

**Türkiye'de
Kamu Çalışanı
Lezbiyen, Gey, Biseksüel,
Trans ve İntersekslerin Durumu
2017**

**KA
OS
GL**



Türkiye’de Kamu Çalışanı
Lezbiyen, Gey, Biseksüel,
Trans ve İntersekslerin Durumu
2017

Hazırlayanlar: Prof. Dr. Melek Göregenli
Editör: Murat Köylü



Yayımlayan: Kaos Gey ve Lezbiyen Kültürel Araştırmalar ve Dayanışma Derneği
(Kaos GL)

Birinci Baskı: Ankara, 2018

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

Kaos GL
Tunus PTT PK 12 Kavaklıdere 06680 Çankaya - Ankara
Telefon: +90 312 230 0358
Faks: +90 312 230 6277
E-posta: bilgi@kaosgldernegi.org
www.kaosgl.org



SWEDEN

Bu kitap, Kaos GL Derneği tarafından, İsveç Uluslararası Kalkınma ve İşbirliği Ajansı'nın (SIDA) destekleriyle yayımlanmıştır. Bu, yayının içeriğinin SIDA'nın resmi görüşünü yansıttığı anlamına gelmemektedir.

İÇİNDEKİLER

Bölüm 1: Önsöz 5

Prof. Dr. Melek Göregenli

Bölüm 2: Türkiye’de Kamu Çalışanı Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Trans ve İntersekslerin Durumu 9

Çalışılan Kurumların Özellikleri ve Çalışan Özellikleri.....11

Cinsel Yönelim, Cinsiyet Kimliği ve İnterseks Durumu ile İlgili Değerlendirmeler.....13

İşyerinde Cinsel Kimlik Açısından Açık Olma Durumu..... 14

İşe Alım Süreci ile İlgili Değerlendirmeler.....17

İş İlanlarında Cinsel Kimliğe İlişkin Kriter veya Beyan17

İşe Başvuru Sürecinde Ayrımcılık Deneyimleri.....18

İşe Başvuru Sürecinde Yaşanılan Ayrımcılığı Bildirme 20

Kurum İçi Ayrımcılık: Engeller ve Destekler21

Kurum İçi Ayrımcılık Yaratan Kurallar veya Kurullar.....21

Kurum İçi Ayrımcılık Deneyimleri.....24

Kurumda Maruz Kalınan Ayrımcılığı Bildirme26

Diğer LGBTİ Çalışanlara Yönelik Ayrımcılık Tanıklıkları27

İşyerinde Ayrımcılık, İş Verimi ve İş Doyumu İlişkisi29

Sendika ve Meslek Örgütlerinde Durum32

Ayrımcılığa Karşı Talepler ve Önlemler 34

OHAL Döneminde Durum35

Katılımcılarımızdan Paylaşımlar38



BÖLÜM

1

ÖNSÖZ



aos GL Derneği tarafından gerçekleştirilen Kamu Sektörü Çalışanı LGBTİ'lerin Durumu 2017 Yılı Araştırması'na, Türkiye kamu sektöründe memur kadrosunda çalışan 59 kişi (%73,75), sözleşmeli 11 kişi (%13,75) ve kamuya iş yapan taşeron bir şirkette çalışan 10 kişi (%12,5) olmak üzere toplam 80 kişi katılmıştır. Katılımcılarımızın büyük bölümü eğitim, sağlık, akademi, sosyal hizmet ve ruh sağlığı alanlarındandır. Önceki yıllardaki araştırma bulgularına¹ ve Özel Sektör Çalışanı LGBTİ'lerin Durumu Araştırması'na² benzer şekilde bu yıl da örneklem içinde kıdemli memur ve orta düzey yönetici az sayıdadır; üst düzey yönetici ise bulunmamaktadır. Bu bulgunun gerek özel sektör gerekse kamu alanında yaptığımız önceki araştırmalarla tutarlı olduğu göz önüne alındığında, kolay gözlemlenebilir olmayan fakat sistematik ve kurumsal bir ayrımcılık pratiği ile karşı karşıya olduğumuz düşünülebilir.

Kamu idaresinin, yasal ve normatif yükümlülüklerini yerine getirmek yerine LGBTİ çalışanların görünür olmalarının bedelini daha da ağırlaştıracak çalışma koşulları ortaya çıkaran bir anlayış sergilediğini, katılımcılarımızın aktarımlarından hareketle bu yıl da gözlemlemekteyiz. Örneklemimizi oluşturan çalışanlardan büyük çoğunluğu, cinsiyet kimliği veya cinsel yönelimlerini gizleyerek, olmadıkları biri gibi davranmaya çalışarak, açık ve gizil bir baskı ve tehdit algısı içinde işgünlerini geçirmektedirler. LGBTİ çalışanlar birbirleriyle etkileşim içinde olabilirlerse işyerinde yaşanan psikolojik baskılarla daha iyi başa çıkabilirler. Ancak, dayanışma içinde davranmalarının görünürlüklerini arttırabileceği endişesi böylesi bir etkileşimi engellemektedir. Araştırmamızın bulgularına göre, meslek örgütleri ve sendikalar da bu siyasi ortamın baskısından bütünüyle kurtulamamakta, gerekli zihniyet dönüşümünü sağlayamamakta ve dolayısıyla LGBTİ çalışanlar için ayrımcılıkla mücadele konusunda etkili bir hak arama ve dayanışma alanı işlevini yerine getirememektedir.

Kamu sektöründeki işyerlerinde LGBTİ haklarını koruyacak ve destekleyecek mekanizmaların genel olarak var olmadığı, var olduklarının algılandığı istisnai durumlarda ise etkililikleri konusunda büyük kuşku bulduğu görülmektedir. Katılımcılarımızın yüzde 71'inin ya doğrudan bir ayrımcılık deneyimi yaşadığı ya da yaşamamak için cinsel kimliğini gizlediği düşünüldüğünde, bu kurulların sadece mevcudiyetlerinin yeterli olmadığı, LGBTİ çalışanların haklarının korunacağına ilişkin genel bir kurumsal ve toplumsal algının gerekliliği bir kez daha ortaya çıkmaktadır.

1 <http://www.kaosgldernegei.org/yayindetay.php?id=168>

2 <http://www.kaosgldernegei.org/yayindetay.php?id=167>

Araştırmamızın bulguları, kamudaki LGBTİ çalışanların çalışma ortamlarının sadece kişilere doğrudan veya dolaylı zarar veren hak ihlallerine yol açmadığını, aynı zamanda, işyerine aidiyeti, iş doyumunu ve verimliliği doğrudan etkileyen sonuçlar yarattığını ortaya koymaktadır. Ayrımcılık deneyimleri ve hak ihlalleri işyeri ve iş saatleriyle sınırlı kalmamakta, genel kamusal kontrol yoluyla iş dışına da taşmaktadır. Son dönemde OHAL uygulamalarının yarattığı politik ortam ile demokratik örgütlenme ve ifade özgürlüğü önündeki engeller, işyerinde ve iş dışında cinsel kimlik açısından açık davranabilme ve hak arama koşullarını daha da zorlaştırmıştır. Ayrıca, LGBTİ’lerin örgütlenme ve ifade özgürlüğü önündeki kısıtlayıcı kamusal uygulamalar - örneğin Ankara Valiliği’nin yasaklama kararı³ - genel olarak toplumsal meşruiyet ve görünürlük imkânlarını da olumsuz etkilemektedir.

Sonuç olarak, katılımcılarımızın da sıklıkla belirttikleri gibi, LGBTİ çalışanların kamu işyerlerindeki çalışma koşullarının düzeltilmesi ve kamunun yükümlülüklerini tam olarak yerine getirmesi ancak egemen zihniyetin ve politik iklimin değişmesiyle mümkün olabilir. Toplumsal cinsiyet, cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğine dayalı hak ihlallerinin ve ayrımcılığın ortadan kalkması ve çalışma koşullarının eşitlikçi ve adil bir biçimde dönüştürülmesi ancak meslek örgütlerinin ve sivil toplum örgütlenmelerinin çalışmalarını özgürce yapabilmeleriyle sağlanabilir.

Prof. Dr. Melek Göregenli

İzmir, 2018

3 <http://kaosgl.org/sayfa.php?id=25014>



BÖLÜM

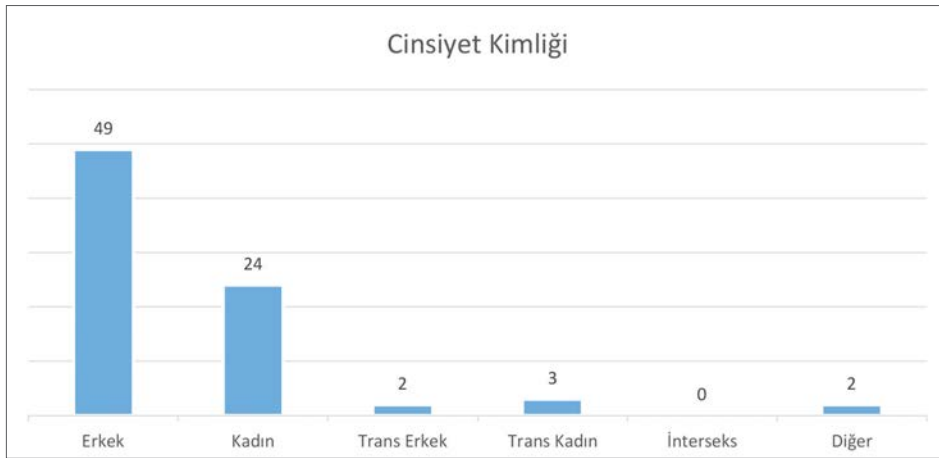
2

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

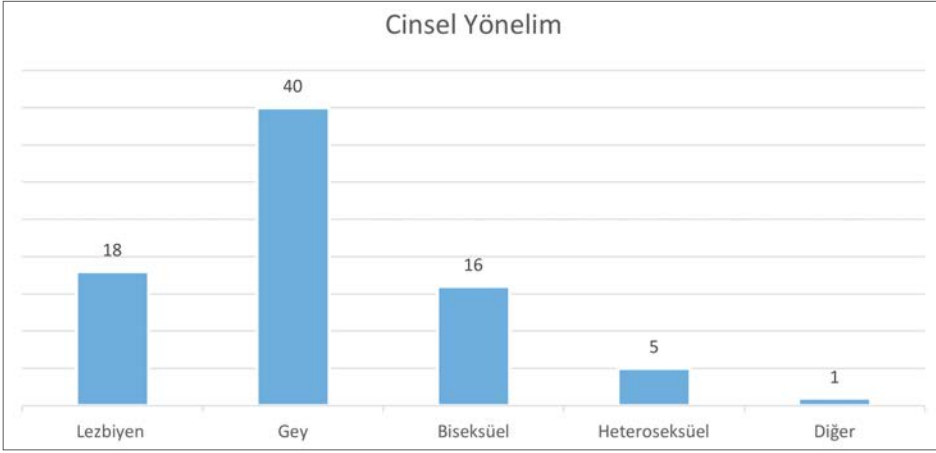
Araştırmanın Örneklemi

Araştırmamız SurveyMonkey Pro sistemi kullanılarak yürütülmüştür. Lezbiyen, gey, biseksüel, trans veya interseks (LGBTİ) olduğunu beyan eden ve Türkiye kamu sektöründe memur kadrosunda çalışan 59 kişi (%73,75), sözleşmeli çalışan 11 kişi (%13,75) ve kamuya iş yapan taşeron bir şirkette çalışan 10 kişi (%12,5) olmak üzere toplam 80 kişi araştırmamızın örneklemini oluşturmuştur. Araştırmanın yoğunlaştığı sektörler ve çalışma alanlarının Kaos GL'nin en erişebildiği alanlar olduğu dikkate alındığında, örnekleminiz, ağırlıklı olarak kamunun eğitim (18 kişi), akademi (15 kişi), sağlık (9 kişi), sosyal hizmet (7 kişi) sektörleri olacak şekilde belirginleşmiştir. Bunlarla birlikte çok farklı sektörlerden ve çalışma alanlarından kişiler de anketimize katılmıştır.

