

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

2018 Yılı Araştırması



KA
OS
GL
KAMU ÇALIŞANILARININ
LEZBİYEN, GEY, BİSEKSÜEL,
TRANS VE İNTERSEKSLERİN DURUMU



**TÜRKİYE'DE KAMU ÇALIŞANI
LEZBİYEN, GEY,
BİSEKSÜEL, TRANS VE
İTERSEKSLERİN DURUMU
2018 YILI ARAŞTIRMASI**

Hazırlayanlar

Prof. Dr. Mary Lou O'Neil
Dr. Reyda Ergün
Selma Değirmenci
Doğancan Erkengel

Editör

Murat Köylü



Türkiye’de Kamu Çalışanı Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Trans ve İntersekslerin Durumu 2018 Yılı Araştırması

Hazırlayanlar: Prof. Dr. Mary Lou O’Neil, Dr. Reyda Ergün,
Selma Değirmenci, Doğançan 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, 2018

Ayrıntı Basımevi, Ostim-Ankara, Sertifika No: 13987

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

Kaos GL

Tunus PTT PK 12 Kavaklıdere 06680 Çankaya - Ankara

Telefon: +90 312 230 0358

Faks: +90 312 230 6277

E-posta: bilgi@kaosgldernegi.org

www.kaosgl.org

Friedrich Naumann
STIFTUNG **FÜR DIE FREIHEIT**



SWEDEN

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	4
Teşekkür	
BÖLÜM 2	6
Önsöz	
BÖLÜM 3	12
Türkiye’de Kamu Çalışanı Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Trans ve İntersekslerin Durumu	
Araştırmanın Örneklemi	13
Çalışılan Kurumların Özellikleri ve Çalışan Özellikleri	14
Cinsel Yönelim, Cinsiyet Kimliği ve İnterseks Durumu ile İlgili Değerlendirmeler	17
İşyerinde Cinsel Kimlik Açısından Açık Olma Durumu	18
İşe Alım Süreci ile İlgili Değerlendirmeler	20
İşe Başvuru Sürecinde Ayrımcılık Deneyimleri	21
İşe Başvuru Sürecinde Yaşanılan Ayrımcılığı Bildirme	23
Kurum İçi Ayrımcılık: Engeller ve Destekler.....	23
Kurum İçi Ayrımcılık Yaratan Kurallar veya Kurullar.....	24
Kurum İçi Ayrımcılık Deneyimleri	27
Kurumda Maruz Kalınan Ayrımcılığı Bildirme	29
Diğer LGBTİ Çalışanlara Yönelik Ayrımcılık Tanıklıkları	30
İşyerinde Ayrımcılık, İş Verimi ve İş Doyumu İlişkisi	31
Sendika ve Meslek Örgütlerinde Durum	35
Ayrımcılığa Karşı Talepler ve Önlemler	36
OHAL Döneminde Durum.....	37
Katılımcılarımızdan Paylaşımlar	39

BÖLÜM 1

TEŞEKKÜR



Kaos GL Derneği olarak Türkiye'deki lezbiyen, gey, biseksüel, trans ve interseks (LGBTİ) kişilerin istihdam koşullarını özellikle önemsiyoruz. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin (AİHM) de içtihadında sıklıkla belirttiği üzere ekonomik hakların kullanımı istihdam alanını açan etkilere sahip ve barınma, sağlık, eğitim, ifade ve kamusal hayata katılım gibi diğer haklardan yararlanmanın da nn açıyor. Yine AİHM, işyerindeki sosyalleşme düzeyinin kişinin sosyal dünyasını ve özel hayatını şekillendirmede belirleyici olduğunun altını çiziyor. Bu anlamda, LGBTİ alışanların istihdam piyasasında maruz kaldığı çeşitli ayrımcılık ve dışlanma pratiklerinin elinizde tuttuğunuz araştırma benzeri çabalarla farkına varmak, LGBTİ'leri haklara erişimde tam anlamıyla eşit ve zgr kılabilmek amacı açısından önemli bir adım işlevi görüyor. Araştırmalara yansayan sorunlar ve çözüm talepleri, kamu sektöründe ve özel sektörde LGBTİ-duyarlı sosyal içerme politikalarını hayata geçirebilmek için kilit rol oynuyor. LGBTİ emek gücünün içerildiği bir iş piyasası, sadece kamu sektörünün ve özel şirketlerin evrensel insan haklarını yerine getirme yükümlülüğü açısından elzem değil; aynı zamanda çalışan potansiyelinin daha verimli kılınabilmesi, işyeri barışının sağlanması ve rekabet edebilirlik hedefleri ile de örtüşüyor.

Böylesi bir çerçeveye katkı sunabilmek amacıyla 2015 yılından beri kamu sektörü ve özel sektör alışanı LGBTİ'lerin durumunu anlamaya dönük araştırmalarımızı yürütüyoruz. Araştırmalarımızın anket içeriğini oluşturan, analiz ve yorumları ile raporlarımızın akademik değerini ortaya çıkaran Prof. Dr. Melek Göregenli'ye büyük şükran duyuyoruz. Bir diğer teşekkür de 2018'den itibaren araştırmalar kapsamında Kaos GL ile işbirliği içine giren Kadir Has Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet ve Kadın alışmaları Araştırma Merkezi'nden Prof. Dr. Mary O'Neil, Dr. Reyda Ergün, Selma Değerimenci ve Doğancan Erkengel için. Kendileriyle işbirliğimizin uzun erimli olmasını diliyoruz. Bu çalışmanın yürütülebilmesi için değerli desteğini bizden esirgemenen ve her türlü meseleyi ortaklık anlayışıyla birlikte aştığımız Friedrich Naumann Vakfı'na da teşekkür borçluyuz. Tabii ki en büyük teşekkrmz araştırmamıza katılarak deneyimlerini ve görüşlerini bizimle paylaşan lezbiyen, gey, biseksüel, trans ve interseksler için.

Araştırmalarımızın, LGBTİ'ler dhıl herkesin insan haklarını tam ve eşit olarak kullandığı bir dünya için verilen mücadelelere katkıda bulunabilmesi dileğiyle.

Murat Köylü, Kaos GL Derneği

BÖLÜM 2

ÖNSÖZ



Kaos GL Derneği tarafından yürütülen Türkiye’de Kamu alışanı Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Trans ve İntersekslerin Durumu başlıklı projenin 2018 Yılı Araştırması, Kaos GL Derneği ve Kadir Has Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet ve Kadın alışmaları Araştırma Merkezi işbirliğinde gerçekleştirildi. Türkiye’de zel Sektör alışanı LGBTİ’lerin Durumu araştırmasıyla birlikte uzun soluklu olması amaçlanan bu projenin bir parçası olmaktan mutluluk duyuyoruz. Yıllara yayılacak 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 gclendirici etkisini ve özellikle ayrımcılıkla mücadelede demokratik toplumun sacayaklarından biri olan akademinin rolü ve sorumluluğunu önemsiyoruz.

2017 yılında kamu çalışanı ve LGBTİ olduğunu beyan eden 80 kişinin katılımıyla yürütülen araştırmanın 2018 yılı ayağı 89 katılımcıyla gerçekleşmiştir. 2017 Yılı Araştırması’nın rneklemi ile karşılaştırıldığında, istihdam biçimi olarak “memur” seçeneğini işaretleyen katılımcıların oranında anlamlı bir değişiklik olmamış, sözleşmeli personel olarak çalıştığını beyan edenlerin oranı %14’ten %25’e yükselmiş, kamuya iş yapan taşeron bir şirkette çalışan katılımcı oranında ise 9 puanlık bir düşüş gerçekleşmiştir. rneklemimiz, geçen seneki araştırmanın örneklemine paralel biçimde, ağırlıklı olarak eğitim, akademi ve sağlık alanlarında çalışan katılımcılardan oluşmaktadır. Yine 2017 Yılı Araştırması’nın örneklemine benzer biçimde, katılımcıların kayda değer bir oranı (%55) cinsiyet kimliğini erkek, yüksek bir oranı da (%60) cinsel yönelimini gey olarak beyan etmiştir. Dolayısıyla araştırma örneklemimiz hala araştırma evrenindeki cinsiyet kimliği ve cinsel yönelim kategorilerindeki çeşitliliği arzu ettiğimiz ölçüde yansıtılmamaktadır. Geçen sene olduğu gibi bu yıl da interseks durumunu beyan eden bir kamu çalışanına ulaşılamamıştır.

Katılımcıların görev yaptıkları kurumlardaki pozisyonları yönünden 2017 Yılı Araştırması ile 2018 Yılı Araştırması karşılaştırıldığında, orta düzey yönetici ve kıdemli memur sayısında bir artış olduğu gözlemlenmektedir. Ayrıca geçen seneki örneklemde temsil edilmeyen üst düzey yönetici pozisyonu bu yılki araştırmanın örnekleminde yer almaktadır. Mevcut işyerinde çalışma süresi bakımında ise iki araştırmadaki sayılar anlamlı bir değişikliğe işaret etmemektedir.

“Cinsel kimliğiniz açısından işyerinizde açık davranabildiğinizi düşünüyor musunuz” sorusuna kısmen açık olduğunu belirterek cevap verenler bu yıl örneklem içinde en yüksek oranı (%39) oluşturmaktadır. Tamamen kapalı olduğunu beyan edenlerin oranı (%36) geçen seneye kıyasla düşmüş olmakla birlikte yine de örneklemin üçte birinden fazlasını oluşturmaktadır. Bu orana “açık değilim ama tahmin ediliyorum” cevabı verenlerin oranı (%18) eklendiğinde, katılımcıların yarısından fazlasının işyerinde açık olmadığı ortaya çıkmaktadır. Nitekim işyerinde tamamen açık olduğunu beyan edenlerin oranı sadece %7’dir. Bu oranın 2018 Yılı Türkiye’de Özel Sektör Çalışanı LGBTİ’lerin Durumu Araştırması’nda %22 olduğu düşünüldüğünde, LGBTİ çalışanların görünürlük konusunda kamuda özel sektöre nazaran daha da büyük engellerle karşılaştıkları söylenebilir.

Kamuda LGBTİ çalışanlar arasında destek ve dayanışma mekanizmalarına ilişkin veriler incelendiğinde, bazı olumlu gelişmelere rağmen işyerinde açık olamama durumunun hala LGBTİ çalışanlar arasındaki örgütlenmeyi engelleyici bir rol oynadığı sonucu ortaya çıkmaktadır. “İşyerinizde sizden başka LGBTİ çalışan var mı” sorusuna “evet” ve “tahmin ettiğim kişiler var” cevaplarını veren katılımcıların toplam oranı ile “işyerinizde LGBTİ çalışanlar arasında iletişim ve dayanışma ağı var mı” sorusuna “var ve ben de dahilim” cevabı veren katılımcıların oranı artmış olmakla birlikte, ikinci soruya “hayır” cevabı verenler hala örneklemin yarısını oluşturmaktadır.

Araştırma sonuçları, kamuda işe alım süreçlerinde cinsiyet kimliği ve cinsel yönelime ilişkin destekleyici hiçbir kriter kullanılmadığını gösterdiği gibi, engelleyici kriter ya da ayrımcı uygulamaların daha ziyade doğrudan mevzuattan kaynaklandığını ortaya koymaktadır. İşe alım sürecinde cinsiyet kimliği ve/veya cinsel yönelime dayalı ayrımcılıkla karşılaşmış ve karşılaşmadığına ilişkin soruya karşılaştığı yönünde cevap verenlerin oranı %3’tür. Ancak bu süreçte ayrımcılıkla karşılaşmamasını cinsiyet kimliği ve/veya cinsel yönelimini gizlemiş olmasına veya cinsiyet kimliği ve/veya cinsel yöneliminin belli olmamasına bağlayan katılımcıların toplam oranının %58 ve işyerinde tamamen açık olduğunu beyan eden katılımcıların örneklemdaki oranının %7 olduğu düşünüldüğünde, kamuda işe alım süreçlerinde cinsiyet kimliği ve/veya cinsel yönelime dayalı ayrımcılık yapılmadığı sonucuna ulaşamayacağı açıktır. LGBTİ kamu çalışanları potansiyel olarak ayrımcılığa uğrama riski karşısında hem işe alım süreçlerinde hem de iş hayatlarında cinsiyet kimliği ve/veya cinsel yönelimlerini gizlemek zorunda kalmaktadırlar ve bu baskının kendisi süregiden bir ayrımcılığa dönüşmektedir. Açıkça ayrımcı bir tutum ya da uygulama ile karşılaştıklarında da herhangi bir bildirimde bulunma yoluna gitmemektedirler. Katılımcıların paylaşımları, işe alımda ayrımcılığa uğrama kaygısının en çok askerlik durumuna ilişkin bildirim zorunluluğu ve internet paylaşımları nedeniyle yaşandığını ortaya koymaktadır.

LGBTİ çalışanların kamudaki görünürlük oranları düşünüldüğünde şaşırtıcı olmayan biçimde, ayrımcılığı engelleyen kurum içi mekanizmaların bulunup bulunmadığına ilişkin soruya, “yok”, “var ama cinsiyet kimliği ve/veya cinsel yönelime dayalı ayrımcılığı kapsamıyor”, “var ama etkin ve bilinir değil” ve “bilmiyorum” cevaplarını veren katılımcıların toplam oranı %93 olmuştur. Bu tarz mekanizmaların var olduğunu beyan eden az sayıda katılımcı da eğitim ve sağlık sektörlerinde çalışmaktadırlar. Yine de geçen seneki araştırmanın örnekleminde bu cevabı veren katılımcı bulunmadığı düşünüldüğünde, bu cevaba ilişkin %7’lik oran olumlu bir gelişme olarak kabul edilebilir.

Kurum içi cinsiyet kimliği ve/veya cinsel yönelime dayalı ayrımcılık yaratan kural ya da uygulamalar olup olmadığına ilişkin soruya verilen cevaplar geçen seneki araştırmanın sonuçlarıyla karşılaştırıldığında, ilginç bir tablo ortaya çıkmaktadır. Geçen sene ayrımcı kural ve uygulamaların var olduğunu beyan eden katılımcıların oranı %39’dur. Bu yıl ilgili oranın %19’a düştüğü görülmektedir. Ancak ayrımcı kural ve uygulamaların varlığından haberdar olmadığını beyan eden katılımcıların oranı geçen sene %39 iken, bu yıl bu oran %54’e çıkmıştır. Dolayısıyla oranlardaki değişikliği, kamu kurumlarındaki cinsiyet kimliği ve/veya cinsel yönelime dayalı ayrımcılık yaratan kural ya da uygulamaların azaldığı yönünde yorumlamak çok mümkün gözükmemektedir.

Katılımcıların paylaşımları incelendiğinde, kurum içi cinsiyet kimliği ve/veya cinsel yönelime dayalı ayrımcılık yaratan kural ya da uygulamaların geniş bir yelpazeye yayıldığı gözlemlenmektedir. Mevzuatta sık karşılaşılan “genel ahlak” ifadesinin heteronormatif ve cisnormatif yorumu, nefret söylemi, aile kavramının heteronormatif yorumundan kaynaklanan sosyal haklardan eşit yararlanamama durumu, mobbing, işten çıkarma, terfi konusunda ayrımcı uygulamalar örnek olarak sayılabilir.

