

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

2020 Yılı Araştırması



Türkiye’de Özel Sektör Çalışanı
Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Trans, İnterseks ve
Artılarının Durumu
2020 Yılı Araştırması

Hazırlayanlar: Prof. Dr. Mary Lou O’Neil, Dr. Reyda Ergün,
Dr. Selma Değirmenci, Dr. Kıvılcım 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, 2020

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

5

BÖLÜM 2

Türkiye’de Özel Sektör Çalışanı Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Trans, İnterseks ve Artıların Durumu 2020 Yılı Araştırması

17

1. Araştırmanın Örneklemi	19
1.1. Cinsel Yönelim, Cinsiyet Kimliği ve İnterseks Durumu	19
1.2. Katılımcıların Yaş, Eğitim Durumu ve Yaşadığı Şehir	21
1.3. İşyerinde Cinsiyet Kimliği/ Cinsel Yönelim/ İnterseks Durumuna Dair Açık Olma Durumu	22
1.4. Katılımcıların İşyerlerinin Özellikleri ve Çalışma Pozisyonları	24
1.5. Şirket Merkezi	25
1.6. Mevcut İşyerinde Çalışma Süreleri	26
1.7. Mevcut İşyerinde Çalışılan Pozisyon	27
2. İşe Alım Süreci ile İlgili Bulgular	28
2.1. İş Arama ve İşe Başvurma Kanalları	28
2.2. İş İlanlarında Destekleyici veya Engelleyici Kriterler	29
2.3. İşe Alım Sürecinde Açık Olma Durumu	30
2.4. İşe Alım Sürecinde Maruz Kalınan Ayrımcılık Deneyimleri	31
3. Ayrımcılığa Karşı Kurumsal Koruma	34
3.1. LGBTİ+ Kapsayıcı Sosyal Etkinlikler	35
3.2. LGBTİ+ Kapsayıcı Sosyal Yardımlar ve Tıbbi-Psikolojik Destekler	35
4. İşyerinde Bizzat Maruz Kalınan Ayrımcılık Deneyimleri	36
4.1. Maruz Kalınan Ayrımcılığı Bildirme	38
5. İşyerindeki Diğer LGBTİ+ Çalışanlar ve Onlara Yönelik Ayrımcılık Tanıklıkları	40
6. İşyerinde LGBTİ+ Çalışanlara Yönelik Nefret Söylemi	42
7. İşyerinde Ayrımcılık, İş Doyumu ve Verimlilik İlişkisi	44
8. İşyerinin LGBTİ+ Haklarına Duyarlılığına Dair Genel Değerlendirme	47
9. LGBTİ+ Çalışanlara Yönelik Ayrımcılık ile Mücadele İçin Öneriler	48
10. Katılımcılardan Paylaşımlar	49



BÖLÜM 1

Anahtar Bulgular

Kaos GL Derneği tarafından yürütülen Türkiye’de Özel Sektör Çalışanı Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Trans ve İntersekslerin Durumu başlıklı araştırmalar 2020’de altıncı yılını doldurdu. Kadir Has Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Araştırma Merkezi olarak son üç yıldır bu uzun soluklu projede yer almaktan mutluluk duyuyoruz.

2020 Yılı Araştırması, Türkiye’de faaliyet gösteren özel bir şirkette çalıştığını ve LGBTİ+ olduğunu beyan eden toplam 674 kişinin *SurveyMonkey Pro* üzerinden erişime açtığımız çevrimiçi anket sorularını cevaplamasıyla gerçekleşmiştir. Örneklem bu yıl da ağırlıklı olarak genç, lise sonrası eğitim almış ve kısa süredir işgücünde yer alan bireylerden oluşmuştur. Katılımcıların %82,4’ü 18-35 yaş arasındadır; %86’sı lisans, ön lisans ya da lisansüstü mezundur. Ankete katılanların %85,8’i çalıştıkları işyerlerinde 6 yıldan az süredir görev yapmaktadır. Bu yıl ilk defa katılımcılardan yaşadıkları şehri belirtmeleri istenmiş ancak güvenlik kaygısıyla bu bilgiyi paylaşmak istemeyen katılımcılar olabileceği öngörülerek “paylaşmak istemiyorum” cevabı da seçeneklere eklenmiştir. Katılımcıların %17,2’si yaşadığı şehri belirtmemeyi tercih etmiştir. Şehir belirten katılımcıların yarısından fazlası İstanbul’da yaşamaktadır. En çok işaretlenen seçenekler arasında İstanbul’u sırasıyla İzmir ve Ankara takip etmektedir.

2020 yılı araştırmasının katılımcılarının %49,6’sı cinsiyet kimliğini erkek ve trans erkek, cinsel yönelimini gey olarak beyan etmiştir. Dolayısıyla bu yılki araştırmanın örnekleminde de eşcinsel erkek katılımcılar en yüksek yüzdeyi oluşturmaktadır. Diğer yandan cinsiyet kimliğine ilişkin soruyu cevaplarken “diğer” seçeneğini işaretleyenlerin oranında geçen yıl izlenen artış bu yıl da devam etmiş, oran neredeyse iki katına çıkarak %10’a yaklaşmıştır. Aynı şekilde cinsel yönelime ilişkin soruya “diğer” seçeneğini işaretleyerek cevap verenlerin oranındaki yükseliş de devam etmiş, oran %8’e ulaşmıştır. Dolayısıyla cinsiyet kimliğini ve/veya cinsel yönelimini ikili cinsiyet sistemi dışında tanımlayan katılımcılar 2020 araştırmasının örnekleminde 2019 araştırması örneklemini verilerine kıyasla daha yüksek oranda temsil edilmiştir.

Bu yıl da araştırmanın ilgi çekici bulgularından biri, cinsiyet kimliğini belirtmek için kadın ve trans kadın seçeneklerini işaretleyen katılımcıların toplam oranında gözlemlenen düşüş olmuştur. Bu oran 2016’da 85 katılımcı içinde %38, 2017’de 166 katılımcı içinde %45, 2018’de 198 katılımcı içinde %36,3’tür. 2019’da ise bu oranın 772 katılımcı içinde %29,3’e kadar gerilediği görülmektedir. Bu yıl ilgili oran 674 katılımcı içinde %29,7 olmuştur. Katılımcı sayısı arttıkça örneklemdaki kadın oranının düşmesi olgusunu açıklamak için elimizde yeterli veri bulunmamaktadır. Ancak TÜİK’in 2019 yılı 15 yaş üstü temel işgücü göstergelerine göre Türkiye’de erkeklerin işgücüne katılma oranının %72 ve istihdam oranının %63,1, aynı oranların kadınlar açısından ise sırasıyla %34,4 ve %28,7 olduğu düşünüldüğünde, araştırmamız çerçevesinde geçen yıldan itibaren katılımcı sayısında yakalanan hızlı artış ile birlikte,

örneklemdaki oranların araştırma evrenindeki oranlara yaklaştığı sonucuna varılabilir.¹ İstatistikler Türkiye’de genel olarak kadınların istihdama erişim oranının düşük olduğunu ve kayıt dışı işgücünde yoğun olarak yer aldıklarını göstermektedir. DİSK/ Genel-İş Araştırma Dairesi’nin Mart 2020 tarihli *Türkiye’de Kadın Emeği Raporu*’na göre, OECD ülke örnekleriyle karşılaştırıldığında Türkiye kadınların işgücüne katılımının en düşük olduğu ülkelerin başında gelmektedir. Türkiye’de 15 yaş üstü kadın nüfusu içinde her 10 kadından sadece 3’ü istihdam edilmektedir. Türkiye’de kadın işsizliği oranı, AB üyesi ülkeler ortalamasının 2, OECD’ye üye ülkeler ortalamasının 3 katıdır. İstihdam edilen kadınlar açısından ise en temel sorunu güvencesizlik oluşturmaktadır. 2019 verilerine göre kayıt dışı kadın istihdamı, toplam kadın istihdamının %41,3’üne denk gelmektedir.² Diğer yandan, pek çok uluslararası belge, görüş ve kararda, özellikle cinsiyet geçiş süreci ve cinsiyet kimliğinin hukuken tanınması konusunda güçlendirici politikaların bulunmadığı ülkelerde, translar arasında işsizlik oranlarının daha yüksek olduğuna işaret edilmektedir. Bu olgunun, yine özellikle trans kadınlar açısından, kayıt dışı ve sosyal güvencesiz çalışma, tercihe bağlı olmayan seks işçiliği gibi, ayrımcılık bakımından ayrıca araştırılması gereken sonuçlara neden olduğu saptanmaktadır.³

Bu yılki araştırmanın katılımcılarının çalıştıkları sektörlerle bakıldığında, geçen senelerde olduğu gibi bu yıl da eğitim sektörünün başı çektiği görülmektedir. Eğitim sektörünü sağlık, bilişim, gıda ve mağazacılık sektörleri izlemiştir. Bu sektörlerde çalışan toplam katılımcı sayısı örneklemin %40,2’sini oluşturmaktadır. Diğer yandan katılımcıların paylaşımları, hemen her sektörden LGBTİ+ çalışanın örnekleme temsil edildiğini göstermektedir. Katılımcıların işyerlerine LGBTİ+ haklarına duyarlılık açısından 4 üzerinden verdikleri puanlar incelendiğinde ise, sivil toplumun geçen yıl olduğu gibi bu yıl da en yüksek puan ortalamasına sahip sektör (2,9) olarak öne çıktığı gözlemlenmektedir. Bankacılık/finans, gıda ve sağlık sektörleri ise en düşük puanları almıştır. Diğer yandan, katılımcıların %68,1’i küçük ve orta ölçekli işletmelerde çalışmaktadır. Anket verileri, işyerindeki çalışan sayısı arttıkça işyerinde açık olan LGBTİ+ çalışan oranı ile işyerine verilen puan ortalamasının örneklemin geneline oranla düştüğünü göstermektedir.

Şirket merkezi yurt dışında olan işyerleri açısından ise iş ortamından memnuniyet oranının Türkiye merkezli işyerlerine kıyasla yüksek olduğu görülmektedir. Türkiye

1 TÜİK, *Haber Bülteni: İşgücü İstatistikleri 2019*, 20 Mart 2020, www.tuik.gov.tr (Son erişim tarihi: 20.10.2020).

2 DİSK/Genel-İş Araştırma Dairesi, *Türkiye’de Kadın Emeği Raporu*, Mart 2020, www.genel-is.org.tr (Son erişim tarihi: 20.10.2020)

3 Örnek olarak bkz: European Council Commissioner for Human Rights, *Human Rights and Gender Identity* (CommDH/IssuePaper(2009)2), 29 July 2009, s. 12,13, www.coe.int (Son erişim tarihi: 23.10.2020); European Council Commissioner for Human Rights, *Discrimination on grounds of sexual orientation and gender identity in Europe*, October 2011, s. 171, www.coe.int (Son erişim tarihi: 23.10.2020).

merkezli olmayan işyerlerinin %83'ünün merkezleri ABD ve Avrupa ülkelerinde bulunmaktadır; aldıkları puanların ortalaması ise 2,3'tür. Bu ortalama Türkiye merkezli işyerleri açısından 1,6'ya düşmektedir. Bu bulguyla uyumlu olarak, merkezi yurt dışında olan bir işyerinde çalıştığını beyan eden katılımcıların %31,7'si ilgili işyerinde cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve cinsiyet özelliklerine dayalı ayrımcılığı önlemeye yönelik mekanizmalar bulunduğunu belirtmiştir. Türkiye merkezli işyerlerinde çalışan katılımcılar açısından bu oran %9,3'e gerilemektedir. Yine merkezi yurt dışında olan işyerlerinde çalışan katılımcılar arasında cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve cinsiyet özellikleri yönünden tamamen açık olma oranı (%25,7) da örneklemdaki genel oranın üzerine çıkmaktadır.

İşyerinde tamamen açık olduğunu beyan eden katılımcıların bu yılki araştırmanın örneklemindeki oranı %14,8'dir. Bu yıl yine özel sektör araştırmasıyla eşzamanlı yürüttüğümüz kamu çalışanlarına yönelik araştırmada bu oran %3,4 çıkmıştır. Geçen yılki araştırmaların sonuçlarına göre, LGBTİ+ çalışanların işyerinde tamamen açık olma oranı özel sektörde %17,4, kamuda ise %4,4'tür. 2018 araştırması verilerine göre bu oranlar sırasıyla %22 ve %7'dir. Bu oranlarda son üç yıldır gözlemlenen düşüşün, anlamlı bir bulguya işaret edip etmediğine ilişkin bir tespitle bulunabilmek için önümüzdeki yıllarda yürütülecek araştırmaların sonuçlarıyla karşılaştırmalı bir analiz yapılması gerekmektedir.

Özel sektör araştırmasının katılımcıları arasındaki açık olma oranı, işe alım süreçleri açısından daha da düşük çıkmıştır. Katılımcıların sadece %8,9'u işe alım sürecinde tamamen açık olduğunu beyan etmiştir. Bu oran kamu araştırması katılımcıları arasında %3,4'tür. Geçen yıllarda olduğu gibi, 2020 yılı araştırmaları da cinsiyet kimliği, cinsel yönelim veya cinsiyet özelliklerine dayalı ayrımcılığın istihdama erişimde ciddi bir engel olduğunu ortaya koymaktadır. LGBTİ+ çalışanlar istihdam edilmeme riskini bertaraf etmek için zorunlu bir kapalılık stratejisi izlemektedir. Ayrımcılığa uğrama riski işe alındıktan sonra da devam ettiğinden, aynı strateji LGBTİ+ çalışanların çalışma hayatlarının tümünü belirlemektedir. İşyerinde tamamen ve kısmen açık olma oranlarının, işe alım süreçlerindeki ilgili oranlardan görece yüksek olması, tamamen kapalı olma oranının işe alımdan sonra düşmesi, çalışan işyerindeki koşullar ile üstlerin ve diğer çalışanların tutumlarına bağlı olarak bir güven ortamı oluşması halinde, LGBTİ+ çalışanların kimlikleri konusunda daha açık davranabildiklerini göstermektedir. Katılımcıların paylaşımları da bu yöndedir.

2020 yılı özel sektör araştırmasında işe alım süreçlerinde ayrımcı tutum, söylem, davranış ya da uygulama ile karşılaştığını beyan edenlerin örneklemdaki oranı %6,7'dir. Katılımcıların %42,9'u işe alım süreçlerinde ayrımcı tutum, söylem, davranış ya da uygulama ile karşılaşmadığını beyan etmiş; %50,4'ü ise bu tarz bir muameleyle karşılaşmamasını cinsiyet kimliğini, cinsel yönelimini veya interseks durumunu gizlemesine ya da cinsiyet kimliğinin, cinsel yöneliminin veya interseks durumunun

belli olmamasına bağlamıştır. İşe alımdan sonra çalıştığı işyerinde ayrımcı tutum, söylem, davranış ya da uygulama ile karşılaştığını beyan eden katılımcıların örneklemedeki oranı ise %9’dur. %45,3 oranında katılımcı bu tarz bir muameleyle karşılaşmamasını cinsiyet kimliğini, cinsel yönelimini veya interseks durumunu gizlemesine ya da bunların belli olmamasına bağlamıştır. Herhangi bir neden göstermeksizin ayrımcı bir tutum ya da uygulamayla karşılaşmadığını belirten katılımcıların örneklemedeki oranı ise %45,7 olmuştur.

İşe alım süreçlerinde ve çalıştığı işyerinde ayrımcı tutum ya da uygulama ile karşılaşan katılımcıların örneklemedeki oranları düşük görünmektedir. Ancak bu oranları, geçen yıllarda olduğu gibi, bir dizi başka veriyle birlikte ele almak gerekmektedir. Öncelikle şu bulgunun altı çizilmelidir: Özel sektörde her iki LGBTİ+ çalışandan biri işe alım süreçlerinde ve çalıştığı işyerinde ya ayrımcılığa maruz kalmıştır ya da çevresindeki kişiler tarafından cinsiyet kimliği, cinsel yönelimi veya cinsiyet özelliklerini gizlemesine veya bunların belli olmamasına bağlı biçimde natrans ve heteroseksüel olarak atandığı için ayrımcılığa maruz kalmamıştır. Diğer yandan, herhangi bir neden göstermeksizin ayrımcı bir tutum ya da uygulamayla karşılaşmadığını belirten katılımcıların oranı da işe alım süreçlerinde ve işyerinde açık olma oranlarıyla birlikte ele alınmalıdır. Hatırlatmak gerekirse, katılımcıların yalnızca %8,9’u işe alım sürecinde ve yine sadece %14,8’i çalıştığı işyerinde tamamen açık olduğunu beyan etmiştir. Çalıştığı işyerinde başka bir LGBTİ+ çalışana yönelik ayrımcı tutum ya da uygulamaya tanık olan katılımcıların örneklem içindeki oranı (%14,8) da yine bu çerçevede analiz edilmelidir.

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.⁴ Anket çalışmalarımızın bulguları doğrultusunda, çeşitli ülkelerde yürütülen araştırmalara dayandırılan bu saptamanın Türkiye için de geçerli olduğunu söylemek mümkündür. Yine bu bulgular, kapalılık stratejisinden vazgeçildiği ya da bu stratejinin işlemediği durumlarda, çekinilen risklerin gerçekleştiğini ortaya koymaktadır. Bu nedenle Türkiye’de LGBTİ+ çalışanlar, ayrımcılık ve tacizle karşılaşma riskini olabildiğince düşürmek için, henüz iş arama süreçlerinden başlayarak zorunlu bir kapalılık stratejisi izlemektedir.