Toplam 80 katılımcımızın beyan ettikleri cinsiyet kimlikleri ve cinsel yönelimlerinin dağılımı izleyen tablolarda sunulmuştur. Geylelerin çoğunlukta olduğu, intersekslerin ise örnekleminizde hiç yer almadığı dikkat çekmektedir. Translar da yine çok az sayıda resmedilmiştir. Bunun nedeni, kamu sektöründe trans istihdamının çok zor hatta imkânsız olması olabilir. Kaos GL'nin özel sektör çalışanlarıyla gerçekleştirdiği benzer bir araştırmada interseks katılımının arttığı, dolayısıyla intersekslere ilişkin farkındalığın ve görünürlüğün giderek yükselmekte olduğu düşünüldüğünde, kamuda da interseks bireylerin var olduğu ve gelecek yıllarda çalışmamıza katılım sağlayabilecekleri düşünülebilir.



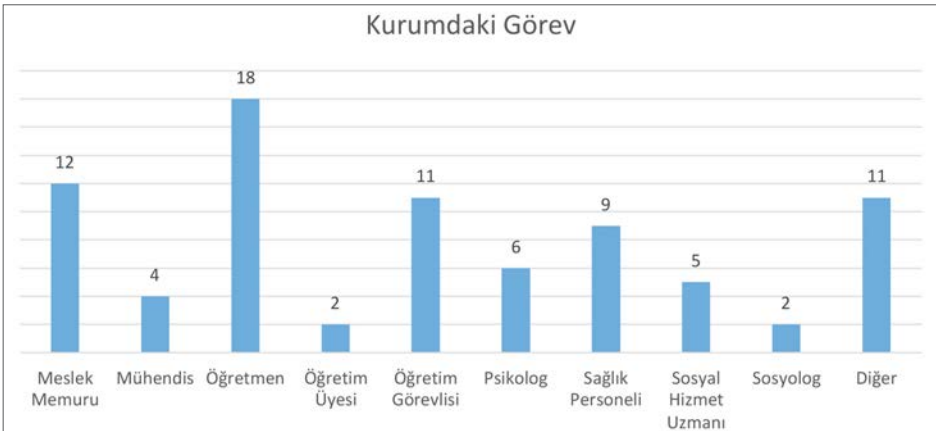
Diğer: Queer, Akışkan



Diğer: "Sabit bir kimliği reddediyorum."

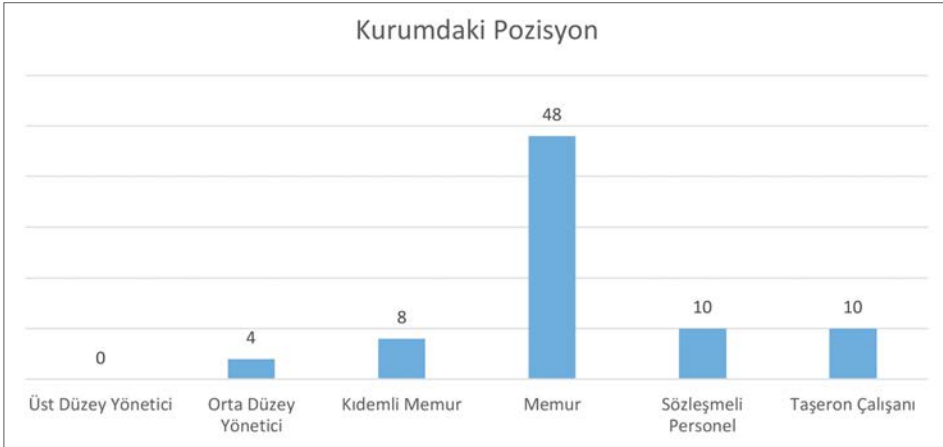
Çalışılan Kurumların Özellikleri ve Çalışan Özellikleri

Araştırmamıza çok farklı kurumlardan ve pozisyonlardan LGBTİ çalışanlar katılmıştır. Çalışılan pozisyonlar ve görevler açısından katılımcılarımızın özellikleri izleyen tablodan izlenebilir. Görüleceği gibi, katılımcılarımızın büyük bölümü eğitim, sağlık, akademi, sosyal hizmet ve ruh sağlığı alanında çalışmaktadır. Bu sonuç, kuşkusuz LGBTİ kişilerin özellikle eğitim ve sağlık sektöründe çalıştığını göstermekten çok, araştırmamızın ulaşabildiği alanların daha çok buralar olduğuna işaret etmektedir. Bu bulgular aynı zamanda, bu sektörlerde hem çalışanlar hem de genel farkındalık düzeyi açısından daha olumlu gelişmeler olduğuna işaret edebilir. Nitekim bu alanlardan gelen kişilerin, LGBTİ örgütlenmelerde daha görünür oldukları bir gözlem olarak vurgulanabilir.

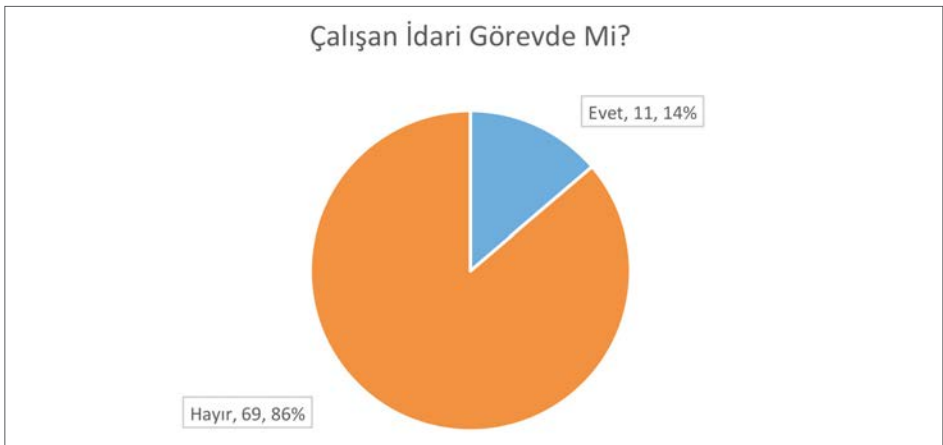


Diğer: Grafik Tasarımcısı, İnşaat Teknisyeni, Belediye Çalışanı, Kabul Elemanı, Gelir Uzman Yardımcısı, Tekniker, Editör, Uzman, Araştırma Görevlisi (2), Kent Konseyi Koordinatörü.

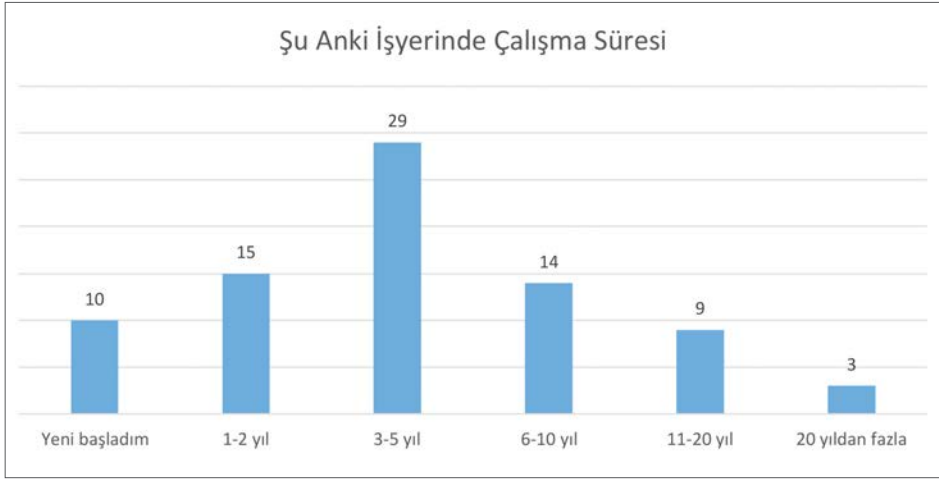
Katılımcılarımızın çalıştıkları kurumlardaki pozisyonlarına baktığımızda ise anlamlı bir bulguyla karşılaşılmaktadır. Katılımcılarımızın hiçbiri üst düzey yönetici pozisyonunda bulunmamakta, çoğunlukla “memur” statüsünde çalışmaktadır. Kıdemli memur ve orta düzey yönetici sayısı da azdır. Bu bulgu, gerek özel sektör gerekse kamu alanında yaptığımız önceki yılların çalışmalarıyla tutarlıdır ve açık olmayan bir ayrımcılık pratiği olarak yorumlanabilir. İzleyen grafiğin işaret ettiği bir diğer benzer bir bulgu, LGBTİ çalışanların idari görevlere çoğunlukla getirilmemeleri konusundaki önceki yorumumuzu destekleyici niteliktedir.



Bu bulguyu araştıran bir diğer araştırma sorusu, katılımcılarımızın çalıştıkları kurumlarda idari bir görevleri olup olmadığına ilişkindi. Katılımcılarımızın 69’u, yani % 86’sı, bu soruya “Hayır” yanıtı vermiştir. Beyan edilen idari görevler ise Bölüm Başkanı, Müdür, Personel İşleri, İdari İşler, Birim Sorumlusu (3), Koordinatörlük (2), Sorumlu Hekimlik (2) olmuştur.



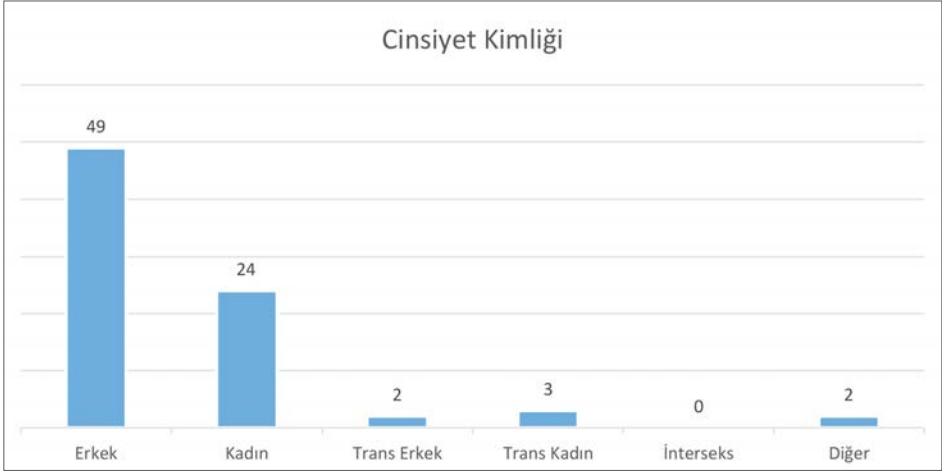
Katılımcılarımızın büyük bölümünün mevcut işyerlerinde çalışma süreleri 1-5 yıl arasında dağılmaktadır. Daha düşük oranlarda olsa da daha uzun çalışma süreleri olan katılımcılarımız vardır. Bu bulgu, LGBTİ çalışanların ayrımcılık ve ifşa riski nedeniyle sık çalışma yeri değiştirmeleri veya değiştirmek zorunda bırakılmalarından kaynaklanabileceği kadar, Kaos GL’nin ve çevrimiçi olanakların nispeten daha genç bir nüfus tarafından erişiliyor olması durumundan da etkileniyor olabilir. Ayrıca, Türkiye’de işyeri değiştirme oranlarının genel olarak yüksek olması, bu bulgunun bir başka nedeni olabilir.



