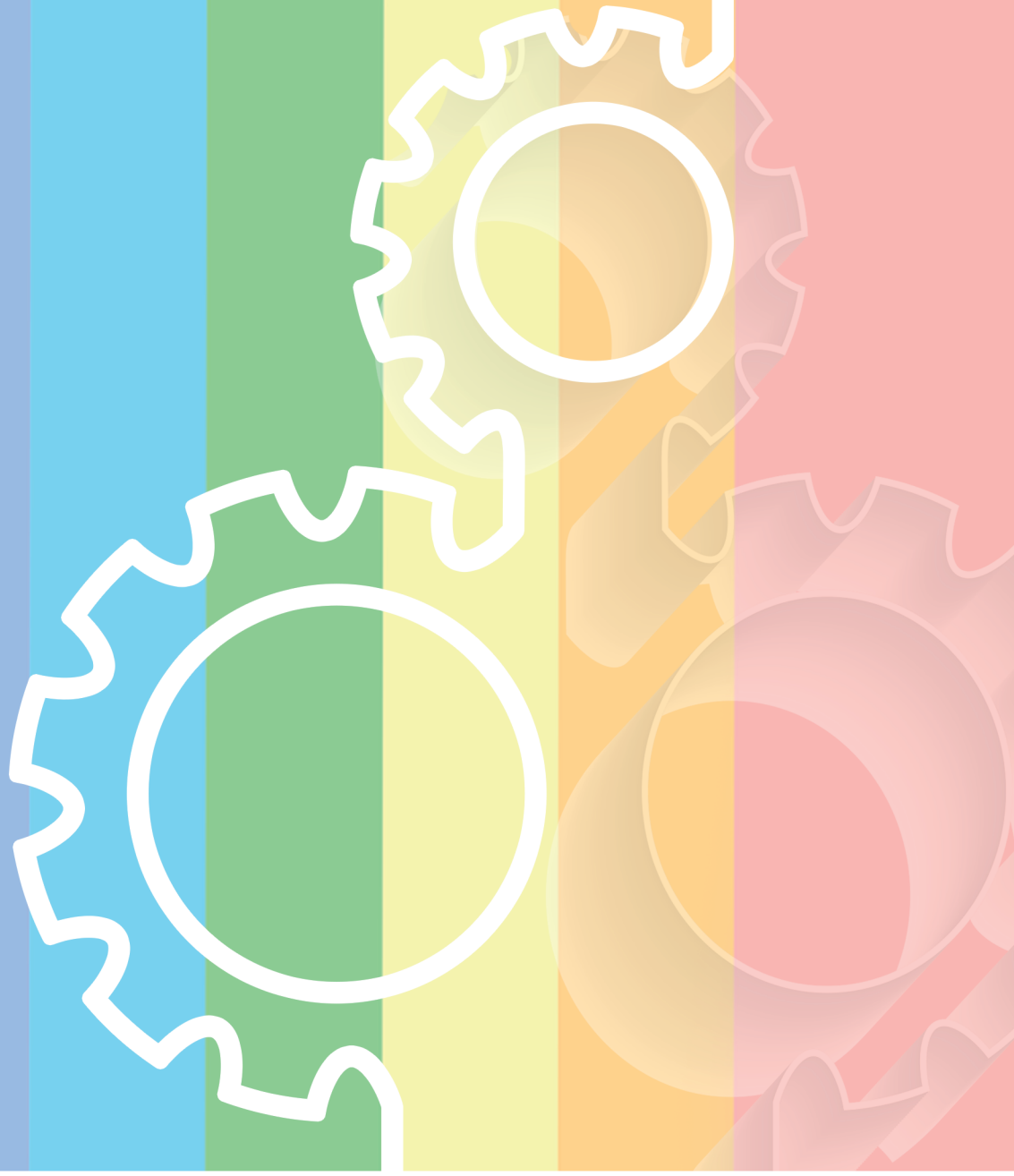


KIBRIS'IN KUZEY KESİMİNDE LGBTİ+'LARIN İSTİHDAMA ERİŞİMİ VE EMEK PİYASASI DENEYİMLERİ



KUIR KIBRIS DERNEĞİ

İletişim Bilgileri:

Adress: Ferruh Cambaz Sokak, 4, Köşklüçiftlik,
Lefkoşa, Kıbrıs

E-Posta: queercyprus@gmail.com

Telefon: +90 542 858 58 47

Web: www.queercyprus.org

Proje Koordinatörü:

İbrahim Ray

Araştırmayı Yürüten

Doç. Dr. Feyza Bhatti

Prof. Dr. Fatma Güven Lisanlıer

Editör:

Faika Deniz Paşa

Grafik Tasarım:

Gizem Çelebiaziz

Çevirmen:

İsmet Gaziler

Aycan Garip

Basım Tarihi

Temmuz, 2021



Bu proje Geride Kimse Kalmadı Hibe Programı kapsamında finanse edilmekte ve Kuir Kıbrıs Derneği tarafından yürütölmektedir. Bu yayın ILGA-EU'nun finansal desteği ile üretilmiştir. İçerik tamamıyla Kuir Kıbrıs Derneği'nin sorumluluğu altındadır ve ILGA-EU'nun görüşlerini yansıtmak zorunda değildir.

KUIR KIBRIS DERNEĞİ HAKKINDA

Kuir Kıbrıs, Kıbrıs'ın kuzey kesiminde ayrımcılık içeren yerel mevzuatın değiştirilmesi ve Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Trans, İnterseks ve Artı'ların hak ve özgürlükleri için kamuoyu oluşturmaya yönelik 2007 yılında "Homofobiye Karşı İnisiyatif " adıyla yola çıkan bir sivil toplum örgütüdür. 2012 yılında Kuir Kıbrıs olarak yola devam eden dernek; kimsenin dil, din, ırk, renk, cinsiyet, cinsel yönelim, cinsiyet kimliği, cinsiyet ifadesi, yaş ve etnik köken temelinde ayrımcılığa uğramadığı bir dünya için mücadele eder. Bu nedenle, Kuir Kıbrıs çeşitliliği benimseyen ve her türlü baskı mekanizmasına karşı, feminist, anti-militarist, ekolojist ve veganist bir mücadele verir.

Kuir Kıbrıs Derneği; cinsiyet, cinsiyet ifadesi, cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğine dayalı ayrımcılıklara karşı mücadele eden bir sivil toplum örgütüdür. Kuir Kıbrıs, LGBTİ+'ların insan haklarına erişimini sağlamak için hukuk, eğitim, psikoloji, sağlık alanlarında yerel ve uluslararası olmak üzere aktif çalışmaktadır.

BİRLİKTE DAHA GÜÇLÜ PROJESİ

Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Trans, İnterseks ve Artı'ların (LGBTİ+) karşılaştığı sosyo-ekonomik zorluklar ve engelleri ortaya koyma ve çözüm üretmek amacıyla 2020 yılının temmuz ayında başlayan ve bir yıl süren Birlikte Daha Güçlü Projesi, ILGA-EU tarafından finanse edilmekte ve Kuir Kıbrıs Derneği tarafından yürütülmektedir. Proje Kıbrıs'ın kuzey kesiminde sosyo-ekonomik düzeyde savunmasız olan LGBTİ+'ların karşılaştığı temel zorluk ve problemleri ortaya koymak ve bunlara çözüm üretmek amacıyla hayat geçirilmiştir. Ayrıca proje aracılığıyla LGBTİ+'ların yaşamakta olduğu sosyo-ekonomik problemlere dair farkındalığın artırılması, teknik kapasitelerinin geliştirilmesi amacıyla işbirlikleri yürütülmesi ve potansiyel LGBTİ+ mağdurları ve risk altındakilere sosyal hizmet danışmanlığı ile haklara erişimi geliştirmek amaçlanmıştır. Bu bağlamda; proje süresince LGBTİ+'ların istihdama erişimi ve emek piyasası deneyimleri araştırıldı. LGBTİ+'ların mesleki ve teknik becerilerini geliştirebilmeleri amacıyla mesleki ve teknik kapasite geliştirme çalışmaları yürüten kurum ve kuruluşlarla işbirlikleri sağlandı. Proje süresince ücretsiz sosyal hizmet desteği ile risk altındaki LGBTİ+'ların haklara erişiminin geliştirilmesi sağlandı. Bununla birlikte çeşitli savunuculuk çalışmaları ve sosyal hizmet dairesi çalışanlarına LGBTİ+ farkındalığını arttırmaya yönelik eğitim verildi.