2018 ve 2019 yıllarında yaptığımız araştırmaların bulgularıyla paralel biçimde, 2020 yılında yürüttüğümüz özel sektör araştırması, LGBTİ+ çalışanların iş ararken ve iş başvurusu yaparken, ağırlıklı olarak tanıdık tavsiyesi ve internet kariyer sitelerin-

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

deki şirket profillerinin incelenmesi gibi kanallara yöneldiklerini göstermektedir. Bu çerçevede, LGBTİ+ çalışanların, başvurulan pozisyonun kendi kişisel nitelikleriyle uyumunu ve nasıl bir iş ortamında çalışmak durumunda kalacaklarını öngörme ihtiyacı içinde olduklarına ilişkin düşüncemiz pekişmektedir. Henüz iş ararken alınan bu önlemlere rağmen, işyerinde tamamen kapalı ve kısmen açık olduğunu beyan eden katılımcıların örneklem içindeki yüksek oranı, Türkiye’de özel sektörde LGBTİ+ görünürlüğünün önünde büyük engeller olduğunu ve etkili biçimde kapsayıcı politikalar uygulayan işyerlerinin sayısının azlığını ortaya koymaktadır. Katılımcıların paylaşımlarından anlaşıldığı üzere, ayrımcılık karşıtı ve kapsayıcı politikalar işyerlerinin iş ilanı ve işe alım süreçlerine çoğu durumda yansıtılmamakta, heteronormatif ve cisnormatif ikili cinsiyet sisteminin ürettiği norm ve rollere ilişkin beklentilerin bu süreçlerde öne çıkması, LGBTİ+ çalışanlar üzerinde daha istihdam öncesinden olumsuz etkiler yaratmakta ve onları bir kapalılık stratejisi izlemeye zorlamaktadır.

LGBTİ+ çalışanları bu stratejiyi çalışma hayatı boyunca sürdürmeye iten koşulları daha iyi anlayabilmek için geçen yıl ilk defa anket sorularına nefret söylemine ilişkin bir soru eklenmiştir. Bu soru çerçevesinde 2019 yılında %34 oranında katılımcı, 2020 yılında ise %36,9 oranında katılımcı çalıştığı işyerinde LGBTİ+’lara yönelik nefret söylemiyle karşılaştığını beyan etmiştir. Bu bulgu, LGBTİ+ çalışanları özel sektörde kapalılık stratejisini sürdürmeye zorlayan koşulları teyit eder niteliktedir. İlgili oran kamu çalışanları açısından %56,6’ya çıkmaktadır. Bu da kamu çalışanı LGBTİ+’lar arasındaki açık olma oranının özel sektördekinden çok daha düşük olmasını açıklayabilecek nedenlerden biridir.

Değnilmesi gereken bir başka nokta, konunun cinsiyet eşitliği boyutudur. Cinsiyet kimliğini kadın ve trans kadın olarak beyan eden katılımcıların 2020 araştırmasının anket sorularına verdikleri cevaplar kendi içlerinde orana vurulup genel oranlarla karşılaştırıldığında, kapalılık stratejisinin kadın katılımcılar tarafından daha yaygın biçimde uygulandığını düşündürten sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Benzer bulgularla 2019 araştırması örnekleminde de karşılaşılmıştır. İşe alımda ve işyerinde tamamen açık olma oranları kadınlar arasında örneklem geneline kıyasla düşmekte, tamamen kapalı olma oranları ise yükselmektedir. Araştırmamızın bulgularının cinsiyet eşitliği boyutundan analizini, son altı yılın verilerini karşılaştırarak yürütmekte olduğumuz çalışma kapsamında tamamlayıp ayrıca paylaşmayı planlamaktayız.

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

Türkiye'de istihdamda homofobi, transfobi ve LGBTİ+lara yönelik 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, 2020 yılı özel sektör araştırması, LGBTİ+ çalışanların uğradıkları ayrımcılık karşısında genelde herhangi bir resmi kanala başvurmadıklarını göstermektedir. Çalıştığı işyerinde bizzat kendisine yönelik cinsiyet kimliği, cinsel yönelim veya cinsiyet özelliklerine dayalı ayrımcı tutum ya da uygulamayla karşılaştığını beyan eden 61 katılımcıdan yalnızca 3'ü kurum yetkililerine resmi yolla bildirimde bulunmuş, 26 kişi hiçbir yola başvuramış, kalanların büyük kısmı ilgili kişiye tepki göstermek, kurum yetkililerine durumu sözle bildirmek ve konuyu yakınlarıyla paylaşmakla yetinmiştir. Sadece 1 kişi durumdan bir sivil toplum örgütünü haberdar etmiş, yine sadece 1 kişi vakayı yargıya taşımıştır. TIHEK'e başvurma veya üyesi olduğu sendikaya/meslek örgütüne bildirimde bulunma yolu ise hiçbir katılımcı tarafından tercih edilmemiştir. Katılımcıların paylaşımları, LGBTİ+ çalışanların ayrımcılık karşısında resmi kanallar yoluyla sonuç alacaklarına dair bir inanç taşımadıklarını ortaya koymaktadır. Aksine bildirim sürecinde daha da mağdur edilmekten, işini kaybetmekten, nefret söylemi ve önyargı ile karşılaşmaktan, cinsiyet kimliği ve cinsel yönelimlerinin iradeleri dışında açığa çıkarılmasından endişe etmektedirler.

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

Çalıştığı kurumda cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve cinsiyet özelliğine dayalı ayrımcılığı önlemeye yönelik etkin kurallar veya kurullar olduğunu beyan eden katılımcıların oranı yalnızca %12,6'dır. Diğer yandan, bu tarz mekanizmaların olduğu ve etkili biçimde uygulandığı işyerlerinde LGBTİ+ çalışanlar arasındaki açık olma oranı iki katına çıkmakta, tamamen kapalı olma oranı anlamlı derecede düşmektedir. Bu niteliklere sahip işyerlerinde çalışan katılımcıların %30,6'sı işyerinde tamamen açık, %17,7'si tamamen kapalı olduğunu ifade etmiştir. Hatırlatmak gerekirse, örneklem genelinde bu oranlar sırasıyla %14,8 ve %32,8'dir. Ayrıca katılımcıların paylaşımları, resmi olarak bu tarz kural ya da kurullar bulunmasa da, yazılı olmayan bir mutabakatın, LGBTİ+ haklarına duyarlı bir kurum kültürünün varlığının olumlu sonuçlar doğurabildiğini göstermektedir. Benzer biçimde, katılımcıların yalnızca %10,2'si çalıştığı kurumda sosyal etkinlikler kapsamında LGBTİ+ çalışanların içerilmesine yönelik uygulamalar bulunduğunu belirtmiştir. Bu tarz işyerlerinde çalışan katılımcıların %47,8'i işyerinde tamamen açık olduğunu beyan etmiştir. Sosyal yardımlar ve

tıbbi-psikolojik destekler kapsamında LGBTİ+ çalışanların ihtiyaçlarına duyarlı uygulamaların bulunduğu işyerlerinde çalışan katılımcılar örneklemin sadece %9,2’sini oluşturmaktadır. Bu katılımcıların da %35,5’i işyerinde tamamen açık olduğunu beyan etmiştir. Görüldüğü gibi, LGBTİ+ çalışanları güçlendirici mekanizmaların bulunduğu ve etkili biçimde işletildiği işyerlerine Türkiye’de özel sektörde nadiren rastlanmaktadır. Ancak araştırmamızın bulguları, bu mekanizmaların istihdamda cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve cinsiyet özelliklerine dayalı ayrımcılıkla mücadelede ve LGBTİ+ çalışanların güçlendirilmesinde temel önemde olduğunu açık bir şekilde ortaya koymaktadır.

LGBTİ+ çalışanları istihdama erişimde ve çalışma hayatında güçlendirici mekanizmalar denildiğinde ilk akla gelecek alanlardan biri de kuşkusuz sendikalar ve meslek örgütleridir. Araştırmamız özel sektörde çalışan LGBTİ+’lar arasında sendika ya da meslek örgütü üyesi olma oranlarının düşük olduğunu göstermektedir. Üye olanlar ise sendika ve meslek örgütlerini çalışma hayatında ayrımcılığa karşı başlıca mücadele alanlarından biri olarak görmemektedir. Örneklemin yalnızca %11,3’ü meslek örgütü üyesi olduğunu beyan eden katılımcılardan oluşmaktadır. Katılımcılarımız arasında sendika üyesi olduğunu belirtenlerin oranı ise %6,8’de kalmıştır. Bu oran Türkiye genelinde işçiler arasındaki sendikalaşma oranının oldukça altındadır. DİSK-AR’ın Nisan 2020’de yayınlanan *Türkiye’de Sendikalaşmanın Durumu Araştırması Raporu*’na göre, Türkiye’de sendika üyesi işçi oranı %12,14’tür.⁵

Araştırmamızın verilerine göre, çalıştığı işyerinde ayrımcılığa uğradığını beyan eden 61 katılımcıdan 12’si bir sendikaya ve/veya meslek örgütüne üyedir. Ancak yukarıda da belirtildiği gibi, hiçbiri üyesi olduğu sendikaya veya meslek örgütüne durumu bildirmemiştir. Bunun yanında, anketimizde yer alan LGBTİ+’lara yönelik ayrımcılığa karşı alınması gereken başlıca üç önlemin ne olduğuna ilişkin soruya, “örgütlü mücadele ve dayanışma ağları” seçeneğini de işaretleyerek cevap verenlerin oranı %23,6’da kalmıştır. Bu bulgular, istihdamda LGBTİ+ çalışanların güçlendirilmesi ve LGBTİ+’lara yönelik ayrımcılığın önlenmesi konusunda sendika ve meslek örgütlerine önemli görevler düştüğünü, dolayısıyla sendika ve meslek örgütlerinin bu yönde politikalar üretmeyi önceliklerinden biri haline getirmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Ne var ki, Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 2016 tarihli *Onur Projesi*’nin bulgularına ilişkin bilgi notunda yer alan, LGBTİ+’ların ekonomik ve sosyal haklarının sendikalar açısından öncelikli bir konu olmadığına ilişkin saptamanın Türkiye açısından da geçerli olduğu görülmektedir. Aynı bilgi notunda, LGBTİ+’ların istihdamda ayrımcılık ve tacizle karşılaşan grupların başında geldiği; iş arayan LGBTİ+’ların zorunlu bir strateji olarak cinsel yönelim, cinsiyet kimliği ya da interseks durumu konusunda kapalı olmayı tercih ettikleri ve bu stratejinin genelde çalışma hayatı

5 DİSK-AR, *Türkiye’de Sendikalaşmanın Durumu Araştırması Raporu*, Nisan 2020, www.disk.org.tr (Son erişim tarihi: 20.10.2020).

boyunca da izlenmeye devam ettiği; oysa konuya ilişkin saha çalışmalarının işyerinde açık olan LGBTİ+'ların çok daha az olasılıkla anksiyete, depresyon ve tükenmişlik sendromu belirtileri gösterdiklerine işaret ettiği; bunun sağlanabilmesi için işyerlerinin destekleyici ve kapsayıcı politikalar yürütmeleri gerektiği ortaya koyulmuştur.⁶

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

Açık olmama hali LGBTİ+ çalışanlar için ayrımcılığa ve nefret söylemine maruz kalma riski karşısında belli bir koruma sağlıyor gibi görünmekle birlikte, buna mecbur bırakılmanın kendisi bir ayrımcılık biçimi olarak karşımıza çıkmaktadır. Genel olarak LGBTİ+ çalışanlar ayrımcılıkla karşılaşacaklarına kesin gözüyle baktıkları için, istihdam öncesinden başlayarak bazı önemler almakta ve istihdamları boyunca da cinsiyet kimliği ve cinsel yönelimlerini gizleyerek ya da sadece çok yakın çalışma arkadaşları veya başka LGBTİ+ çalışanlarla paylaşarak, iş hayatları ve özel hayatlarını kesin sınırlarla birbirinden ayırarak, kimi zaman konuşma biçimi, beden dili, cinsiyet ifadesi konusunda rol yapmak zorunda bırakılarak iş hayatlarını sürdürmektedirler. Bu açık olamama ve potansiyel ayrımcılığa karşı sürekli temkinli davranmak zorunda kalma halinin kendisi süregiden bir ayrımcılığa dönüşmekte ve LGBTİ+ çalışanlar üzerinde çalışma hayatının dışına taşan ağır psikolojik ve kimi zaman fiziksel etkilere yol açabilmektedir.

Açık uçlu sorular çerçevesinde yapılan paylaşımlar LGBTİ+ çalışanların öncelikli talebinin özgürlük ve görünürlük olduğunu ortaya koymaktadır. Bu talebin yerine getirilebilmesinin koşulu olarak da katılımcılar tarafından toplumsal farkındalığın artması, ikili cinsiyet sistemine dayanan heteronormatif ve cismatifik varsayımlardan vazgeçilmesi ve eğitim yoluyla toplumsal dönüşümün sağlanması gösterilmektedir. LGBTİ+ çalışanlar arasında hem genel hem de istihdam özelinde hukuksal güvence

6 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.

talebi de dile getirilmekle birlikte, toplumsal dönüşümün sadece hukuk eliyle sağlanamayacağına ilişkin yaygın bir algının varlığından söz edilebilir. Bu çerçevede, katılımcıların paylaşımlarından, LGBTİ+ çalışanların üniversitelerden, meslek örgütlerinden, sendikalardan ve LGBTİ+ hakları alanında çalışan sivil toplum örgütlerinden de talepleri bulunduğu anlaşılmaktadır.

Sonuç olarak, geçtiğimiz yıllardaki araştırmaların bulgularıyla paralel biçimde 2020 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

Türkiye’de Özel Sektör Çalışanı Lezbiyen, Gey,
Biseksüel, Trans, İnterseks ve Artıların Durumu
2020 Yılı Araştırması

1. Araştırmanın Örneklemi

Kaos GL Derneği, 2015 yılından bu yana özel sektörde cinsel yönelim, cinsiyet kimliği ve cinsiyet özelliği eşitliği hakkında raporlama faaliyeti yürütmektedir. 2018 yılından itibaren yapılan araştırmalar ise Kadir Has Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Araştırma Merkezi ile iş birliği içinde gerçekleştirilmiştir. Bir *online* anket platformu olan *SurveyMonkey Pro* programı kullanılarak yürütülen 2020 yılı araştırmamıza, Türkiye’de faaliyet gösteren özel bir şirkette çalıştığını ve lezbiyen, gey, biseksüel, trans veya interseks (LGBTİ+) olduğunu beyan eden toplam 674 kişi katılmıştır. Katılımcılardan 551 kişi (%81,8) daha önce anketimize katılmadığını, 87 kişi (%12,9) daha önce ankete katılıp katılmadığını hatırlamadığını ve 36 kişi (%5,3) daha önce anketimize katıldığını belirtmiştir.



1.1. Cinsel Yönelim, Cinsiyet Kimliği ve İnterseks Durumu

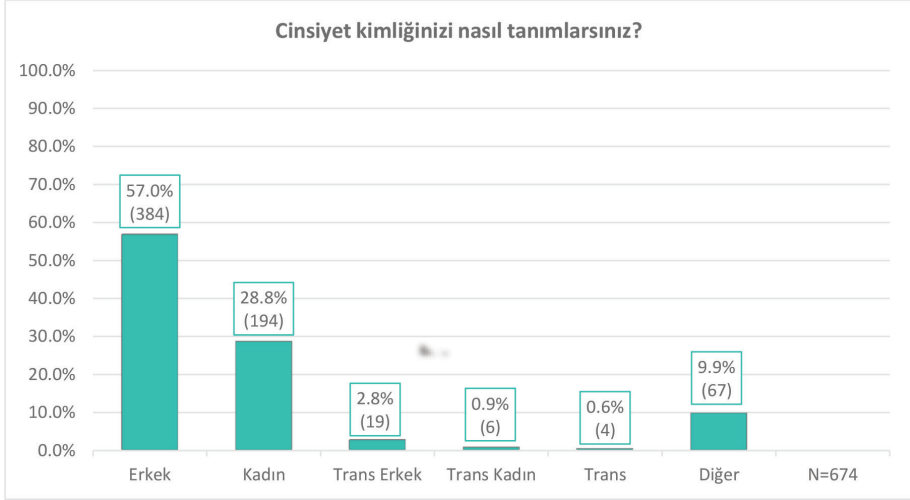
Katılımcılar cinsiyet kimliklerini ve cinsel yönelimlerini verili seçenekleri işaretleyerek ya da “diğer” seçeneğini kullanarak yazdıkları yanıtlar aracılığıyla kendi ifadeleriyle tanımlamışlardır.

Ankete katılan 384 kişi (%57) erkek, 194 kişi (%28,8) kadın, 19 kişi (%2,8) trans erkek, 6 kişi (%0,9) trans kadın, 4 kişi (%0,6) trans ve 67 kişi (%9,9) “diğer” seçeneklerini işaretleyerek cinsiyet kimliklerini ifade etmiştir.

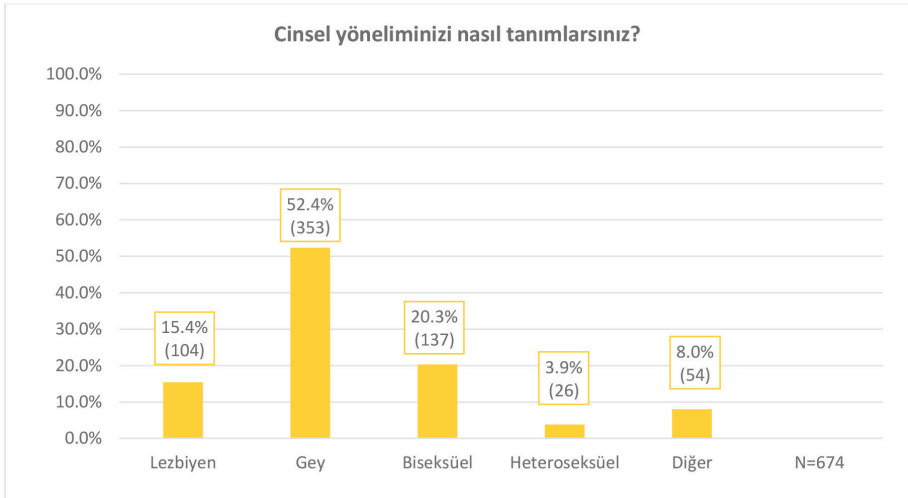
Katılımcılardan 104 kişi (%15,4) lezbiyen, 353 kişi (%52,4) gey, 137 kişi (%20,3) biseksüel, 26 kişi (%3,9) heteroseksüel ve 54 kişi (%8) “diğer” seçeneklerini işaretleyerek cinsel yönelimlerini tanımlamışlardır.