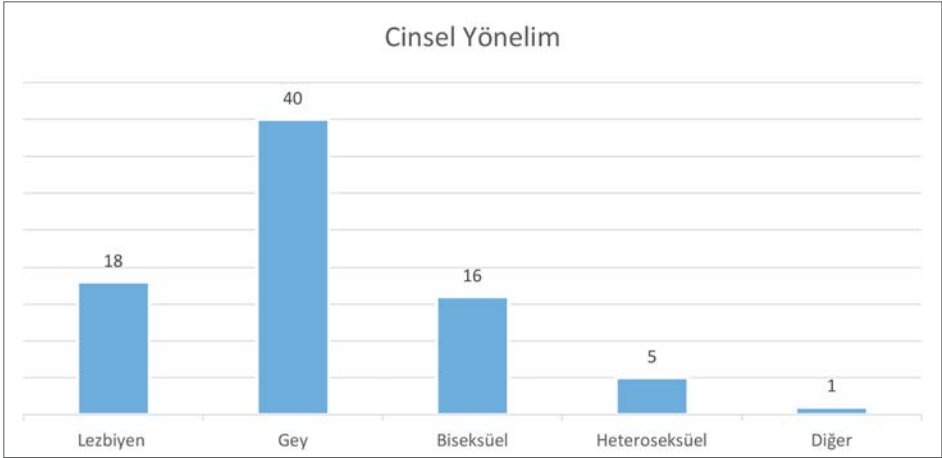
Cinsel Yönelim, Cinsiyet Kimliği ve İnterseks Durumu ile İlgili Değerlendirmeler

Katılımcılarımıza, cinsel yönelim, cinsiyet kimliği ve interseks durumlarını paylaşmaları için iki ayrı soru yöneltilmiştir. Yanıtlayıcıların, cinsiyet kimliklerini çoğunlukla “Erkek” ya da “Kadın” olarak beyan ettikleri görülmüştür. Bununla birlikte, katılımcılarımız arasında “Trans Kadın” ve “Trans Erkek” ve diğer cinsiyet kimliği kategorilerinden kişiler de az sayıda da olsa yer almaktadır. Araştırmamızda, “İnterseks” hiçbir kamu çalışanına erişilememiştir. Bu sonuçtan, Kaos GL’nin interseks çalışmalarını güçlendirmesi gerektiği gibi interseklerin henüz yeterli oranda sivil toplum ağlarına dahil olmamaları yorumu da çıkarılabilir.

Cinsel yönelimleri açısından değerlendirdiğimizde, büyük oranda erkek ve kadın eş-cinsellerin, daha sonra biseksüellerin (cinsiyet kimlikleri açısından 9 erkek, 7 kadın) çoğunlukta olduğu görülmektedir. Ayrıca, kendisini herhangi bir cinsiyet kimliğiyle tanımlamayan ya da farklı, geçişli kategorilerle tanımlamayı tercih eden belirli sayıda katılımcımız olduğu da görülmektedir.



Diğer: Queer, Akışkan Cinsiyet

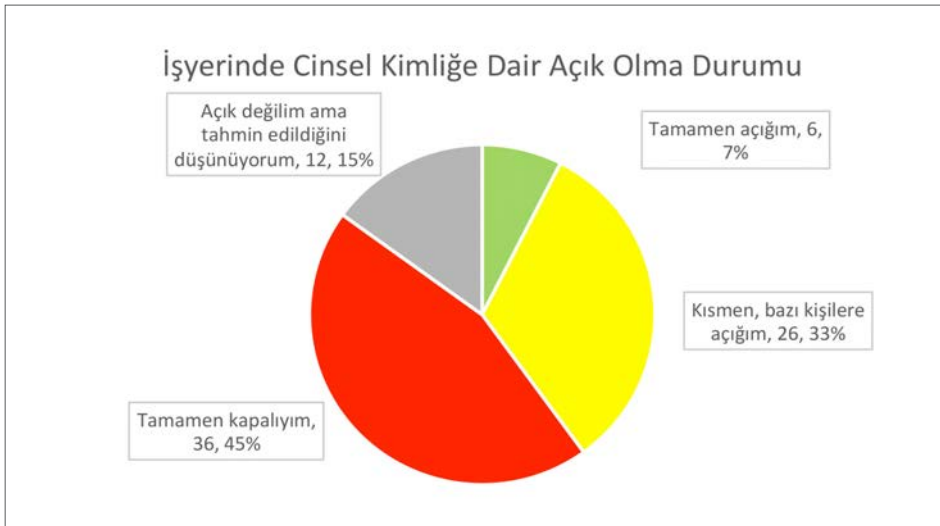


Diğer: "Sabit bir kimliği reddediyorum."

İşyerinde Cinsel Kimlik Açısından Açık Olma Durumu

"Cinsel kimliğiniz açısından işyerinizde açık davranabildiğinizi düşünüyor musunuz?" şeklindeki sorumuza 80 katılımcının 36'sı, yani yüzde 45'i, "tamamen kapalı oldukları" yanıtını vermiştir. 26 kişi (% 32,5) kısmen açık olduğunu, sadece 6 kişi (% 7,5) ise cinsel kimliği açısından işyerinde "tamamen açık" olduğunu belirtmiştir. "Açık olmasalar da tahmin edildiklerini" düşünenlerin oranı %15, yani 12 kişidir. Bu oranların geçen seneki araştırmanın sonuçları ile büyük benzerlik göstermeleri açısından belirli bir eğilimi gösterdikleri düşünülebilir.

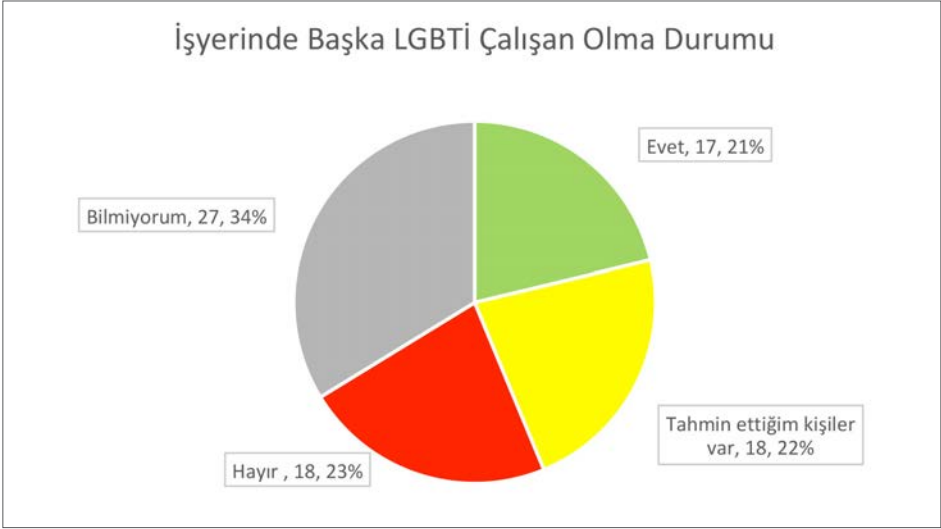
Bu bulgular, kamu sektöründe cinsiyet kimliği ve cinsel yönelim bakımından açık davranabilme oranının çok düşük olduğunu göstermektedir. Bu oran, Kaos GL’nin 2016 yılında yürüttüğü Türkiye’de Özel Sektör Çalışanı LGBTİ’lerin Durumu araştırmasında %28 olarak bulunmuştu.⁴ İki araştırma karşılaştırıldığında, LGBTİ çalışanların özel sektörde kamuya göre daha açık olabildiği görülmektedir. Kamunun, bir işveren de olarak, ayrımcılık karşıtı uluslararası sözleşmelerden ve ulusal mevzuat kaynaklanan yükümlülükleri düşündüğünde, bu durum endişe vericidir. Özellikle son yıllarda cinsiyet ve cinsellikle ilgili her alanda artan muhafazakâr yönetim politikalarının, kamu çalışanlarını ve kamuda çalışma koşullarını doğrudan olumsuz etkilediği düşünülebilir.



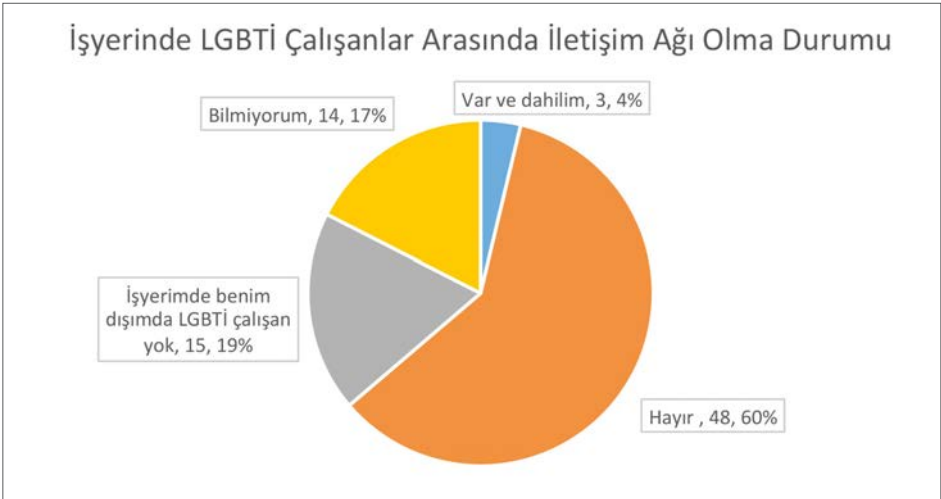
Anket kapsamında yönelttiğimiz bir diğer soru, “İşyerinizde sizin dışınızda LGBTİ çalışanlar var mı?” olmuştur. Katılımcılarımızın paylaşımlarından, kamuda LGBTİ çalışan oranının görünür olandan çok daha yüksek olduğu bilgisi pekişmektedir. Ayrıca, yanıtlardan, mevcut kurumsal-toplumsal ayrımcılık ve baskıların üzerine eklenen OHAL koşullarının, LGBTİ çalışanların arasındaki iletişim ve dayanışma olanaklarını daha da zayıflattığı anlaşılmaktadır.

Benzer şekilde, “İşyerinizdeki LGBTİ çalışanlar arasında herhangi bir iletişim veya dayanışma ağı var mı? (sendika grubu, arkadaş grubu vb.)” şeklindeki sorumuza verilen karşılıklarda da böylesi yapıların son derece nadir var olduğu bilgisine ulaşılmıştır. Bu soruya verilen olumlu yanıtın geçen seneki araştırmaya göre anlamlı derecede düşmesine OHAL koşullarının neden olduğu söylenebilir.

4 http://www.kaosglderneği.org/resim/yayin/dl/ozel_sektor.pdf



Aslında kamu sektörü, ayrımcılık mağduru LGBTİ'leri istihdam alanında hak ihlallerine karşı koruyacak, savunacak ve güçlendirecek, sosyalleşerek birbirleriyle dayanışmalarına olanak tanıyacak resmi ve özel "sosyal içerme gruplarını" açıkça desteklemeli ve varlıklarını duyurmalıdır. Ayrıca, kurumların mevcut cinsiyet eşitliği, sosyal içerme ve insan hakları birimlerinin mevzuat ve politikaları bu bakış açısıyla yeniden tasarlanmalıdır. Bu bakımdan sendikalara da benzer bir görev düşmektedir. Onlar da mevcut komisyonlarını yeniden düzenlemeli veya yeni yapılar ve politikalar ortaya koymalıdır.



İşe Alım Süreci ile İlgili Değerlendirmeler

Bu seneki araştırmamız da göstermektedir ki katılımcılar kurumlarına büyük çoğunlukla yazılı sınavlar ve mülakat veya sadece yazılı sınav (KPSS dahil) yoluyla girmektedirler. Az sayıda katılımcımız işe alım sürecinde sadece mülakata alınmış ya da diğer şekillerde seçilmiştir.



Diğer: Kura usulü ile (3), “özgeçmiş verip bekledim”, “akraba vasıtası ile”.

İş İlanlarında Cinsel Kimliğe İlişkin Kriter veya Beyan

Katılımcılarımıza yönelttiğimiz bir diğer soru, “Çalıştığınız kurumun iş ilanlarında LGBTİ çalışanların başvurusunu destekleyici ya da engelleyici herhangi bir açık ya da gizli kriter ile karşılaştınız mı?” olmuştur. Paylaşımların büyük çoğunluğu, iş ilanlarında destekleyici ya da engelleyici bir kriterle rastlanmadığını belirtmekte birlikte, bazı katılımcılarımız engelleyici kriterlere veya mevzuata ve geçmişteki olumsuz uygulamalara atıf yapmışlardır.