İÇİNDEKİLER

1. GİRİŞ.....	8
2. LİTERATÜR TARAMASI.....	9
2.1 Emek Piyasası Öncesi: Eğitim ve Meslek Seçimi.....	10
2.1.1 Eğitim.....	11
2.1.2 Meslek seçimi.....	12
2.2 İş Yerinde Ayrımcılık.....	13
2.2.1 İşe başvuru ve alım süreçlerinde karşılaşılan ayrımcılık.....	13
2.2.2 İş yeri ayrımcılık deneyimleri.....	15
2.3 Emek Piyasası Sonuçları.....	18
2.3.1 İstihdam.....	18
2.3.2 İşsizlik.....	19
2.4 Eşitliğe Yönelik/Ayrımcılığa Karşı Önemli Yasal Düzenlemeler Ve Mekanizmalar.....	19
2.4.1 Uluslararası yasalar ve düzenlemeler.....	19
2.4.2 Ulusal Mevzuat.....	20
2.5 İş Yeri Kural ve Kültürünün Önemi.....	23
2.6 Örgütleşmenin Önemi: Sendikalar ve meslek örgütleri.....	23
3. YÖNTEM.....	24
4. ARAŞTIRMANIN ÖRNEKLEMİ.....	26
4.1 Çevrimiçi Anket Katılımcı Profili.....	26
4.2 Katılımcıların İstihdam Durumu.....	31
4.3 Katılımcıların Gelir Durumu.....	37
5. EMEK PİYASASI DÖNGÜSÜNDE İLK ADIMLAR: EĞİTİM DENEYİMLERİ, MESLEK SEÇİMLERİ VE EMEK PİYASASINA YANSIMALARI.....	38
5.1 Eğitim Deneyimleri.....	38
5.2 Meslek Seçimi.....	41
6. İŞ ARAMA VE ÇALIŞMA DENEYİMLERİ.....	43
6.1 İş Arama Deneyimleri.....	42
6.1.1 İş ararken açık olma durumu.....	43
6.1.2 İş arama süreçleri hakkında.....	44
6.2 İş Yeri Deneyimleri.....	52
6.2.1 İş yerinde kapalı olma durumu.....	60
6.2.2 İş yeri diğer (resmi) ayrımcılık deneyimleri.....	62
6.2.3 İş yerlerinde taciz, dışlanma ve ifşa deneyimleri.....	62
6.2.4 İş yerindeki taciz, saldırı ve yıldırma davranışları ve hak ara(ya)ma(ma).....	75
6.2.5 İş yeri politikaları.....	81
7. SONUÇ YERİNE: AYRIMCILIK OLMASAYDI.....	83
8. ÖNERİLER.....	85



TEŞEKKÜR...

İlk olarak, bu çalışmanın gerçekleşmesini sağlayan anket, görüşme ve odak grup çalışması katılımcılarına teşekkür ederiz. Sizler ve bizimle paylaştığınız deneyimleriniz ve görüşleriniz olmasa bu rapor ortaya çıkamazdı. Bu çalışmanın yürütülmesinde her türlü desteği ve katkısını esirgemeyen ve neredeyse bizlerle mesai yapan Kuir Kıbrıs Derneği Proje Koordinatörü İbrahim Ömür Ray'e, çözümlenlerdeki yardımı için Merve Şener'e, raporun öneri ve düzenlemelerinde geri dönütlerini veren ve katkı koyan Erman Dolmacı, Faika Deniz Paşa, Derviş Taşkiranlar ve Kayra Gutan'a çok teşekkür ederiz.



TETİKLEYİCİ UYARISI

Bu raporda anlatılan deneyimler ayrımcılık, şiddet, taciz ve LGBTİ+ fobik davranışlar içerdiğinden bazı okuyucular için tetikleyici olabilir.

