük etkisi, zaten çok sınırlı olan sosyal yaşamımın hemen hemen bitmesi şeklinde kendini gösterdi. Ben kendi camiamdan insanlarla görüşüp, takılamadığım için gergin bir süreç yaşıyorum. Bu da iş performansımı bence hetero arkadaşlara göre daha fazla etkiledi. Onların pandemi zamanında da normal zamanlarda da bizlerden daha çok imkânı vardı. Evden çalışıyorum sözde ama zamanımın çoğu mutlu hayat hikâyelerini hayranlık ve kıskançlıkla izlemek ve depresyona girmekle geçiyor. İş açısından en verimsiz dönemimi yaşıyorum diyebilirim.” (Akademik personel olarak çalışan gey erkek)

“Uzaktan çalıştığımız için iletişim minimum, bir ayrımcılık söz konusu olsa bile uygulanmıyor o yüzden. Ayrımcılığa uğrasam ancak diğer araştırma görevlilerinden sözlü bir ayrımcılığa uğradım. Pandemi dolayısıyla artık görüşmüyoruz bile.” (Akademik personel olarak çalışan gey gender nonconforming)

“Daha olumlu etkilediği kanaatindeyim. Pandemi ile birlikte yaşamın tüm alanlarında yaygınlaşan dijitalleşme beni de fazlasıyla etkiledi. Bu etkinin

olumlu olduğunu düşünmekteyim. Çünkü bireysel olarak daha rahat çalışma imkânına sahip oldum. İnsanlarla daha az fiziksel iletişim kurduğum için kendimi daha rahat hissettim diyebilirim.” (Akademik personel olarak çalışan gey erkek)

“Dolaylı olarak da olsa, cis hetero çalışanlardan evli ve çocuklu olanlar genel olarak daha yoğun ve tolere edilebilmeliymiş gibi bir algı var. Pandemi dönemi gibi yer yer daha esnek ve uzun çalışmayı gerektiren durumlarda LGBT+ bireylerin eş+/çocuk durumu tabii ki hesaba katılmadığından dezavantajlı olduklarını düşünüyorum. Bu bekâr ve çocuksuz herkes için geçerli tabii, ama açık olmayan ve aynı haklardan mahrum LGBT+ bireyler bu “ulaşılabilirlik” algısına hapsedilmiş durumda.” (Akademik personel olarak çalışan gey cis erkek)

11. Katılımcılardan Paylaşımlar

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

“Çalıştığım kurumda personel kadın ağırlıklı olmasına rağmen cinsiyetçi bir atmosferin egemen olduğunu, (heteroseksüel) erkeklerin kayırıldığını, kadın çalışanların birbirlerine psikolojik şiddet uyguladığını açıkça görüyorum. Cinsiyetçi kodlardan beslenen bu genel atmosfer, tahmin edileceği üzere heteronormatif bir işleyişe sahip ve bu durum ister istemez cinsel yönelimi gizlememe neden oluyor. Her ne kadar cinsiyet kimliği/cinsel yönelim nedeniyle herhangi bir ayrımcılığa uğramamış olsam da bunun en önemli nedeninin bunu gizlemem olduğunu düşünüyorum.” (Akademik personel olarak çalışan gey erkek)

“Ben ve tanıdığım LGBTİ+ bireyler, ülkedeki durumun her geçen gün daha kötüye gittiğini düşünüyoruz. Özellikle ülkenin en yüksek makamlarından gelen homofobik söylemlerin, toplumda şiddete evrilen yansımalarını endişeyle takip ediyor, ülkeyi terk etmek ve daha hoşgörülü bir ülkeye göç etmek için fırsat arıyoruz.” (Öğretmen olarak çalışan gey cis erkek)