Nitekim işyerinde bizzat maruz kalınan cinsiyet kimliği ve/veya cinsel yönelime dayalı ayrımcılık deneyimlerine ilişkin soruya verilen cevaplardan, katılımcıların sadece %22’sinin ayrımcılığa maruz kalmadığını beyan ettiği, %14’ünün ayrımcılık mağduru olduğunu ifade ettiği, toplamda %64’ünün ise ayrımcılığa maruz kalmamasını cinsiyet kimliği ve/veya cinsel yönelimini gizlemesine (%44) veya cinsiyet kimliği ve/veya cinsel yöneliminin belli olmamasına (%20) bağladığı anlaşılmaktadır. Burada işyerinde tamamen açık olduğunu beyan edenlerin oranının %7 olduğunu hatırlamak gerekir. Dolayısıyla kısmen açık olmak ya da açık olmamakla birlikte LGBTİ olduğu tahmin edilmek de ayrımcılığa maruz kalma sonucunu doğurabilmektedir. Maruz kalınan ayrımcılığı bildirme konusundaki oranlar ise, kamuda çalışan LGBTİ’lerin çeşitli nedenlerle bu tarz bildirimlerden imtina ettiklerini göstermektedir. Örnekleminde maruz kaldığı ayrımcılığı adli mercilere ya da ilgili kamu kurumlarına bildirmiş ya da kurum içi mekanizmalara başvurmuş olan bir katılımcı bulunmaktadır. Tek bir vakada meslek örgütüne/sendikaya bildirimde bulunulmuştur.

İşyerinde diğer LGBTİ çalışanlara yönelik ayrımcılık tanıklıklarına ilişkin soruya, sadece %9 oranında katılımcı başka bir LGBTİ çalışana yönelik ayrımcılığa tanıklık ettiği yönünde yanıt vermiştir. Ancak bu oranı da kamuda LGBTİ çalışanların açık olma oranlarının düşüklüğü ile birlikte değerlendirmek gerekmektedir. Nitekim %48 oranında katılımcı çalıştığı kurumda başka bir LGBTİ çalışan tanımadığı için herhangi bir ayrımcılık vakasına da tanık olmadığını beyan etmiştir. Yine de bu oranın geçen sene %56 olduğu ve ayrımcılığa tanıklık ettiğini beyan edenlerin oranının %23’ten %9’a düştüğü de göz önünde bulundurulmalıdır.

“Cinsel kimliğiniz nedeniyle yaşadığınız ya da yaşama olasılığınız olan sorunlar işyerindeki verimliliğinizi ve iş doyumunuzu nasıl etkiliyor” sorusuna katılımcıların %47’si olumsuz etkilendiği yönünde cevap vermiştir. Bu oranı yine işyerinde tamamen açık olduğunu beyan edenlerin oranının sadece %7, ayrımcılığa maruz kaldığını beyan edenlerin oranının da %14 olduğunu hatırlayarak değerlendirmek gerekir. Açık olmama hali LGBTİ çalışanlara 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, iş arama ve işe alım süreçlerinden 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, geri kalan meslektaşlarıyla yakın ilişkiler kurmayarak, 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.

Verimlilik ve iş doyumuna ilişkin sorulara verilen cevaplar ve katılımcıların paylaşımlarından anlaşıldığı gibi, bu açık olamama ve potansiyel ayrımcılığa karşı sürekli temkinli davranmak zorunda kalma halinin kendisi süregiden bir ayrımcılığa dönüşmekte ve LGBTİ çalışanlar üzerinde ağır psikolojik etkilere yol açabilmektedir. Katılımcılar paylaşımlarında, bu durumun işyeriyle aidiyet kuramamalarına neden olduğundan, kendilerinde korku, kaygı, öfke gibi duygular uyandırdığından, sürekli rol yapmak zorunda kalmanın üzerlerindeki tüketici etkilerinden söz etmektedirler. Günümüz toplumlarında işyerlerinin hayatlarımızın büyük bir kısmını geçirdiğimiz mekanlar olduğu düşünüldüğünde, bu olumsuz etkilerin boyutları çok daha belirgin hale gelmektedir.

Kamu çalışanı LGBTİ’lerin üye oldukları sendika ve meslek örgütlerindeki görünürlüğünü araştırmak için sorduğumuz soruya verilen cevaplardan katılımcıların üçte birine yakınının herhangi bir sendika ya da meslek örgütüne üye olmadığı anlaşılmaktadır. Katılımcıların %28’i üye olduğu sendika/meslek örgütünde herhangi bir ayrımcılığa maruz kalmadığını beyan etmiş, %25’i ayrımcılıkla karşılaşmamasını cinsiyet kimliği ve/veya cinsel yönelimini gizlemesine, %10’u ise cinsiyet kimliği ve/veya cinsel yöneliminin belli olmamasına bağlamıştır. Bu oranlar kamu çalışanlarının

üye olabildikleri sendika ve meslek örgütlerinin daha kapsayıcı politikalar üretmek konusunda bazı adımlar atması gereğini ortaya koyuyor gibi gözükmektedir.

Nitekim kamu kurumlarında LGBTİ çalışanlara yönelik ayrımcılığa karşı alınması gereken en öncelikli üç önlemin ne olduğuna ilişkin soruya verilen cevaplarda üçüncü en yüksek oranda işaretlenen seçenek “örgütlü mücadele ve dayanışma ağları” olmuştur. İkinci sırada “toplumsal farkındalık kampanyaları” yer alırken, katılımcıların %75’i birinci sırada “ulusal mevzuatta ayrımcılık yasağı” seçeneğini işaretlemiştir. Bu soruya özel sektör araştırmasında verilen cevaplardaki öncelik sıralamasının farklı oluşu dikkat çekicidir. Özel sektörde çalışan LGBTİ’ler toplumsal farkındalığın yaygınlaştırılmasını öncelikli kabul ederken, kamu çalışanları çok yüksek bir oranda ulusal mevzuatta cinsiyet kimliği ve cinsel yönelime dayalı ayrımcılık yasağına ilişkin talebi dile getirmektedirler. Kamu kurumlarındaki ayrımcı uygulamaların dayanağını daha ziyade mevzuattan aldığı düşünüldüğünde, bu talebin önceliği kamu çalışanları açısından daha anlaşılır hale gelmektedir.

Son olarak, hem 2017 Yılı Araştırması hem de 2018 Yılı Araştırması kapsamında göze çarpan bir bulgu, OHAL döneminde LGBTİ çalışanlar açısından kamu kurumlarındaki çalışma koşullarında olumsuz yönde değişiklikler yaşandığıdır. Cinsiyet kimliği ve/veya cinsel yönelimlerini işyerinde açık yaşamaları ya da cinsiyet kimliği ve/veya cinsel yönelimlerinin kendi iradeleri dışında açığa çıkması halinde işini kaybetmek dahil çeşitli ayrımcılık biçimlerine maruz kalacakları endişesi ile yaşamak zorunda kalan kamudaki LGBTİ çalışanların, OHAL dönemindeki KHK ile ihraç uygulamasıyla birlikte iş güvencesi konusundaki kaygılarının arttığı, katılımcıların paylaşımlarından anlaşılmaktadır.

Sonuç olarak, istihdamda cinsiyet kimliği ve cinsel yönelime 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. Bu araştırmanın, bu adımlar ve tartışmalar konusunda bir katkı sağlamasını umut ediyoruz.

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

İstanbul, 2018

BÖLÜM 3

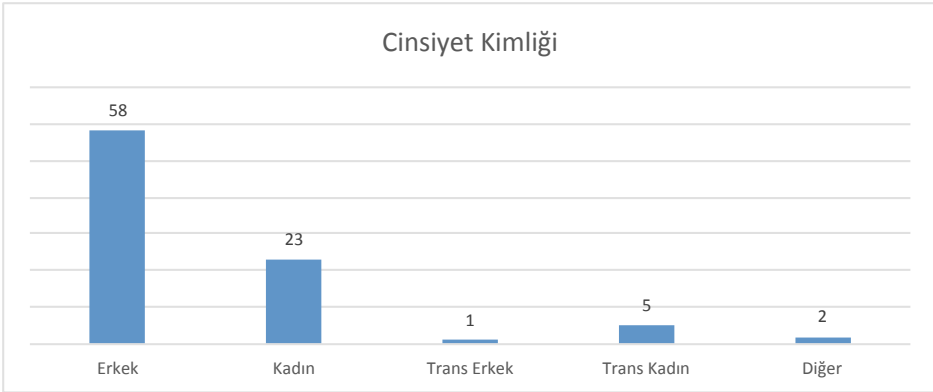
TÜRKİYE'DE KAMU ÇALIŞANI LEZBİYEN, GEY, BİSEKSÜEL, TRANS VE İNTERSEKSLERİN DURUMU



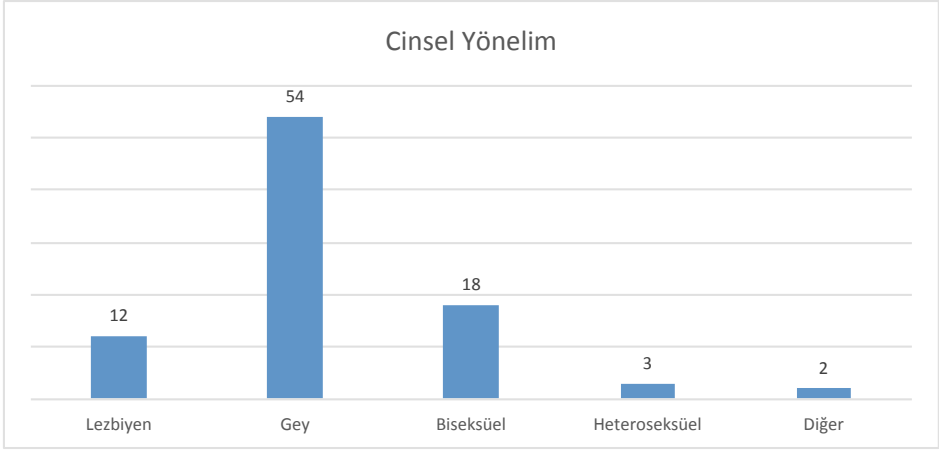
Araştırmanın Örneklemi

Araştırmamız SurveyMonkey Pro sistemi kullanılarak yürütülmüştür. Lezbiyen, gey, biseksüel, trans veya interseks (LGBTİ) olduğunu beyan eden ve Türkiye kamu sektöründe memur kadrosunda çalışan 64 kişi (%71,91), sözleşmeli 22 kişi (%24,72) ve kamuya iş yapan taşeron bir şirkette çalışan 3 kişi (%3,37) olmak üzere toplam **89** kişi araştırmamızın örneklemini oluşturmuştur. Araştırmanın yoğunlaştığı sektörler bu sene ağırlıklı olarak kamunun eğitim (15 kişi), akademi (21 kişi), sağlık (11 kişi) sektörleri olarak görünse de birçok farklı meslek gruplarından katılımcılar araştırmanın örnekleminde yer almışlardır.

Toplam 89 katılımcımızın beyan ettikleri cinsiyet kimlikleri ve cinsel yönelimlerinin dağılımı izleyen tablolarda sunulmuştur. Katılımcılar arasında geylerin çoğunlukta olduğu, intersekslerin ise örnekleminizde hiç yer almadığı dikkat çekmektedir. Translar da yine çok az sayıyla temsil edilmiştir. 2018 yılı örneklemlerinde geçtiğimiz seneye göre biseksüellerin katılımında ise az da olsa artış olduğunu görmekteyiz.



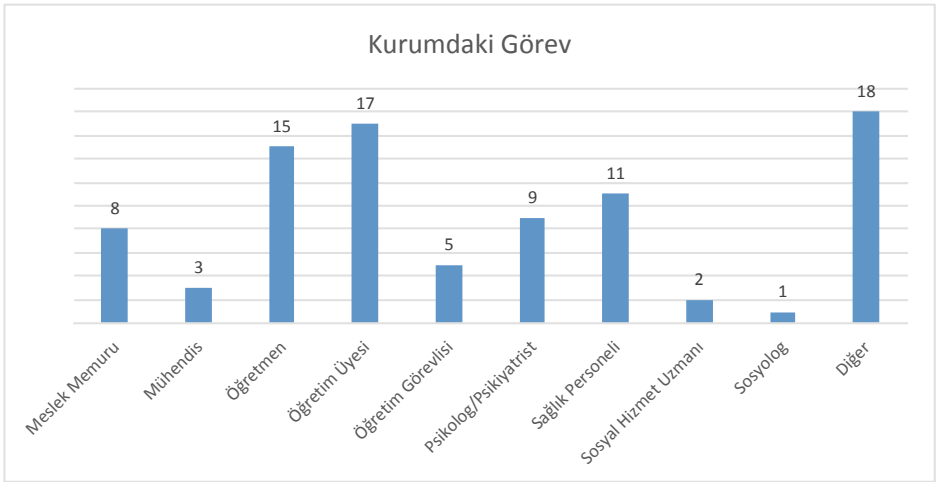
Diğer: "Gey Ağırlıklı Biseksüel", "Trans".



Diğer: “Cinsellik önemli değil, henüz bir cinsiyetim bile yok. Kadın olsam erkeklerden hoşlanırdım”, “Transseksüel”.

Çalışılan Kurumların Özellikleri ve Çalışan Özellikleri

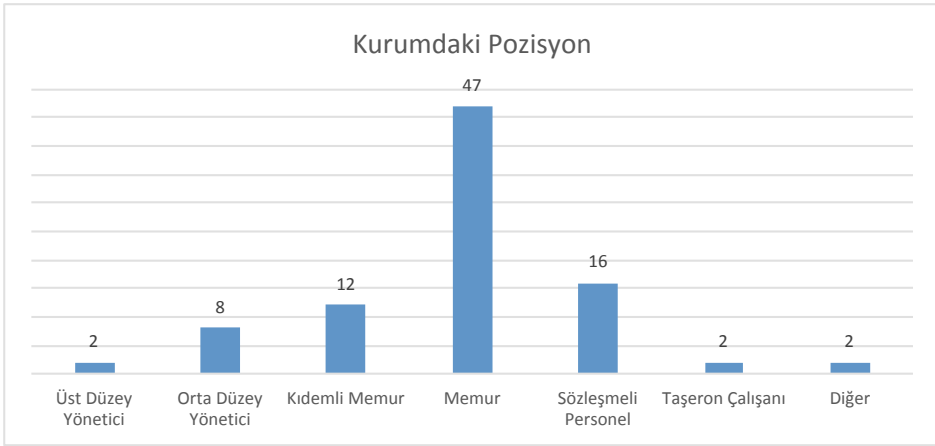
Araştırmamıza çok farklı kurumlardan ve pozisyonlardan LGBTİ çalışanlar katılmıştır. Çalışılan pozisyonlar ve görevler açısından katılımcılarımızın özellikleri izleyen tabloda sunulmuştur. Görüleceği gibi, katılımcılarımızın büyük bölümü eğitim ve sağlık alanında (15 öğretmen, 17 öğretim üyesi, 5 öğretim görevlisi, 9 psikolog/psikiyatrist ve 11 sağlık personeli) çalışmaktadır. Bu sonuç, kuşkusuz Türkiye’de



Diğer: Polis, PDR, Doktor, Araştırma Görevlisi (2), İnfaz ve Koruma Memuru (2), Avukat, Tekniker, Bahçıvan, Hâkim, Araştırmacı, Proje Yönetimi, Uzman, Kargo Kabul, Bankacı, Koordinatör, “Hem öğretim üyesi, hem psikiyatr, hem de sağlık personeli”.