Bu katılımcılarımız, memuriyet mevzuatında, özellikle de Milli Eğitim Bakanlığı mevzuatında, LGBTİ’lere yönelik ayrımcılığa yol açabilecek maddelerin mevcut olduğunu belirtmişlerdir. Oysa kamu kuruluşlarından beklenen, çalışma hayatında dezavantajlı ve savunmasız kesimlerden LGBTİ’leri işe başvurmaya açıkça cesaretlendirecek iş ilanları yayımlamaları ve işe alım süreçleri tasarlamalarıdır.

“Genel ahlaka aykırı davranış ve yüz kızartıcı suç maddeleri eşcinsel bireylere karşı kullanılabilir.” (öğretmen olarak çalışan bir gey)

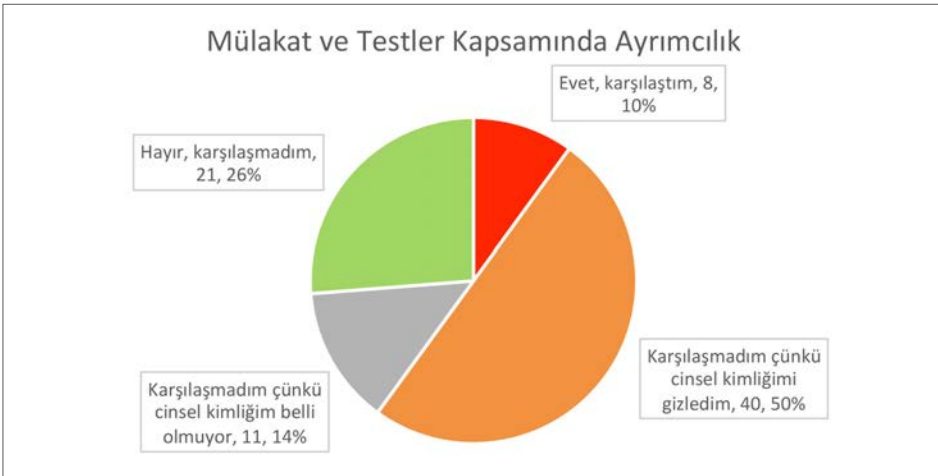
“İş ilanları değil ama işe gireceğiniz kurumun mevzuatı nedeniyle özellikle eşcinsel memurların sorun yaşadığı durumları biliyordum. İşten atılmalar, sürülmeler, itibar problemleri vb.” (meslek memuru olarak çalışan bir gey)

Zorunlu askerlik ile ilgili kriterlerin veya belgelerin olumsuz, engelleyici durumlara yol açabildiğini ifade eden yanıtlayıcılar da olmuştur. Askerlik meselesi, mülakat ve testlerde çalışanların karşısına çıkmakta ve onları zor durumlara düşürebilmektedir.

“Askerlik yapmış olma şartı ve neden henüz yapmadığının sorulması baya endişe yarattı üzerimde. Neyse ki çok üzerinde durmadılar. Uzun dönemli bir iş olmadığı için galiba.” (kamuya iş yapan taşeron şirkette inşaat teknisyeni olarak çalışan bir biseksüel erkek)

İşe Başvuru Sürecinde Ayrımcılık Deneyimleri

“İşe alım sürecinizdeki mülakat ve testler kapsamında cinsel kimliğiniz ile ilgili herhangi bir açık ya da örtülü ayrımcılıkla karşılaştınız mı?”, araştırmamıza katılan LGBTİ çalışanlara yönelttiğimiz bir diğer soru olmuştur. Burada dikkati çeken bulgu, yanıtlayıcılardan sadece yüzde 26’sının doğrudan “karşılaşmadığını” ifade etmesi olmuştur.



Görüleceği üzere, katılımcılarımızın yüzde 50’si, yani her 2 kişiden 1’i, başvuru süreci esnasında ve işe ilk başladıkları dönemde ayrımcılık mağduru olmamak için cinsel kimliğini gizleme ihtiyacı duymuştur.

Bir diğer çalışan grubu ise (yüzde 14), ayrımcılık ile karşılaşmama nedenlerini ayrımcılık riski olmayan ortama değil “cinsel kimliklerinin belli olmamasına” bağlamıştır. Anlaşılacağı üzere bu kişiler de LGBTİ çalışanları hedef alması olası “potansiyel ayrımcılığın” farkındadır ve çalışma hayatı süreçlerine bu bilgi ile katılmaktadırlar.

Dile getirilen bir diğer mesele askerlik ile ilgilidir. Daha önce de belirtildiği üzere, zorunlu askerlik süreci, çalışanın cinsel kimliğinin kendi iradesi dışında açığa çıkması konusunda önemli bir sorun yaratmaktadır. Bu nedenle bazı katılımcılarımız, neden askerlik yapmadıklarına dair belgelerin kendilerine dönük ayrımcılığa ve kimliklerinin ifşa olmasına neden olabildiğini ifade etmişlerdir.

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

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

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

“Kamuda bir trans kadının çalışmasını istemiyorlar. İş başvurmasını yaptığım dönemde erkek yöneticiler tarafından engellemeye çalışıldım.” (kamuya iş yapan taşeron şirket çalışanı bir trans kadın)

“Google’da arama sonucu bulunan, LGBTİ eyleminde basın açıklaması metni okuduğum video bana soruldu. Oradaki kişinin ben olup olmadığım, hangi örgütte örgütlendiğim soruldu. Daha sonra da bunun sorun olmayacağı ancak dikkatli olmam gerektiğine dair uyarıldım.” (öğretim görevlisi olarak çalışan bir biseksüel kadın)

“Mülakatta ahlak anlayışımla ilgili sorular soruldu. Sıradan davrandım. Efemine görünmemeye çalışmama rağmen ya eşcinselliğimi anladılar ya da kibar görünmekten dikkatlerini çektim. Özellikle evlilik ile ilgili soruları yinelediler.” (sağlık personeli olarak çalışan bir gey)

“Sağlık kurulu raporu alırken ‘önce kız gibi giyinmeyi öğren, sonra imzaya gel’ diyen bir doktor ile karşılaştım. Mülakatta cinsiyet normlarında giyimimle ilgili örtük yorumlar yapıldı.” (psikiyatrist olarak çalışan bir lezbiyen)

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

İşe Başvuru Sürecinde Yaşanılan Ayrımcılığı Bildirme

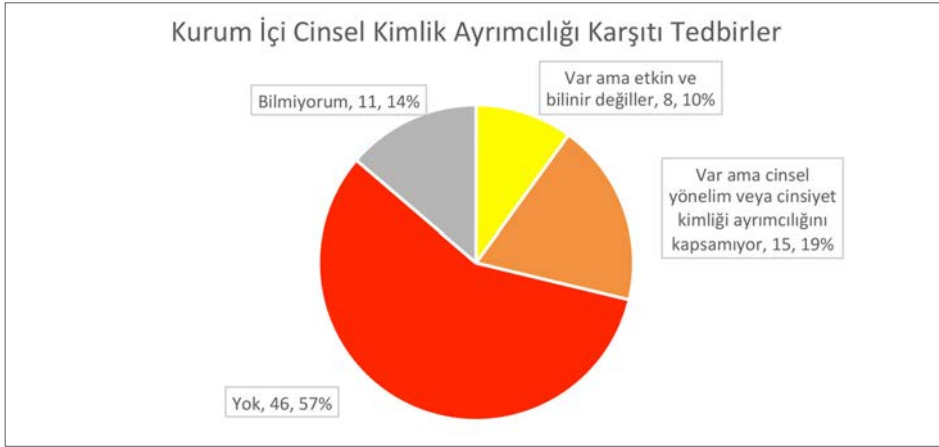
Anımsanacağı üzere 2017 yılı araştırmamıza katılan 80 LGBTİ çalışandan 8’i, işe başvuru süreçlerinde farklı türlerde ayrımcılık deneyimleri ile yüzleştiklerini belirtmişlerdi. Bu kişilere özel olarak, “Söz konusu engelleyici durum ile ilgili işyeri yönetimine veya bir başka kamu kurumuna bildirimde bulundunuz mu?” sorusu yöneltilmiştir.

Bu kişilerden hiçbiri bildirimde bulunmamıştır. Bu bulgu, LGBTİ kişilerin yargı organları, Kamu Denetçiliği Kurumu, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu dahil kamu kuruluşlarını ve sivil toplum kuruluşlarını etkisiz bulduğu, onlara güvenmediği veya etkilerine inanmadığı şeklinde yorumlanabilir. Ayrıca, başvuru yapmaları durumunda kamu kuruluşlarında başka ayrımcılıklar ile yüzleşmekten, ifşa edilmekten çekinmiş olabilirler. OHAL dönemi koşulları da onları haklarını aramaktan vazgeçmeye itmiş olabilir. Hak arama mekanizmaları, işyerinde ve kamusal planda ek ayrımcılık deneyimlerinin yaşanmasına yol açabileceği endişesiyle, bütünüyle kullanılmaz hale gelmektedir.

Kurum İçi Ayrımcılık: Engeller ve Destekler

“Çalıştığınız kurumda LGBTİ çalışanlara yönelik ayrımcılığı engelleyen kurallar veya kurullar var mı? (örneğin, eşitlik kurulları, disiplin kurulları, yönetmelikler gibi)” sorusuna hiçbir katılımcımız doğrudan “Var” yanıtı vermemiştir. Bu durum geçen sene ile benzerlik göstermektedir. Yine 2016 araştırmasına benzer şekilde yüzde % 57 oranında yanıtlayıcı böylesi kurul ve kuralların olmadığını işaret ederek kamu kurumlarında cinsel ayrımcılığına karşı korumanın yetersizliğine ışık tutmuştur.

2016 araştırmamızdan farklı olarak bu sene 8 katılımcımız (yüzde 10) böylesi kural ve kurulların “var ama etkili ve bilinir olmadıkları” şeklinde yanıt vermiştir. Anlaşılan katılımcılarımız mevcut eşitlik ve etik kurullarına ve kurallarına atıf yapmaktadırlar ancak onları etkisiz ve bilinmez bulmaktadırlar. Benzer şekilde 15 katılımcımız ise kurumlarında ayrımcılık karşıtı genel kurullar/kurallar olduğunu ama bunların kapsamında cinsiyet kimliği ve cinsel yönelim temelinde korumanın yer almadığını belirtmiştir. Hatırı sayılır sayıda çalışan da (11 kişi), böylesi kurul veya kurallardan haberdar değildir.



Bu bulgular, bütün olarak, kurulların genel olarak yokluğuna, var olduklarının algılandığı istisnai durumlarda ise etkililikleri konusunda büyük kuşku bulduğuna işaret etmektedir. Bir başka açıdan, böylesi insan hakları ve cinsiyet eşitliği kurullarının sadece var olmaları yeterli değildir; LGBTİ çalışanların haklarının korunacağına ilişkin genel bir kurumsal-toplumsal algıya ve kapsama da ihtiyaç bulunmaktadır.

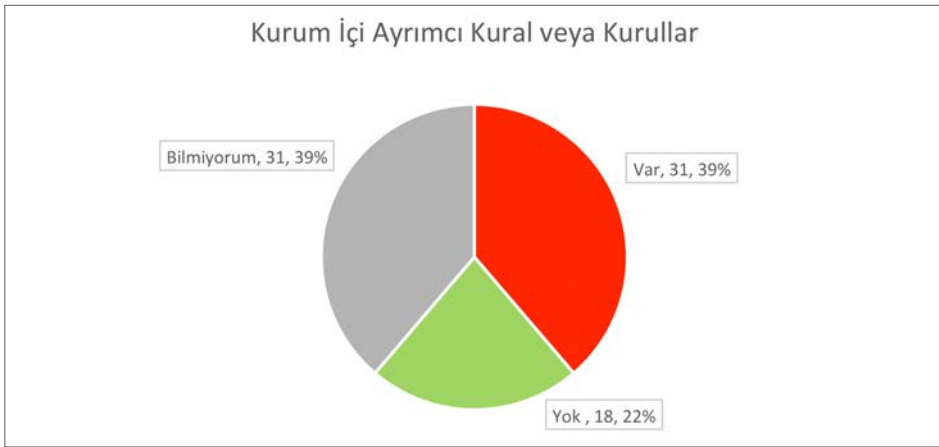
Kurum İçi Ayrımcılık Yaratan Kurallar veya Kurullar

Yönelttiğimiz bir diğer soru, “Çalıştığınız kurumda LGBTİ çalışanlara yönelik ayrımcılık yaratan kurullar, teamüller, uygulamalar var mı? (Örneğin atama, terfi, tayin, işten uzaklaştırma, evlilik ve benzeri süreçler esnasında veya sosyal ve tıbbi destekler

kapsamında)” olmuştur. Katılımcı yanıtları arasında en göze çarpan bulgu, katılımcılarımızın büyük bölümünün (% 39) bu konuda bilgi sahibi olmadığıdır ve bu oran geçen seneki ile aynıdır. Kamuda çalışan LGBTİ kişilerin, kendileriyle ilgili kurullar ya da kurallardan haberdar olmamaları bile, aslında bu konudaki bir ilgisizlikten çok beklentisizliğe işaret edebilir.