İzleyen grafiklerde de görülebileceği gibi katılımcıların yarısından fazlası cinsel yönelimlerini “gey” olarak beyan etmiştir. Mevcut tablolar yorumlandığında katılımcılar arasında kadın ve erkek eşcinsellerin en büyük bölümü oluşturduğu, ardından biseksüel kadın ve erkeklerin geldiği görülmektedir. Ankete katılan 137 biseksüelden 84’ü kadın, 37’si erkek, 3’ü trans, 2’si trans erkek, 11’i diğer seçeneğini işaretleyerek cinsiyet kimliklerini ifade etmişlerdir.

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



Diğer: PASİF GAY, Genderqueer (4), non-binary (22), Queer (6), Tanımlamıyorum, Agender, Eşcinsel (2), Cinsiyet kimliğim yok, Cinsiyetsiz (2), Cinsiyetsiz hissediyorum, Kendimi bazen erkek gibi bazen kadın gibi hissediyorum, Cinsiyetsiz, akışkan cinsiyetli, Butch (2), Gay (4), Crossdresser, Pangender, Biseksüel, O onlar, Rıfkı cinsiyeti, x, İnterseksüel, biseksüel crossdresser, Genderfluid (3), Henüz bir isim koyamadım, Transmaskülen, -, Herhangi bir cinsiyete ait hissetmiyorum, Gender nonconforming, Non-conforming



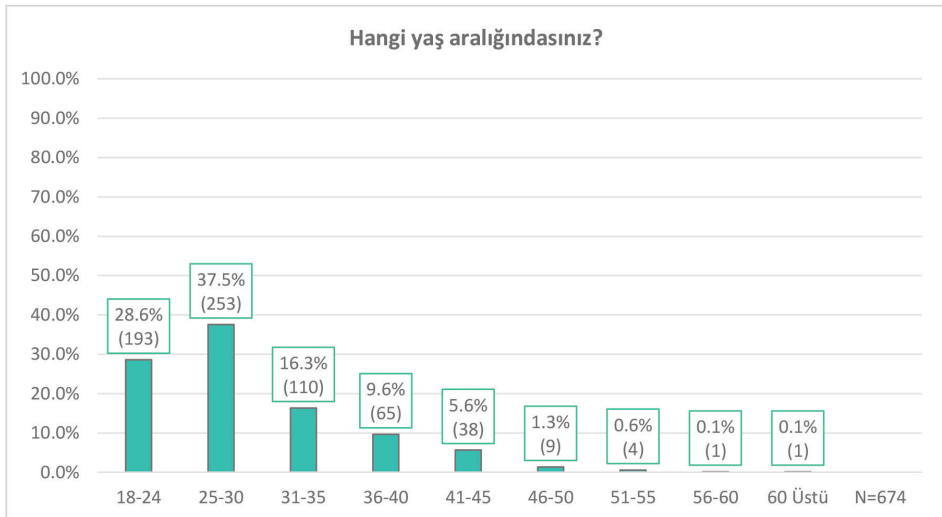
Diğer: %75 gay %25 heteroseksüel, panseksüel (21), panseksüel-demiseksüel, Tanımlamıyorum, Panseksüel (4), Tanımlamıyorum, Cinsel yönelimim yok, Kadınlardan hoşlanıyorum, Shemale ile birlikte olabiliyorum, Geçici asexual Trans erkek, Queer (3), Sadece erkekler, İnterseks, Gay, Farketmez karışık ne bulursam affetmem yani aktif, Eşcinsel, Erkeklerden hoşlanıyorum, Erkek, Normal (2) İnsan, biseksüel crossdresser, Bicurious, Poliseksüel, Açık, Akışkan, aseksüel, (-)

“Kendinizi interseks olarak tanımlıyor musunuz?” sorusuna ise 53 kişi (%7,9) “evet”, 621 kişi (%92,1) “hayır” şeklinde yanıt vermiştir. Evet seçeneğini işaretleyen 53 kişinin cinsiyet kimliği beyanları şöyledir: Erkek (28 kişi), kadın (17 kişi), trans kadın (1 kişi), diğer (6 kişi). Cinsel yönelimini ise 53 kişiden 24’ü gey, 16’sı biseksüel, 8’i lezbiyen, 1’i heteroseksüel olarak beyan etmiştir; 4 kişi ise diğer seçeneğini işaretlemiştir.

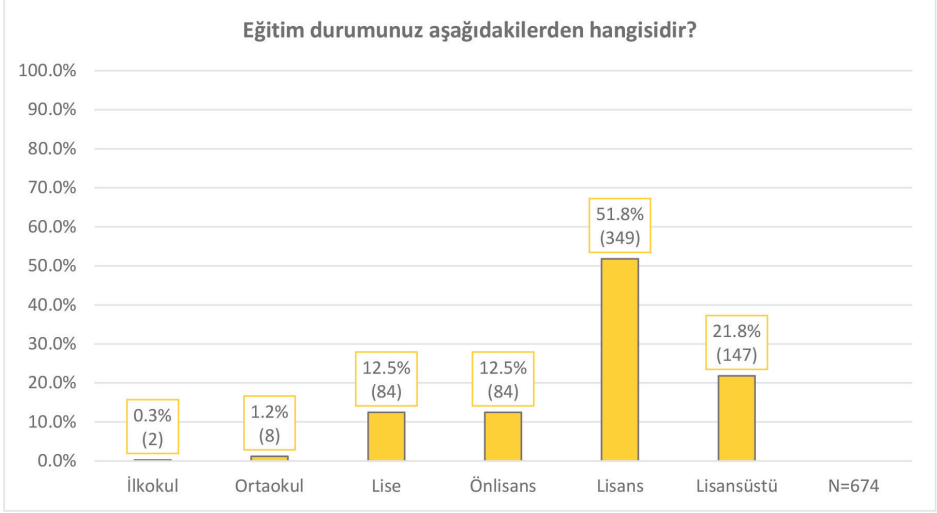


1.2. Katılımcıların Yaş, Eğitim Durumu ve Yaşadığı Şehir

Araştırmamıza katılanların yaş durumu aşağıdaki grafikte verilmektedir. En yüksek oranda katılımcı (%37,5) 25-30 yaş aralığında bulunmaktadır. 18-35 yaş arasındaki katılımcıların toplam sayısı ise 556’dır (%82,4).



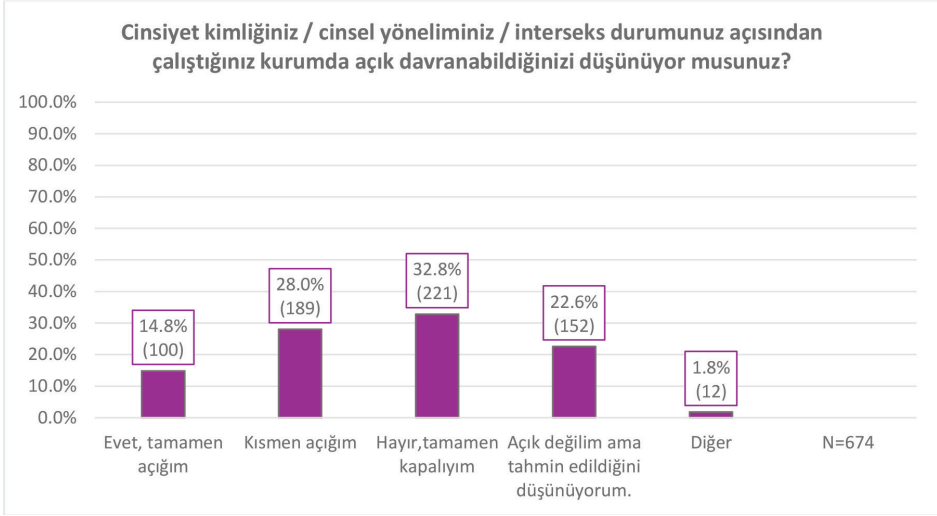
Toplam 674 katılımcının yarısından fazlası lisans mezunu (%51,8) olduğunu beyan etmiştir. Eğitim durumunu lisansüstü olarak belirten katılımcı sayısı 147 (%21,8), lise olarak belirten katılımcı sayısı 84 (%12,5) ve ön lisans olarak belirten katılımcı sayısı yine 84'tür (%12,5). 2 kişi (%0,3) eğitim durumunu ilkokul, 8 kişi (%1,2) ise ortaokul olarak beyan etmiştir.



Bu yıl ankete daha önceki yıllarda araştırmada yer almayan yeni bir soru eklenmiş ve katılımcılara hangi şehirde yaşadıkları sorulmuştur. Katılımcıların 116'sı (%17,21) yaşadığı şehri belirtmemeyi tercih etmiştir. Kalan 558 kişinin (%82,8) yanıtları en az 40 farklı şehirden LGBTİ+ çalışanın anketimize katıldığını göstermektedir. Katılımcıların sayısının en yüksek olduğu şehirler sırayla; İstanbul (%57,5), İzmir (%11,1) ve Ankara'dır (%10). Bu üç şehrin ardından, Kocaeli, Bursa, Antalya ve Adana gelmektedir.

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

Cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve interseks durumuna ilişkin olarak işyerinde tamamen açık olduğunu beyan eden katılımcıların sayısı 100'dür (%14,8). Ankete katılan 221 kişi (%32,8) işyerinde tamamen kapalı olduğunu beyan etmiştir; 189 kişi (%28,0) ise kısmen açık olduğunu ifade etmiştir. Bu kısmi açıklığın ise genelde yönetime veya işverene karşı değil, yakın çalışma arkadaşlarına veya diğer LGBTİ+ çalışanlara dönük olduğu gözlemlenmektedir. Yine de açık uçlu sorular çerçevesinde yapılan paylaşımlar koruyucu ve destekleyici amirler ve işverenlerden söz eden katılımcıların da bulunduğunu ortaya koymaktadır. 152 katılımcı (%22,6) ise açık olmadığı halde tahmin edildiğini beyan etmiştir. Ayrıntılı sonuçlar izleyen grafikte sunulmuştur.



Diğer: 1- Belirtme gereği duymuyorum, 2- Ne açığım ne kapalıyım, umurumda değil. Straight insanlar ortaya çıkıp da “merhaba ben straight’im” demiyorsa ben niye diyim ki, 3- O onlar, 4- Ben kapalıyım ama iş yerim bunu sorun etmiyor, 5- Çalıştığım kuruma ve işe olan ihtiyacıma zorunluluklarıma göre değişiyor, 6- Bilen çok yakın birkaç iş arkadaşım var, 7- Bazı kişilere güvenerek açıldım. Bazı kişiler elimde olmayan sebepler sonucu öğrendi. Büyük çoğunluk bilmiyor ama tahmin edenler vardır, 8- Henüz açılmadım çünkü korkuyorum, 9- Henüz bir isim koymadım, 10-_, 11- Hem tamamen açık olduğum kişiler var hem tahmin edildiğini düşündüğüm kişiler var, 12- Biseksüelim tam davranamıyorum onlara dostça yandaşım.

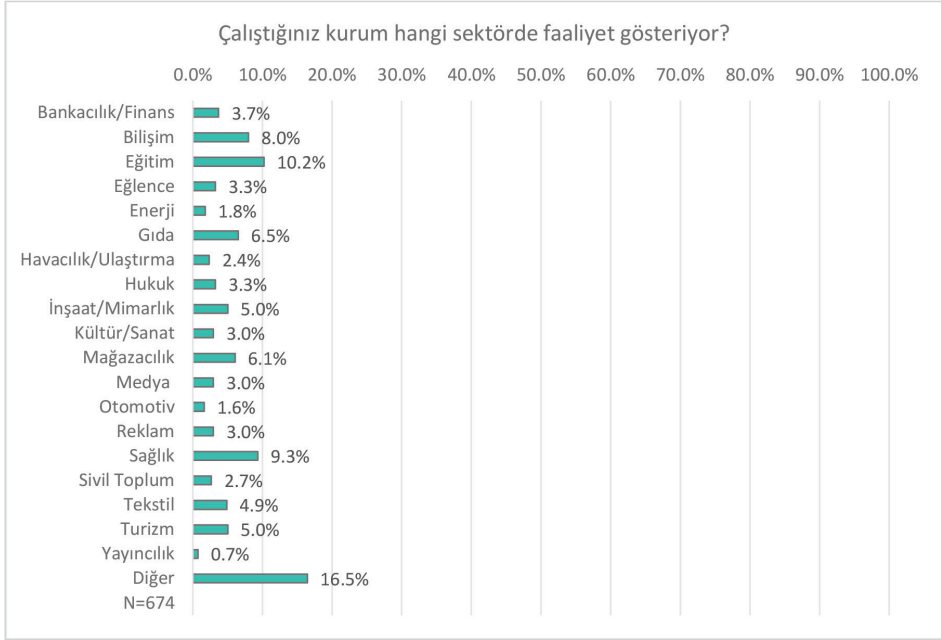
Çalıştıkları kurumda cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve interseks durumuna ilişkin tamamen açık olduğunu beyan eden 100 kişiden 74’ü Türkiye merkezli şirketlerde çalışmaktadır. Bu 100 kişiden 64’ü cinsiyet kimliğini erkek, 21’i kadın, 3’ü trans erkek, 1’i trans kadın ve 1’i trans olarak belirtmiştir. Yine bu 100 katılımcıdan sadece 51’i işe alım sürecinde de açık olduğunu beyan etmiştir.

Büyük ölçekli bir kurumda (1000’den fazla çalışan) çalıştığını ifade eden katılımcı sayısı 113’tür. Bu 113 kişiden çalıştıkları kurumda cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve interseks durumuna ilişkin tamamen açık olduğunu beyan eden katılımcı sayısı yalnızca 19’dur (%16,8). Bu büyük ölçekli şirketlerde çalışan 113 kişiden 40’ı (%35,4) çalıştıkları şirkete LGBTİ+ haklarına olan duyarlılığı konusunda 4 üzerinden 4 ve 3 puan vermiştir.

Cinsel yönelim, cinsiyet kimliği ve interseks durumu konusunda kapalılığa zorlanmanın ve bu nedenle kendisi olamama halinin gündelik hayat, işyeri performansı ve hakların savunulması bakımından yarattığı olumsuz koşullara dair ayrıntılı veriler ve yorumlar ileride paylaşılacaktır. Bununla birlikte şimdilik, bu olgunun her yıl tekrarlanan araştırmalarımızın değişmez bulgusu olduğunu belirtmekle yetinilecektir.

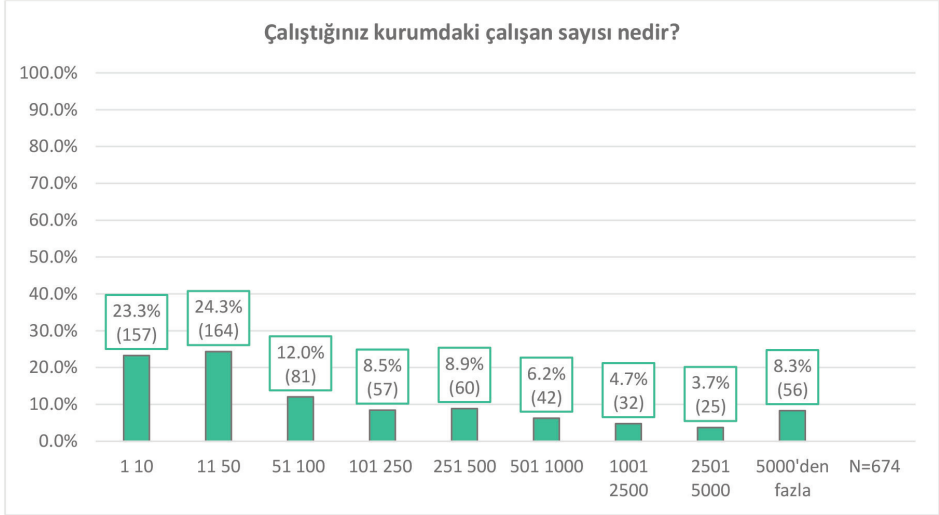
1.4. Katılımcıların İşyerlerinin Özellikleri ve Çalışma Pozisyonları

Katılımcıların çalıştıkları belirttiği sektörler izleyen grafikte sunulmuştur. Tablodan görüleceği gibi katılımcılar oldukça farklı sektörlerde faaliyet gösteren işyerlerinde hizmet vermektedir. Katılımcıların çalıştıkları sektörlerin dağılımına bakıldığında sırasıyla eğitim, sağlık, bilişim, gıda ve mağazacılık sektörlerinin en çok işaretlenen seçenekler olduğu saptanmıştır. Katılımcıların “diğer” seçeneği altında verdiği yanıtlar ise, Türkiye’de hemen her sektör veya iş kolunda LGBTİ+ çalışanlar bulunduğunu ortaya koymaktadır. Bu bulgu, toplumsal cinsiyete ilişkin egemen kalıp yargıların aksine, LGBTİ+ çalışanların bütün sektörlerde var olduklarını göstermektedir. Ancak çalışanların cinsel yönelimlerinin, cinsiyet kimliklerinin ve cinsiyet özelliklerinin çoğunlukla açık olmaması, bu toplumsal gerçekliğin görünür olmasını engellemektedir; dolayısıyla LGBTİ+ çalışanların belirli sektörlerle yöneliyor olduğuna ilişkin yaygın önyargı kırılmamaktadır.