LGBTİ’lerin özellikle eğitim ve sağlık sektöründe çalıştığını göstermemektedir; daha ziyade araştırmamızın ulaşabildiği alanların daha çok buralar olduğuna işaret etmektedir. Bu bulgular aynı zamanda, bu sektörlerde hem LGBTİ çalışanlar açısından hem de genel anlamda daha yüksek bir farkındalık düzeyi olduğunu düşündürmektedir. Bunun yanı sıra hem 2017 hem de 2018 araştırmasının katılımcılarında kurumdaki görevleri bakımından çeşitliliğin giderek arttığını söyleyebiliriz. Bu, zaman geçtikçe araştırmanın görünürlüğünün arttığını ve ulaştığı yelpazenin genişlediğini göstermektedir.

Diğer yandan, katılımcılarımızın çalıştıkları kurumlardaki pozisyonlarına baktığımızda, önceki senelerde rastlamadığımız bir değişim de gözlenmektedir. 2018 bulgularına göre, katılımcılarımızdan büyük bir kısmı memur statüsünde (%52,82) çalışsa da bu yıl kıdemli memur ve orta düzey yönetici sayısında artış olmuş ve üst düzey yönetici pozisyonu az sayıda da olsa örneklemde yer almıştır. 2018 bulgularındaki başka bir önemli değişiklik ise sözleşmeli çalışanların sayısındaki artıştır. Sözleşmeli çalışma tipi istihdamdaki artış, güvencesiz çalışma koşullarının kamuda da belirgin olarak yerleştiğinin göstergesi olarak düşünülebilir.



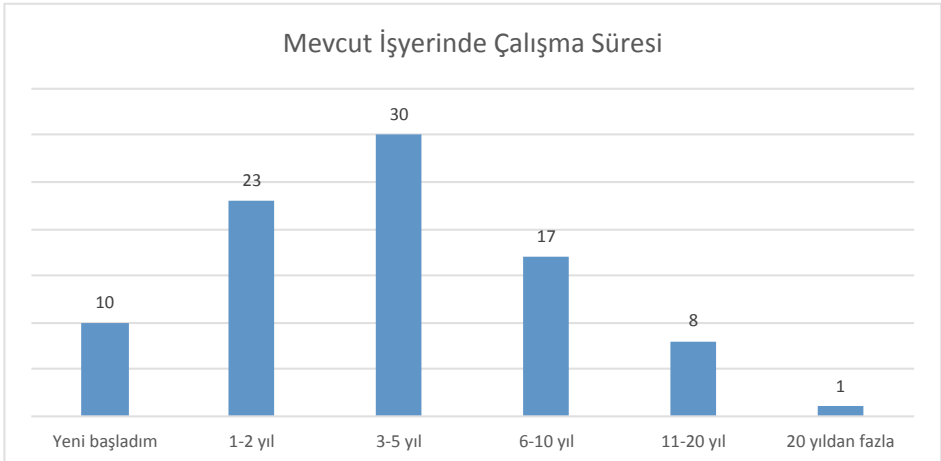
Diğer: Stajyer (2)

Diğer yandan, çalıştıkları kurumlarda idari bir görevleri olup olmadığına ilişkin soruya, 81 katılımcı, yani tüm katılımcıların % 91’i, “Hayır” yanıtını vermiştir. Bu soruya olumlu yanıt veren katılımcıların beyan ettikleri idari görevler ise alt kademe yöneticilik, koordinatörlük, grup başkanlığı, alan şefliği, müdür ve müdür yardımcılığı, öğrenci değişim işleri koordinatörlüğü, bölüm içi eğitim olmuştur.

Önceki yıllardaki araştırma sonuçlarına paralel olarak, katılımcıların büyük bölümünün mevcut işyerlerinde çalışma süreleri 1-5 yıl arasında dağılmaktadır. Diğer yandan, hala düşük olmakla birlikte daha uzun çalışma süreleri olan katılımcıların



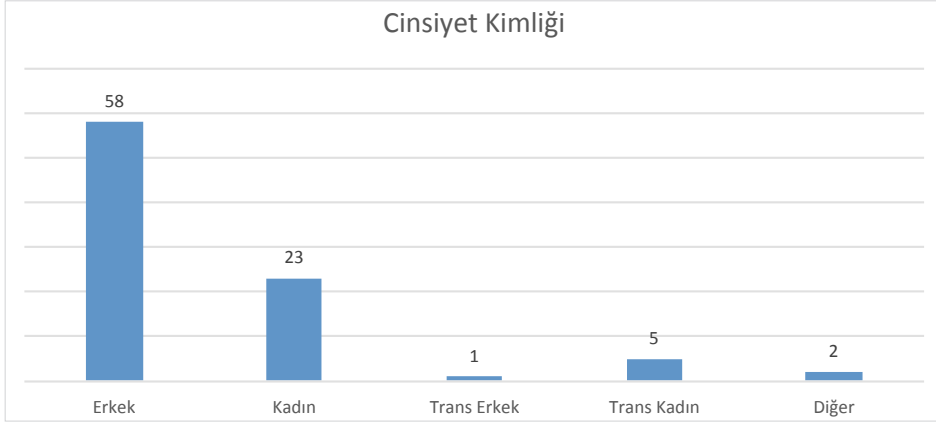
sayısında küçük bir artış olmuştur. Mevcut işyerinde çalışma sürelerinin kısalığı, LG-BTİ çalışanların ayrımcılık ve ifşa riski nedeniyle sıklıkla işyeri değiştirmeleri veya değiştirmek zorunda bırakılmalarından kaynaklanabileceği gibi, araştırmaya katılımı sağlayan çevrimiçi olanaklara nispeten daha genç bir nüfus tarafından erişimin bulunması durumundan da etkileniyor olabilir. Ayrıca, Türkiye'de işyeri değiştirme oranlarının genel olarak yüksek olması, bu bulgunun bir başka nedeni olabilir. Yine bu sene artış gösteren sözleşmeli çalışma tipi istihdam ve güvencesiz çalışma koşulları da işyeri değişikliğinin nedenleri arasında sıralanabilir.



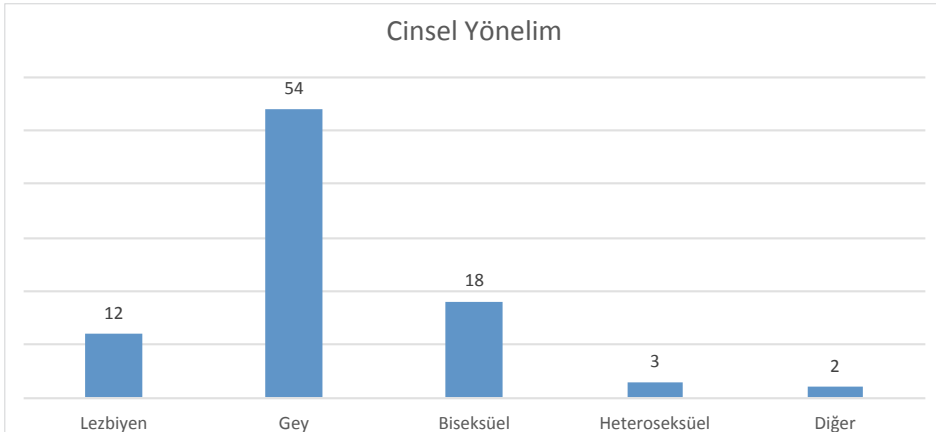
Cinsel Yönelim, Cinsiyet Kimliği ve İnterseks Durumu ile İlgili Değerlendirmeler

Katılımcılarımıza, cinsel yönelim, cinsiyet kimliği ve interseks durumlarını paylaşmaları için iki ayrı soru yöneltilmiştir. Yanıtlayıcıların, cinsiyet kimliklerini çoğunlukla “Erkek” ya da “Kadın” olarak beyan ettikleri görülmüştür. Bununla birlikte, katılımcılarımız arasında “Trans Kadın” ve “Trans Erkek” ve diğer cinsiyet kimliği kategorilerinden kişiler de az sayıda da olsa yer almaktadır. Araştırmamızda, hiçbir interseks kamu çalışanına erişilememiştir.

Cinsel yönelimleri açısından değerlendirdiğimizde, katılımcıların büyük bir bölümünün oran sırasıyla geyler, biseksüeller (cinsiyet kimliği beyanları açısından 5 erkek, 11 kadın ve 2 trans kadın) ve lezbiyenler olduğu görülmektedir. Ayrıca, kendisini herhangi bir cinsel kimlikle tanımlamayan ya da farklı, geçişli kategorilerle tanımlamayı tercih eden belirli sayıda katılımcımız olduğu da görülmektedir.



Diğer: “Gey Ağırlıklı Biseksüel”, “Trans”.



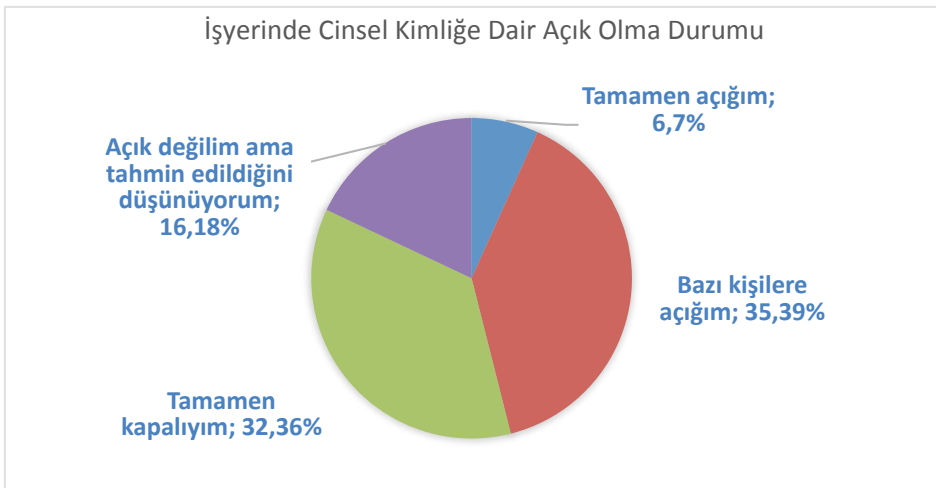
Diğer: “Cinsellik önemli değil, henüz bir cinsiyetim bile yok. Kadın olsam erkeklerden hoşlanırdım”, “Transseksüel”.

İşyerinde Cinsel Kimlik Açısından Açık Olma Durumu

“Cinsel kimliğiniz açısından işyerinizde açık davranabildiğinizi düşünüyor musunuz?” şeklindeki sorumuza 89 katılımcının 32’si, yani %36’sı, “tamamen kapalı oldukları” yanıtını vermiştir. 35 kişi (% 39) kısmen açık olduğunu, sadece 6 kişi (% 7) ise cinsel kimliği açısından işyerinde “tamamen açık” olduğunu belirtmiştir. “Açık olmasalar da tahmin edildiklerini” düşünenlerin oranı %18’dir (16 kişi). Bu oranlar geçtiğimiz senelerle benzerlik göstermemektedir. Bu yıl tamamen kapalı olduğunu beyan eden katılımcıların oranı düşmüş ve kısmen açık olduğunu beyan edenler en yüksek oranı oluşturmuştur. Tamamen açık olduğunu beyan eden katılımcıların oranında bir değişiklik olmasa da, kısmen açık olduğunu beyan eden katılımcıların sayısındaki artış, çalışma alanlarının çeşitliliği de düşünüldüğünde, dikkat çekicidir.

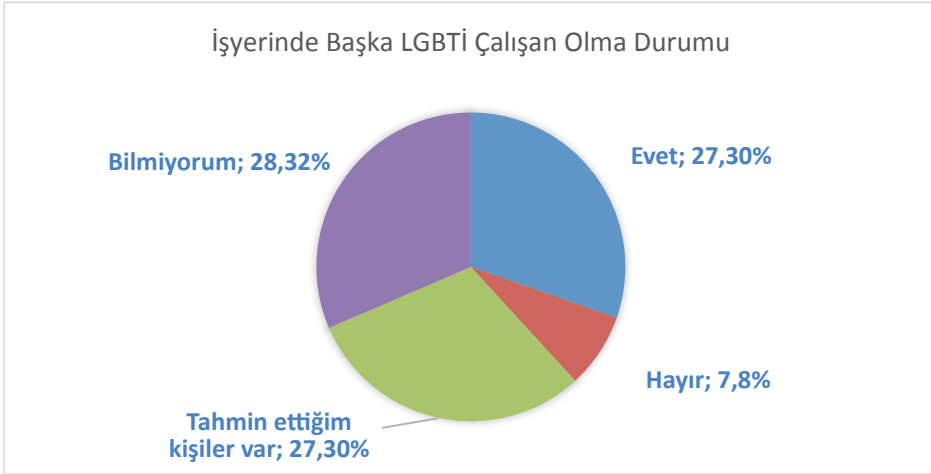
Bu bulgular, kamu sektöründe cinsiyet kimliği ve cinsel yönelim bakımından açık davranabilme oranının düşük olduğunu ortaya koysa da katılımcıların büyük bir oranının etraflarındaki belirli kişilerle cinsiyet kimliği ve/veya cinsel yönelimlerini paylaşabildiklerini göstermektedir. Ancak bu durumun, kamuda cinsel kimliği açık yaşamada anlamlı bir değişim olduğu biçiminde yorumlanması güçtür. Önceki yıllardaki araştırma sonuçlarına benzer biçimde, tamamen açık olduklarını beyan eden katılımcıların oranında belirgin bir değişim yaşanmamış ve tamamen kapalı olduklarını söyleyen katılımcılar örnekleme baskın bir şekilde yer almıştır.