Aynı oranda, yüzde 39 oranında katılımcının işaret ettiği bir diğer bulgu ise LGBTİ çalışanlara yönelik ayrımcılık yaratan unsurların varlığını gözler önüne sermektedir.

Katılımcılarımızdan sadece yüzde 22'si çalıştıkları kurumda LGBTİ'lere yönelik ayrımcı unsurların bulunmadığını düşündüklerini belirtmişlerdir.



Aşağıdaki paylaşımların göstereceği üzere çoğu katılımcımız mevzuattaki “genel ahlak” benzeri ibarelerin LGBTİ'lere karşı kullanıldığı durumlara, işyerlerindeki nefret söylemlerine, evli çiftlere sağlanan haklara ulaşmalarının olmamasından kaynaklı ayrımcılıklara, irade dışında ifşa edilmelere, işten çıkarmalara, yer değiştirmelere ve terfi etmenin zorluğuna işaret etmiştir.

“Genel ahlaka aykırı davranış olarak kabul ediliyor. Kamuda ayrımcılığı engelleyen yasalar yok. Yöneticiler tarafından homofobik ifadeler kullanılabilir. Açık bir LGBT bireyi kamuda çalıştırmazlar.” (gey bir öğretmen)

“Gey oldukları ortaya çıkan memurların işten çıkarılmaları uzun ve yorucu bir yargı sürecini başlatıyor.” (gey bir öğretmen)

“Evli ve çocuklu olanlara tanınan her türlü hak ve kolaylık. Yalnızlara psikolojik baskı ve daha fazla mesai yapmasını bekleme.” (Kıdemli memur olarak çalışan bir biseksüel kadın)

“Evli kişilerin maaşlarının daha iyi olması ve çalıştıkları yerlerin daha iyi olması. Giyim konusunda resmi olmasa da şeflerin mahalle baskısı ve küçük düşürme, patolojize etme.” (psikiyatrist olarak çalışan bir lezbiyen)

“Evlilik veya partnerlik tanınmadığı için oluşan dezavantajlı durumlar var.” (sosyal hizmet uzmanı olarak çalışan bir biseksüel erkek)

“Evlilik eşitliği olmaması dolayısıyla elbette var. Örneğin heteronormatif ilişkilerini yasallaştırmış bireylerin eşlerine sosyal güvencelerini aktarmaları, çalışmayan eşler için ise eş yardımı almaları söz konusu. Bunun yanı sıra eşinin çalıştığı şehre atanabilmeyi mümkün kılan yer değiştirme yönetmelikleri de yine evlilik eşitliğinden faydalanamayan LGBT bireylere yönelik dolaylı ve yaşamsal önemde bir ayrımcılığa yol açıyor.” (lezbiyen bir öğretmen)

“Eş durumu tayini olmaması, eş sayılmadığından maaş hesaplanırken geçim indirimi kaleminden faydalanılamaması sayılabilir. Mevzuatta devlet memuru vakarına ve genel ahlaka uygun olmayan davranışlar olarak tanımlanabilme ihtimalinden dolayı işten çıkartılma riski rol yapma, tetikte durma tepkilerini vermeye zorlamaktadır.” (gey bir öğretmen)

Katılımcılarımızın aktarımları, farklı kategorilerde ayrımcılıklara işaret etmektedir. Cinsel yönelim ve cinsiyet kimliklerinin yasal olarak tanınmaması diğer çalışanlara tanınan haklardan yararlanmama sonucunu doğurmaktadır. Evlilik kurumunun sağladığı medeni ve sosyal haklar, LGBTİ çalışanları otomatik olarak kapsam dışı bırakan kurumsal bir ayrımcılık uygulamasıdır. Terfi, tayin gibi süreçler de, LGBTİ çalışanlara yönelik bir cezalandırma ve tehdit mekanizması işlevi görmektedir. “Genel ahlak” anlayışının sadece işyerlerinde değil toplum genelinde bir ayrımcılık ideolojisi olarak işlev görmesi, sadece ayrımcılık deneyimleri yaşatmamakta aynı zamanda bir damgalama ve dışlama işlevi de görmektedir.

Bazı araştırma katılımcıları, homofobik ve transfobik işyeri ortamının yarattığı ayrımcılıklara işaret etmişlerdir.

“Translarla ilgili sürekli aşağılama ve dalga geçme ortamı var. Trans olduğum anlaşılrsa başıma neler gelir bilemiyorum. Gerçi hayatlarında ilk kez karşılaşacakları için şoke olup utanç duyma olasılıkları da var.” (meslek memuru olarak çalışan bir trans erkek)

“Kurum içinde son derece homofobik bir ortam var. Anlaşılsam atılmayı bırakın, dayak bile yiyebilirim.” (İnşaat teknikeri bir biseksüel erkek)

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

“Heteroseksüel çiftler evlenip atama ve tayin haklarından yararlanabiliyorlarken eşcinseller bundan yararlanamıyorlar. Bir eşcinselin hem açık olup hem de terfi alması da söz konusu olamaz herhalde.” (meslek memuru olarak çalışan bir gey)

Bazı katılımcılarımız ise geçmişteki olaylardan yola çıkarak potansiyel ayrımcılık tehdidinin yakıcılığını anımsatmışlardır.

“Kamu personeli olup da işinden olan insanlar var. Bunu bilmek ayrımcılığın nefesini hep ensenizde hissetmenize neden oluyor.” (sağlık personeli olarak çalışan bir gey)

“Milli Eğitim Bakanlığında işinden edilen ya da sürülen öğretmenler oldu. Yarın sana olmayacağını asla bilemez insan.” (lezbiyen bir öğretmen)

“MEB’in yönetmeliklerinde ve okul yönetiminde son derece heteronormatif bir yaklaşım var ve bu tüm uygulamaları etkiliyor. Yönetime açık olsam mesela, mevzuattaki bazı hükümleri referans göstererek başıma türlü işler açabilirler.” (lezbiyen bir öğretmen)

“Bilseler kesinlikle işten çıkarmaya kadar zorlarlar.” (gey bir öğretim üyesi)

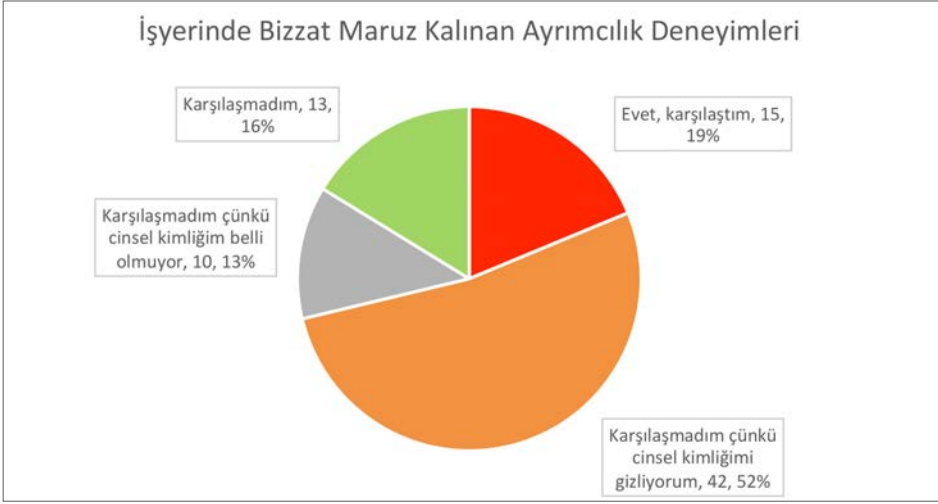
Bir katılımcımız ise transların yaşadığı kimlik, sertifika vb. sorunlarına dikkat çekmiştir.

“Bir önceki kimliğim ile ilgili bilgiler her an ortalığa dökülebilir ve cinsel kimliğim ifşa olabilir. Bunu engelleyecek hiçbir sistem yok.” (öğretmen olarak çalışan bir trans erkek)

Yukarıda sunulan aktarımlar, katılımcılarımızın, cinsel kimliklerini ve cinsel yönelimlerini gizledikleri durumlara işaret etmektedir. Buna rağmen, algıladıkları ifşa olma tehdidinin büyüklüğü ve yarattığı tedirginlik aktarımlardan anlaşılmaktadır. Özellikle, resmi belgelerle - örneğin önceki kimlik ya da askerlik kayıtları vb. - ilgili tedirginlik daha büyük olmaktadır. Bunun yanı sıra, katılımcılar işyeri ortamındaki genel homofobik ve transfobik ortamdaki doğrudan etkilenmekte ve ayrımcılığın şiddetle ortaya çıkabileceği kaygısı ile çalışma hayatını sürdürmektedir. Ayrımcılık nedeniyle işini kaybetme korkusu ise, işsizliğin ve genç işsizliğinin yüksek oranlarda olduğu ülkemizde özellikle kaygı vericidir.

Kurum İçi Ayrımcılık Deneyimleri

Anketimizde yer alan bir diğer soru, “İşyerinizde bizzat kendinize yönelik cinsel kimlik ayrımcılığı veya nefret suçu vakalarıyla karşılaştınız mı? Süreçler nasıl gelişti?” olmuştur. Tabloda görüleceği üzere yanıtların yüzde 19’u “Evet” şeklindedir. Bununla birlikte yüzde 52 oranında katılımcı ayrımcılık veya nefret suçu ile karşılaşmamasını cinsel kimliğini gizlemesine bağlamıştır ki bu endişe verici bir durumdur. Toplumsal kimliğini gizlemek zorunda kalmanın kendisi endişe verici bir ayrımcılığa işaret etmektedir. Yine görüleceği üzere sadece yüzde 16 oranında katılımcı bu soruya “karşılaşmadım” yanıtı vermiştir.



Yanıtlar toplu olarak değerlendirildiğinde, katılımcılarımızın yüzde 71’inin ya doğrudan bir ayrımcılık deneyimi yaşadığı ya da yaşamamak için kimliğini gizlediği görülmektedir. Bu oran değerlendirilirken, “cinsel kimliklerinin belli olmadığı” durumlarda cinsel kimliğin ifade edilmediği gerçeği de göz önünde bulundurulmalıdır. Araştırmamız kapsamında ortaya çıkan bir diğer bulgu, LGBTİ çalışanların sadece diğer çalışma arkadaşlarından değil, kurumlarından hizmet alan kişilerden kaynaklı ayrımcılıklara da hedef olduğudur. Bu bulgu, ayrımcılığın işyeri binalarının ve iş zamanının sınırlarında başlayıp bitmediğine, aynı zamanda toplumsal zihniyetin ürünü olarak her alanda potansiyel olarak var olduğuna işaret etmektedir.