Diğer: fmcg, ilaç, lokalizasyon/medya, ekoloji çalışan bir sivil toplum kuruluşu/dernek, danışmanlık (4), düzensiz çalışıyorum inşaat sektöründe, telekomünikasyon (3), dekorasyon malzemeleri satışı, özel güvenlik, barista, e ticaret (3), sinema/reklam, tasarım/ mimari/ seslendirme, denizcilik, tgb, market (3), lojistik (3), hızlı tüketim, holding, araştırma (2), tasarım (2), e-ticaret sitesi hukuk departmanı, demir çelik distribütörlüğü, denetim, üretim, antrenörlük, veteriner hekim, pazar araştırma, kuyum, müşteri hizmetleri, kafe, bilişim ve kültür sanat, güzellik merkezi, muhasebe (2), plastik, text phone, satış görevlisi, sac metal, elektronik, makine sektör, kimya (2), fabrika, iletişim (2), sanayi üretim, asistan firma olarak insanlara yardım ediyor, mobilya fabrikası, denetim, organizasyon, yangın güvenliği, gece kulübü, sinema-dizi sektörü, sanat, hizmet (6), marina, jeneratör bakım onarım, hukuk, gemi inşaatı, teknoloji, neuromarketing, tersane, çağrı merkezi (2), sigorta/finans, çiçekçilik, endüstriyel üretim, mühendislik +spor, eğitim, fotoğraf, porselen, asansör, dijital event, elektronik ürünler, stilist, kağıt, tasarım / danışmanlık / yaratıcı endüstriler, kozmetik, savunma sanayi, tütün, spor (4), büyükelçilik, baskı, akademi/hukuk, psikoterapist, çeviri ve danışmanlık, üretim fabrika.

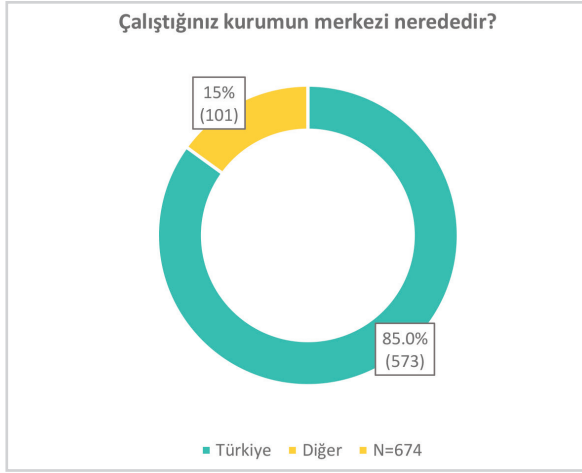
Katılımcıların çalıştığı işyerlerinin personel istihdam kapasitelerine bakıldığında, geçtiğimiz senelerde yaptığımız araştırmaların bulgularıyla uyumlu bir tablo ortaya çıkmaktadır. Bu yılki katılımcılardan 157 kişi (%23,3) 1-10 arasında personel sayısına sahip, küçük ölçekli işyerlerinde çalıştığını beyan etmektedir. Katılımcıların 113'ü, yani yaklaşık %17'si ise 1000'den fazla çalışanı olan, işgücü çeşitliliğini yönetme kapasitelerinin daha kurumsal olması beklenebilecek işyerlerinde hizmet vermektedir. Buna rağmen, çalışan sayısı 1000'den fazla olan şirketlerde çalışan katılımcılardan yalnızca 19'u işyerinde açık olduğunu beyan etmiştir. Ayrıca, bu çalışanlardan sadece 40'ı çalıştıkları şirketlere LGBTİ+ haklarına ilişkin duyarlılıkları konusunda 4 üzerinden 4 ve 3 puan vermiştir. Bu bulgular, işyerinin niceliksel özelliklerinin ve kurumsal yapısının LGBTİ+ çalışanlar açısından önemli bir fark yaratmadığını göstermektedir. Ayrıntılı sayılar aşağıdaki grafikten izlenebilir.



1.5. Şirket Merkezi

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

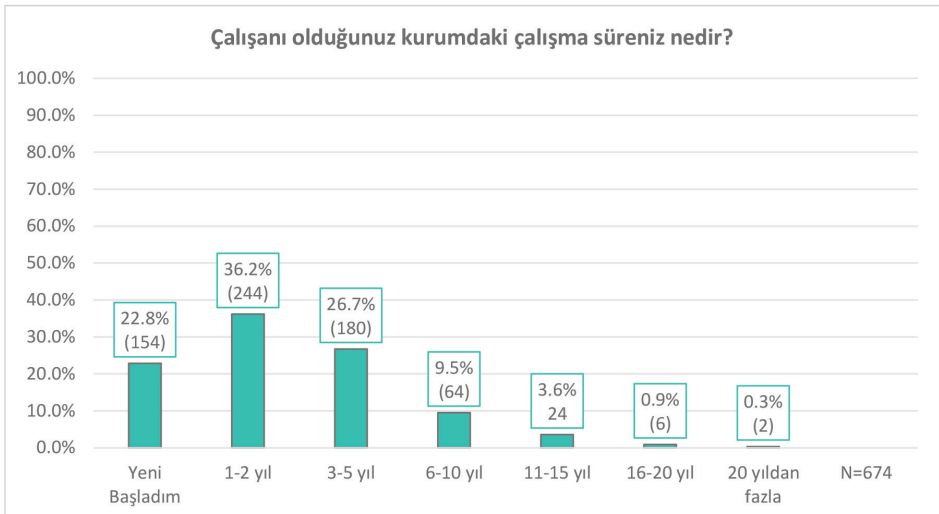
Türkiye merkezli şirketlerde çalıştığını söyleyen 573 katılımcıdan 53'ü (%11) çalıştığı işyerinde LGBTİ+'lara karşı ayrımcılığı önlemeye yönelik kurallar veya kurullar olduğunu beyan etmiştir. Bu oran yurtdışı merkezli şirketlerde çalışan katılımcılar arasında %31'dir (101 kişiden 31'i). Çalıştığı şirketin merkezinin yurtdışında olduğunu ifade eden 101 kişiden 21'i işyerinde tamamen açık davrandığını beyan etmiştir.



Diğer: İngiltere (12), Amerika (36), Japonya (4), Hollanda/Fransa (1), Almanya (6), İsveç (4), Fransa (5), AB (1), İstanbul (1), İspanya (6), Hollanda (2), Kore (3), Asya, İsviçre (3), Çin, Hong Kong, İtalya, İzmir, Yunanistan, Slovenya, Birleşik Arap Emirlikleri, K.K.T.C., Avusturya

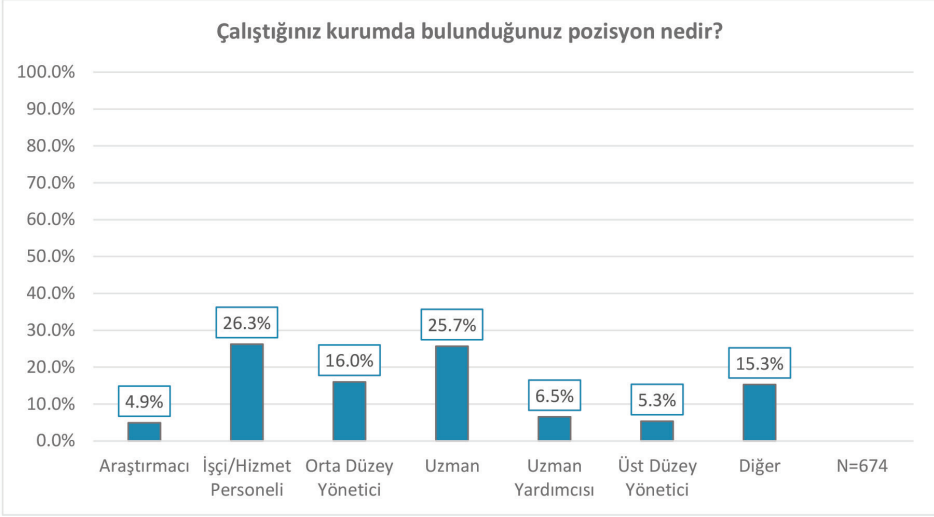
1.6. Mevcut İşyerinde Çalışma Süreleri

Örneklemin büyük bir bölümünü (%85,7) 5 yıl ve daha az süredir mevcut işyerinde çalışan katılımcılar oluşturmaktadır. Çok az sayıda katılımcı (8 kişi) mevcut işyerinde 15 yıldan fazla süredir çalışmakta olduğunu ifade etmiştir. Mevcut işyerinde 10 yıldan fazla süredir çalıştığını belirten (32 kişi) katılımcıların yaklaşık %12,5'i işyerinde açık olduğunu beyan etmiştir. Bu durum, işyerinde açık olmama halinin sadece işe alım sürecine ve çalışma hayatının ilk dönemlerine özgü bir durum olmadığını, uzun süreli çalışma hayatında da devam ettiğini göstermektedir.



1.7. Mevcut İşyerinde Çalışılan Pozisyon

Mevcut işyerinde çalışılan pozisyon açısından katılımcıların ifadelerine bakıldığında, uzman ve işçi/hizmet personeli pozisyonlarında çalışanların örneklemimizin yarısını oluşturduğu gözlenmektedir. Ancak ayrıntılı grafikte de görülebileceği gibi, bütün pozisyonlarda LGBTİ+ çalışanlar bulunmaktadır. Bu bulgu, LGBTİ+ çalışanların her düzeyde ve üst düzeyde yöneticilik pozisyonlarına yükselebileme yeterliliğine sahip olduklarına işaret etmektedir. Bununla birlikte, pek çok katılımcının “terfi edememe” veya “terfi için rekabetten çekinme” şeklindeki beyanları, diğer dezavantajlı gruplara - örneğin heteroseksüel natrans kadınlar - benzer biçimde LGBTİ+ çalışanların da terfi etme konusunda zorluklarla karşılaştığını ve eşitlik ilkesinden yararlanma olanaklarının sınırlı olduğunu düşündürmektedir. Tüm bunların yanında örneklemimizdeki yüksek oranda LGBTİ+ çalışanın işyerinde kapalı ya da kısmen açık olduklarına ilişkin beyanlarını da akıldan çıkarmamak gerekmektedir. Ayrıntılı veriler izleyen grafikte sunulmuştur.



Diğer: web tasarım, proje koordinatörü, danışman (2), çağırmaıyla çalışan-freelancer, stajyer (5), müşteri temsilcisi, avukat, proje asistanlığı (2), mimar (2), avukat (5), öğretim görevlisi, işyeri hemşiresi, dansçı, junior software developer, kurucu, reji asistanı, tıbbi danışman (saha), tasarımcı, meslek itibarıyla patron dışında diğer çalışanlarla eş statüdeyiz, şirket sahibiyim, mühendis (6), teknisyen, işçi, araştırma görevlisi (2), kasiyer, sosyal medya uzmanı, barmen, grafiker, resepsiyon, proje yöneticisi, akademik personel, koordinasyon, yönetici asistanı (2), tercüman, hemşire (4), editör / seslendirme sanatçısı, bilişimde orta düzey, kültür sanatta üretici, araştırmacı, kasiyer, meshul müdür, müzik sektörü, junior, iş yeri sahibi/ikinci nesil, muhabir, memur, müşteri hizmetleri temsilcisi (2), veteriner (2), sosyal medya yöneticisi, teknisyen, doçent, tasarımcı (2), beyaz yaka/kalite kontrolcü, art direktör, öğretmen (6), takım lideri, asistan, kıdemli uzman, yetkili işçi, oryantal dans eğitmeni ve de sorumlusu, host, eğitmen, insan kaynakları yönetici, garson, tasarım, executive assistant, part-time rehber, pilates eğitmeni, mutfak sous chef, operatör, art director, freelancer çevirmen ve danışmanım, yazılım geliştiricisi, barista

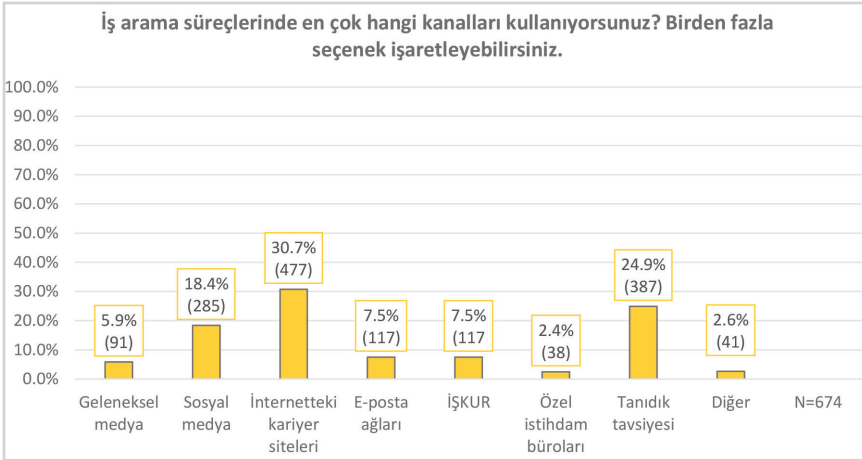
Üst düzey yönetici olarak çalıştığını ifade eden katılımcılardan %25'i (36 kişi) çalıştığı kurumda cinsel yönelim/ cinsiyet kimliği/ interseks durumuna dair tamamen kapalı olduğunu beyan etmiştir.

2. İşe Alım Süreci ile İlgili Bulgular

2.1. İş Arama ve İşe Başvurma Kanalları

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

Bu çeşitlilik içerisinde İŞKUR ve özel istihdam büroları aracılığıyla iş arama oranının bu sene de oldukça düşük olması, LGBTİ+ çalışanların bu kanallara güvenmediklerine ve “fişlenme” riskine yönelik şüphelerine işaret etmektedir. İş arama kanalı olarak İŞKUR'un ve özel istihdam bürolarının tercih edilme oranının 2015, 2016, 2017, 2018 ve 2019 araştırmalarımızın sonuçlarıyla benzerliği dikkat çekicidir ve bunun LGBTİ+ çalışanlar arasında genel bir eğilim olduğuna dair düşüncemiz pekişmektedir. Bu sene yine ikinci en yüksek oranda işaretlenen seçenek olan tanıdık tavsiyesi ile iş arama ve işe başvurma oranının yüksekliği, LGBTİ+ çalışanların diğer LGBTİ+'lardan aldıkları duyum veya destek doğrultusunda LGBTİ+ haklarına ilişkin görece daha olumlu koşullar sunan işyerleri arayışında olduklarına işaret etmektedir. LGBTİ+ çalışanlar, iş başvurusu yapmadan önce, işyerinin bu çerçevedeki koşullarına ilişkin bilgi alma ihtiyacı duymaktadırlar. Bu bulgu ayrıca, LGBTİ+ çalışanların işyerlerinde diğer çalışanlara oranla daha fazla sosyal destek bulabilecekleri bir ortama ihtiyaç duyduklarına da işaret ediyor olabilir.



Diğer: İş aramıyorum, arkadaş, LinkedIn (4), Akademik personel ilanlarının yayınladığı siteler, Torpil olayı işliyor, Referanslarım ile, Aile şirketi, İhtiyacım olmadı, YÖK ilanı, Baro sitesi bilgi havuzu, Kendi işimi kurdum, İşletmelere gidip cv bırakıyorum, Hiçbiri, Çalıştığım kurumun bağlı olduğu üst kuruma (YÖK) ait ilgili internet sitesi, Baro Sayfası, İş yerlerinden doğrudan teklif, Çalışma ihtimalim olan mekanlara bizzat başvuruyorum, kendi tercihlerin ve gelen teklifler, Aramıyorum, İş aramıyorum, Kurumların kendi web siteleri, Üniversite kariyer merkezi, Arkadaş tavsiyesi (4), Merkez ofisine bağlıyım bağımsız olarak sosyal medyadan iş buluyorum, Cv verme, kendi ofisim, Üniversite stajımı yaptığım kurum, Bizzat gidip görüşme yapıyorum, İstanbul Barosunun kendisi sitesi, gazete, Kuruluşların kendi siteleri veya sosyal medya sayfaları., Freelancer uygulama siteleri, Caddede ilan varsa veya bazen tanıdık, Fiziksel olarak gidip soruyorum, Baro

2.2. İş İlanlarında Destekleyici veya Engelleyici Kriterler

“Çalıştığınız kurumun iş ilanlarında LGBTİ+ çalışanların başvurusunu destekleyici veya engelleyici herhangi bir açık veya örtülü kriter ile karşılaştınız mı?” şeklindeki soruya 620 katılımcı “Hayır”, 54 katılımcı “Evet” yanıtını vermiştir.