1. GİRİŞ

Lezbiyen, gey, biseksüel, trans, interseks ve artılara (LGBTİ+) yönelik ayrımcılık, taciz ve zorbalık, her ülkede farklı boyutlarda ve türlerde kendini gösteren ciddi bir insan hakları sorunudur. Ayrımcılık, taciz veya zorbalık LGBTİ+'ların yaşamlarının her alanında görülmekle birlikte, istihdam alanındaki deneyimler bireylerin yaşam standartlarını ve toplum/devlet ile ilişkilerini doğrudan etkilediğinden ayrı bir öneme sahiptir. LGBTİ+'lar algılanan veya beyan ettikleri cinsel yönelimleri ve/veya cinsiyet kimlikleri nedeniyle istihdam döngüleri boyunca iş gücü piyasasında ayrımcılık, taciz veya zorbalığa maruz kalmaktadırlar. İstihdama erişimleri engellendiğinden ve/veya bu süreçlerde sosyal dışlanma, zorbalık, taciz ve ayrımcılığa maruz kaldıklarından psikolojik baskı ve gelir kaybı sonucu yoksulluğa itilmekte, kişilerin istihdam aracılığı ile toplum ve devlet ile kuracağı dayanışma ve sosyal güvenceden de yoksun bırakılmaktadırlar. Ayrıca, LGBTİ+'lara karşı halk arasındaki olumsuz tutumların yüksek olduğu Kıbrıs gibi ataerkil ülkelerde, LGBTİ+'lar hükümet kurum ve kuruluşlarında veya meslek/iş yeri örgütlerinde güçlü temsil edilememekte, hak ve çıkarları nadiren politik ve sosyal diyalogun konusu olmakta, hak talebi ve/veya hak arama araçlarından mahrum bırakılmaktadırlar. Bunun sonucu olarak LGBTİ+'lar ayrımcılık, taciz veya zorbalıkla karşılaştıklarında nadiren hak arama yollarına başvurabilmektedirler. Bunlara ek olarak LGBTİ+ kapsayıcı politika ve ayrımcılıktan koruma mekanizmalarının olmaması, LGBTİ+'ların iş yerlerinde özgür olamaması (kapalı olması) ve maruz kaldıkları haksızlık, ayrımcılık, taciz ve zorbalığa karşı sessiz kalması sonucunu doğurmaktadır.

Kıbrıs'ın kuzeyindeki LGBTİ+'lar ile ilgili yayın ve araştırmalar oldukça kısıtlıdır. Buna karşın, Kuir Kıbrıs Derneği'nin geçtiğimiz yıllarda hazırladığı Akıl Sağlığı Kitapçığı, Kıbrıs'ın Kuzey Kesiminde Militarizm ve LGBTİ+ Mücadelesi Kitapçığı, Sıkça Sorulan Sorular ve Medya Takip raporları gibi bilgilendirici yayınların yanı sıra, LGBTİ+'ların medyada sosyal dışlanma deneyimleri (Şahin, 2018), psikolojik sorun ve algıları (Cumhur, 2020; Yolaç, 2019) veya LGBTİ+'lara karşı toplumdaki tutumlarla (Uluboy, 2017a, 2017b; Uluboy & Husnu, 2020) ilgili ampirik çalışmalar da mevcuttur. Kıbrıs'taki yasal gelişmeler konusunda da kapsamlı çalışmalar yapılmıştır (Cyprus Dialogue Forum, 2020; Kamenou, Ethemer, Gavrielides, & Bullici, 2019). Ancak LGBTİ+'ların istihdam ve iş yeri deneyimlerine dair herhangi detaylı bir araştırma mevcut değildir. Birlikte Daha Güçlü Projesi kapsamında Kuir Kıbrıs Derneği tarafından koordine edilen 'Kıbrıs'ın kuzey kesiminde LGBTİ+'ların İstihdama Erişimi ve Emek Piyasası Deneyimleri Araştırması', Kıbrıs'ın kuzeyinde LGBTİ+'ların istihdam deneyimleri ile ilgili gerçekleştirilen ilk kapsamlı araştırma niteliği taşımakta ve bu bilgi boşluğunu doldurmayı amaçlamaktadır.

Bu araştırmanın bulgularını derleyen bu rapor, Kıbrıs'ın kuzey kesiminde yaşayan LGBTİ+'ların eğitim hayatlarından başlayarak istihdam döngüleri boyunca cinsel yönelim cinsiyet kimliği, ifadesi ve cinsiyet karakteristiği nedeniyle karşılaştıkları deneyimleri ortaya koymaktadır.