“Çalıştığım kurumda, kalabalık bir yerde, iş arkadaşlarımla arasında bir dânişanın saldırısına uğradım. ‘Senin yönelimin bozuk, herkese duyuracağım, ne olduğun belli’ şeklinde bağırdı.” (psikiyatrist olarak çalışan bir lezbiyen)

“Eski müdürüm hakkında dedikodu çıkardı.” (memur olarak çalışan bir gey)

“Sabahtan akşama kadar öğretmenler odasında homofobik ve transfobik söylemlere maruz kalmak ve gıkını çıkaramamak.” (gey bir öğretmen)

“Cinsel kimliğim idareciler tarafından öğrenildiğinde istifaya zorlandım, mobbinge uğradım.” (lezbiyen bir öğretim görevlisi)

“Hakkımda ‘kız gibisin, sen de onlardansın,’ diye konuşuyorlar. ‘Kız kızı mı gittiniz, yediniz?’ vs. diyorlar. Özellikle işyerinde kadın arkadaşlarımla daha samimi olduğumda.” (araştırma görevlisi olarak çalışan bir gey)

“Sürekli LGBT bireylere hakaret eden çalışma arkadaşlarımla ve yöneticiler var. LGBT olduğunuz anlaşıldığında dışlanıyorsunuz.” (meslek memuru olarak çalışan bir biseksüel kadın)

“Devamlı yer değiştirme, zor işlerin verilmesi, gerektiğinden fazla çalıştırma, katı kurallar koyma.” (gey bir kabul memuru)

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

Kurumda Maruz Kalınan Ayrımcılığı Bildirme

Bu sorunun yanıtlarını değerlendirirken çoğu LGBTİ çalışanın cinsel kimliğine dair kapalı veya kısmen açık olduğu göz önünde bulundurulmalıdır. İzleyen tabloda da yansıdığı üzere, ayrımcılık mağduru olan kişilerden sadece biri yargıya başvurduğunu ifade ederken, Kamu Denetçiliği Kurumu ile TİHEK hiçbir vakada tercih edilmemiştir. Benzer şekilde kurum yetkililerine “resmi başvuru” da yapılmamış, 15 vakadan 3’ünde “sözle” bildirilmiştir. Sendikaya bildirilme oranı da 15 vakada 2’de kalmıştır.

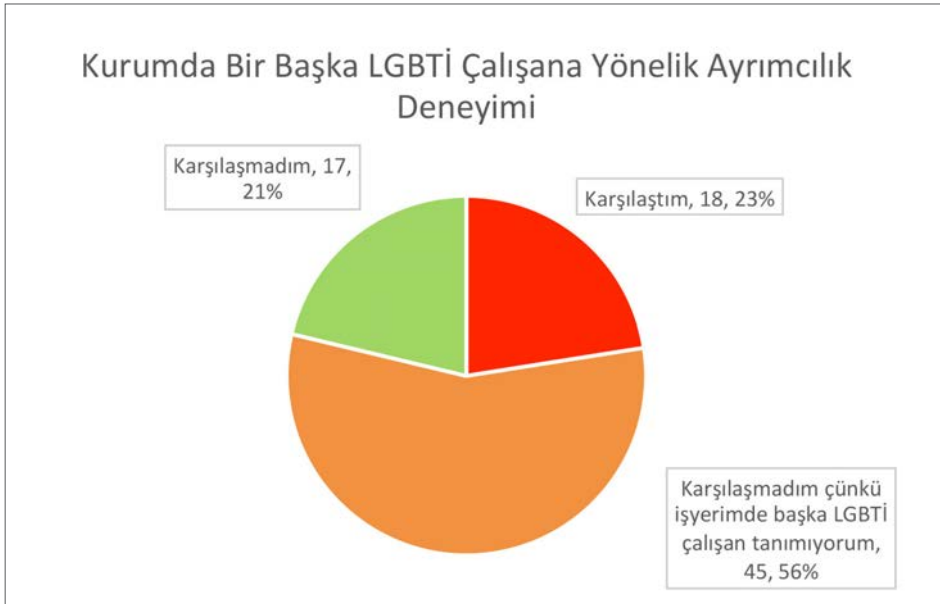


Bu bulgu, özellikle resmi başvurudan kaçınıldığını göstermektedir. Bunun nedeni çok açıktır: LGBTİ çalışanlar, ayrımcılık deneyimleriyle ilgili resmi başvuru yapmaları halinde cinsiyet kimlikleri ve cinsel yönelimlerinin açığa çıkmasından endişe etmektedirler. Ayrımcılık sonucunda yaşadıkları olumsuz deneyimden daha fazlasına, belki de işlerini kaybetmeye yol açabilecek sonuçlara katlanmak durumunda kalabileceklerini düşünmektedirler. Meslek örgütlerine ve sendikalara başvuru da oldukça düşük oranlardadır. Bu bulgu da - önceki sorularımıza verilen yanıtlarla birlikte düşünüldüğünde - hem sendikalara sahip oldukları toplumsal cinsiyet ideolojileri nedeniyle yeterince güvenilmediğini hem de sonuç alma konusunda umutsuz olduğunu düşündürmektedir.

Diğer LGBTİ Çalışanlara Yönelik Ayrımcılık Tanıklıkları

Katılımcularımıza yönelttiğimiz bir diğer soru, “İşyerinizde diğer LGBTİ çalışanlara yönelik ayrımcılık vakalarına tanık oldunuz mu? Süreçler nasıl gelişti?” olmuştur. Bu soruya verilen yanıtlar kapsamında sadece yüzde 21 oranında kişi “karşılaşmadığını” belirtmiştir. Yüzde 56 oranında yanıtlayıcı ise kurumlarında başka LGBTİ çalışan tanımadığı için ayrımcılık tanığı olmadığını söylemiştir.

Bu soruya verilen yanıtların söz konusu kurumlarda cinsel kimlik açısından kapalı çalışanların var olduğu öngörüsü ile yorumlanması yararlı olur. Çoğu LGBTİ’nin kendisini gizlediği bir ortam olan kamu sektöründe yüzde 23 oranında katılımcı ise ayrımcılığa tanık olduklarını beyan etmiştir.



“Bazı şeflerin psikanalitik olarak bu kişilerin sağlıklı veya yeterli olmadığı, düzeltilebilir olduklarına dair direkt veya arkadan yorumlar; bu tarz terapilere gitmeleri konusunda baskı, avantajlı pozisyon ve görevlerin verilmemesi.” (lezbiyen bir psikiyatrist)

“Uzun süredir burada çalışıyorum ve eşcinsel olabileceklerini düşündüğüm birçok personel oldu. Onlarla birlikte ortamdaki gündelik homofobik şakalara, alaylara, hatta ima yollu takılmalara şahit olduk.” (lezbiyen bir öğretmen)

“Onur Yürüyüşü ve benzer olaylarla ilgili olumlu görüş bildiren öğretmenlere uzaylı muamelesi yapıyorlar. Yönetimin ve diğer öğretmenlerin o kişilere mesafe koyduğunu ve bir çeşit takibe aldığını hissettiriyorlar.” (gey bir meslek memuru)

“Diğer birimde bir gey çalışana (kişi kendi isteği ile açılmamış sosyal medyadan anlaşılmış) amirleri tarafından mobbing yapıldığını duyduk ama bizler de kapalı olduğumuz için bir girişimde bulunamadık.” (lezbiyen bir sosyolog)

“Bir kişinin işten çıkarıldığına şahit oldum.” (gey bir kabul memuru)

“Lezbiyen veya biseksüel olduğunu düşündüğüm bir kadın arkadaşına sürekli evlilik ile çocuk ile en yakın arkadaşıyla olan dostluğu ile ilgili ima yollu sorular soruluyor, takılmalar oluyor.” (gey bir sağlık personeli)

“Translar sözle aşağılandı.” (lezbiyen bir öğretmen)

“Yıllar önce bir açık lezbiyen (giyiminden ve kız arkadaşınla ilişkisinden belli oluyordu) yönetim tarafından tayin olmaya zorlandı; sonra o kişi istifa etti, ayrıldı.” (gey bir meslek memuru)

“1 Mayıs’ta LGBTİ’lerle yürüyen bir öğretmeni okul yönetimi kendilerince takibe aldı ve baya bir uğraştılar. ‘Solcu musun gey mi yoksa ikisi birden mi bilelim’ diye öğretmen odasında şakayla karışık üzerine gidildi. O da şakaya vurup geçiştirdi ama çok rahatsız olduğunu bakışlarından anlayabildim.” (lezbiyen bir öğretmen)

“Çalıştığım işyerinde ben işe başlamadan önce gey bir gencin başka bir ilden tayin yolu ile başladığını, işyerinde çalıştığı sürece diğer çalışanlarla göz göze dahi gelemediğini, bir süre sonra başka bir yere tayin istediğini, daha sonra da intihar ettiğini, bir konuşma sırasında anlatılırken duydum.” (meslek memuru bir biseksüel erkek)

“Bir eğitim kurumu olmasına rağmen homofobik ve transfobik söylemlerle sık sık karşılaşılıyorsunuz ve bu doğrudan sizi hedef almasa da aslında size

ve orada bulunması mümkün olan o kimlikten diğer kişilere dönük bir ayrımcılık.” (lezbiyen bir öğretim görevlisi)

“İfşaya, dalga geçmeye, ötekileştirmeye uğrayan kişiler oldu.” (lezbiyen bir sosyal hizmet uzmanı)

“Benden daha açık davranan bir gey arkadaş var. Onun arkasından, bazen de yanında sürekli alaycı ifadelerde bulunuluyor. Çocuk dirençli olduğu için savuşturuyor ama gözler üzerinde yani.” (lezbiyen bir meslek memuru)

“Hak ettiği halde görev verilmedi; daha geri planda tutuldu; terfi hep geciktirildi.” (meslek memuru bir biseksüel erkek)

“Özellikle ülke gündeminde yer aldığı hafife alarak konuşan, ‘her şey bitti bir LGBT’lerin hakları kaldı ülkede’ diye çıkan, sözde çağdaş, sosyal demokrat iş arkadaşlarımı duyuyorum ve bu sözlerle hepimizi sindirmeyi başarıyorlar.” (lezbiyen bir psikolog)

“Bir erkek çalışan arkadaş var. Sürekli onunla da dalga geçiyorlar. ‘Top mu-sun’ diye şaka yaparak laf sokuyorlar.” (gey bir araştırma görevlisi)

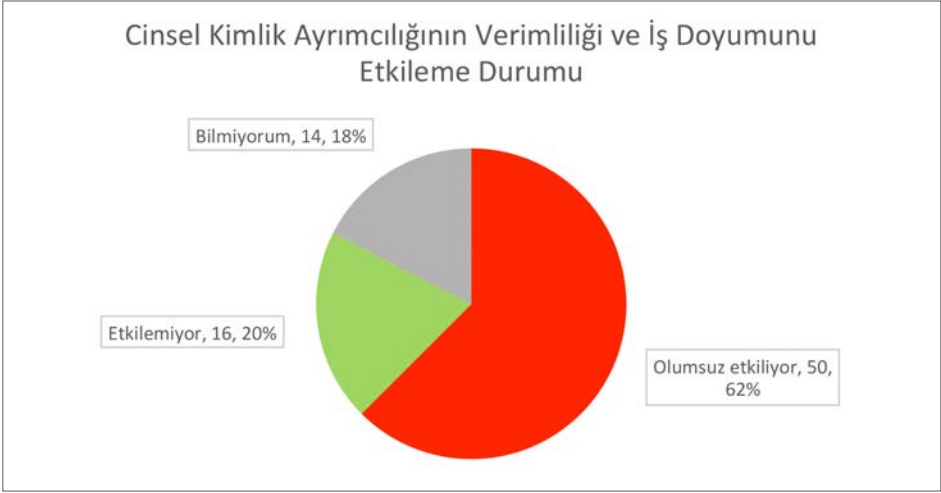
Katılımcılarımızın deneyim ve tanıklık aktarımları, LGBTİ çalışanların, cinsel kimliklerinin açık olduğu durumlarda tayin, terfi alamama hatta işten çıkarılma gibi açık ayrımcılıklara maruz kaldığını göstermektedir. Cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğinin açık olmadığı durumlarda, örneğin Onur Yürüyüşü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

İşyerinde Ayrımcılık, İş Verimi ve İş Doyumu İlişkisi

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

“Hayatımdan mutlu değilim. Her gün başka biri olarak günü geçiriyorum. Olmadığım bir kişi olarak ilişkiler içindeyim.” (mühendis bir trans kadın)