Kaos GL ve Kadir Has Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Araştırma Merkezi’nin 2018 yılında yürüttüğü Türkiye’de Özel Sektör Çalışanı LGBTİ’lerin Durumu araştırmasında, işyerinde tamamen açık olduğunu beyan edenlerin oranı %22’dir. İki araştırma karşılaştırıldığında, LGBTİ çalışanların özel sektörde kamuya göre nispeten daha açık olabildiği görülmektedir. Kamunun, bir işveren de olarak,



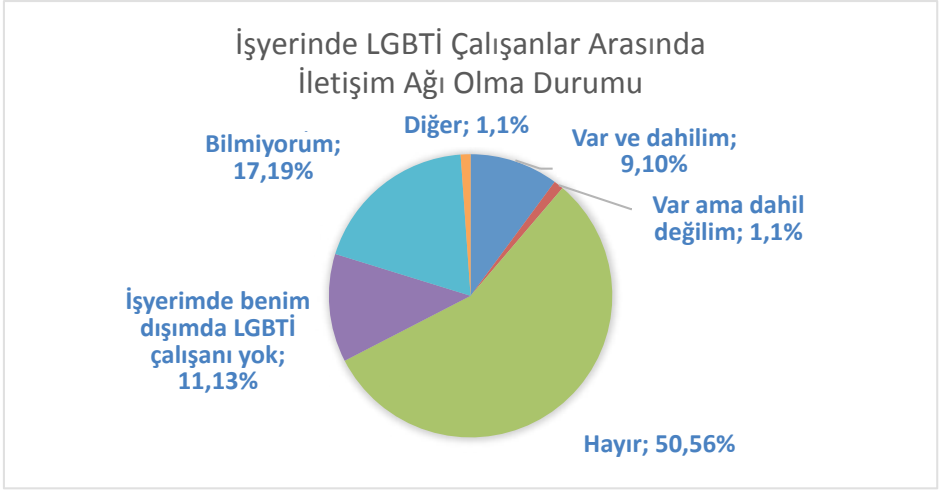
ayrımcılığı yasaklayan uluslararası sözleşmelerden ve ulusal mevzuattan kaynaklanan yükümlülükleri düşünülüğünde, bu durum endişe vericidir.

Anket kapsamında yönelttiğimiz bir diğer soru, “İşyerinizde sizin dışınızda LGBTİ çalışanlar var mı?” olmuştur. 2018 yılında, önceki yıllara göre yükselerek, “evet” seçeneğini işaretleyenlerin oranı %30 iken (27 kişi), “tahmin ettiğim kişiler var” seçeneği de aynı oranda (%30) işaretlenmiştir. Katılımcıların paylaşımları, kamuda LGBTİ çalışanların oranının görünür olandan çok daha yüksek olduğuna ilişkin çıkarımı pekiştirmektedir. Diğer yandan, katılımcıların %32’sinin (28 kişi) “bilmiyorum” seçeneğini işaretlemiş olması, mevcut kurumsal-toplumsal ayrımcılık ve baskıların üzerine eklenen OHAL koşullarının, LGBTİ çalışanların arasındaki iletişim ve dayanışma olanaklarını zayıflattığını düşündürmektedir.



İletişim ve dayanışma olanaklarının zayıflığına, “İşyerinizdeki LGBTİ çalışanlar arasında herhangi bir iletişim veya dayanışma ağı var mı? (sendika grubu, arkadaş grubu vb.)” şeklindeki sorumuza verilen yanıtlar da işaret etmektedir. Bu çerçevede böylesi yapıların kamu sektöründe son derece nadir var olduğu sonucuna ulaşılmıştır. 2018 sonuçlarında “evet” yanıtı sayısında bir artış olmuş, 2017’de %3,4 olan oran bu yıl %10’a (9 kişi) yükselmiştir. Ancak aynı zamanda, 2017 yılında “hayır” seçeneğini işaretleyenlerin sayısı %18,23 iken 2018 yılında bu oran %56’ya (50 kişi) çıkmıştır. Geçtiğimiz seneler içerisinde OHAL koşullarının devam etmesi ve ülkedeki muhafazakâr tutumun bu anlamlı yükselişin nedeni olduğu söylenebilir.

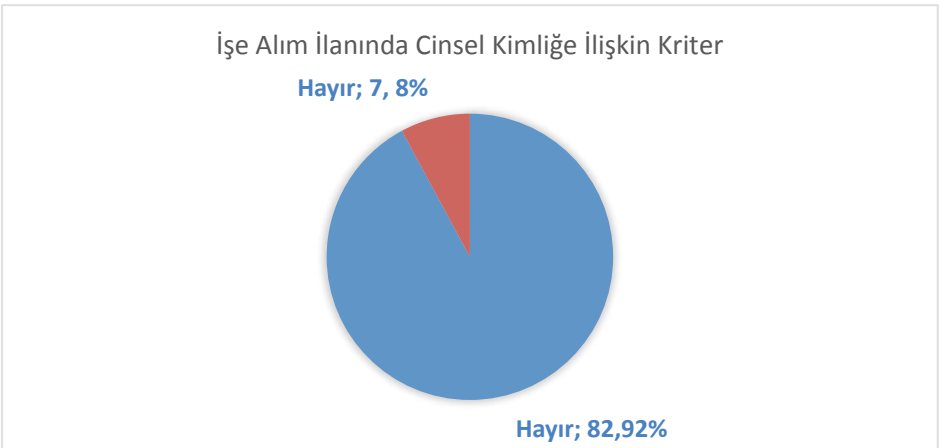
Oysa kamu sektörü, toplumda yoğun biçimde ayrımcılığa uğrayan LGBTİ’leri istihdam alanında hak ihlallerine karşı koruyacak, savunacak ve güçlendirecek, sosyalleşerek birbirleriyle dayanışmalarına olanak tanıyacak resmi ve özel “sosyal içerme gruplarını” açıkça desteklemeli ve bunların varlıklarını duyurmalıdır. Ayrıca, kurumların mevcut cinsiyet eşitliği, sosyal içerme ve insan hakları birimlerinin mevzuat ve



politikaları bu bakış açısıyla yeniden tasarlanmalıdır. Bu bakımdan sendikalara da benzer bir görev düşmektedir. Kamu alanında faaliyet gösteren sendikalar, mevcut komisyonlarını yeniden düzenlemeli veya yeni yapılar ve politikalar ortaya koymalıdır.

İşe Alım Süreci ile İlgili Değerlendirmeler

Katılımcılarımıza yönelttiğimiz bir diğer soru, “Çalıştığınız kurumun iş ilanlarında LGBTİ çalışanların başvurusunu destekleyici ya da engelleyici herhangi bir açık ya da gizli kriter ile karşılaştınız mı?” olmuştur. Geçtiğimiz senelerdeki anket sonuçlarına uyumlu olarak, katılımcılarımızın büyük çoğunluğu (82kişi, %92), iş ilanlarında destekleyici ya da engelleyici bir kriterle rastlanmadığını işaret etmekle birlikte, katılımcılarımızın sadece 7’si (%8) engelleyici kriterlere veya mevzuata ve geçmişteki olumsuz uygulamalara atıf yapmışlardır.



Bu katılımcılar, memuriyete ilişkin mevzuatta, hâkim ve savcılara ilişkin mevzuatta, özellikle de Milli Eğitim Bakanlığı mevzuatında, LGBTİ’lere yönelik ayrımcılığa yol açabilecek maddelerin mevcut olduğunu belirtmişlerdir. Oysa kamu kuruluşlarından beklenen, ayrımcılık nedeniyle dezavantajlı gruplardan olan LGBTİ’leri, işe başvurmaya açıkça cesaretlendirecek iş ilanları yayımlamaları ve işe alım süreçleri tasarlamalarıdır.

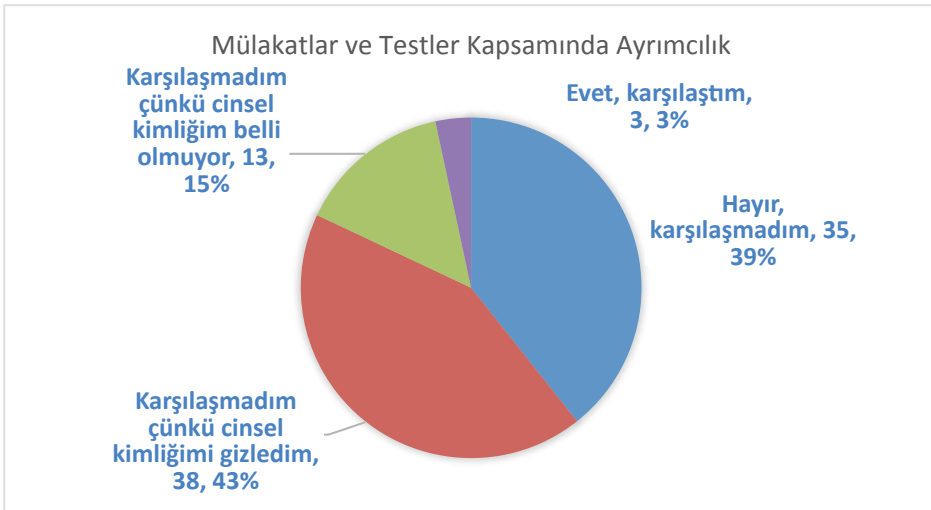
“Hâkimler ve Savcılar Kanununda meslekten çıkarma nedenleri sayılırken genel ahlaka aykırı tutum ve davranışlarda bulunma maddesi var. Onun içine dahil edilerek meslekten atma ve öncesinde almama nedeni sayılıyor.”
(hâkim olarak çalışan bir gey)

İşe Başvuru Sürecinde Ayrımcılık Deneyimleri

“İşe alım sürecinizdeki mülakat ve testler kapsamında cinsel kimliğiniz ile ilgili herhangi bir açık ya da örtülü ayrımcılıkla karşılaştınız mı?”, araştırmamıza katılan LGBTİ çalışanlara yönelttiğimiz bir diğer soru olmuştur. “Karşılaşmadım çünkü kimliğimi gizledim” cevabını verenlerin oranının %43 (38 kişi) olması, LGBTİ’lerin kamu sektöründe istihdamda ayrımcılığa uğrayacaklarını önden kabul etmiş olduklarını göstermektedir.

Görülebileceği üzere, katılımcıların büyük bir bölümü, başvuru süreci esnasında ve işe ilk başladıkları dönemde ayrımcılık mağduru olmamak için cinsel kimliğini gizleme ihtiyacı duymuştur.

Bir diğer çalışan grubu ise (yüzde 15, 13 kişi), ayrımcılık ile karşılaşmama nedenlerini ayrımcılık riski olmayan ortama değil “cinsel kimliklerinin belli olmamasına” bağla-



mıştır. Anlaşılacağı üzere bu kişiler de LGBTİ çalışanları hedef alması olası “potansiyel ayrımcılığın” farkındadır ve çalışma hayatı süreçlerine bu bilgi ile katılmaktadır.

Dile getirilen bir diğer mesele askerlik ile ilgilidir. Daha önceki raporlarda da belirtildiği üzere, zorunlu askerlik süreci, çalışanın cinsel kimliğinin kendi iradesi dışında açığa çıkmasına neden olabilmektedir. Nitekim bazı katılımcılar, neden askerlik yapmadıklarını açıklayan resmi belgelerin kendilerine dönük ayrımcılığa ve cinsel kimliklerinin kendi arzuları dışında açık edilmesine neden olabildiğini ifade etmişlerdir.

Ayrımcılık yarattığı ifade edilen bir diğer unsur internet kullanımı olmuştur. İnternetteki paylaşımları, katılımcılarımızın cinsel kimliklerinin veya insan hakları savunuculuklarının istekleri dışında izlenmesine kaynaklık eden bir ayrımcılık aracı olarak aleyhlerine kullanılabilir. Bu durum, katılımcılarımızın ifade özgürlüklerini iş yaşamı dışında da engelleyebilmektedir.

İşe alınma sürecinde yaşanan ayrımcılık deneyimlerine ilişkin aktarımlar, önceki yıllarda yapılan araştırmaların sonuçlarıyla tutarlı olarak, işe başvuru ve mülakat süreçlerinde farklı düzey ve biçimlerde ayrımcılık deneyimleri yaşandığına işaret etmektedir. Bu bulgu değerlendirilirken dikkate alınması gereken toplumsal bir gerçeklik vardır: LGBTİ çalışanlar, iş başvurusu, mülakat vb. süreçlerde cinsel yönelim ve cinsiyet kimlikleri nedeniyle uğrayabilecekleri olası ayrımcılığın ve bunun sonucunda işe alınmama riskinin farkında oldukları için, bu sürecin tamamında önlemler almaktadır. Bu önlemler, iş hayatı boyunca da devam etmektedir. Kimliği bütünüyle gizlemek; dış görünüşe, beden diline ve benzeri varoluşsal özelliklere yönelik sürekli bir kontrol duygusuyla yaşamak, başlayıp biten bir ayrımcılık vakasından daha ağır sonuçlara yol açabilecek bir deneyimdir. Bazı katılımcılarımızın belirttiği “askerlik kaydı” gibi somut belgeler ise bu baskıyı daha da arttırmaktadır. Bu gizlenme deneyimi, sadece çalışma hayatında değil, sosyal medyada da devam etmekte yani iş dışı alan ve saatlerde de bir kimlik tehdidi olarak ayrımcılık yaşantısının devamlılığına yol açmaktadır.

Ayrıca katılımcılarımız, heteronormatif ve cinsiyet eşitliğine karşı toplumsal normların, işe alım süreçlerini etkilediğini belirtmişlerdir. Cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği ayrımcılığının yanı sıra cinsiyetçiliğin de pek çok ayrımcılık deneyimini etkilediği gözlemlenmiştir. Aşağıda bazı katılımcılarımızın kendi ifadeleri ve deneyimleri aktarılmıştır.

“Şahsi olarak bana olmadı. Kadın biseksüel olduğum için fazla önemsemiyorlar lakin gey erkekler üstlerinin istifa ettirene kadar mobbing yaptıklarını gözlerimle gördüm.” (kamuda memur bir biseksüel kadın)

“İş yükümü artırıyorlar. Mobbing ve itibarsızlaştırma yapılıyor. Doğru da söylesem olanı da söylesem kimse dikkate almıyor.” (polis olarak çalışan gey)

“Bu konuyla ön plana çıkmamam önerildi.” (sağlık personeli olarak çalışan bir gey)

Katılımcılarımızın aktarımları, cinsiyetçilik ile cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğine dayalı ayrımcılığın aynı ideolojinin iki yönü olduğunu doğrulamaktadır. Heteronormatif ve ikili cinsiyet anlayışı, cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği farklılığını bütünüyle görmezden gelerek, en ufak bir farklılaşmanın törpülenmesine, bastırılmasına yol açmaktadır. Heteronormatif erkeklik, tek biçimli cinsiyet anlayışının çalışma hayatında da toplum genelinde olduğu gibi dayatılmasına neden olmaktadır.