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

“Bazı ilanlarda cinsiyet kimliği ve cinsel yönelim ibaresi görüyordum ve ne olursa olsun o ilanlara başvururdum.” (Sivil toplumda çalışan gey queer)

“Çalıştığım kurum ayrımcılığa karşı bir politika izlemektedir.” (Sivil toplumda çalışan biseksüel erkek)

“Equal opportunity questions ve şirketin sexual orientation vb herkese açık ve eşit olduğuna dair bir yazı.” (İlaç sektöründe çalışan gey erkek)

“Cinsel eğilim bazında ayrımcılık yapılmayacağı belirtiliyor.” (Sağlık sektöründe çalışan gey erkek)

“Bulduğum çevrelerde (sanal-fiziksel) destekleyici ilanlarla karşılaşıyorum.” (Yayıncılık sektöründe çalışan biseksüel non-binary)

“Kurumumuzun tüm iş ilanlarında din dil ırk cinsiyet kimliği ve cinsel yönelim ayrımcılığı yapılmayacağı, kadın adaylara öncelik tanınacağı ve bu kapsamdaki ayrımcılığın iş protokollerimize aykırı olduğu bilgisi yer alıyor.” (Sivil toplumda çalışan gey erkek)

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

“Sadece erkek ya da sadece “bayan” isteyen çok firma var. Çok katı kıyafet kısıtlamaları da çabası.” (Gıda sektöründe çalışan lezbiyen kadın)

“Kariyer nette bile askerlik muafiyet sebebinin sorulması bir ayrımcılıktır.” (Düzensiz çalışan panseksüel na-binary)

“Genelde iş ilanlarını ikili cinsiyet sistemi üzerinden “bayan” ve erkek olarak belirtiyorlar. Transgender şemsiyesi altında bir agender olarak epey zorlayıcı bulunduğumu söyleyebilirim.” (Eğitim sektöründe çalışan lezbiyen agender)

“Evet. Doğrudan olmasa da icra yapabilecek “erkek” diye kriter aranıyor. Görüşmelerde ise sürekli hastalanır mısın? Dayanıklı mısın? Kırılgan mısın? gibi cinsel yönelimimi öğrenmeye çalışan ve bu kriterlerde olanları elemeye yönelik sorularla karşılaşıyorum.” (Hukuk alanında çalışan gey erkek)

“Eşcinseller için askerlik durumu. Ve biz trans kadınları da etkileyebiliyor. Askerliğinizi neden ertelediğinizi ya da muaf olduğunuzu soruyorlar ve siz de dürüst olmak adına olanı söylüyorsunuz. Daha sonra reddediliyorsunuz, ne okuduğunuzun bir önemi yok. Sadece eşcinsel olmanız problem. Diğer çalışanlarımız için uygun olmadığınız için deyip reddediyorlar. Dürüst olmanız gerekiyor çünkü eğer kariyer yaparsanız yalan söylediğinizde dair başınıza büyük bela alabilirsiniz. Destekleyici herhangi bir kriter ile henüz karşılaşmadım ve sanmıyorum da.” (Gıda sektöründe çalışan heteroseksüel trans kadın)

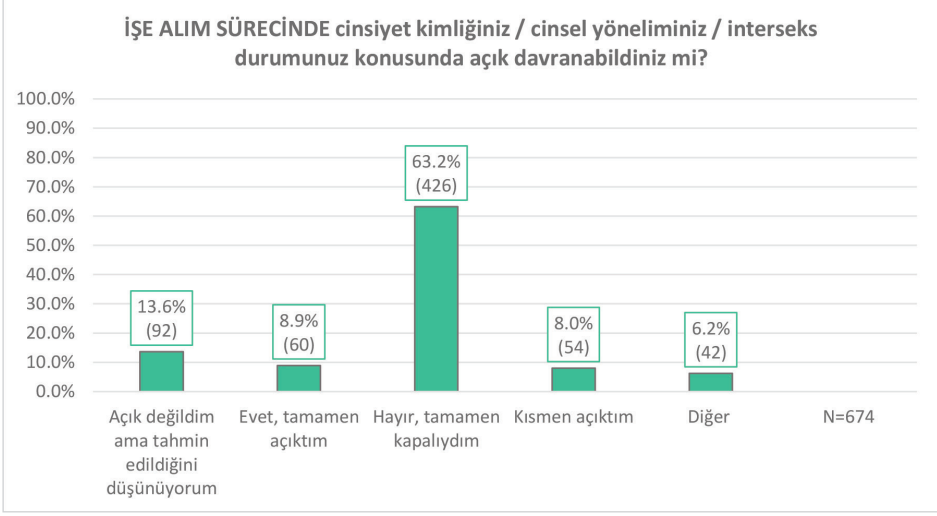
“Çalıştığım marka yurtdışı odaklı ve bu sektörde LGBTİ bireylere ayrımcılık uygulamayan ve bununla övünen bir kurum. Fakat benim iş yerim daha önce eşcinsel çalışanına (hala görüşen iş arkadaşlarım var) maalesef mobing uygulamış.” (Mağazacılık sektöründe çalışan heteroseksüel kadın)

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

2.3. İşe Alım Sürecinde Açık Olma Durumu

“İşe alım sürecinde cinsiyet kimliğiniz/ cinsel yöneliminiz/ interseks durumunuz konusunda açık davranabildiniz mi?” sorusuna, önceki soruya verilen yanıtlarla benzer biçimde, katılımcıların büyük çoğunluğu “hayır” cevabını vermiştir.

İzleyen grafikte görüleceği üzere katılımcılardan sadece 60 kişi (%8,90) işe alım sürecinde tamamen açık olduğunu beyan etmiş, 92 katılımcı (%13,6) “açık değildim ama tahmin edildiğini düşünüyorum” seçeneğini işaretlemiş, 54 kişi ise (%8) “kısmen açığımı” yanıtını vermiştir.



Bununla birlikte bazı paylaşımlardan katılımcıların bir bölümünün cinsel yönelimlerini veya cinsiyet kimliklerini insan hakları temelinde korunan ve desteklenen toplumsal kategoriler olarak tanımlamak yerine, “mahrem” veya “özel hayata dair” nitelikler olarak kabul ettikleri, cinsel yönelimlerini ve cinsiyet kimliklerini istihdam alanı ve ekonomik-sosyal haklar ile ilişkili görmedikleri anlaşılmaktadır.

“Bir hetero nasıl cinsel kimliğini açıklama gereği duymuyorsa ben de açıklamaya gereği duymuyorum.” (Tekstil sektöründe çalışan gey erkek)

“Açık ya da kapalı değildim, belirtme gereği duymadım. Steryotiplere girip girmediğimi bilmiyorum.” (Yayıncılık alanında çalışan biseksüel non-binary)

“Zorunda hissettiğim için değil, paylaşma gereği görmediğim için kapalıydım.” (Kültür/sanat alanında çalışan biseksüel kadın)

“Bu durumun kimseyi ilgilendirmediğini düşünerek kapalıyım. Sorsalardı söylerdim ama o şirkette çalışmayı da bir yandan tercih etmezdim.” (Bilişim alanında çalışan biseksüel kadın)

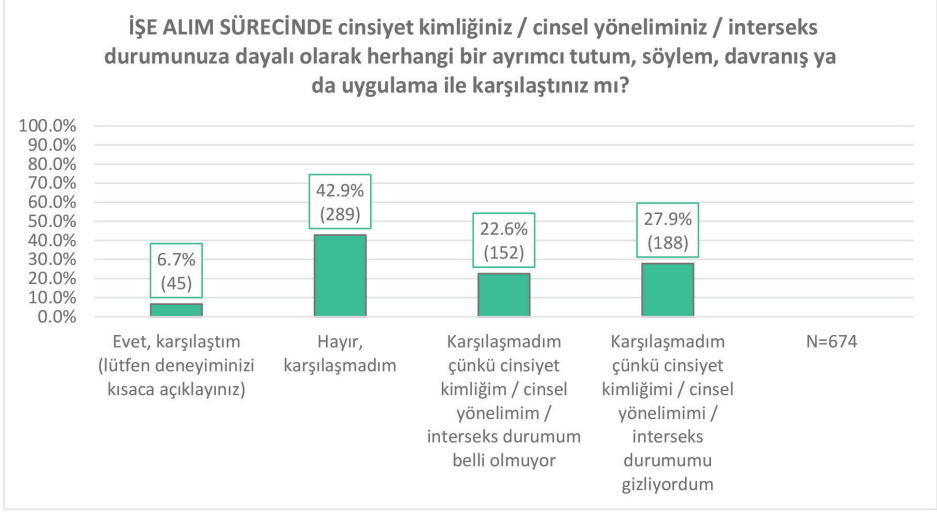
“İş görüşmesinde cinsel yönelimden konu açılmadı ben de konuyu açmayı gerekli görmedim.” (Mağazacılık alanında çalışan biseksüel erkek)

“Mesleğimle alakası olmadığından belirtme gereği duymadım.” (İnşaat/Mimarlık alanında çalışan lezbiyen kadın)

2.4. İşe Alım Sürecinde Maruz Kalınan Ayrımcılık Deneyimleri

“İşe alım sürecinde cinsiyet kimliğiniz/ cinsel yöneliminiz/ interseks durumunuza dayalı olarak herhangi bir ayrımcı tutum, söylem, davranış ya da uygulama ile karşılaştınız mı?” sorusuna, 289 katılımcı (%42,9) “hayır” yanıtını vermiştir. Bununla

birlikte izleyen grafikte görüleceği üzere 188 katılımcı (%27,9) bu durumu “cinsel kimliğini gizlemesine” bağlamıştır. %22,6 oranındaki katılımcı da ayrımcılığa maruz kalmadığını “çünkü cinsiyet kimliğinin/ cinsel yöneliminin/ interseks durumunun belli olmadığını” ifade etmiştir.



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

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

Araştırmaya katılanlardan 45 kişi ise işe alım süreçlerinde ayrımcılık ile karşılaştığını beyan etmiştir.

“Daha önce uzaktan iş ürettiğim bir TV kanalında, içini benim rahatça doldurabileceğim bir pozisyon boşaldı. İçeriden tanıdıklarım beni önerdiklerinde oraya uymayacağım söylenmiş. Nedenini sorunca da kılık kıyafetim neden gösterilmiş. (Çalışanlar ofise yazın şortlarla geliyordu.)” (Medya sektöründe çalışan gey erkek)

“İşe alındım ve oryantasyon alacağım. Ne yazık ki ilk oryantasyonum tam bir fiyasko idi. Sürekli olan heteroseksüel varsayılararak, evlendirildim, kurum içinde karşı cinsle sevgili oldum, karşı cins ile birlikte bir çocuk sahibi oldum, karşı cins faydalanicılarımız ile cinsel ilişkiye girme ihtimalim konuşuldu. Bütün konuşmalar kurallar heteroseksist idi. Kurum politika metinleri de buna göre düzenlenmişti. Hatta içimden sürekli dalga geçtim. İyi iyi beni hiç bağlamıyor bunlar diye. Fakat rahatsız ediciydi. Özellikle davranışlarımın dikkat çekici olmaması (atanmış cinsiyetime uygun) gerektiği söylendiğinde inanılmaz gerilmiştim.” (Sivil toplum alanında çalışan gey queer)

“Çoğu işe alım sürecim cinsel yönelimimden dolayı olumsuz sonuçlandı. Ancak şu an çalıştığım yerdeki ilk iş görüşmemde İK departmanına, neden iş arayışı içinde olduğum sorusunu cevaplandırırken, önceki iş tecrübelerimde yaşadığım zorbalıkların ve ayrımcılığın artık hayata şekil vermesini istemediğimi, olduğum kişi olarak çalışabileceğim yerleri aradığımı ilettim. Bu cümleyi anlamaya çalışırken çok ayrımcı söylemleri oldu (cinsel tercihten, hastalığı olan zavallı insanıcılara, engelli muamelesine...) ancak sonunda derdimi anladılar ve şirketlerinde başvurularda hiçbir şekilde cinsiyete veya cinsel yönelime karşı bir ayrımcılık yapılmadığını, bunlarla ilgili ciddi uyum politikalarının olduğunu ilettiler.” (Mağazacılık alanında çalışan gey erkek)

“Kimliğinden dolayı almadılar.” (Gıda sektöründe çalışan biseksüel trans erkek)

“Konuşmamdan dolayı anlaşılıp ayıklandığım görüşmelerim oldu.” (Gıda sektöründe çalışan gey erkek)

“Lezbiyenliğin ciddiye alınmaması üzerinden ve biseksüelliğin karar verilememiş bir cinsel yönelim hatta şov olduğuna yönelik söylemlerle karşı karşıya kaldım.” (Eğlence sektöründe çalışan biseksüel kadın)

“Doğuşta atanan cinsiyetim erkek. 3 farklı kurumdan red yedim: 1) Tırnaklarım uzun olduğu için “Gitar mı çalyorsun” diye sordular. “Hayır, böyle seviyorum” dediğim için şüphelenip üniversiteden hocamı arayıp sormuşlar. O da kimliğimi ifşa etmiş. 2) İnternette makyajlı fotoğrafımı bulup “Web uygunsuz içerik” diye reddettiler. 3) “Anaokulu kısmına kadın hoca istiyoruz, bazen öğrencileri tuvalete götürmeleri gerekiyor” diyerek reddettiler.” (Eğitim sektöründe çalışan panseksüel non-binary)

“Görüşme yaptığım yöneticinin benle yaptığı görüşme sonrası adayımız iyi ama biraz “kadınsı” tavırları var dediğini öğrendim. Onun da yöneticisi olan kişinin bizi bu değil yapacağı iş ilgilendirir diyerek ise kabul edildim. Sorun yaşamadım ama bunun konu olması bile hoşuma gitmedi.” (Bilişim sektöründe çalışan gey erkek)

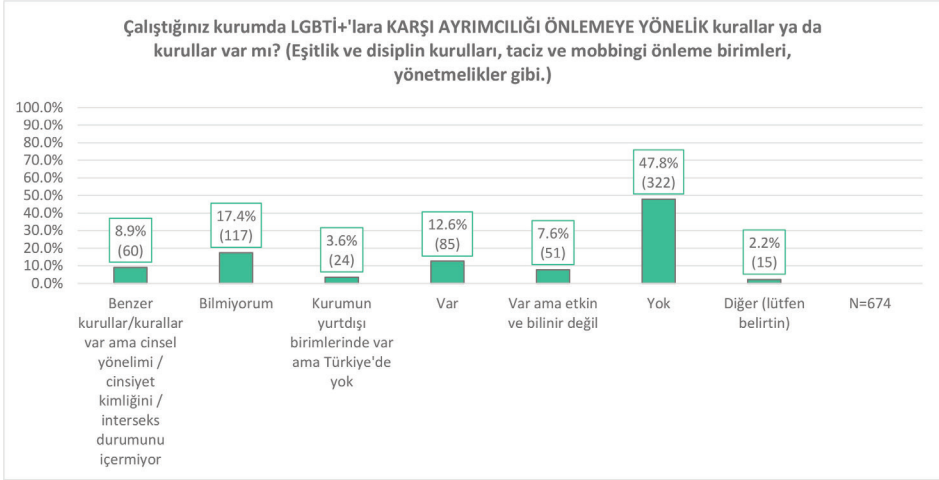
“Bulduğum iş yerime üçüncü başvurumda kabul edildim. Sebebi ise kapalı alanda görünür olmadan çalışabileceğimi düşünmeleri idi.” (Sağlık sektöründe çalışan heteroseksüel trans erkek)

“Sürekli sorulara maruz kaldım. Değil mi şeklinde yönlendirmelerle cinsel kimliğimi öğrenmek için didiklemeye başladı yöneticim.” (Gıda sektöründe çalışan biseksüel kadın)

3. Ayrımcılığa Karşı Kurumsal Koruma

Araştırmamıza katılan LGBTİ+ çalışanlara, “Çalıştığınız kurumda LGBTİ+’lara karşı ayrımcılığı önlemeye yönelik kurullar ya da kurullar var mı?” sorusu yöneltilmiştir. Soruya yalnızca 85 katılımcı (%12,6) olumlu yanıt vermiştir. Bu 85 katılımcıdan sadece 26’sı çalıştıkları işyerlerinde açık olduklarını beyan etmişlerdir. 24 katılımcı ise (%3,6) kurumlarının yurtdışı birimlerinde ayrımcılığı önlemeye yönelik kurullar ya da kurullar olduğunu ama bu politikaların Türkiye’de uygulanmadığını beyan etmiştir.

Katılımcıların büyük çoğunluğu ise sorumuza “yok” (%47,8) ve “bilmiyorum” (%17,4) seçeneklerini işaretleyerek yanıt vermiştir. “Bilmiyorum” yanıtını veren katılımcıların oranının hiç de düşük olmaması dikkat çekicidir ve bir tür “beklentisizliğe” işaret ettiği düşünülmektedir.

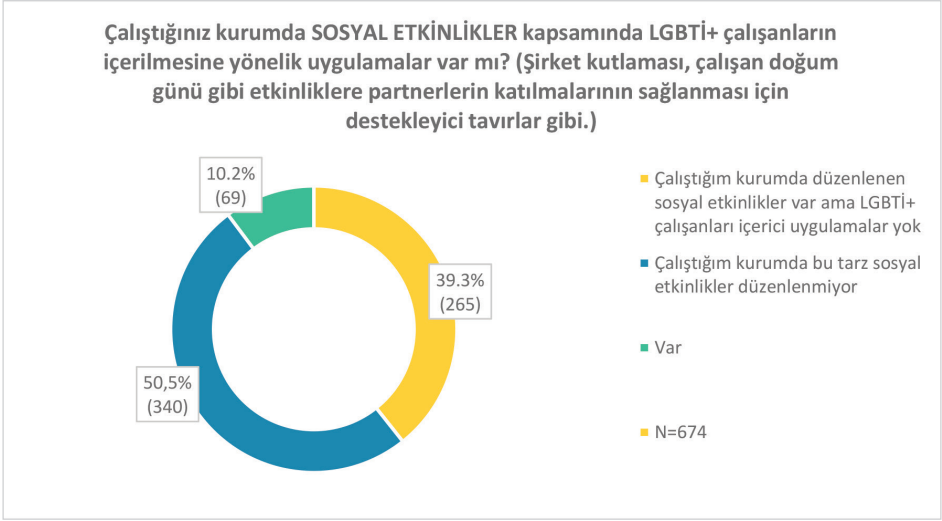


Diğer: 1- Yazılı olmayan kurullar var, 2- Şu anki çalıştığım kurumda var, evvelkilerde yoktu. 3- Yok ama buna dair bir şikayetin göz ardı edilmeyeceğini düşünüyorum. 4- Etkin ama bilinir değil. Farkındalığı arttırmak için şirket yönetiminden izin alarak ben kendim bir proje grubu kurdum ve Çeşitlilik ve Kapasite Takımı adlı bu grupta, şirketteki farkındalığı arttırmaya ilişkin çalışmalar yapıyoruz. 5- Yazılı yok ama sözlü anlaşma olarak var. 6- Disiplin kurulunun lgbt karşı herhangi bir duruma kayıtsız kalacağını sanmam. Ayrıca okulda bir diversity statement mevcut, 7- İşveren değil ama çalışan bazıları homofobik, 8- Özel kurullar konmasını gerektirecek bir ortam yok. Ancak herhangi bir sorun olursa zaten ekip arkadaşlarım buna engel olur. Zaten 5 kişilik bir ekibiz ve hepimiz aynı bilinçteyiz. 9- Hiç böyle bir durum ile karşılaşıldığını zannetmiyorum. Açık fikirli insanlar şirket sahipleri ve üst düzey yöneticilerin hepsi. 10- Onlara yönelik ayrıca yok genel insan hakları için vardır muhakkak, 11- Yazılı bir kural yok, fakat fark edildiğinde önce psikolojik yıpratma ardından daha başka bahaneler ile işten çıkartma oldu. Mesela daha çok işi omuzlarına yükleyip sonra, yapamadı gerekçesi. 12- Yeni bir toplumsal cinsiyet eşitliği eylem planı hazırladı, onun içinde bu konuda bir çalışma yapılması yer alıyor. 13- Yok, çünkü bu konuda açık davranış sergileyen çalışan yok. 14- Sözde evet ama ekonomik çıkar önde tutuluyor. 15- Yazılı kurullar yok ama ciddi bir ayrımcılık olursa genel olarak gerekli tavır gösterecektir diye düşünüyorum.