“Sürekli dışlanmış, depresif bir ruh hali oluşuyor bende.” (gey bir meslek memuru)



“Bazı kişilere açık bazı kişilere gizli davranmak zorunda kalmak kendimi işyeri arkadaşlığı açısından dengesiz hissetmeme neden oluyor. Bazı insanlara saklı kalarak onlara yalan söylüyormuşsun gibi.” (grafik tasarımcı bir trans kadın)

“Çalıştığım kuruma aidiyet duymamı engelliyor.” (lezbiyen bir öğretmen)

“Tetikte olma hali iş doyumunu, üretkenliği doğrudan olumsuz etkilemekte; üstüne daha fazla çalışma gereksinimi duyulması da bu etkiyi artırmaktadır.” (gey bir öğretmen)

“Durumumu saklamak ilgi odağımı kaydırıyor.” (meslek memuru bir trans erkek)

“İfşa edilme korkusu ile yaşıyorum.” (inşaat teknisyeni bir biseksüel erkek)

“Gereksiz olduğunu bildiğin bir utanç ve çaresizlik duygusunu hissediyorsun her zaman olmasa da LGBTİ konuları gündeme geldiğinde ve sen renk vermemek zorunda kaldığında.” (lezbiyen bir sosyolog)

“Devamlı saklamam gereken kötü bir şey varmış gibi yaşıyorum. Demokrasi gelişmiş ülkelerdeki durumu imrenerek takip ediyorum ve halime üzülüyorum.” (gey bir öğretim görevlisi)

“Sindirilmiş hissetmek, kendim gibi olamamak üzerimde endişe yaratıyor. Sözleşmeli de olduğum için sudan bir sebep bahane edilerek işten çıkartılabirim ve hakkımı arayamam örneğin. Kadın olmanın da buna ek bir olumsuz katkısı var.” (lezbiyen bir psikolog)

“Motivasyon kaybı... Özgüven kaybı...” (gey bir sağlık personeli)

“Olumsuz etkiliyor. Arka planda hep bir endişe ve kendini tam işe vereme-me hâkim.” (lezbiyen bir öğretmen)

“Zaman zaman içten içe öfkeleniyorum bu durumu neden yaşamak zorun-dayım diye. Birçok ülke bunları artık aştı. İnsanlar ülkelerine ve işlerine daha bağılı yaşıyorlar. Ben ise nefret etmemek için sürekli kendimi tedaviye almak zorunda hissediyorum.” (gey bir meslek memuru)

“İş arkadaşlarımla gerçekten samimi bir ilişki kuramamak iş doyumumu en-gelliyor.” (lezbiyen bir öğretim görevlisi)

“Düzenli olarak mikro-agresyon ve bazen belirgin agresyona uğruyorum. LGBTİ bireylerin, evlenmemiş kişilerin kişilik bozukluğuna sahip olduğu, yetiştiren kişilerin hastalıklı olduğuna yönelik alanda çalışan kişilerden de dahil olmak üzere sık sık yorumlar alıyorum. İşe gitme isteğim çok az.” (lez-biyen bir psikiyatrist)

“İşe olan bağlılığım, maaş beklentim, yükselme ve işi öğrenme aşamamda çok etkiliyor. Sürekli görüşlerimi saklamak zorunda kalıyor ve kendimi ye-terince ifade edemiyorum. Bu da kötü iletişim ve yanlış anlaşılmaya sebep oluyor.” (gey bir araştırma görevlisi)

“Tedirgin hissediyorum; kendimi işe tam verdiğim söylenemez. LGBTİ oldu-ğunu düşündüğüm danışanlarım olduğunda stres ikiye biniyor. Ne yaşamış, neye ihtiyacı olduğunu bilirken kendini de gizleme ihtiyacı ile işini tam ya-pamamak insana kendisini yarım hissettiriyor.” (lezbiyen bir sosyal hizmet uzmanı)

“Genel bir endişe, gizlenme ve odaklanma sorunu ile yaşıyorsunuz ve bu performansınızı özellikle gerginlik durumlarında verdiğiniz otomatik tepki-ler esnasında olumsuz etkiliyor.” (gey bir psikolog)

“Etkilememesine çalışıyorum ama genel olarak hayattan aldığım tatmin azalıyor işyerinde gergin ve hakkı yenilmiş hissedince. Terfi etmeye çabala-mıyorum örneğin. Göze batmayayım yeter.” (gey bir sağlık personeli)

“Herkesten daha fazla çalışmak, başarmak zorundaymışım gibi hissediyorum.” (lezbiyen bir öğretim görevlisi)

“Performans düşüşü, ait hissetmeme, sürekli korku ve çekinme halinde olma, sosyal hayatını gizleme ihtiyacı duyma. Bütün bunlar ikili bir hayat yaşamama neden oluyor.” (gey bir meslek memuru)

“Cinsel yöneliminin bilinmesi halinde işten çıkarılma, ceza alma, baskı altın-da kalma endişesi yaşıyorum. Verimliliğimi etkilemiyor ama dolaylı yoldan da olsa çalışma hayatımı etkilediğini düşünüyorum.” (meslek memuru bir biseksüel erkek)

“Gündelik ilişkilerimde kendimi açık ve rahat hissetmiyorum. Sürekli bir sevgiliden bahsetme ve deklere etme baskısı hissediyorum. Bazen bir erkekle ilişki yaşadığıma dair yalan söylediğim oluyor.” (öğretim görevlisi bir biseksüel kadın)

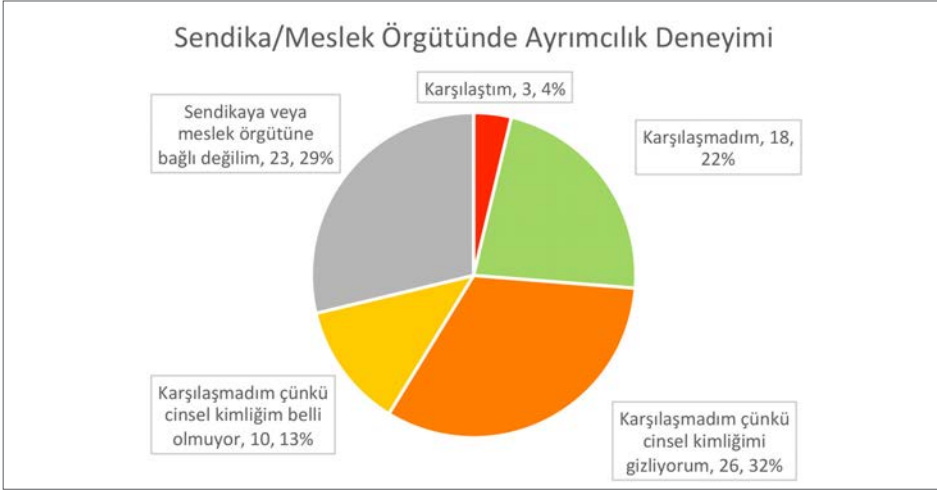
“Toplumun geri kalanında yaşadıklarına benzer aslında. Mesela sevgiliniz olduğunda ve o kişiyle yaşadığınız herhangi bir mutluluğu veya olumsuzluğu kimseyle paylaşmadığınızda kendinizi nasıl hissederseniz, işyerinde de öyle hissediyorum. Topluluk önünde konuşmak zorlaşabiliyor özellikle. Hatta bazen birisine yol tarif etmek bile ürkütücü olabiliyor.” (gey bir araştırma görevlisi)

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

Sendika ve Meslek Örgütlerinde Durum

“Sendikanızda veya meslek örgütünüzde bizzat kendinize yönelik cinsel kimlik ayrımcılığı veya nefret suçu vakalarıyla karşılaştınız mı? Süreçler nasıl gelişti?” sorumuza yüzde 29 oranında katılımcı “herhangi bir sendikaya ya da meslek örgütüne bağlı olmadığı” şeklinde yanıt vermiştir. Sadece yüzde 22’lik bölümü, bu kurumlarda herhangi bir ayrımcılık yaşamadıklarını ifade ederlerken yüzde 32 oranında kişi “karşılaşmadığını çünkü cinsel kimliğini gizlediğini” söylemiştir. 3 katılımcı ise sendika veya meslek örgütlerinde ayrımcılığa maruz kaldıklarını bildirmişlerdir.

Bu yanıtlar, LGBTİ çalışanların sendikalarında ve meslek örgütlerinde çalıştıkları kuruma göre daha az gizlendiği veya ayrımcılık ile karşılaştığı şeklinde yorumlanabilir. Bir başka açıdan da, Kaos GL Derneği’nin ulaşabildiği veya Kaos GL’ye erişebilen kamu personeli LGBTİ’lerin dikkate değer bir kısmının, LGBTİ haklarına dair görece daha destekçi meslek örgütlerine/sendikalara üye oldukları göz önünde bulundurulmalıdır.

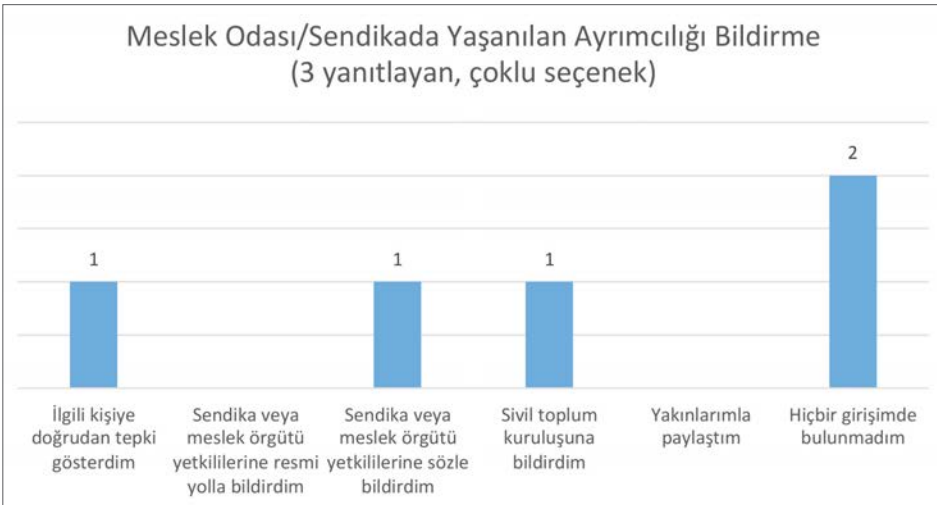


Meslek örgütlerinde veya sendikalarında ayrımcılık ile karşılaştığını beyan eden katılımcılarımızın ifadelerinden örnekler aşağıdaki gibidir.