İşe Başvuru Sürecinde Yaşanılan Ayrımcılığı Bildirme

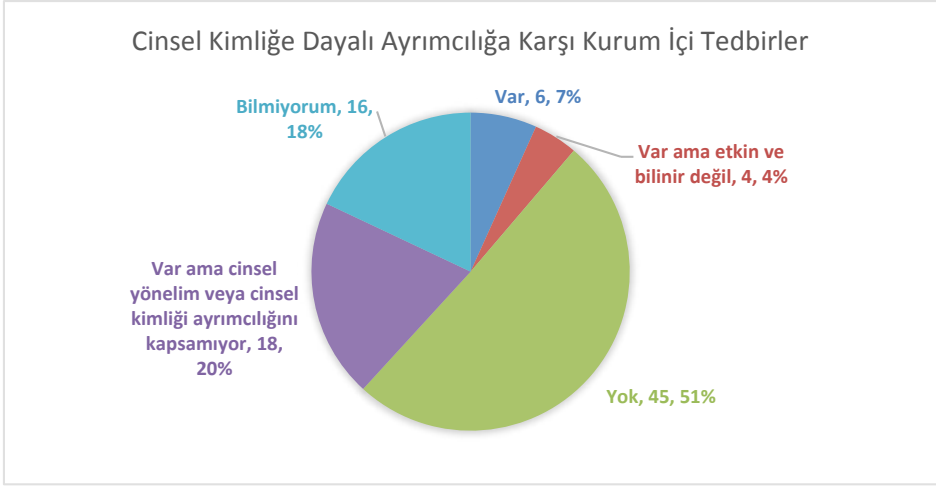
2018 yılı araştırmamıza katılan 89 LGBTİ çalışandan 3’ü, işe başvuru süreçlerinde farklı türlerde ayrımcılık deneyimleri ile yüzleştiklerini belirtmişlerdir. Bu kişilere özel olarak, “Söz konusu engelleyici durum ile ilgili işyeri yönetimine veya bir başka kamu kurumuna bildirimde buldunuz mu?” sorusu yöneltmiştir.

Bu katılımcılardan sadece biri bir sivil toplum kurumuna bildirimde bulunduğunu belirtmiştir. Diğer iki kişi ise yaşadıklarını sadece tanıdıklarıyla paylaştığını ifade etmiştir. Bu bulgu, LGBTİ’lerin yargı organları, Kamu Denetçiliği Kurumu, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu dahil kamu kuruluşlarını ve sivil toplum kuruluşlarını etkisiz buldukları, onlara güvenmedikleri veya etkilerine inanmadıkları şeklinde yorumlanabilir. Ayrıca, başvuru yapmaları durumunda kamu kuruluşlarında başka ayrımcı uygulamalarla yüzleşmekten, ifşa edilmekten çekinmiş olabilecekleri de düşünülmelidir. OHAL dönemi koşulları da onları haklarını aramaktan vazgeçmeye itmiş olabilir. Hak arama mekanizmaları, işyerinde ve kamusal alanda ek ayrımcılık deneyimlerinin yaşanmasına yol açabileceği endişesiyle, bütünüyle kullanılmaz hale gelmektedir.

Kurum İçi Ayrımcılık: Engeller ve Destekler

“Çalıştığınız kurumda LGBTİ çalışanlara yönelik ayrımcılığı engelleyen kurallar veya kurullar var mı? (örneğin, eşitlik kurulları, disiplin kurulları, yönetmelikler gibi)” sorusuna, 6 katılımcı “var” yanıtını vermiş, 4 katılımcı da soruyu “var ancak bilinirliği yok” şeklinde cevaplamıştır. Bu yanıtları veren katılımcıların çoğunun eğitim ve sağlık sektöründen olması farkındalığın hangi alanda yoğunlaştığını gösterir niteliktedir ve bu durum geçtiğimiz senelerden farklılık göstermektedir. Ancak diğer senelere paralel olarak bu sene de katılımcıların büyük bir oranı (45 kişi), çalıştıkları kurumda ayrımcılığı engelleyen kurallar veya kurulların olmadığını beyan etmiştir.

Belirttiğimiz gibi, bu yılki araştırmada, 4 katılımcımız böylesi kural ve kurulların “var ama etkili ve bilinir olmadıkları” şeklinde yanıt vermiştir. Benzer şekilde 18 (%2) katılımcımız ise kurumlarında ayrımcılık karşıtı kurullar/kurullar olduğunu ama bunların kapsamında cinsiyet kimliği ve cinsel yönelim temelinde korumanın yer olmadığını belirtmiştir. Hatırı sayılır sayıda çalışan da (%18, 16 kişi), böylesi kurul veya kurullardan haberdar olmadığını ifade etmiştir.



Bu bulgular bir bütün olarak şunu ortaya koymaktadır; Türkiye’de kamu sektöründe cinsel kimliğe dayalı ayrımcılığı önlemeye yönelik kurum içi mekanizmalar ya bulunmamaktadır ya da var oldukları istisnai durumlarda da etkililikleri konusunda büyük kuşku bulunmaktadır. Oysa böylesi mekanizmaların sadece var olmaları yeterli değildir; LGBTİ çalışanların haklarının korunacağına ilişkin genel bir kurumsal-toplumsal algıya ve etkili işleyişe de ihtiyaç bulunmaktadır.

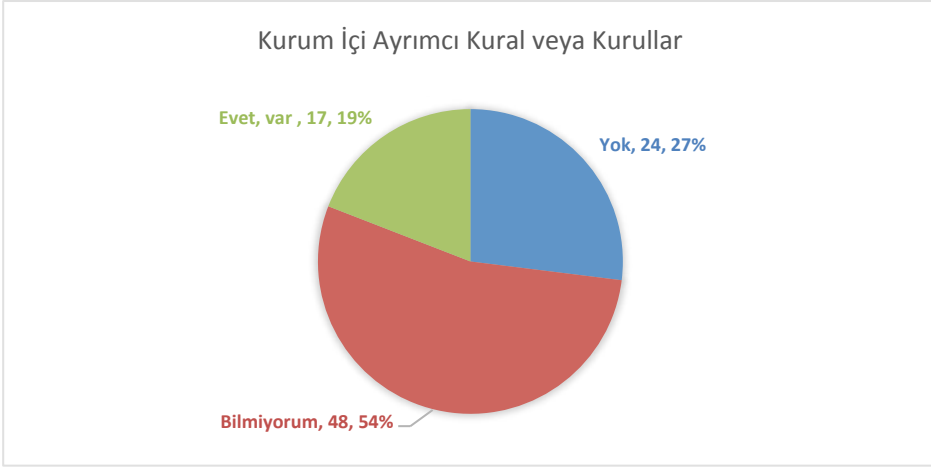
Kurum İçi Ayrımcılık Yaratın Kurallar veya Kurullar

Araştırmamız kapsamında katılımcılara yönelttiğimiz bir diğer soru, “Çalıştığınız kurumda LGBTİ çalışanlara yönelik ayrımcılık yaratan kurallar, teamüller, uygulamalar var mı? (Örneğin atama, terfi, tayin, işten uzaklaştırma, evlilik ve benzeri süreçler esnasında veya sosyal ve tıbbi destekler kapsamında)” olmuştur. Katılımcı yanıtları incelendiğinde en göze çarpan bulgu, katılımcıların büyük bir çoğunluğunun bu konuda bilgi sahibi olmadıklarını beyan etmiş olmalarıdır. 2017 araştırması kapsamında bu şekilde cevap veren katılımcıların oranı %39 iken, bu oran bu yıl %54’e (48 kişi) çıkmıştır.

Yüzde 19 (17 kişi) oranında katılımcının yanıtlarının işaret ettiği bir diğer bulgu ise, kamu sektöründe LGBTİ çalışanlara yönelik ayrımcılık yaratan unsurların varlığını gözler önüne sermektedir.

Katılımcılarımızdan sadece yüzde 27’si (24 kişi) çalıştıkları kurumda LGBTİ’lere yönelik ayrımcı unsurların bulunmadığını düşündüklerini belirtmişlerdir.

Aşağıdaki paylaşımların göstereceği üzere çoğu katılımcımız mevzuattaki “genel ahlak” benzeri ibarelerin LGBTİ’lere karşı kullanıldığı durumlara, işyerlerindeki nef-



ret söylemlerine, evli çiftlere sağlanan haklara ulaşmalarının olmamasından kaynaklı ayrımcılık biçimlerine, irade dışında ifşa edilmelere, işten çıkarmalara, yer değiştirmelere ve terfi etmenin zorluğuna işaret etmiştir.

“Evli heteroseksüel çiftlere özlük hakları kapsamında avantajlar sunuluyor.” (öğretmen olarak çalışan bir gey)

“İşinizi ne kadar düzgün doğru yaparsanız yapın ‘ben bununla çalışmak istemiyorum, bu şöyle böyle’ tarzında, çoğu zaman iftira düzeyinde lafları müdürlere söyleyip sizi birimden göndermeye çalışıyorlar. Senelik izinizde veya ölümcül durumlarda bile hakkınız olan rapor alma gibi eylemleri yapmanızı kasten engelliyorlar. Ölmemiz için...” (polis olarak çalışan bir gey)

“Eş durumu ataması sadece heteroseksüelleri kapsıyor.” (memur olarak çalışan bir gey)

“Devlet memurluğu. Yüz kızartıcı sebepler maddesi.” (memur olarak çalışan bir gey)

“Yani öyle bir durum ile karşılaşınca öğrenci veya öğretmen tarafından okul ile ilişkisinin kesileceği aşikâr.” (öğretmen olarak çalışan bir gey)

“Bildiğim kadarıyla eşcinsellik “kamu ahlakına” aykırı diye geçiyor. 657 Memurlar Yasasında da kamu ahlakına aykırı hareketler ve davranışlar cezalandırılır gibi bir şey var diye hatırlıyorum.” (öğretmen olarak çalışan bir lezbiyen)

“LGBTİ olduğunuzu saklamak durumundasınız. İşimi kaybetme korkusu sürekli var. Uzun vadeli kendimi oranın bir parçası olarak göremiyorum, anlaşılınca bitecek. Saklamak çok zor ve acı. Kadın olarak yaşama isteğim çok

ağır basıyor ama her gün yaşamadığım bir gün olarak geçiyor.” (mühendis olarak çalışan bir trans kadın)

“Bir öğretim üyesi uygunsuz davrandığı için (Facebook üzerinden yazılı şekilde cinsel içerikli şakalaşma) uzaklaştırıldı ve idare ile anlaşma yoluna gitti.” (memur olarak çalışan bir gey)

“Evliliği, aile olmayı destekleyen, geri kalanı yok sayan uygulamalar.” (bankacı olarak çalışan bir biseksüel kadın)

Katılımcılarımızın aktarımları, farklı kategorilerde ayrımcı tutum ve uygulamalara işaret etmektedir. Cinsel yönelim ve cinsiyet kimliklerinin yasal olarak tanınmaması diğer çalışanlara tanınan haklardan yararlanamamaları sonucunu doğurmaktadır. Evlilik kurumunun sağladığı medeni ve sosyal haklar, LGBTİ çalışanları otomatik olarak kapsam dışı bırakan kurumsal bir ayrımcı uygulamadır. Terfi, tayin gibi süreçler de LGBTİ çalışanlara yönelik bir cezalandırma ve tehdit mekanizması işlevi görmektedir. “Genel ahlak” anlayışının sadece işyerlerinde değil toplumun genelinde bir ayrımcılık ideolojisi olarak işlev görmesi, sadece ayrımcılık deneyimleri yaşatmamakta aynı zamanda bir damgalama ve dışlama işlevi de görmektedir. Aynı zamanda OHAL uygulamaları ve farklı ayrımcılık biçimlerinin kesiştiği durumlarda da LGBTİ’ler için sorunlar derinleşmektedir.

“Burası kesin değil, lakin atamalar için yapılan güvenlik soruşturmalarını geçemeyen kişilerin neden geçemedikleri açıklanmıyor. Halka FETÖ olarak yansıtılmakla beraber bu durumla alakası olmayan, politik olarak sol görüşlü ve cinsel yönelimi açık olan kimselerin de sebep belirtilmeksizin güvenlik soruşturmasında bırakıldığı duyularına ulaştım. Mahkemelerden kesin kararlar çıkmadığı, büyük bir kısmı askıya alındığı için kesinliğinden emin olamıyorum.” (sağlık personeli olarak çalışan bir biseksüel kadın)

Bazı katılımcılarımız eşcinsel kamu personeli için terfi olanaklarının imkânsızlığına işaret etmiştir.

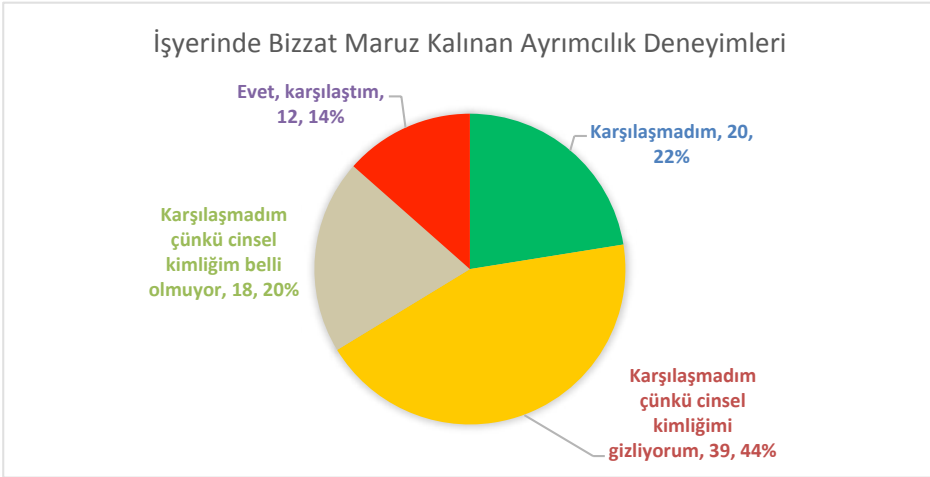
“Kimliğini açık yaşayanlar için terfi/yükselme söz konusu olmaz. Toplumsal cinsiyet rollerine uymamak da aynı derece etkilidir yükselmeme gerçi. Bir de en ufak olayda gizli tehdit unsurudur. Zira buna rağmen bizimle çalışıyorlar sağ olsunlar. Biz de her şeye muhalif olmayalım!” (memur olarak çalışan bir biseksüel kadın)

Yukarıda sunulan aktarımlar, katılımcılarımızın, cinsiyet kimliklerini ve cinsel yönelimlerini gizledikleri durumlara işaret etmektedir. Buna rağmen, algıladıkları ifşa olma tehdidinin büyüklüğü ve yarattığı tedirginlik aktarımlardan anlaşılmaktadır. Özellikle, resmi belgelerle - örneğin önceki kimlik ya da askerlik kayıtları vb. - ilgili tedirginlik daha büyük olmaktadır. Bunun yanı sıra, katılımcılar işyeri ortamındaki genel homofobik ve transfobik ortamdaki doğrudan etkilenmekte ve ayrımcılığın

şiddetle ortaya çıkabileceği kaygısı ile çalışma hayatını sürdürmektedir. Ayrımcılık nedeniyle işini kaybetme korkusu ise işsizliğin ve genç işsizliğinin yüksek oranlarda olduğu ülkemizde özellikle kaygı vericidir.