3.1. LGBTİ+ Kapsayıcı Sosyal Etkinlikler

“Çalıştığınız kurumda sosyal etkinlikler kapsamında LGBTİ+ çalışanların içerilmesine yönelik uygulamalar var mı?” sorusuna 340 katılımcı (%50,5), bu tarz sosyal etkinliklerin hiçbir çalışan için mevcut olmadığını ifade ederek cevap vermiş, 265 katılımcı (%39,3) ise bu tarz sosyal etkinliklerin bulunduğunu ancak LGBTİ+ çalışanların ihtiyaçlarına duyarlı olmadığını beyan etmiştir.

Çalıştığı kurumda sosyal etkinlikler kapsamına LGBTİ+ çalışanların da dahil edildiğini beyan eden katılımcıların sayısı sadece 69’dur (%10,2).



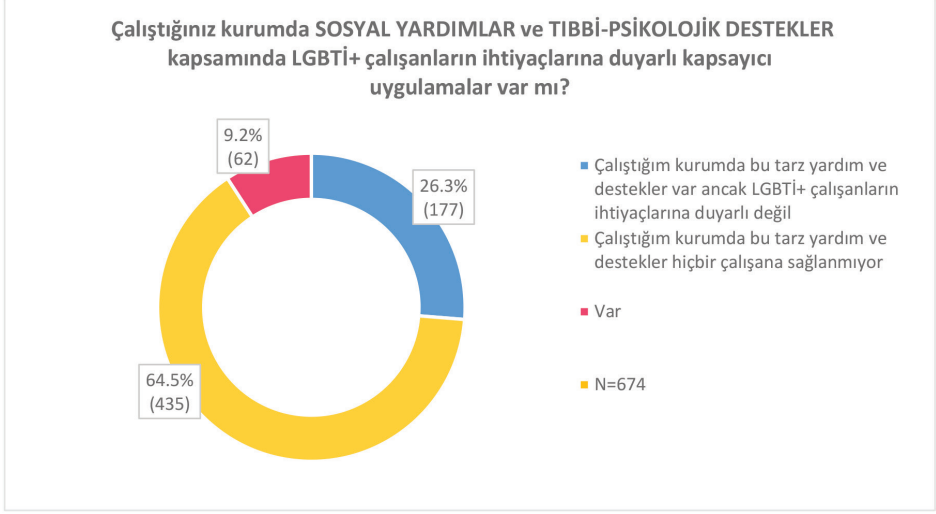
3.2. LGBTİ+ Kapsayıcı Sosyal Yardımlar ve Tıbbi-Psikolojik Destekler

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

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

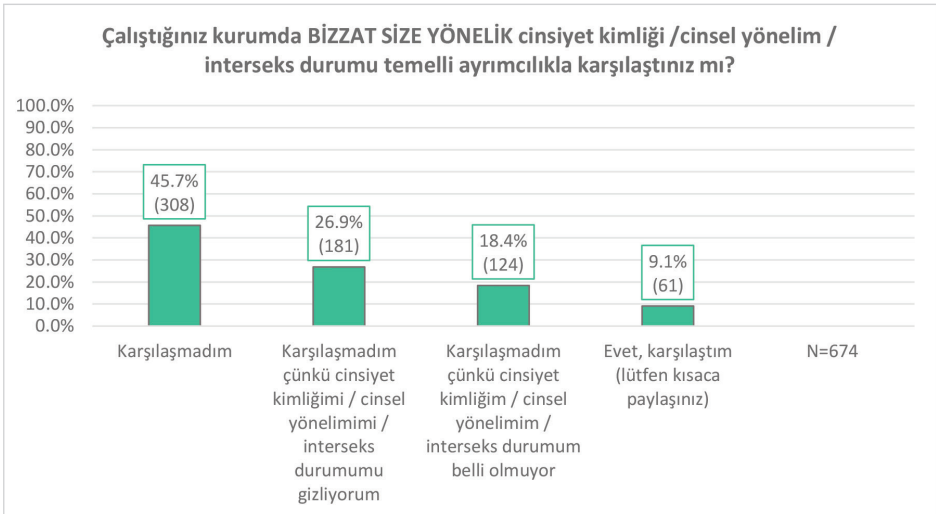
Bu konudaki verili durumu öğrenmek amacıyla sorduğumuz soruya katılımcıların büyük bölümü (435 kişi) çalıştığı kurumda bu tarz yardım ve desteklerin hiçbir çalışana sağlanmadığını belirterek yanıt vermiştir. 177 katılımcı ise (%26,3) bu tarz

yardım ve desteklerin bulunduğunu ancak LGBTİ+ çalışanların ihtiyaçlarına duyarlı olmadığını ifade etmiştir. Çalıştığı kurumdaki sosyal yardım ve tıbbi-psikolojik desteklerin LGBTİ+ çalışanları kapsadığını beyan edenlerin sayısı sadece 62'dir (%9,2).



4. İşyerinde Bizzat Maruz Kalınan Ayrımcılık Deneyimleri

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



Görülebileceği üzere, araştırmamıza katılan toplam 674 kişiden 61'i, yani katılımcıların 9,1%'i, cinsiyet kimliği/ cinsel yönelim/ interseks durumu nedeniyle işyerinde ayrımcılığa maruz kaldığını beyan etmiştir. Bunun yanında, 181 kişi (%26,9) ayrımcılığa maruz kalmamak için cinsiyet kimliği/ cinsel yönelim/ interseks durumunu gizlediğini ifade etmiştir. 124 kişi (%18,4) ise ayrımcılıkla karşılaşmamasının nedeni cinsiyet kimliğinin/ cinsel yöneliminin/ interseks durumunun belli olmamasına bağlamaktadır.

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

"Günlük dildeki fobik söylemler... Uyarıp düzelttikten bir süre sonra geri dönüyorlar. Eğer çatışmanın tansiyonu yükselirse, cinselliğimle barışık olmadığım için bu meselelere bu kadar kafayı taktığım söyleniyor. Ben yine de her seferinde uyarılarıma devam ediyorum ama bazen ofisin polisi gibi hissediyorum." (Medya sektöründe çalışan gey erkek)

"Kalabalık bir firmada çalışıyorum bu yüzden herkes birbirini tanımıyor. Gittiğimiz bir iş gezisinde kalacağımız otelde iki kişi olarak odalarda kalacaktık ve liste tesadüfen karışık şekilde eşleştirilmişti beraber kalacak kişiler. Ekip bir araya geldikten sonra benim birlikte kalacağım kişi beni gördükten sonra diğer erkek arkadaşları açık bir şekilde onunla alay ettiler ve tam lisede yaşanan zorbalık gibi uzaktan bakarak gülüşmeler kıkırdamalar devam etti. Ben de geziden sorumlu İK çalışanına durumu gidip anlattım. Beni tek kişilik odaya aldılar." (İnşaat/Mimarlık alanında çalışan gey erkek)

"Biseksüel kadın olduğumu bilen cis-hetero erkek patronum benimle kanka olduğunu söyleyerek sürekli bel altı muhabbetler yapıyor örneğin eski kız arkadaşlarıyla yaşadıklarından bahsedebiliyor sokakta kız kesmemizi isteye-biliyor." (Hukuk alanında çalışan biseksüel kadın)

"Sen KİBAR ve akıllı birisin şantiyelerde çok zaman harcama kendine yazık etme gibi bir söylemle karşılaştım bu iş tanımını için kaba olmam istenmiyor-ken bana cinsel yönelimlerim üzerinden bu mesleğe yakıştırılmadığım hissettirildi." (İnşaat sektöründe çalışan panseksüel non-binary)

"Eşcinsel olduğumu öğrendiklerinde stajımı sonlandırdılar." (Gıda alanında çalışan gey erkek)

"Natrans erkeklere yapılmayan giyim kuşam uyarıları onlarla aynı giyinme- me rağmen sürekli bana yapılıyor ve uyarı almam 'problem çalışan' olarak etiketlenip yükselmeme bahane olarak kullanılıyor." (Danışman olarak çalışan aseksüel transmaskülen)

"Çalıştığım kurumda yazılım işlerine bakan bir çalışan bilgisayarımın zararlı bir yazılım yükleyerek kişisel yazışmalarımın ulaşmış ve benden duygusal olarak hoşlanan birisine (gerekçe: kendisinin de o kişiden hoşlanmasından

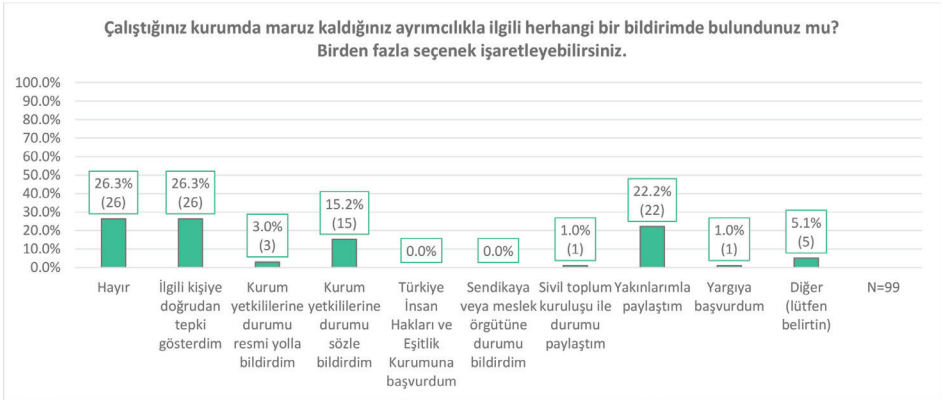
dolayı) yazışmaları paylaşmış. Şirket bu konuda tamamen benim yanımda yer aldı.” (Denetim alanında çalışan gey erkek)

“Evli olmadığım ve hemcinslerimle instagram fotoğrafları paylaştığım için iki kez “ibne” olmakla itham edildim.” (Otomotiv sektöründe çalışan gey erkek)

“Ben kendimi ne kadar gizlemeye çalışsam da içimdeki hislerden kaynaklı hetero erkeklerden farklıyım bu hissediliyor. Ortak alanda sigara içme yerleri var, kahve molalarında çıkıyorum dışarı katılmak istiyorum. 2/3 kişilik erkek grubunun yanına gittiğimde hayırdır konu ne diyorum. Biz erkek işi konuşuyor maçtan bahsediyoruz bak şurada kızlar ev işi yemek makyaj konuşuyor oraya git deyip espri yapıyorlar. Bu sadece bir örnek, ben de gülüp geçiyorum ama her anımız bir değil bazı zaman kırıcı olabiliyor.” (İletişim sektöründe çalışan gey erkek)

4.1. Maruz Kalınan Ayrımcılığı Bildirme

Ayrımcılığa maruz kaldığını beyan eden katılımcılara (61 kişi), “Maruz kaldığınızı ayrımcılığa ilişkin herhangi bir bildirimde buldunuz mu?” şeklinde bir soru yöneltilmiş ve birden fazla seçeneğin işaretlenebileceği belirtilmiştir. Bu soruya 26 katılımcı, maruz kaldığı ayrımcılığa ilişkin herhangi bir bildirimde bulunmadığını ifade ederek yanıt vermiştir. Soruya en yüksek oranda “ilgili kişiye doğrudan tepki gösterdim” seçeneği işaretlenerek yanıt verilmiştir. Diğer sık işaretlenen seçenekler ise “yakınlarımla paylaştım” ve “kurum yetkililerine durumu sözle bildirdim” seçenekleri olmuştur.

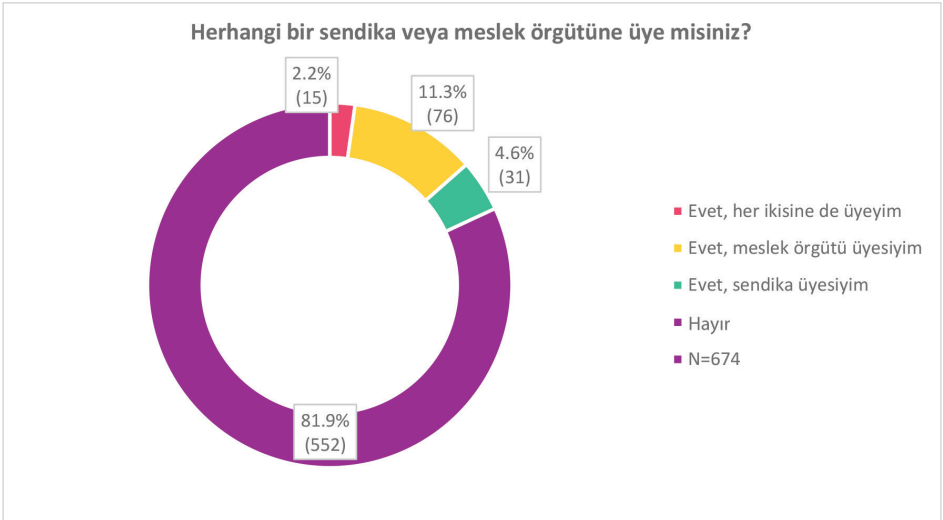


Diğer: 1- Bu ayrımcılığı kağıda dökemediğimi, kanıtlayamadığımı düşündüğüm için başvurmadım. 2- Eski çalıştığım pro-lgbti barda yaşadığım tacizi dile getirdiğimde işletmeci tarafından tecrit edildi. 3- İşten atılmaktan korktum. 4- Türkiye’de başvuru yapıp arkada destek olabilecek bir yer olduğunu düşünmüyorum. Arkadaşım biriyle tanışmak için dışarda buluştu. Dövüp parasını çaldılar, polise gittiğinde öyle bir şiddetle karşılaştı ki dalga geçmeler, üstünde diğer polis arkadaşlarıyla iddiaya girmeler ne dersiniz var. Yediği dayaktan ve parasının çalınmasından daha ağır darbe oldu. 5- O kadar büyük bir mesele değildi, yukarıda yazdığım ısrarla yapılan hitap konusuydu.

1 kişi yargıya başvururken 1 kişi de sivil toplum kuruluşuna konuyu iletmiş olduğunu bildirmiştir. Burada dikkat çeken nokta, ayrımcılığa maruz kalan hiçbir katılımcının, durumu “sendika/meslek örgütüne” bildirmemiş olmasıdır.

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

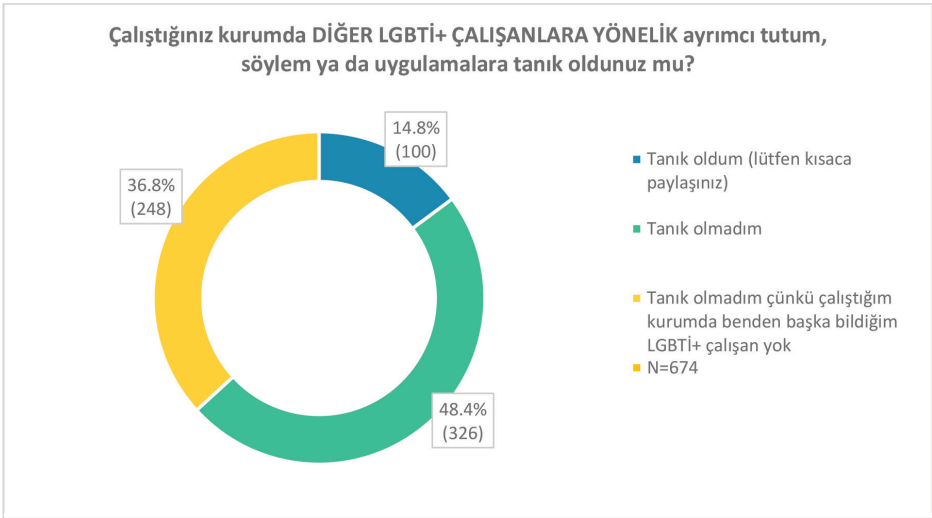
Maruz kalınan ayrımcılığı bildirmede kurumsal ve hukuksal yaklaşımın yetersizliği, sendika ve meslek örgütleri açısından da önemli bir bulgu olarak karşımıza çıkmaktadır. “Herhangi bir sendika veya meslek örgütüne üye misiniz?” sorusuna sendika veya meslek örgütlerinden en az birine üye olduğunu ve işyerinde cinsiyet kimliği ve cinsel yönelim temelli ayrımcılığa uğradığını beyan eden katılımcı sayısı 12’dir. Bu 12 kişiden 5’i, karşılaştıkları ayrımcılıkla ilgili hiçbir girişimde bulunmazken, girişimde bulunanlar da durumu üye oldukları sendikaya veya meslek örgütüne bildirmemiştir.