“Sendikada homofobik ve transfobik espriler yaygın; özellikle erkek sendikacıların dilinde.” (lezbiyen bir öğretmen)

“Sendika ortamı çok eril ve sürekli eşcinseller ve eşcinsellerle ilgili açıklama yapan birkaç sendika alaya alınıyor konuşmalarda.” (gey bir sağlık personeli)

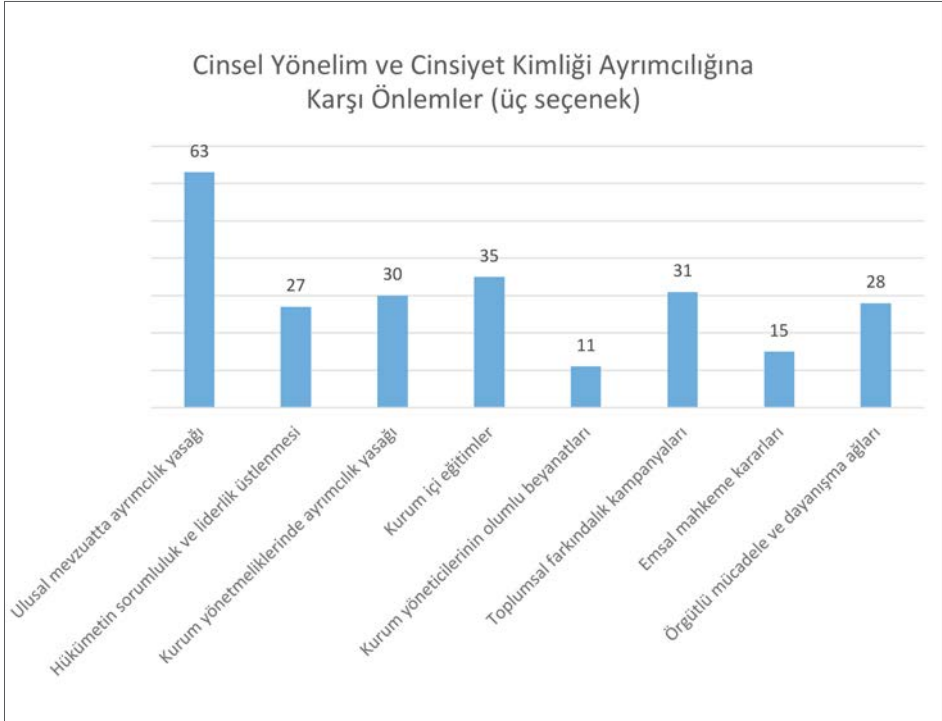
“Hemcinsimle birlikte olduğumu anlayan sendikadan arkadaşlarım bana tavır aldılar. Dedikodumu yaptılar.” (lezbiyen bir meslek memuru)



Yukarıdaki tablodan da görüleceği üzere, meslek odası veya sendikada karşılaşılan 3 vakanın hiçbirinin resmi organlara “resmi yolla” bildirimi yapılmamıştır. Bu durum bize LGBTİ çalışanların, ayrımcılık mağduru olsalar dahi, meslek odası veya sendika organlarına güvenmediğini göstermektedir.

Ayrımcılığa Karşı Talepler ve Önlemler

Katılımcılarımıza yönelttiğimiz bir diğer soru, “Sizce kamu kurumlarında LGBTİ çalışanlara dönük ayrımcılığa karşı alınması gereken en öncelikli üç önlem neler olabilir?” olmuştur. Verilen yanıtları içeriklerine göre gruplandırdığımızda, en sık dile getirilen önlem grubunun, LGBTİ hakları konusunda alınması gereken “yasal önlemler” kategorisinde toplandığı görülmektedir. Mevzuatın evrensel insan hakları kriterlerine göre güncellenmesi taleplerini, sırasıyla “kurum içi eğitimler” ile “toplumsal farkındalık kampanyaları” izlemiştir. Kurum yönetmeliklerinde ayrımcılık yasağı, örgütlü mücadele ve dayanışma ağları, hükümetin sorumluluk ve liderlik üstlenmesi, emsal mahkeme kararları ve kurum yöneticilerinin olumlu beyanatlari diğer dile getirilen olumlu önlemler olmuştur.

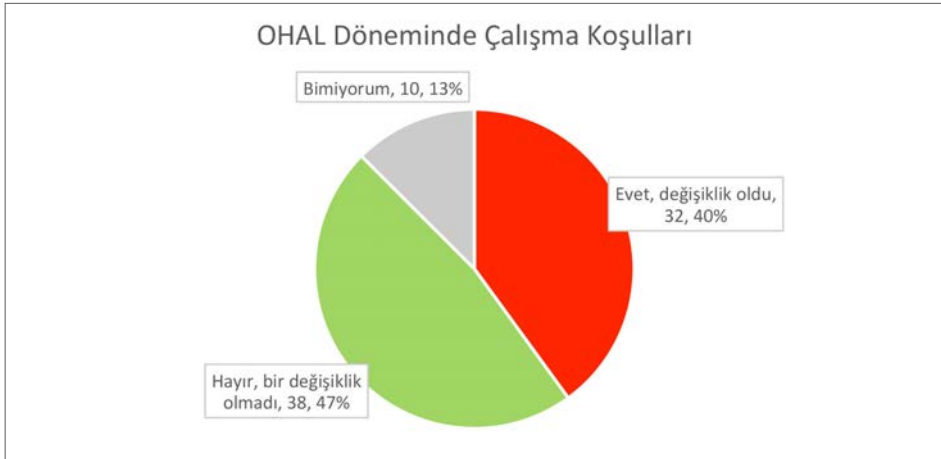


Gerçekten de yanıtların ve taleplerin büyük bölümü Türkiye’nin uluslararası ve ulusal insan hakları yükümlülükleri ile tutarlılık içindedir. Katılımcıların yüzde 75’inden fazlası kamuda ayrımcılığın önüne geçilmesi için ilgili mevzuatın güncellenmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Yasal düzenlemeler, kamu personeli LGBTİ’lerin öncelikle iş güvenceleri anlamına gelecek ve sürekli tehdit altında çalışmak şeklindeki koşullarının olumlu yönde değişmesine yol açacaktır. Ayrıca, ayrımcılıkla mücadele etkili olabilecek kurum içi mevzuata ihtiyaç olduğu da belirtilmiştir.

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

OHAL Döneminde Durum

Katılımcılarımıza yönelttiğimiz son soru, “OHAL döneminde, kurumunuzdaki çalışma koşullarınız açısından herhangi bir değişiklik yaşadığınızı düşünüyor musunuz?” olmuştur. Tablodan da anlaşılacağı üzere, yüzde 40 oranında katılımcı değişiklik yaşadığını ve koşulların daha da kötüye gittiğini belirtmiştir. Değişiklik olmadığı yanıtını yorumlarken, LGBTİ çalışanların “normal hal döneminde” de cinsel kimlikleri nedeniyle ayrımcı, baskıcı, önyargılı ve tehdit içeren koşullarda yaşadığı gerçeği göz önünde bulundurulmalıdır.



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

“KHK ile ihraç edildim.” (araştırma görevlisi bir biseksüel kadın)

“Artık açığa alınma ve ismimin KHK’ye konulup doğrudan kamudan ihraç edilme korkusu ile yaşıyorum.” (gey bir öğretim görevlisi)

“Kanun hükmündeki kararnamelerle çok kolay işten atılabilirim; hiçbir hak-kim da olmaz.” (gey bir öğretmen)

“Elbette, hukuki tüm güvencelerimizin askıya alındığını düşünüyorum. Hatta bu uygulamayı fırsat bilip tüm çalışanların düşünce özgürlüğü ve cinsel yönelimlerinin sorgulanıp cezalandırılacağını, daha da kötüsü işimizi kaybedebileceğimizi düşünüyorum.” (meslek memuru bir biseksüel erkek)

“Daha fazla kılık kıyafet kuralı, daha muhafazakâr çalışan ve yönetici atanması, daha fazla baskı.” (uzman olarak çalışan bir biseksüel kadın)

“OHAL Kapsamında kayyum atanan bir belediyenin personeliyim. İşten çıkartmalar ve istifaya zorlanan durumlar yaşanıyor. Bu durum biz çalışanları tedirgin etmekte.” (belediye çalışanı bir trans kadın)



“Görüşleri dile getirmede bile endişe ediyor insan. Eylem, protesto yapamıyorsun. Grevler yasaklanıyor, basın açıklamaları engelleniyor.” (gey bir öğretmen)

“Özellikle yurt dışı izinler, kongreler, yurt içindeki görevlendirme işlemleri aksadı ya da OHAL gerekçesiyle izinler verilmedi.” (öğretim görevlisi bir biseksüel kadın)

“Bir kişi atıldı. Eğitimine ara verenler, motivasyonu bozulanlar oldu. Görece daha huzursuz bir hava var.” (gey bir araştırma görevlisi)

“Ek yükümlülükler, sorumluluklar ve kurallar getirildi.” (gey bir öğretmen)

“Sosyopsikolojik nedenlerle çalışanların iktidar yanlısı olmayan bir kısmı oldukça isteksiz ve mutsuz.” (lezbiyen bir öğretmen)

“İnsanlar daha çekingen, daha içine kapalı gibi artık” (gey bir sağlık personeli)

“İş yüküm ve üzerimde hissettiğim baskı arttı.” (lezbiyen bir öğretim görevlisi)

“Tedirginlik hali en belirginini. İnsanlar sürekli birbirlerini şikâyet ediyor. Hükümet yanlıları en üst düzeyde, kalanlar her an atılabilir gibi bir hava hakim.” (lezbiyen bir sosyal hizmet uzmanı)

“Üzerimdeki tedirginlik daha da arttı. Herhangi birinin iftirasına uğrayıp işten atılabilirim duygusu var.” (gey bir meslek memuru)



Katılımcılarımızdan Paylaşımlar

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

“Cinsel kimliğimizden utanmamıza gerek yok, çekinmeye de gerek yok. Nasıl istiyorsak nasıl hissediyorsak o şekilde yaşamaya devam edeceğiz. Zorbalalar her yerde var; önemli olan sen kendini korumalısın. Bir başkasının seni etkilemesine izin verme. Kanunlar bile değişebiliyor ama önemli olan kendimize inanmamız; en önemlisi de boyun eğmemek.” (gey bir öğretmen)

“Çalışma hayatında zaten eşitsizliklere karşı mücadele verilmekte. Bu bir hak ve emek mücadelesi. Cinsel kimlik ile ilgili olarak bizim de aynı eşitsiz şartlar altında çalıştığımız, üstelik cinsel kimliğimizden dolayı bu mücadelede daha dezavantajlı durumda olduğumuz bir gerçek. Çalışmak herkesin hakkı. Çalışma ve emek yasaları bu çerçevede değişmeden, sadece seks işçisi olarak, ölümü her an hissederek yaşamak zorunda kalacağız. Korkularımızın giderilmesi için daha çok dayanışma, daha çok hukuki güvence ve cinsel kimliğin artık normal bir insani yaşam biçimi olarak görülmesi ve tüm bunlar için topyekûn bir mücadele gerekmektedir.” (meslek memuru bir biseksüel erkek)

“Ben ruh sağlığı alanında çalışıyorum. LGBTİ’ler ile çalışma konusunda eğitim almış kişilerin arasında bile ‘önce dönüştürme’ hedefi, direkt hastalıktır demeseler bile heteroseksüel ilişkileri erişkin, üst seviye ve sağlıklı niteleme eğilimi olduğunu görüyorum. Sağlık alanında önyargının fazla, eğitimin az olduğunu düşünüyorum. Birçok konuda zaten toplumsal normlarla fazlasıyla ilgili olduğunu düşünüyorum. İdeal cinsiyet rollerine sahip olmanın kurumsal yapıda da çok belirgin bir nitelik olduğunu düşünüyorum.” (lezbiyen bir psikiyatrist)

“Çok çalışıyorum, ekstra sosyal etkinlikler düzenliyorum ama yine de bulunduğum kurumda uzun çalışmak istemiyorum. Geçen sene birliktelik yaşadığım biri tarafından tehdit de edildim; maddi kayba uğradım; polise de gittim ama orada aşığılanan ben oldum; şikâyetçi bile olamadım.” (gey bir öğretmen)

“Hükümetin herhangi bir gelişmeye önyak olmak bir yana, en küçük gelişme ihtimalini bile engellemek için elinden geleni ardına koymayacağını düşünüyorum. Tarihsel amacına göre bu şekilde davranmanın zorunlu olarak içerildiğini düşünüyorum. Yani hükümet bir şey yapmadığı için eleştirilemez, çünkü bir şey yapıyor. Yaptığı her şey bize zarar vermek yönünde. Dolayısıyla reform ihtimali imkânsız ve bu rejime sığacak bir şey olmamasının yanında, talep de edilmemesi gereken bir şey; bu düzeni aşılacak ve devam ettirmek anlamına geleceği için.” (araştırma görevlisi olarak çalışan bir gey)

“Her lezbiyenin, geyin, biseksüelin, transın ve interseksin kendini gizlemekten, işini kaybetme korkusu yaşamadan çalışabilmesi en temel insan hakkı olarak görülmeli ve buna yönelik her türlü tedbir alınmalı.” (gey bir mühendis)

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



Kaos GL

Tunus PTT PK 12 Kavaklıdere 06680 Çankaya - Ankara

Telefon: +90 312 230 0358

Faks: +90 312 230 6277

E-posta: bilgi@kaosgl.org

www.kaosgl.org