Kurum İçi Ayrımcılık Deneyimleri

Anketimizde yer alan bir diğer soru, “İşyerinizde bizzat kendinize yönelik cinsel kimlik ayrımcılığı veya nefret suçu vakalarıyla karşılaştınız mı? Süreçler nasıl gelişti?” olmuştur. Tabloda görüleceği üzere yanıtların yüzde 14’ü (12 kişi) “Evet” şeklindedir. Bununla birlikte yüzde 44 (39 kişi) oranında katılımcı ayrımcılık veya nefret suçu ile karşılaşmamasını cinsel kimliğini gizlemesine bağlamıştır ki bu endişe verici bir durumdur. Zira toplumsal kimliğini işyerinde gizlemek zorunda kalmanın kendisi vahim düzeyde bir ayrımcılığa işaret etmektedir. Yine görüleceği üzere sadece yüzde 22 (20 kişi) oranında katılımcı bu soruya “karşılaşmadım” yanıtı vermiştir.



Yanıtlar toplu olarak değerlendirildiğinde, 2017 bulgularına benzer bir oranda, katılımcıların yüzde 58’inin, ya doğrudan bir ayrımcılık deneyimi yaşadığı (%14, 12 kişi) ya da böyle bir deneyim yaşamamak için kimliğini gizlediği (%44, 39 kişi) görülmektedir. Bu oran değerlendirilirken, “cinsel kimliklerinin belli olmadığı” durumlarda (%20, 18 kişi) cinsel kimliğin ifade edilmediği gerçeği de göz önünde bulundurulmalıdır. Araştırmamız kapsamında ortaya çıkan bir diğer bulgu, LGBTİ çalışanların sadece diğer çalışma arkadaşlarından değil, kurumlarından hizmet alan kişilerden kaynaklı ayrımcılığa da hedef olduğudur. Bu bulgu, ayrımcılığın işyeri binalarının ve çalışma saatlerinin sınırlarında başlayıp bitmediğine, aynı zamanda toplumsal zihniyetin ürünü olarak her alanda potansiyel olarak var olduğuna işaret etmektedir.

“Cinsel kimliğimin kendi düşüncelerine göre farklı olduğunu tahmin edip ara ara bana soruyorlar. Anlaşılmasın diye inkâr etmeme rağmen alay, hakaret, aşağılama içeren tavır ve davranışlar sergiliyorlar. Yaptığının toplum kurallarına ve dine aykırı olduğunu anlatmaya çalışıyorlar. Aba altın sopa göstererek bu tarz kişilerin işten atılma haberlerini örnek gösteriyorlar.” (öğretim üyesi olarak çalışan bir trans kadın)

“Dışlandım!” (psikolog olarak çalışan bir lezbiyen)

“Hastalarım (özellikle yaşlı, erkek hastalar) nedense benden hoşlanmıyorlar ve hoşlanmadıklarını sürekli olarak bakarak, bakışlarını kaçırmayarak belli ediyorlar.” (sağlık personeli olarak çalışan bir gey)

“Klasik şeyler... ‘Ben bununla çalışmam; gece hiç çalışmam’ gibi. Yasalar gereği olması gereken şeyi, yönetmeliğin ilgili maddesini gösterdiğiniz halde ‘Bu ibne iş yapmak istemiyor’, ‘Müdürüm bu ibneyi kimse istemiyor’ tarzı laflar söylendi yüzüme karşı bile!” (polis olarak çalışan bir gey)

“Yakın dostluklar kuruyorum. Zamanla durumumu belli eden ipuçları verdiğimde ise dostluklarım bitiyor. İbne, top gibi terimler sıklıkla bulunduğum ortamlarda kullanılıyor. Cinsel kimliğimi sakayla karışık ifade ettiğimde sapıklık/sapkınlık/sübyancı gibi algılanıyorum. Utanılan, uzak durulan bir cüzzamlı gibiyim. Tehditler, dokundurmalar var. Şakayla karışık şikâyet edilebileceğim söyleniyor.” (psikolog olarak çalışan bir gey)

“Sevgilim olmadığı için gey olduğumu düşünüp yüz yüze laf sokan kişiler oldu.” (memur olarak çalışan bir gey)

“Karşılaşmadım, gizliyorum. Ama çok samimi olduğum arkadaşlara az hissettirdiğimde tepki alıyorum. Örneğin cilt bakımı yapmam hoş karşılanmadı. İş, hayatımın tamamını kaplıyor, kendim hiç olamıyorum.” (mühendis olarak çalışan bir trans kadın)

“Kurumsal değil ama kişisel olarak bir amir, yükselmeme ilgili takdir yetkisini ‘dolapta güzel elbiselerin vardır’ diyerek aleyhime kullandı.” (memur olarak çalışan bir trans erkek)

“Üniversite hayatımda yaptığım aktivizm gözdağı vermek maksadıyla hatırlatıldı.” (öğretmen olarak çalışan bir gey)

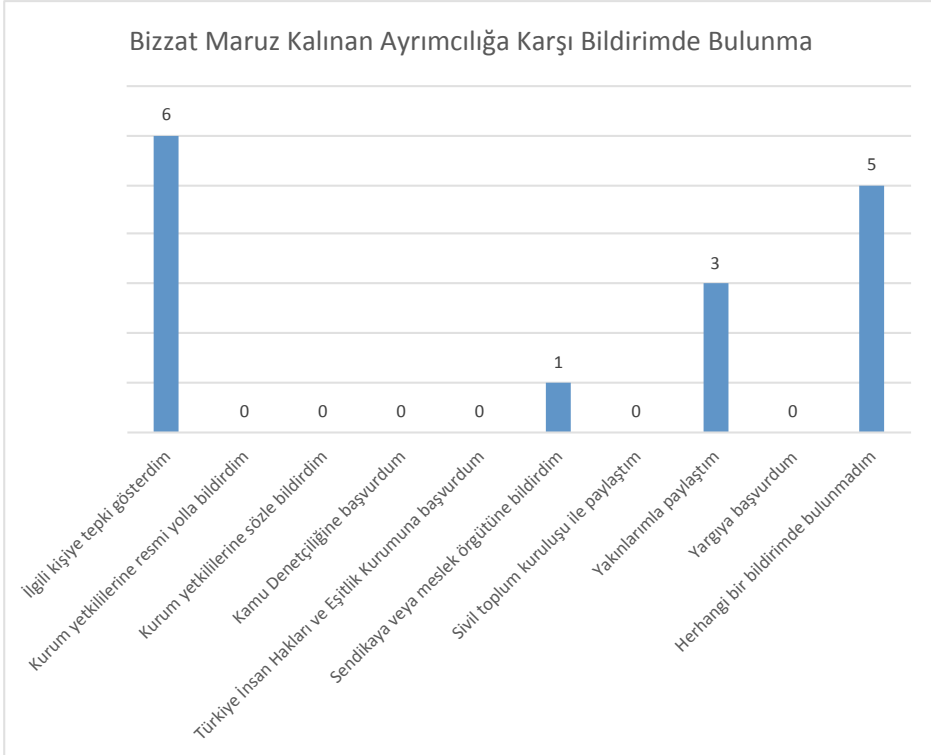
“Cinsel yönelimimden dolayı direkt değil ama gönüllü olduğum STK’lar hakkında müdürümden uyarı gelmişti. O ara çalıştığımız yerden sürülmek konusu gündemde idi. Genel görüşe uymayan arkadaşlar ve LGBTİ örgütleriyle bağı olan ben sözlü uyarı aldık.” (sosyal hizmet uzmanı bir biseksüel kadın)

“Evlendim yurt dışında sevgilimle ama evlilik izni ve benzeri hiçbir şey kullanmadım. Hediye almadım bilenlerden bile.” (öğretim üyesi olarak çalışan bir gey)

Katılımcılarımızın tanıklıkları, cinsel yönelim ve cinsiyet kimliklerinin açık olmadığı durumlarda bile adeta “itirafa” zorlandıklarını ve sürekli olarak gizil bir ayrımcılık ortamında yaşadıklarını göstermektedir.

Kurumda Maruz Kalınan Ayrımcılığı Bildirme

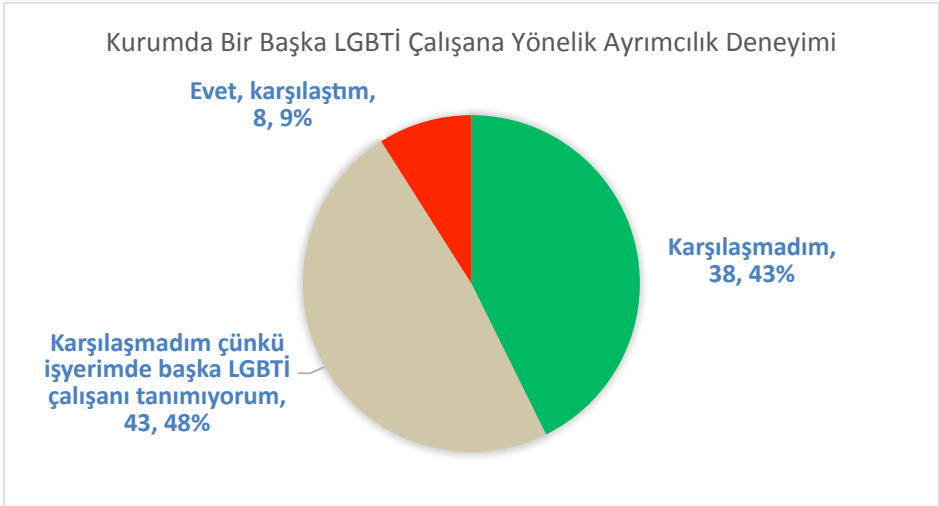
Bu sorunun yanıtları değerlendirilirken kamu sektöründeki çoğu LGBTİ çalışanın cinsel kimliği konusunda kapalı veya kısmen açık olduğu göz önünde bulundurulmalıdır. İzleyen tabloya da yansıdığı üzere, ayrımcılık mağduru olan kişilerden hiçbiri yargı kurumuna başvurmamıştır. Kurum içinde yetkililere sözlü bildirimde bulunulmamış, Kamu Denetçiliği Kurumu ile TİHEK hiçbir vakada tercih edilmemiştir. Benzer şekilde kurum yetkililerine “resmi başvuru” da yapılmamıştır. Toplamda belirtilen 15 vakadan 5’i için hiçbir bildirimde bulunulmamış, 3’ü yakınları ile paylaşmış, 6’sı ilgili kişiye tepki gösterirken, sadece 1 kişi yaşanan ayrımcılığı sendikaya bildirmiştir.



Diğer LGBTİ Çalışanlara Yönelik Ayrımcılık Tanıklıkları

Katılımcılarımıza yönelttiğimiz bir diğer soru, “İşyerinizde diğer LGBTİ çalışanlara yönelik ayrımcılık vakalarına tanık oldunuz mu? Süreçler nasıl gelişti?” olmuştur. Bu soruya verilen yanıtlar kapsamında yüzde 43(38 kişi) oranında katılımcı “karşılaşmadığını” belirtmiştir. Yüzde 48 oranında yanıtlayıcı ise kurumlarında başka LGBTİ çalışan tanımadığı için ayrımcılık tanığı olmadığını söylemiştir.

Bu soruya verilen yanıtların söz konusu kurumlarda cinsel kimlik açısından kapalı çalışanların var olduğu öngörüsü ile yorumlanması yararlı olur. Çoğu LGBTİ'nin kendisini gizlediği bir ortam olan kamu sektöründe yüzde 9 (8 kişi) oranında katılımcı ise ayrımcılığa tanık olduklarını beyan etmiştir.



“Şahsi olarak karşılaştığım mobbingle beraber, homofobik olduğu bilinen bölümlerde LGBTİ+ çalışanlara kesinlikle istifa ettirene kadar mobbing yapıldığı bilindiği için LGBTİ+ bireyler tarafından tercih edilmediği veya katlanılabilecek alternatiflerinin tercih edildiğini biliyorum.” (sağlık personeli olarak çalışan bir biseksüel kadın)

“Kendini saklayan arkadaşım ki kendisi evlendi şu an, sadece bana yakın diye dedikodularla aşağılanmaya ve benzer başka onur kırıcı duruma maruz kaldı... İşini yasalara göre doğru yapman değil hatalı yapman ama kariya kıza düzülecek mal gözüyle bakman polislikte iş yapıyor...” (polis olarak çalışan bir gey)

“Feminen davrandığı düşünülen öğrencim okul içinde arkadaşları tarafından aşağılanmalara ve nefret söylemlerine maruz kalıyordu. Öğrenci ile görüşmem sonucunda kendini eşcinsel olarak tanımladı. LGBT ile ilgili bil-

gilendirmeler yaptım. Öğrencilere ve özellikle kendi sınıfıma yönelik de saygı temelli sunum yaptım.”(psikolog olarak çalışan gey)

“Hemşirenin erkeksi tavırları ve giyinişi hastaları rahatsız etti.”(doktor olarak çalışan bir gey)

“Dolaylı ayrımcılık çok fazla aslında. Örneğin özellikle feminen bir erkeğe mesleki görüşleri dikkate alınmamaya çalışılıyor. *Butch* kadınlar en az etkilenen grup gibi.” (sosyal hizmet uzmanı olarak çalışan bir biseksüel kadın)

“İşten çıkarıldı hükümet aleyhine sosyal medyada açıklamalar yaptığı için.” (kamuya iş yapan taşeronda çalışan bir gey)

Bir çalışana daha önce beraber olduğu biri şantaj yapmaya kalktı. Çok korumaya görmedi idareden ama yargıda zanlı hakkında yakalama kararı alındı.”(öğretim üyesi olarak çalışan bir gey)

“Sistematik değilse de amir ve eş düzeydekilerce alaya alınma.” (hem öğretim görevlisi hem psikolog hem de sağlık görevlisi olan bir gey)

Katılımcılarımızın deneyim ve tanıklık aktarımları, LGBTİ çalışanların, cinsel kimliklerinin açık olduğu durumlarda tayin, terfi alamama hatta işten çıkarılma gibi açıkça ayrımcı uygulamalara maruz kaldığını göstermektedir. Cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğinin açık olmadığı durumlarda, örneğin Onur Yürüyüşü gibi eylemlere katılmak da bir tür görünürlük sağlamakta ve işyerinde ima, alay vb. taciz edici uygulamalara yol açmaktadır. Bütün olarak değerlendirildiğinde, doğrudan bir ayrımcılık deneyimi yaşanmadığı durumlarda bile, model gösterme yoluyla LGBTİ çalışanlara ayrımcılık tecrübesi yaşatılmaktadır.