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

Ayrımcılığa ilişkin katılımcılara yönelttiğimiz bir diğer soru “Çalıştığınız kurumda diğer LGBTİ+ çalışanlara yönelik ayrımcı tutum, söylem ya da uygulamalara tanık oldunuz mu?” olmuştur. Bu soruya katılımcıların yarısına yakını “tanık olmadım” yanıtını vermiştir.

Katılımcılardan 248 kişi (%36,8) “Tanık olmadım çünkü çalıştığım kurumda benden başka bildiğim LGBTİ+ çalışan yok” seçeneğini işaretlemiştir. Katılımcılardan 100 kişi (%14,8) ise tanık olduğunu beyan etmiştir.



Söz konusu tanıklıklardan örnekler aşağıda sunulmuştur.

“İşe alım sürecinde gelen adayların bazıları hakkında gay oldukları düşünüldü ve elendiler.” (Medya sektöründe çalışan lezbiyen kadın)

“Aynı şekilde onlara da daha erkek gibi davranmaları söylendi. Kimse artık bu ideal erkek.” (Medya sektöründe çalışan gey erkek)

“Transfobik bir söylem ile karşılaştım. Bu duruma tepki gösterdim ve olumlu geri dönüş aldım. Açık fikirli bir insanın hayatında farkındalık yaratabildiğimi düşünüyorum.” (E-ticaret alanında çalışan lezbiyen kadın)

“Eski çalıştığım kurumda patronumun feminen tavırları işçiler arasında yoğun bir şekilde alay konusu olurdu.” (İnşaat/mimarlık sektöründe çalışan biseksüel erkek)

“İki denk çalışandan eşcinsel erkek olan kişiye, heteroseksüel kadın çalışma arkadaşı tarafından taciz edildiğine tanık oldum. Gay olduğu için ona fiziksel

temas etmesinin bir sakıncası olmadığını düşünüyordu. Uygun bir dille uyardık.” (İnşaat/mimarlık alanında çalışan biseksüel erkek)

“Her türlü ayrımcı söylem ile karşılaştım. Bu söylemlerin sadece nefret ürünü olduğunu, insanların cinsel yönelimlerinin onların iyi ya da kötü olmalarında payı bulunmadığını çok defa altını çizerek dile getirdim. Artık benim bulunduğum ortamlarda bu tür aşağılayıcı söylemler içeren cümleler tutulmuyor.” (Sağlık sektöründe çalışan gey erkek)

“Lezbiyen bir kadının lezbiyen olduğu anlaşıldıktan sonra işten kovulmadığını, onun yerine hiç kimseyle birlikte çalışmak durumunda kalmayacağı bodrum katında bir depoya alındığını ballandıra ballandıra anlatan bir direktörü bizzat denedim ve dehşete düştüm.” (Sağlık alanında çalışan biseksüel kadın)

“Aynı mevkide olduğum bir erkek çalışan bir toplantıda eşcinsellerin tamamının yok edilmesi gerektiğini söylemişti. Ben cevap olarak, “peki benden başlayabilirsin” demiştim.” (Eğitim sektöründe çalışan lezbiyen kadın)

“Diğer personellerin işe alım sürecinde ben de oluyorum zaman zaman ve görüşmeye gelen bir lgbti bireye sorulan sorular ve davranışları daha farklı oluyor ve direkt tepki gösterip eğitmeye çalışıyorum iş arkadaşlarımı. Ciddiye alınmıyor lgbti çalışanlar. Straightlere göre daha az becerikli görülmüyorlar.” (Turizm sektöründe çalışan gey erkek)

“Feminen” bir erkek ya da “maskülen” bir kadın çalışanın arkasından garip bakışlar ve “çok duyulmasın ama ben biraz fobiğim valla napayım.” cümleleri duydum” (Bilişim alanında çalışan gey erkek)

“Evet oldum. Herkes için yasal olan serbest giyinme günlerinde ben ve benim gibi LGBTİ bireyi olan arkadaşım sınırlamalara tabi tutuluyorduk.” (Bankacılık/finans alanında çalışan gey erkek)

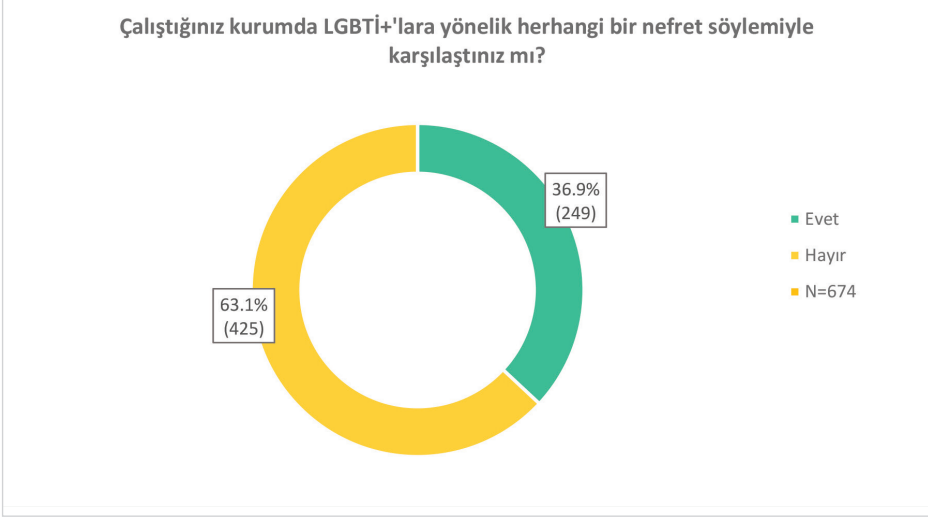
“Benden önce çalışmakta olan bir arkadaşın açık gay olduğu söylemleri birçok kişi tarafından bana aktarıldı. İş verenimizin homofobik tutumları nedeniyle işten ayrılmış. Bu söylemin bana taşınma nedeninin benim de gay olduğum düşüncesinde oldukları ve bunu açığa çıkarmaya çalıştıkları olduğunu düşünüyorum. Pozitif veya negatif bir neden aramıyorum. Merak veya iddiaya bağlı sonuçlar ile cinsel kimliğim iş arkadaşlarımla öğrenilmeye çalışılıyor olabilir.” (Reklam sektöründe çalışan gey erkek)

“Çalışanlar sohbet arasında böyle bireylerle karşılaştıklarında şiddet göstermek istediklerini onlara tahammül edemediklerini açıkça dile getirdiler. Sebep uygunsuz bulmaları imiş.” (Eğitim alanında çalışan lezbiyen kadın)

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

6. İşyerinde LGBTİ+ Çalışanlara Yönelik Nefret Söylemi

Anket kapsamında katılımcılara bu yıl ikinci defa “Çalıştığınız kurumda LGBTİ+’lara yönelik herhangi bir nefret söylemiyle karşılaştınız mı?” sorusu sorulmuştur. Katılımcılardan 425 kişi (%63,1) herhangi bir nefret söylemiyle karşılaşmadığını bildirirken 249 kişi (%36,9) karşılaştığını beyan etmiştir.



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

“Önceki “değişik” müşterilerden bahsedilirken trans bir birey ve lezbiyen bir çiftle dalga geçildi.” (Sağlık sektöründe çalışan lezbiyen kadın)

“Yalnızca lezbiyen veya bi kadınların kabullenilebilir olduğu diğer tüm LGBTİ+lerin asla kabul edilemez iğrenç olduğunu söylüyorlar.” (Hukuk alanında çalışan biseksüel kadın)

“Online bir toplantı sırasında bir erkek çalışan takım çalışması kapsamında kendi takımındaki kişiye “partneri” diye yazdı ve anında konuşma baloncuna ifade olarak “bok” işareti konuldu. Ardından “şaşıрма” emoji eklendi ve bir anda bütün yazışmalar gülme şeklinde oldu. O erkek çalışan da kendini hemen düzeltmek zorunda kaldı.” (Sivil toplum alanında çalışan gey queer)

“Bir trans birey ile ilgili olarak yapılan yersiz espri üzerine lgbti+ dostu görünümünde ince ayarlar verdim ve bunu anlaşılabilirlik adına manipülatif bir şekilde sürdürüyorum.” (Tekstil sektöründe çalışan biseksüel kadın)

“Çalışanlar tarafından başkasına yöneltilen “ibne gibi” tarzı sürekli karşılaştığımız şeyler duydum.” (Turizm sektöründe çalışan biseksüel kadın)

“Genel müdürlüğünde değil ancak bazı mağazalarında bazı çalışanların özellikle müşterilere karşı nefret söylemleriyle karşılaştım. Gerekli tutanakları tutturarak bu kişilerin uyarılması, disiplin cezası alması, zorunlu farkındalık eğitimlerine katılması veya işten çıkarılması için gerekli aksiyonların alınması ile ilgili insan kaynaklarını ve yönetim kadrosunu sıkıca takip ettim.” (Mağazacılık sektöründe çalışan gey erkek)

“Babamla aynı şirkette çalışıyorum, küpesi olduğu için (evet yalnızca sebep bu) “İbne kılıklı” “karı mısın lan sen” vb bir sürü şey dendiğini duydum.” (Tekstil sektöründe çalışan biseksüel kadın)

“Çok sık “eşcinsel şakaları” yapıyor ofis içinde. Bunun dışında da iki kez farklı ortamlarda, biri ofis, biri sosyal etkinlik olmak üzere, eşcinselliğin “normal” olmadığı üzerine çeşitli fikirler dinledim üst düzey yöneticilerden.” (Denizcilik sektöründe çalışan lezbiyen kadın)

“Bizzat LGBTİ+ kimliğe yahut yönelime sahip arkadaşlardan yine LGBTİ+ özenlere ayrımcı söylemde bulundular. Disiplin yönetmeliğine uymadıkları gerekçesiyle yönetim kurulu kararıyla işten çıkarıldılar.” (Kültür sanat alanında çalışan cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği yok)

“Bir müvekkilimizin boşanma davasında eşinin facebook üzerinde trans kadınların fotoğraflarını beğenmiş olduğu ekran görüntüleri mahkemeye sunulurken kocanın transeksüellere ilgi duyduğu bu sebeple de müşterek çocuklarla kişisel iletişiminin kurulmamasının gerektiği şeklinde bir beyanda bulunulmuştu.” (Hukuk alanında çalışan heteroseksüel trans kadın)

“İki erkek çalışma arkadaşım benim askere nasıl gideceğim hakkında konuşuyorlardı. Hayır o gidemez, rapor alır gibi bir şey duydum üzerine “İbne raporu” adına çirkin bir söylem duydum. Buna çok gülünç ve komik bir şeymiş gibi gülüyorlardı ve benim duymama dair hiçbir şekilde kötü hissetmiyorlardı.” (Gıda sektöründe çalışan heteroseksüel trans kadın)

“Çalışan bir arkadaşımın gay olduğunu öne sürüp alay konusu haline getiren birkaç kişi ile karşılaştım. Nefret söylemi olmasa da aşağılama ve homofobi içeriyordu.” (Kimya sektöründe çalışan lezbiyen kadın)

“Bazı iş arkadaşlarımdan ve özellikle işverenimin, eşcinselleri küçümseyen ve onlar için kullandıkları argoları birbirlerine hakaret etmek için kullandıkları çok fazla tavırları mevcut. Reklam içeriği üreten bir firmayız, geleneksel ve heteroseksist içeriklerin dışında üretim yapılmasına karşı tutumlar mevcut.” (Reklam alanında çalışan gey erkek)

“Çalıştığım kurumda benden başka lgbti+ bireyler yok. Görünür manada yok. Belki heteroseksüel zannettiğim fakat gay olduğunu fark edemediğim kişiler olabilir. Fakat eşcinselliğin konusu geçtiğinde, insanların nefret söylemlerine denk gelebiliyorum.” (Gıda sektöründe çalışan gey erkek)

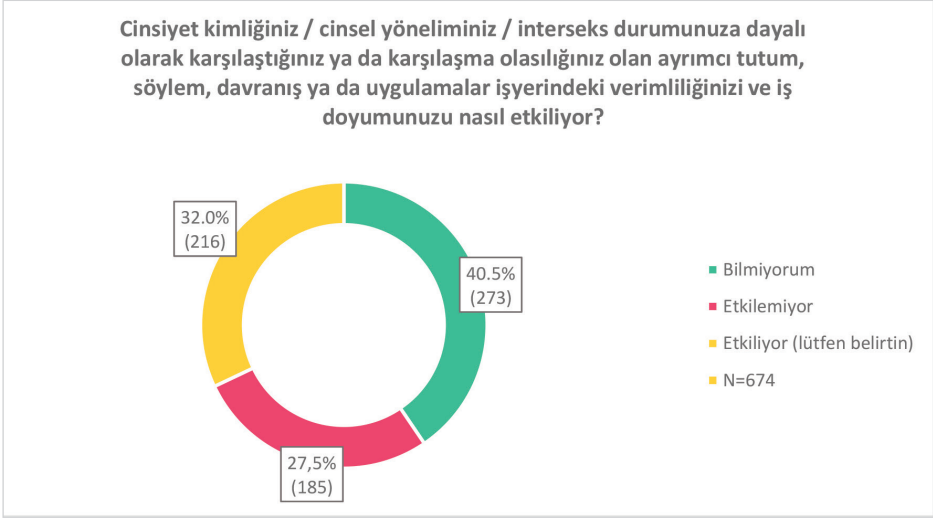
“Günlük muhabbet içinde bile birçok kişi homofobik ve nefret söylemleri kullanıyor. En basiti bir dizide eşcinsel bir karakterin olması durumu muhabbeti geçince “artık iyice gözümüze sokuyorlar, bu kadar da özendirilmez ki” gibi örneklerden başlıyor, “pis ibneler”e varan boyutlara ulaşıyor.” (Sağlık sektöründe çalışan gey erkek)

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

7. İşyerinde Ayrımcılık, İş Doymu ve Verimlilik İlişkisi

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

Katılımcılardan 185 kişi (%27,5) soruya “etkilemiyor”, 216 kişi (%32,1) “etkiliyor” ve 273 kişi (%40,5) “bilmiyorum” seçeneğini işaretleyerek yanıt vermiştir.



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

“Etkiliyor Çünkü Devamlı Rol Yapmak Zorundasın.” (Turizm sektöründe çalışan gey pasif gay)

“Aşağılanmak ve alay edilmekten yaptığım işin yanı sıra bu özelliğim ile ön plana çıkmaktan korkutuyorum bu sebeple kendi yaratıcılığımı yeterince ortaya koymadığım düşünüyorum. Gizlilik içinde olmak beni yoruyor.” (Eğitim sektöründe çalışan %75 gey %25 heteroseksüel erkek)

“Çalışma isteğimi azaltıyor ve terfi alamadığım ve alamayacağım için ayrılmayı planlıyorum.” (Lokalizasyon/medya sektöründe biseksüel genderqueer)

“Her gün heteroseksüel personası içinde çalışmak ve bu durum öğrenildiği zaman sanki lezbiyen olarak çok büyük bir hatam varmış gibi aldığım iş sorumluluklarında asla hata çıkmaması için aşırı saatler ve emekle çalıştım. Geçmiş iş yerimde de hiçbir ortada laf yokken mobbing olarak cinsel kimliğimle ilgili laf yedim.” (Medya sektöründe çalışan lezbiyen kadın)

“Rahatsız, huzursuz, güvensiz ve mutsuz hissettiriyor.” (Sağlık sektöründe çalışan lezbiyen kadın)

“Yalnızlaştırılmış ve her an elden çıkarılabilir hissettiriyor.” (Yayıncılık sektöründe çalışan biseksüel non-binary)

“Çalıştığım yere, insanlara inancım azalıyor. İsteğim azalıyor. Orada olmak istemediğim zamanlar oluyor.” (Medya sektöründe çalışan gey erkek)

“Kendim değilim. Kendim olamadığım her an tam bir performans sergileyemiyorum. Normalde madi bir geyim. Madileyerek dominant bir karakterim vardır. Fakat iş yerinde kendimi saklamak zorunda olduğum için insanlar benim için sessiz diyebiliyor. Halbuki açık vermekten korktuğum için susuyorum. Sessiz olduğum için değil.” (Sivil toplum alanında çalışan gey queer)

“Kişisel olarak herhangi bir olumsuz durumla karşılaşmamak için yoğun bir şekilde (öğle yemeğimi kısa tutuyorum, çay molalarını çoğu zaman vermiyorum) çalışıyorum.” (Eğitim sektöründe çalışan gey non-binary)

“Hemcins iş arkadaşlarımla fazla göz teması kurmamak, sıradan bir şekilde bakarken dahi birkaç saniyeden fazla bakmamak ve giyinme odasında başkası varken girmemek gibi davranışlar sergilemek durumunda kalıyorum.” (Sağlık sektöründe çalışan panseksüel kadın)

“Tabii ki olumsuz etkiliyor. Bir de böyle tutum ve davranışlara karşı icraate geçiyorum, pek çok iş tanımım dahilinde olmayan aksiyonlar alıyorum veya alınan aksiyonları takip ediyorum, mesaimden yiyor. :)” (Mağazacılık sektöründe çalışan gey erkek)

“Öğrencilerle iletişimimde aşırı kontrollü davranmamı gerektiriyor, samimi-yetsiz buluyorum bu durumu.” (Eğitim sektöründe çalışan gey erkek)

“Sürekli tetikte olmama ve ikili bir hayatım varmış gibi hissetmeme sebebiyet veriyor. Acaba hangi noktada LGBTİ+fobik veya HIVfobik vb. söylemlerle karşılaşacağımı, bu durumda ne yapacağımı düşünüyorum.” (Hukuk alanında çalışan biseksüel kadın)