Bu çalışmanın bulguları LGBTİ+'ların çalışma yaşamına katılma hakları bakımından eşit fırsat ve şartlara sahip olup olmadıklarının tespitine ve hak arayışlarına zemin oluşturarak katkı koyacaktır. Ayrıca bu araştırmanın toplumsal cinsiyet farkındalığının yükseltilmesine ve Kıbrıs'ın kuzey kesiminde emek piyasasında LGBTİ+'lara yönelik ayrımcılığın önlenmesi ve LGBTİ+'ların güçlendirilmesi için geliştirilecek kanıt temelli politikalar konusunda katkı sağlaması amaçlanmaktadır.

2. LİTERATÜR TARAMASI ¹

Cinsel yönelim, cinsiyet kimliği ve cinsiyet ifadesi temelli ayrımcılıkları ele alan literatürde, ayrımcılığa ilişkin farklı sınıflandırmalar mevcuttur. Bu araştırmanın kanıt temelli politikaların oluşturulmasına katkı sağlamak amacı doğrultusunda analitik olarak ayrımcılık deneyimleri, formel (resmi) ve enformel (gayriresmi) olarak sınıflandırılmıştır (Levine & Leonard, 1984). Bu bağlamda resmi ayrımcılık, kurumsal politika ve kararlarda ortaya çıkan işe almama, terfi ettirmeme, görev azaltma veya artırma, istifaya zorlama ve işten çıkarmadır. Gayriresmi ayrımcılık ise yukarıda tanımlanan resmi ayrımcılık uygulamalarının aksine kurumsal politikaları içermeyen, dışlama, alay etme, sert, alaycı veya sorgulayıcı bakış, saygısızlık, yok sayma, yıldırma (mobbing), cinsel taciz, aşağılama, damgalama, eşcinselliğe ilişkin 'hoşgörü' içeren ifadeler kullanma ve evlilik/sevgililik soruları yöneltmektir (Doğan, 2015; Öner, 2015). Bu bağlamda gayriresmi ayrımcılık, direkt veya dolaylı, sözlü veya sözsüz taciz ve toplumsal cinsiyet rollerini dayatan her türlü zorbalık deneyimlerini içermektedir. LGBTİ+'ların cinsel yönelimleri, cinsiyet kimlikleri ve cinsiyet ifadeleri nedeniyle olumsuz tepki görmemek için kendi kimlik veya yönelimlerini saklama ihtiyacı duymaları da gayriresmi ayrımcılık olarak da kabul edilmektedir (Demirdizen vd., 2012). LGBTİ+'lara karşı ayrımcılık deneyimleri ele alındığında, ayrımcılığı potansiyel/algılanan ve karşılaşılan ayrımcılık olarak da ele almak gerekir. Kapalı olan LGBT'lar fiilen ayrımcılıkla karşılaşmalar bile başkalarınınca yaşanmış ayrımcılık deneyimlerinden kaynaklı potansiyel ayrımcılık baskısı yaşamaktadırlar (Doğan, 2015). LGBTİ+'ların açık veya kapalı olmalarına bakmaksızın ayrımcılığa uğraması, LGBTİ+ olmasından ziyade

1. Bu bölümde LGBTİ+ kısaltması yanı sıra daha önce yapılan çalışmaların hangi LGBTİ+ gruplarını kapsadığını daha iyi yansıtmak adına yapılan araştırmalardaki kısaltmalar da kullanılmıştır.

norm kabul edilen toplumsal cinsiyet rollerine ne kadar yakın veya uzak olduğu ile de ilgilidir (Öner, 2015). Bu bağlamda, ayrımcılığa uğramamak için LGBTİ+'ların iş yerlerinde kapalı kalma zorunluluğu ve toplumsal cinsiyet rol beklentilerine uyum gösterme baskısı yaşamaları da kaçınılmazdır.

Literatürdeki birçok çalışma LGBTİ+'ların iş yerlerinde yaşadıkları ayrımcılığın, bir kişinin istihdam döngüleri boyunca çeşitli biçimlerde ve farklı aşamalarında mevcut olduğunu göstermektedir. LGBTİ+'ların istihdam alanında karşılaştıkları ayrımcılık ve zorlukları ortaya koyan araştırmalar çoğunlukla ABD ve Avrupa ülkelerinde yürütölen çalışmalardır. Cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve cinsiyet ifadesine yönelik ayrımcılığın yasal olarak daha az korunduğu ve bu nedenle daha yüksek düzeyde deneyimlendiği öngörölen gelişmekte olan ölkelerde ise LGBTİ+'ların istihdam alanındaki deneyimlerine dair çalışmalar geçtiğimiz on yılda bir artış gösterse de hala çok kısıtlıdır.