İşyerinde Ayrımcılık, İş Verimi ve İş Doyumu İlişkisi

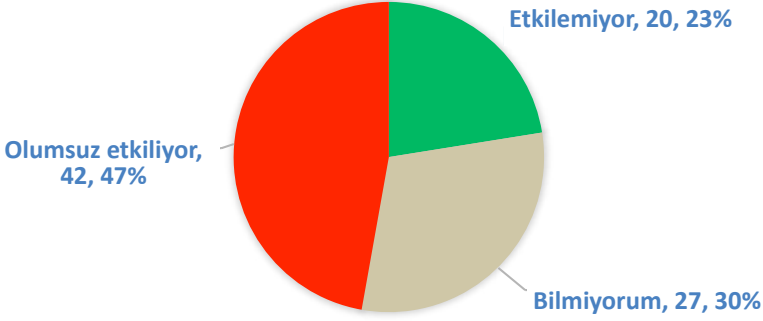
Bu ilişkiyi ortaya koymak amacıyla katılımcılarımıza, “Cinsel kimliğiniz nedeniyle yaşadığınız ya da yaşama olasılığınız olan sorunlar işyerindeki verimliliğinizi ve iş doyumunuzu nasıl etkiliyor?” sorusu yöneltilmiştir. Bulgular göstermektedir ki çalışma ortamında yaşanan veya yaşanma olasılığı olan ayrımcılık biçimleri, çalışanların iş doyumunu ve verimliliğini olumsuz etkilemektedir. Bu etki farklı biçimlerde ortaya çıkmaktadır.

“Kafam uğradığım ve uğrayacağım hakaretlerde ve işten atılma problemim de olduğu için ağır bir depresyon sık sık tekrar ediyor. Bu durum iş verimimi düşürüyor.” (öğretim üyesi olarak çalışan bir lezbiyen trans kadın)

“LGBTİ bireylerle ilgili bir araştırma alanı seçerken önüme çıkartılacak zorlukları düşünmek zorunda kalıyorum.” (öğretim üyesi bir gey)

“Herkesi potansiyel tehdit olarak görüyorum. İşimden, bulunduğum ortamdan tiksiniyorum. Her şeyden nefret etmeme sebep oluyorlar.” (polis olarak çalışan bir gey)

Cinsel kimlik ayrımcılığının verimliliği ve iş doyumunu etkileme durumu



“İşyerinde kendimi özgürce ifade edemiyorum. Özgür olmadığımı hissettiğim zaman öfkeleniyorum. Kendim olamıyorum. Eksik, yetersiz, çaresiz ve yapay birymişim gibi hissediyorum. Bunlar işime odaklanmamı engelliyor. Kendimle ilgili problemleri aşabildiğim ölçüde diğer işlere odaklanabiliyim.” (psikolog/psikiyatri olarak çalışan bir gey)

“Sonuç olarak memuruz zaten. Araştırma görevlileri başta olmak üzere di-ken üstündeyiz. Cinsel yönelimimizin işimizden olmamıza yol açan bir zincir başlatmasını kim ister. Bir kere insanlarla paylaşım yapamıyorsunuz. Part-nerinizi evli arkadaşlarla olan ortamlara götürmek garip. Bekârsanız bile bir statü aşağıda gibisiniz... Hepsinden öte akademide isteyen her hoca bir şekilde bana kök söktürebilir. Ya içlerinde homofobikler varsa? Bir gün bir arkadaşım eşcinsellik diye bir şeyin olmadığını, sapıklık vs. olduğunu, in-sanların macera aradığını söyledi. Bir ton açıklama getirdim elbet ama bu adam beni bilse ben onunla nasıl çalışacağım...” (araştırma görevlisi olarak çalışan bir biseksüel kadın)

“Politik görüşlerim nedeniyle yaşadığım güçlüklerin artacağı nedeniyle kimliğimi gizlediğim için suçluluk duygusu yaşıyorum zaman zaman.” (ög-retim üyesi bir biseksüel kadın)

“Sürekli tedirginlik hissi, konuşamamam, herkesten uzakta işi yapmak, kim-seye görünmeden oraya buraya gitmek...” (memur olarak çalışan bir gey)

“Herhangi bir şekilde cinsel yönelimim ortaya çıkarsa hakkımda oluşacak ön yargılardan çekiniyorum; çünkü birlikte çalıştığım insanların bunu kabul edecek olgunluğa ulaşamadıklarını düşünüyorum.” (infaz ve koruma me-muru olarak çalışan bir gey)

“Performansımı, motivasyonumu ve doğal olarak moralimi olumsuz etkiliyor. Ayrıca mütemadiyen olmadığım biri gibi davranmak yoruyor beni.” (öğretmen olarak çalışan bir gey)

“Sürekli veya güncel bir baskı hissetmesem de, bilinmesi halinde ayrımcılığa uğrama tedirginliği yaşıyorum.” (öğretim üyesi bir biseksüel kadın)

“Direkt olarak benim heteroseksüel olduğum üzerinden bir yaklaşımla karşılaşıyorum. İnsanlar bana yönelimimi vs. sormadan heteroseksüel olduğum varsayımıyla yaklaştıkları için devamlı kendimi ötekileştirici, *straight* sohbetlerin içinde buluyorum. “ (öğretim üyesi bir biseksüel kadın)

“Açık olmamam başlı başına sorun; sadece işyeri verimliliğinde değil, hayatın tüm alanlarında.” (öğretim üyesi olarak çalışan bir lezbiyen)

“Hayattan beklentim yok; insanlar açıkça durumuma karşı. Olmadığım bir kimlikte günlerimi geçiriyorum. Hayatım çok anlamsız, özlem dolu, hep özenerek/imrenerek geçiyor. İşte verimim de az, sevemiyorum, benimseymiyorum. Zorla gitmek durumundayım.” (mühendis olarak çalışan bir trans kadın)

“Her an her şeyden çekiniyorum. Sosyal medyalarımdan biri bulup fişleyecek diye çekiniyorum. Sürekli eşcinsellere hakaretler yağdırılan bir ortamdayım. İster istemez moral bozukluğu oluşuyor. Birisi bir şey ima etse beni anladığını düşünerek çekinmeye başlıyorum çünkü işimden olurum.” (bahçıvan olarak çalışan bir gey)

“Sınırlayıcı oluyor. Zira kapasitemi/potansiyelimi düşük seviyede kullanabiliyorum. Daha iyisini yapabilecekkem geri çekiliyorum.” (Memur olarak çalışan bir trans erkek)

“İşten çıkartılabilirim diye endişelerim var. Bir gelirim olmazsa var olamam.” (memur olarak çalışan bir lezbiyen)

“Öğrencilerimle iletişim kurarken daha dikkatli ve mesafeli davranmak zorunda hissediyorum. Çünkü toplumda eşcinsel bireylere cinsel suçlu gözüyle bakılıyor.” (öğretmen olarak çalışan bir gey)

“İşyerlerinde samimiyet ister istemez ilerlediğinden insanlar birbirinin özel hayatına daha fazla müdahil olmaya çalışıyor. Buna maruz kalmamak için çaba harcamak, kendin gibi davranmamak resmen ayrı bir mesai ve çaba. Bu da verimliliğimi ve doyumumu elbette etkiliyor.” (psikolog/psikiyatri olarak çalışan bir gey)

“Motivasyon düşüklüğü, kaygı yükselmesi, etkin çalışmayı etkiliyor. Kısıtlanmış, tehdit altında hissettiğin ortamda iş yapamadığın için doyumun da olmuyor. “ (öğretmen olarak çalışan bir lezbiyen)

“Çünkü beraber çalıştığım insanların benimle rahat konuşabildiği gibi ya da dertleşebildiği gibi ben onlara aynı samimiyeti gösteremiyorum. Ayrıca bana yönelik olmasa da işyerinde çalışan personellerin LGBTI+ hakkındaki olumsuz söylemleri beni hem üzüyor hem de korkutuyor.” (infaz ve koruma memuru olarak çalışan bir gey)

“Kimliğimi gizlemem, işyerindeki çalışanlarla daha az sosyalleşmeme neden oluyor. Bu da bir hayli yalnızlaştırıyor.” (araştırmacı olarak çalışan bir gey)

“Gizlenmek için iş ve özel yaşantımı birbirinden yalıtılmak zorunda kalıyorum ve bu durumun anlaşılmasından korktuğum için kaygılı bir ruh halim var. Bu nedenle obsesif kompulsif bozukluk tanısıyla halen tedavi görüyorum. İşyeri ortamında dikkat çekmemek için zorunlu olmadıkça geri planda kalmaya çalışıyorum ve yeterince aktif olamıyorum. Ayrıca zaman zaman homofobi ve ayrımcılık içeren konuşmalara tanık olduğumdan kendimi yalnız hissediyorum. Dolayısıyla motivasyon sorunları yaşıyorum.” (memur olarak çalışan bir biseksüel trans kadın)

“Zaman zaman diğer çalışanlar karşısında davranış ya da söylemlerimi kısıtlamak zorunda hissedebiliyorum. Bu da diğer sorunlarla birlikte ait olma hissimi azaltıyor.” (araştırma görevlisi olarak çalışan bir gey)

“Herkesten daha fazla çalışmalıyım gibi hissediyorum; sürekli üstün performans gösteriyorum.” (öğretmen olarak çalışan bir gey)

“Stres ve gerginlik. İdari görev verilmeyeceğini bilmek motivasyon kaybı. (öğretim üyesi olarak çalışan bir gey)

“Orda olmak istemiyorum. Şakalardan vs. bıktım. Evli olmadığım için erkek arkadaşım varmış gibi yapmaktan bıktım.” (bankacı bir biseksüel kadın)

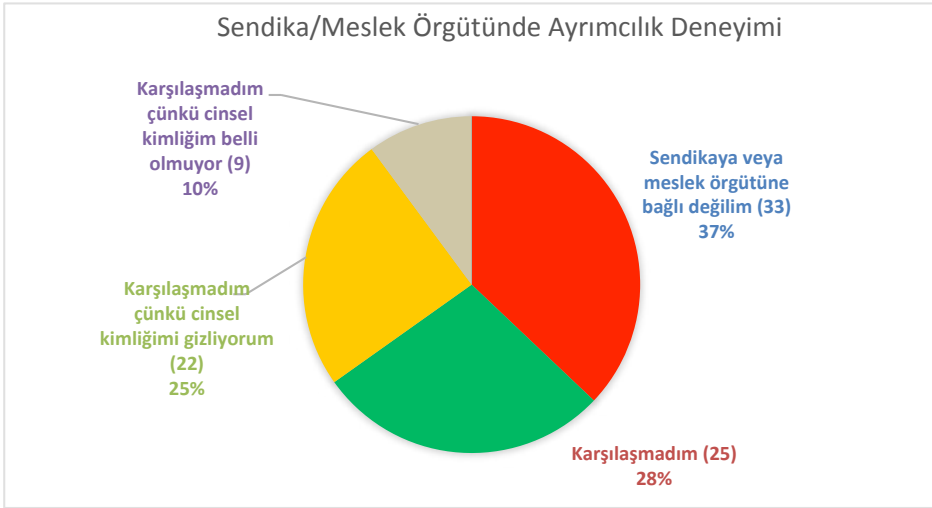
“Bilinmesi halinde işimi kaybedeceğim korkusuyla yaşamak zorunda kalıyorum.” (öğretim görevlisi bir biseksüel erkek)

İş saatlerinin günün önemli bir bölümünü kapsadığı düşünüldüğünde, katılımcılarımızın cinsel kimliklerini gizlemek zorunda kalmaları, yaşamlarının büyük kısmını baskı altında geçirmelerine yol açmaktadır. Sürekli dikkatli olma, duygularını kontrol etmeye çalışma - ki bu duygular yaşadıkları ayrımcılık nedeniyle çoğunlukla olumsuz duygulardır - imalara, şakalara ve kendilerine doğrudan yönelik olmasa da nefret söylemlerine karşı soğukkanlı ve tepkisiz kalmaya çalışmak, iş günü boyunca baskı ve tedirginlik yaratmaktadır. Bu baskı ortamının ve duygudurum halinin üretkenliği doğrudan etkileyeceği tartışmasız bir gerçektir. Deneyim aktarımları, bunlara ek olarak, işyeriyle aidiyet ilişkisi kuramama, işyeri ve çalışma ortamının bir parçası gibi hissedememe vb. nedenlerle de verimliliğin ve iş doyumunun düştüğüne işaret etmektedir. Ayrıca, bütün bu deneyimlerin yaşandığı bir ortamda kişinin kendisine olan güveninin ve genel olarak iyi olma halinin azalması sonucunda yaratıcılığın da düşmesi doğal bir sonuç olarak ortaya çıkmaktadır.

Sendika ve Meslek Örgütlerinde Durum

“Sendikanızda veya meslek örgütünüzde bizzat kendinize yönelik cinsel kimlik ayırmıcılığı veya nefret suçu vakalarıyla karşılaştınız mı? Süreçler nasıl gelişti?” sorumuza yüzde 37 (33 kişi) oranında katılımcı “herhangi bir sendikaya ya da meslek örgütüne bağlı olmadığı” şeklinde yanıt vermiştir. Katılımcıların yüzde 28’lik (25 kişi) bölümü, bu kurumlarda herhangi bir ayırmıcılık yaşamadıklarını ifade ederken, 2017’den farklı olarak (2017’de %32) yüzde 25 oranında (22 kişi) katılımcı “karşılaşmadığını çünkü cinsel kimliğini gizlediğini” söylemiştir. Sendika veya meslek örgütlerinde ayırmıcılığa maruz kaldıklarını belirten hiçbir katılımcı olmamıştır.

Bu yanıtlar, LGBTİ çalışanların sendikalarında ve meslek örgütlerinde çalıştıkları kuruma göre daha az gizlendikleri veya ayırmıcılık ile karşılaştıkları şeklinde yorumlanabilir. Bir başka açıdan da araştırmanın ulaşabildiği kamu personeli LGBTİ’lerin dikkate değer bir kısmının, LGBTİ haklarına dair görece daha destekçi meslek örgütlerine/sendikalara üye oldukları göz önünde bulundurulmalıdır.