“İnsanların kendilerini açmak ve olduğu gibi yaşamak konusunda korkuları var. Onları anlayabiliyorum ancak bazen kendi yaşam alanlarımız için elimizden geleni yapabilmemiz gerekiyor. Çok umutsuz bir coğrafyada dahi olsak kendimize ait alanlar açabilmeli, gösterilmeyen o saygıyı kendi ellerimizle alabilmeliyiz. Örgütlenmek, birbirini desteklemek ve yalnız olmadığını insanlara bir şekilde göstermek çok önemli. İş yerimdeki birçok insana bu konuda bir şeyler katabildiğimi düşünüyorum. Ve bunun geri dönüşlerini de alıyorum. Bu beni çok mutlu ediyor. Umud işte ne diyebilirim ki...” (Sağlık personeli olarak çalışan gey erkek)

“Bir trans kadın olarak resmi bir şekilde sürece başlayamıyorum. Anladığım kadarıyla meslekten atılıyorum. İlla üniversitede mi değiştirmem lazımdı cinsiyetimi? Kazanılmış bir hakkım var ve bu hakkım elimden alınıyor. Ayrıca şu an boşanma aşamasındayım ve sürece yine başvuramıyorum. Bu kadar engel üst üste binince resmi olmayan yoldan ve bilinçsizce hormon kullanmaya başlıyorsun ve bu da sağlığını riske atıyor. Bir çıkar yol bulursam memurluktan istifa etmeyi düşünüyorum. Memur olacaksın ya atanmadan önce kimliğini alacaksın ya da atandıktan sonra atılmayı göze alacaksın. Gerçekten büyük haksızlık. Trans kadınları zorla seks işçiliğine devlet kendi eliyle yönlendiriyor. Böyle bir ülkede yaşamasaydım bunun gerçek olacağına inanmazdım.” (Sağlık personeli olarak çalışan lezbiyen kadın)

“Her sektörde her açıdan farklı bireylere yaklaşım farklı oluyor, sağlık sektöründe doktorlara öğretmenlere uygulanan kadar baskı uygulanmıyor, hemşire veya ebeler daha farklı uygulamalar ile karşılaşabiliyor. Çalışılan kurum, Aile sağlığı merkezi, hastane veya ilçe sağlık müdürlüğü çok fark ettiriyor.

Benim gözlemlediğim perifer her açıdan büyük şehirlerden çok daha rahat.” (Sağlık personeli olarak çalışan kadın ağırlıklı biseksüel trans kadın)

“MEB kurumlarında mevcut hükümetle beraber tüm idareci kadroları muhafazakar idarecilerden oluşuyor. Haliyle bu da LGBTQ öğretmenlerden ziyade LGBTQ öğrencilere yoğun baskıya yol açıyor. Öğretmenlerin pek çoğu da muhafazakarlaştığı ya da öyle davranmak zorunda hissettiği için bu çocuklar yalnız bırakılıyor. Popülist söylemlerden uzak ciddi yasalar ve bilinçlenme şart.” (Öğretmen olarak çalışan gey erkek)

“Bir eğitimci olarak günümüzde hüküm süren kurumsallaşmış anti-LGBT+ tutumdan çok endişeleniyorum. Yakında ciddi bir düzelme olmazsa, bu retoriğin uzun yıllar boyunca toplumda olumsuz etkisini görebileceğimizi düşünüyorum. Tabii bu fikrim LGBT+ ile beraber her türlü ana akım olarak görülmeyen kimlik için geçerli (din, dil, etnisite, vs.). Bir taraftan da gelecek nesillerin bu tarz köhnemiş fikirlerden çok daha az besleneceğini düşündüğümünden umutluyum. Fakat yine de, planlı ve insan-odaklı demokratik reformların kaçınılmaz olduğu fikrindeyim.” (Akademik personel olarak çalışan gey cis erkek)

“Özgürce yaşayabileceğim, rahatça tacize uğramadan, dövülme, öldürülme, işten atılma korkum olmadan yaşamak istiyorum.” (Öğretmen olarak çalışan biseksüel kadın)