“Eşcinsellere yönelik bir nefret söylemi duyduğum zaman, kendimi dışlanmış hissediyorum ama kuruma aidiyet bağım düşüyor.” (Bankacılık/finans sektöründe çalışan gey erkek)

“Doğrudan doğruya bizzat bir ayrımcılığa maruz kalmadım; ancak bunun olasılığı dahi daha gergin, daha gizli ve daha “dikkatli” olmak zorunda bırakıyor. Tek başına bu durum bile uluslararası insan hakları rejimi çerçevesinde kimlik sebebiyle zulüm kapsamında değerlendirilebilir.” (Eğitim sektöründe çalışan gey erkek)

“Her dakika gizlenmek zorunda olduğum için geriliyorum ve bu beni gerçekten aslında yoran bir durum bütün lgbti bireyleri bu şekildedir zaten hep gizlenmek ve saklanmak zorunda olmak çok kötü.” (Sağlık sektöründe çalışan gey erkek)

“Ahmet Kaya şarkısı gibi: Tedirginiz. Ben trans sürecine girmeden önce çok iyi kurumlarda çalışırken şu an daha düşük bir kurumda asgari maaşla öğretmenlik yapıyorum.” (Eğitim sektöründe çalışan heteroseksüel trans erkek)

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

“Demoralize ve demotive oluyorum. Dikkatim dağılıyor. İster istemez mütemadiyen savunma mekanizmaları geliştirmek ve uygulamak durumunda kalıyorum. İnsanlarla barışçıl çözümler üretmek, iletişim kazaları yaşamamak için efor, enerji sarf ediyorum. Gündemim meşgul oluyor yoğunlukla. Yerli yersiz ağlama ihtiyacı hissediyorum zaman zaman.” (Turizm alanında çalışan gey gueur)

“Konsantrasyon bozuyor.” (Reklam alanında çalışan biseksüel kadın)

“Motivasyonumu, işime karşı duyduğum özveriye ve ofis ortamındaki iyi niyetimi çok büyük oranda etkiliyor.” (Medya sektöründe çalışan gey erkek)

“İşime konsantrasyon olamıyorum ve korkuya sebep olabiliyor.” (Hukuk alanında çalışan gey erkek)

Katılımcılar tarafından belirtildiği gibi iş yerinde açık olmama durumu dikkat eksikliği, konsantrasyon yetersizliği ve benzeri olumsuz sonuçlara neden olmakta. Çünkü LGBTİ+ çalışanlar gerek işyerinde gerekse işyeri dışında karşılaştıkları pek çok güçlüklerle başa çıkmak için çeşitli stratejiler geliştirmeye odaklanmak zorunda kalmaktadırlar. Aktarımlardan anlaşılacağı üzere bazen bunun farkında bile olmadan yapıldığı ya da kişide aşırı zorlanmaya yol açtığı görülmektedir. Ayrıca çalışanlar arasındaki ilişkilerin de olumsuz etkilenmesi söz konusudur; bu da LGBTİ+ çalışanların işyerinde gereken asgari sosyal desteği dahi bulamamaları sonucuna yol açabilmektedir. Gerçek anlamda kendilerini ortaya koyamamaları, LGBTİ+ çalışanların işyerlerinde gerçek arkadaşlıklar ve özel hayata da yansıyan, onu besleyen sosyal ilişkiler kurmalarını engellemektedir.

İşyerinde açık olan veya LGBTİ+ haklarını koruyan işyerlerinde çalışan katılımcıların az sayıdaki olumlu paylaşımları ise, cinsel yönelim, cinsiyet kimliği ve cinsiyet özelliği nedeniyle herhangi bir baskı ya da ayrımcılık biçimiyle karşılaşmamanın

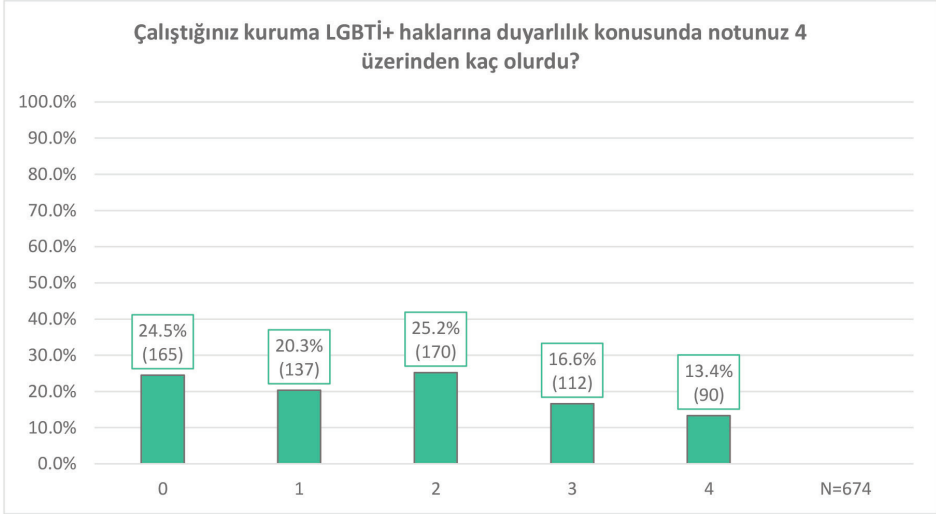
işyerine bağlılığı, kendine ve çalışma arkadaşlarına güveni, verimliliği, özel hayat ile iş hayatının birbirini beslemesini ve işyerindeki doyumunu olumlu etkilediğini açıkça göstermektedir. Örnekler aşağıda sunulmuştur.

“Pozitif yönde etkiliyor zira dışarıdan biri bana herhangi bir ayrımcı tutum, söylem ya da davranışta bulunduğu direkt verdiğim hizmeti kesebiliyorum. Şirketin beni desteklediğini her anlamda hissedebiliyorum.” (Mağazacılık alanında çalışan gey erkek)

“Bu kadar rahat davranabildiğim bir yerde çalışmak tabii ki pozitif etkiliyor.” (Kültür/Sanat sektöründe çalışan lezbiyen kadın)

8. İşyerinin LGBTİ+ Haklarına Duyarlılığına Dair Genel Değerlendirme

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

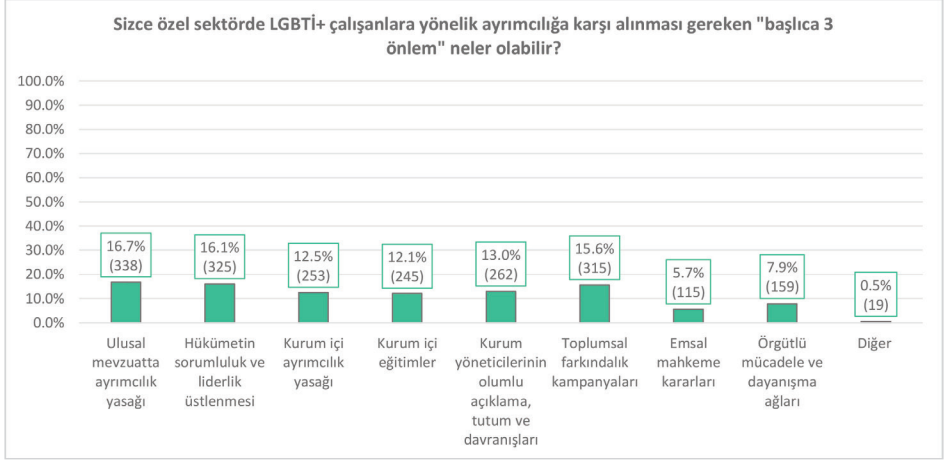


Tabloda görüldüğü üzere, 674 katılımcıdan 302’i, yani yaklaşık %45’i çalıştıkları kurumu 4 üzerinden 0 ve 1 vererek değerlendirmişlerdir. Yaklaşık %25’i ise işyerlerini 2 notuyla derecelendirmişlerdir; yani ancak “vasat” bulmuştur. Sonuç olarak katılımcıların yaklaşık %70’i, işyerlerinin LGBTİ+ haklarına duyarlılığını vasat veya vasatın altında bulmaktadır. Çalıştığı kurumu bu yönden ortalamanın üzerinde, yani 3 notuyla değerlendiren çalışanların sayısı 112, örneklemdaki oranı %16,6 olmuştur. Katılımcıların sadece 90’ı, yani %13,4’ü işyerlerini 4 notuyla, yüksek düzeyde olumlu olarak değerlendirmiştir.

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

9. LGBTİ+ Çalışanlara Yönelik Ayrımcılık ile Mücadele İçin Öneriler

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



Tablodan görüleceği gibi, katılımcıların büyük bölümü ayrımcılığa karşı alınması gereken başlıca önlem olarak ulusal mevzuatta ayrımcılık yasağı seçeneğini işaretlemiştir. İkinci sıklıkla işaretlenen seçenek hükümetin sorumluluk ve liderlik üstlenmesi olmuş, üçüncü tercih olarak ise toplumsal farkındalık kampanyaları seçeneği öne çıkmıştır.

Katılımcıların çalışma hayatında ayrımcılıkla mücadele konusundaki önerileri önceki yıllardaki araştırmamızın bulgularıyla büyük ölçüde benzerlik göstermektedir. Katılımcıların önerileri arasında ilk sırada “ulusal mevzuatta ayrımcılık yasağının”

yer alması, kuşkusuz, yaygın ve hukuksal güvence talebini ortaya koymaktadır. Bununla birlikte katılımcılar, anayasal ya da yasal düzlemdeki değişimlerin çalışma hayatındaki ayrımcılıkla mücadelede yeterli olmadığını, aynı zamanda toplumsal bir zihniyet dönüşümüne ihtiyaç olduğunu düşünmektedir. Sonuç olarak yasalar insanlar eliyle hayata geçirilmektedir ve toplumsal dönüşüm olmaksızın LGBTİ+ çalışanların işyerindeki çalışma koşullarının bütünüyle değişmesi mümkün değildir. Katılımcıların önemli bir bölümü de gerek yasal gerekse toplumsal dönüşüm ve düzenlemeler konusunda yol alınabilmesi için kurum içi eğitim, uygulamalar ve politikalara vurgu yapmıştır.

10. Katılımcılardan Paylaşımlar

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

“İş hayatında, konuştuğumuz bu konuların aslında hiç yeri bile olmamalıdır. Çalışan herkes adil ve ayrımcılık olmadan emeklerinin karşılığını almalıdır. Adalet tanımının güç kaybetmediği, insanların tercihlerinden dolayı ötekileştirilmediği iş ortamlarının artması dileğiyle...” (Mağazacılık alanında çalışan gey erkek)

“İş ortamında natrans heteroların ağırlıkta olması durumunun LGBTİ+ları, kariyerlerinde bir adım geride başlattığını düşünüyorum. Ve örtülü homofobinin bilinirliğinin yaygınlaşması gerektiğini düşünüyorum. Ayrımcılık denince hala sadece eşcinsellerin yaşam hakkından bahsedildiği düşünülüyor. Bu sebepten pek çok kişi hala içselleşmiş fobisinin farkında değil, yüzleşmiyor.” (Medya sektöründe çalışan gey erkek)

“Küçük ve niş bir şirkette çalıştığım için kendi adıma ve diğer LGBTİ+ arkadaşlarım adına şanslı olduğumu düşünüyorum. Öte yandan görünürlük ve yaygınlaşma anlamında daha fazla şey yapılması gerektiğini düşünüyorum. Özellikle büyük ve önde gelen şirketlerin içinde daha fazla çeşitlilik ve kapsayıcılık protokolleri ve uygulamaları yer almalı.” (Danışman olarak çalışan panseksüel kadın)

“Günün en az 9-10 saati boyunca kendin olamamak, sürekli bahaneler veya gizlemelerle bir şeyler anlatmak yoruyor insanı yoksa çalışmak değil.” (Sivil toplum alanında çalışan gey queer)

“İşyerimde her sene düzenli kan testi yapılıyor ve bu zorunlu bir test. Bu testte HIV ve benzeri hastalıkların testi de yapıldığı söylendi bana. Ben çalıştığım yerde ilk senemi doldurmadiğim için daha test yapılmadı bana ancak HIV testinin çalıştığım kurum tarafından bana zorla yapılacak olması bana kendimi güvensiz hissettiriyor. Bu testin sonucunda çıkan duruma göre nasıl bir ayrımcılığa uğrama ihtimalim var öngöremiyorum, işten çıkarılma ya da yöneticilerle paylaşılma gibi sonuçları olabilir mi bilmiyorum ama yasal

olarak beni koruyacak bir şey olmasını isterdim.” (Eğitim sektöründe çalışan panseksüel non-binary)

“Cinsel yönelimin değil iş performansına dayalı iş ahlakının gelişmesi gerekiyor ve toplumumuza yönelik tacizler nefret suçu sayılmalı.” (Bankacılık/finans sektöründe çalışan gey erkek)

“Özel ve kamuda çalışan çok az eşcinsel olduğu apaçık ortadadır. Toplumumuzun maalesef büyük çoğunluğu kendini gizleyerek kariyer planlaması yapıyor. Bu durum bizleri ileriye taşıyacak olan moral ve motivasyonu maalesef sömürüyor. Öyle ki bu denli olası ayrımcılıkları hesaba katmayacak olan bir eşcinsel bireyler eminim ki iyi işler ortaya koyabilir hatta önemli pozisyonlarda çalışabilirler. Toplumumuzun bilinçlendirilmesi ve ulusal kanallardan eşcinsel topluluğa destek sağlanması gerekmektedir. Umarım anket sonuçları faydalı bir iş kullanılır” (Sağlık sektöründe çalışan gey erkek)

“Lgbt friendly şirketler var fakat bunların içinde ne gibi çalışmaları var o konuda pek bilgim yok. Bunlar daha çok İstanbul’da tabii. Bu friendly yaklaşımın ve hakların iç anadolu civarında pek olacağını düşünmüyorum. Buralarda yaşayan biri olarak bu negatif düşüncem tabii. Örgüt içinde ya da burada bir sosyalliğim olsa belki öyle demezdim. Mütedeyyin kesimlerde yaşayan insanların psikolojik olarak destek konusuna fazlaca önem vermek gerekir. Umarım her şey güzel olur bizler için. Herkese daha özgür bir yaşam diliyorum.” (Bilişim sektöründe çalışan gey erkek)

“İşyerinde açık olmadığım, gizlediğim ve buna katlandığım için beni yargılayan çok fazla LGBTI+ arkadaşım var. Beni kabul etmeyen bir kurumda çalışmamın yüzsüzlük ve gurursuzluk olduğunu belirtiyorlar. Açılmalı ve gerekiyorsa işyerimin kimliğimden dolayı bana uygulayacakları yaptırımlara karşı durarak onlarla sosyal ve hukuki açıdan savaşmamı istiyorlar. Ama ben savaşmayı seven biri değilim. Hırslıyım, iş koşullarında yarışabilirim ama savaşmam. Kimliğimle, protesto halinde yaşadığım bir hayatı mevcut hayatıma tercih etmiyorum. Keşke her LGBTI+ bireyin savaşmak zorunda olmadığını kabullenebilsek. Gördüğümüz gibi duyarsız değilim. Her zaman destek olabilirim.” (Reklam alanında çalışan gey erkek)

“Özel sektörde yöneticilerin hayata ve insanlara bakışı, iş ortamına yansıkça çalışanlar özellikle yeni iş hayatına atılanlar bunları açık şekilde alır. Bu sebeple kurum içi açık onaylamalar ve eğitimler, sadece kurum içindeki lgbt bireyler için değil, kurumdaki non-lgbt bireylerin dışarıda günlük hayatta lgbt bireyler ile kabul ve davranışlarında da pozitif etki yaratır. Sosyal yardımlar ve tıbbi destek herkese gerekir, eşit olduğu sürece sorun yoktur, kimseye olmadığı sürece de bunda ayrımcılıktan bahsetmek zordur. Lgbt bireye özel psikolojik ve tıbbi destek dediğinizde, bireye psikolojik destek gerekiyorsa herkese gerekiyordur. Lgbt olduğu için psikolojik problem yaşıyorsa önceden de yaşıyordur ve psikolojik destek alması gerekirken almıyordur anlamı çıkar.” (Bilişim sektöründe çalışan gey erkek)

“Türkiye’deki LGBTI örgütleri şirketlerle daha çok interaksyonda olmalı. Birçok global şirketin Türkiye’deki insan kaynakları bu konuda bir şeyler yapmak

İstiyor ama ya nereden başlayıp nasıl yapacağını bilmiyor, ya da kaç yapayım derken göz çıkarıyor. Özel şirketlere bu konuda insan kaynakları personeli eğitimi, şirket içi aktiviteler ve eğitimler konusunda destek verilmesi ve bunun şirketten bir teklif gelmesini beklemeden, şirketlere mail atmak, sosyal medyadan duyurmak gibi proaktif yöntemlerle yapılması fazlasıyla faydalı olur. SPoD'un yaptığı "LGBTİ Dostu Belediyecilik Protokolü" gibi bu konuda çalışanlar için ayrımcılık karşıtı bir protokolü şirketlere imzalatmak gibi daha kurumsal ve daha bağlayıcı aktiviteler yapılabilir diye düşünüyorum." (Sağlık sektöründe çalışan gey erkek)

"Yabancı menşei firmaların yurtdışı denetim ve kuralları çok daha sıkı ve uyulması gereken o kadar kuralı var ki bu tarz firmalarda çalışanlar sorun yaşamıyor. Ancak Türk firmalarının maalesef lgbti çalışanlara dair çalışmaları çok sınırlı. Artması adına sizlerin de bu tarz firmaların ilgili birimlerine daha fazla bilgilendirme ve talepte bulunmanızı temenni ederim." (Tekstil sektöründe çalışan gey erkek)