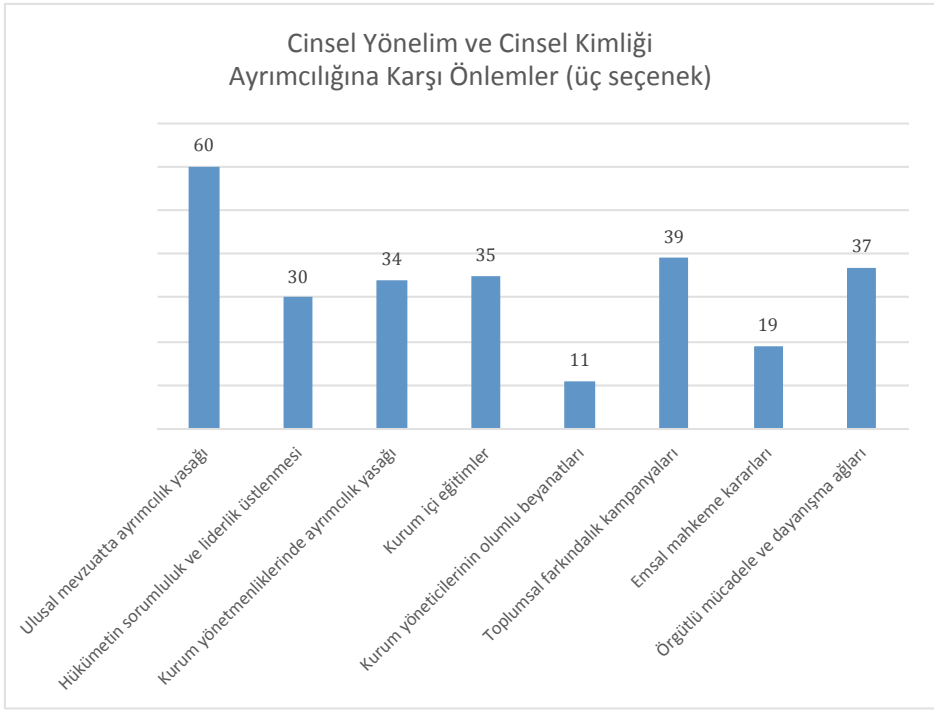


2018 araştırması sonuçlarından, katılımcıların önemli bir bölümünün herhangi bir sendika ve meslek örgütüne bağlı olmadıkları anlaşılmaktadır. Bu durum, genel olarak taşeron ve sözleşmeli çalışma koşullarının örgütlenme oranını düşürmesine bağlanabilir. Diğer yandan bu oran, sendika ve meslek örgütlerinin kamu sektöründe çalışan LGBTİ’lerle ilişkilene derecesi olarak da yorumlanabilir.

Araştırmanın sağladığı başka bir veri de, sendika ve meslek örgütlerinin LGBTİ üyelerde yeterli güveni oluşturmadığıdır. Zira katılımcıların sendika ve meslek örgütleri bünyesinde de cinsel kimliğini gizlediği ya da cinsel kimliği belli olmadığı için ayırmıcılık deneyimi olmadığı yönündeki beyanları hatırı sayılır bir orandadır.

Ayrımcılığa Karşı Talepler ve Önlemler

Katılımcılarımıza 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 “örgütlü mücadele ve dayanışma ağları” ile “toplumsal farkındalık kampanyaları” izlemiştir. Kurum iç eğitim, kurum yönetmeliklerinde ayrımcılık yasağı, hükümetin sorumluluk ve liderlik üstlenmesi, emsal mahkeme kararları ve kurum yöneticilerinin olumlu beyanatları diğer dile getirilen önlemler olmuştur.

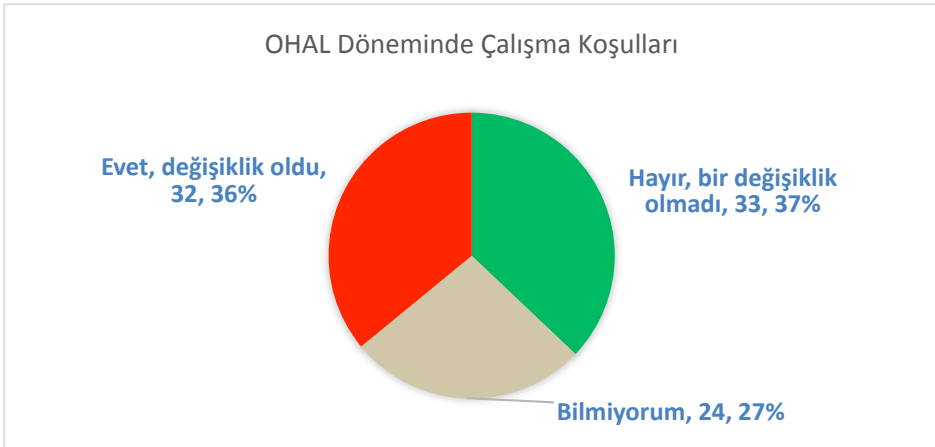


Yanıtların ve taleplerin büyük bölümü Türkiye’nin uluslararası ve ulusal insan hakları yükümlülükleri ile tutarlılık içindedir. Katılımcıların yüzde 75’inden fazlası kamuda ayrımcılığın önüne geçilmesi için ilgili mevzuatın güncellenmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Yasal düzenlemeler, kamu sektöründe çalışan LGBTİ’lere öncelikle iş güvencesi sağlayacak ve sürekli tehdit altında çalışmalarına neden olan koşulların olumlu yönde değişmesine yol açacaktır. Ayrıca, ayrımcılıkla mücadelede etkili olabilecek kurum içi mevzuata ihtiyaç olduğu da belirtilmiştir. Geçen senelerden farklı olarak bu yıl, özellikle örgütlü mücadele ve dayanışma ağları vurgusu öne çıkmıştır.

Katılımcılarımızın verdikleri yanıtların önemli bir bölümü de cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği konusunda “eğitim”, “bilgilendirme” ve “farkındalık yaratma” süreçleri ile ilgilidir. Ayrımcılığın nedenlerinden biri olarak gösterilen “bilgisizlik” ortadan kaldırıldığı zaman en azından bu nedenle ortaya çıkan ayrımcılıkla mücadele edilebileceği düşünülmektedir. Seminerler, atölyeler düzenlenmeli ve bilgilendirme kanalları yaratılmalıdır. Bu bilinçlendirme çalışmaları genel olarak toplumsal dönüşümü sağlama amacıyla olmalıdır. Katılımcılarımız ayrıca, örgütlü dayanışma kanallarının kamu kurumlarından başlatılarak oluşturulması ve geliştirilmesinin, yani örgütlenmenin, savunmasız toplumsal kesimlere yönelik ayrımcılıklarla mücadeledeki önemini vurgulamışlardır.

OHAL Döneminde Durum

Katılımcılarımıza yönelttiğimiz son soru, “OHAL döneminde, kurumunuzdaki çalışma koşullarınız açısından herhangi bir değişiklik yaşadığınızı düşünüyor musunuz?” olmuştur. Tablodan da anlaşılacağı üzere, yüzde 36 oranında (32 kişi) katılımcı değişiklik yaşadığını ve koşulların daha da kötüye gittiğini belirtmiştir. Değişiklik olmadığı yönündeki yanıtları yorumlarken, LGBTİ çalışanların “normal hal döneminde” de cinsel kimlikleri nedeniyle ayrımcı, baskıcı, önyargılı ve tehdit içeren koşullarda yaşadığı gerçeği göz önünde bulundurulmalıdır.



Katılımcılarımızın paylaşımlarından bazı örnekler aşağıda görülebilir. Aktarımlar, genel olarak OHAL döneminde baskıların arttığını ve dolayısıyla kamu sektöründeki LGBTİ çalışanlar açısından da koşulların zorlaştığını göstermektedir. Ayrıca KHK’larla ihraç uygulamasının LGBTİ çalışanların da hedef olma korkusu yaşamalarına neden olduğu görülmektedir. OHAL döneminin önemli bir sonucu da zaten hiç olmayan ya da etkisiz olan “hak arama” kanalları ve süreçlerinin tamamen ortadan kalkmasıdır.

“Makronun mikroya yansımaları şeklinde pek çok örnek verilebilir ama buraya sığmaz. “ (öğretim üyesi olarak çalışan bir gey)

“Amir ve yetkililer biraz daha saldırgan bir tavır içerisindedir.” (öğretim üyesi bir lezbiyen trans kadın)

“OHAL'in ilk dönemlerinde iş giriş-çıkış saatleri ve izinler konusunda belli problemler yaşandı fakat daha sonra normale döndü. “ (öğretim üyesi olarak çalışan bir gey)

“Ben yaşamadım lakin çoğu hastanede OHAL döneminde istifalar yasaklandı ve mobbinge uğrayan çoğu hekim ve yardımcı sağlık çalışanı istifa hakkını dahi kullanamadı. İstifa edemediği için işe gitmeyi bırakan kişilerle ilgili soruşturmalar açıldı, diplomalarına kalıcı olarak el konmakla tehdit edildi.” (sağlık personeli olarak çalışan bir gey)

“Etkinlik düzenlemeye vs. izin verilmemesi.” (öğretim üyesi olarak çalışan bir lezbiyen)

“Yönetim daha baskıcı hale geldi.” (sağlık personeli olarak çalışan bir gey)

“Daha katı bir atmosfer oluştu.” (öğretmen olarak çalışan bir gey)

“Artık pek çok şey rektörün ve dolayısıyla siyasal iktidarın inisiyatifine bırakıldı. İzinler, terfiler... Sık sık disiplin soruşturması geçiriyoruz.” (öğretim üyesi olarak çalışan bir biseksüel kadın)

“İşi kaybetmem daha kolay, daha stresli. Hakkımı aramam daha zor. Devletin LGBTİ bireylere tutumu korkutuyor. “ (sözleşmeli olarak çalışan mühendis bir trans kadın)

“Gerçekten devlete karşı suç işleyenler dışında kurum içinde birbirini çekemeyenlerin de bir şikâyet dilekçesiyle ihraç edilenler olduğu için herkeste belli belirsiz tedirginlik oldu.” (memur olarak çalışan bir lezbiyen)

“Arkadaşlar arasındaki tartışma-düşünce paylaşma ortamı geriledi; çünkü insanlar kendilerini baskı altında hissediyor ve düşüncelerini özgürce paylaşmıyorlar.” (öğretmen olarak çalışan bir gey)

“Demokratik tutum azaldı. İdareciler inisiyatif alıp karar veremiyorlar. Sürekli bir belirsizlik ortamı. Değişen iş güvencesi, iş tanımı, çalışma koşulları, öğrenci yerleştirmeleri, merkezi sınavlar, atanma ve göreve başlama şartları falan filan. Bu belirsizlikler ya da hayati önemde kararlar OHAL döneminde hiç konuşulamıyor.” (öğretmen olarak çalışan bir lezbiyen)

“Güvenlik soruşturmaları ve uygulamalar yüzünden daha fazla izlenme korkusu yaşıyorum.” (memur olarak çalışan bir biseksüel trans kadın)

“Yönetim tarafından daha fazla dikkat çekmeye başladım” (sosyal hizmetler uzmanı olarak çalışan bir gey)

“İtiraz etme hakkımız elimizden alınmış gibi hissediyorum “ (sağlık personeli olarak çalışan bir gey)

“Herkes çok gergin, herkes birbirine güvensiz ve herkes mutsuz.” (sosyolog olarak çalışan bir biseksüel kadın)

“Her türlü baskı daha da arttı.” (psikolog olarak çalışan bir gey)

“Bir sürü sorgudan geçtik. Atılanlar oldu. Kötü bir his.” (öğretim üyesi olarak çalışan bir gey)

“Daha tedirginim ve gizlenmeye çalışıyorum.” (öğretim üyesi olarak çalışan bir gey)

“Daha çok yasak, daha çok muhafazakâr yönetici.” (bankacı olarak çalışan bir biseksüel kadın)

“Baskı, disiplin, iktidar araçları panoptikon seviyesini arttırmıştır.” (öğretim üyesi olarak çalışan bir gey)

“Her an işten çıkartılma endişesi yaşıyorum.” (koordinatör olarak çalışan bir trans kadın)

Katılımcılarımızdan Paylaşımlar

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

Katılımcılarımızın katkıları, LGBTİ çalışanların çalışma koşullarının iyileşmesinin, genel olarak kamuda çalışanların koşullarının iyileşmesiyle doğrudan ilişkili olduğunu vurgulamakta ve dolayısıyla ortak mücadeleye işaret etmektedir. Bununla birlikte LGBTİ çalışanların özel olarak ihtiyaç duydukları özgürleştirici yasal değişikliklere ve mekanizmalara da vurgu yapılmaktadır. Bir başka katkı da LGBTİ çalışanların görünür olmalarının - her alanda olduğu gibi kamu kurumlarında da genel bir mücadele pratiği olarak - koşulların olumlu yönde değişmesini hızlandırabileceği düşüncesidir. Bazı katılımcılarımız ise, yaşanan ayrımcılığın sistematik yapısına işaret ederek, radikal dönüşümler olmaksızın genel bir iyileştirici çalışma ortamının mümkün olmadığına inanmaktadırlar.

“İnsanların eşcinsellik hakkında yanlış bilgileri var. Sapıklık ve sapkınlık olarak görenler var. Bunun bir tercih olduğunun yanlışlıkla ve sıklıkla vurgulanması yanlış. Bir gey olarak ne kadınlar arasında ne erkekler arasında

ne de eşcinseller arasında kendim gibi hissedemiyorum. Bunlar beni kötü hissettiriyor. İstemeyerek marjinalleşiyorum.” (psikolog/psikiyatrist olarak sözleşmeli çalışan bir gey)

“İlköğretim kademesinden itibaren bizlerin varlığı devlet tarafından her bireye öğretilmeli...” (polis olarak çalışan bir gey)

“Haklarımız için gerekli olan şey toplumsal bir reform.” (sağlık personeli olarak çalışan gey)

“Mevzuatta ayrımcılığa karşı düzenlemeler var. Ancak ifade olarak sıkıntılı. Ayrımcılık “cinsiyet kimliği” olarak değil, sadece “cinsiyet” olarak geçiyor ve “cinsel yönelim” ifadesine hiçbir şekilde yer verilmiyor. Bunun yeniden düzenlenmesi gerekir.” (memur olarak çalışan bir biseksüel kadın)

“Bu çalışmaların yasal haklar konusunda artık etkili olmasını diliyorum.” (öğretmen olarak çalışan gey)

“Sonuçta “kamudaki” pozisyonları ve uygulamaları “bireyler” somutlaştırıyor. Dolayısıyla her şey, olumlu-olumsuz her şey «bireyde” başlayıp bitiyor. Kamuyu Don Kişot’un yel değirmenine çevirmek de çok anlamlı görünmüyor bana açıkçası. Birey düzeyinde sıkı bir eğitim ve bilinç oluşturulabilir. Sosyal statü/rollerin tezahürü bu bireylerin kendilerini dışavurumundan ibaret. Kolaylıklar dilerim. İyi ki varsınız.” (memur bir heteroseksüel trans erkek)

“LGBTİ+ öğrencilere ayrımcılığın dahi önüne geçilememesi, sorumlu olduğumuz çocuk ve gençlerin ayrımcı ifadelerle bazen öğretmenler odasında bile alay konusu olması, başımızda sürekli ahlaksızlık, özendirme ve pedofili yaftalarının Demokles’in kılıcı gibi sallanıp durması öğretmenlerin açılması engelliyor. “ (öğretmen olarak çalışan bir lezbiyen)

“Kurumda bir ayrımcılıkla karşılaşmadım fakat bunun nedeni kurumun LG-BTİ bireylere bakış açısının olumlu olmasından değil, böyle bireyler olabileceğini var saymamasından kaynaklanıyor.” (sosyolog olarak çalışan bir biseksüel kadın)

“Ülkenin malum politik durumları nedeniyle kanuni bir koruma çıkmasını mümkün görmüyorum kısa vadede. Yapılabilecek olan toplumsal farkındalık yaratıcı kampanyalar ve eğitimler olabilir. Bireysel bazda ise etrafınızdakilere açılmak, kimliğinizi gizlememek toplumsal bir farkındalık için en önemli adım olur bence.”(uzman memur bir gey)