Bu bölüm, LGBTİ+'ların eğitim hayatlarından başlayarak istihdam döngüsü süreçlerinde karşılaştıkları sorun ve ayrımcılık deneyimleri konusunda yapılan çalışmaların bulgularını ortaya koyacaktır.

2.1 Emek Piyasası Öncesi: Eğitim ve Meslek Seçimi

2.1.1 Eğitim

Eğitime erişim başlı başına temel insan haklarından biri olmanın yanı sıra, meslek seçimi ve çalışma hayatının koşullarının oluşmasında ve LGBTİ+'ların nitelikli işlere erişiminde büyük önem taşımaktadır. LGBTİ+'lar eğitimde eşit fırsatlara sahip değildirlere. Eğitime erişimleri belli kurallara bağlanmıştır. Bu kurallara uymayı kabul etmemeleri durumunda eğitime erişememektedirler. Ayrıca, eğitimlerine devam etme şansları heteroseksüellere oranla daha azdır (Cyprus Dialogue Forum, 2020). Eğitim hayatlarında yaşadıkları toplumsal cinsiyet temelli ayrımcılık veya zorbalıklar nedeniyle yeteneklerini kullanacak, ortaya çıkarabilecek veya geliştirecek imkânlardan yoksun kalabilmektedirler. Bunun yanı sıra, eğitime erişememeleri veya yarıda bırakmak zorunda kalmaları emek piyasası sonuçlarını (meslek, iş ve işteki konumu) etkilemekte ve emek piyasasına cis heteroseksüellere oranla daha kırılğan bir şekilde dâhil olmalarına neden olmaktadır.

LGBT'ların üniversite hayatlarında daha az ayrımcılık, şiddet ve fobik davranışa maruz kaldığını gösteren çalışmalar olsa da (Çavdar & Çok, 2016), ortaokul ve lise dönemlerinde okullarda yeniden üretilen heteronormatif veya heteroseksist eğitim, LGBTİ+'ların okul ortamlarında zorbalığa maruz kalmalarına neden olmaktadır (Apostolidou, 2020; Greytak, Kosciw, & Diaz, 2009; Kosciw, Greytak, Bartkiewicz, Boesen, & Palmer, 2012;

Kosciw, Greytak, Zongrone, Clark, & Truong, 2018). Bu saldırılar, okulları LGBTİ+ öğrenciler için güvenli yerler olmaktan çıkarmakta ve akademik anlamda da eğitim hayatından kısmen veya tamamen çekilmelerine neden olmaktadır. Okul ortamındaki cinsiyet kimliği, cinsel yönelime ve cinsiyet ifadesine dayalı zorbalığın düşük akademik başarı ve okulu bırakma ile ilişkisi saptanmıştır (Kosciw vd., 2018). Bu sorunların trans öğrencilerde çok daha ciddi boyutlarda olduğu, neredeyse yarıya yakının devamsızlık yapmak zorunda kaldığı ve üniversiteye gitme isteklerinin daha az olduğu da ortaya konmuştur (Greytak vd., 2009). Türkiye’de LGBT’lerle yapılan bir çalışmada, 2,875 LGBT’nin %5’inin cinsiyet kimliği veya cinsel yönelimleri nedeniyle uğradıkları ayrımcılık sonucu okulu yarıda bıraktıkları, %4,2’sinin de üniversite öncesi okul dönemlerinde okul değiştirdiklerini yansıtmıştır (Göçmen & Yılmaz, 2017). Türkiye’de trans kadınlarla yapılan bir çalışma katılımcıların %7,8’inin cinsel kimlikleri dolayısıyla okul değiştirdiğini, üçte birinin de eğitimlerini yarıda bıraktığını göstermektedir (Lambdalstanbul, 2010). Okulu bırakmanın yol açtığı eğitim kayıpları, trans kadınlarla ilgili basmakalıplar (seks işçisi olma gibi) ve cinsiyet uyumlama sürecinin tamamlanmasını beklediği için mesleki faaliyetlerin ertelenmesi gibi transların iş gücü piyasasına natranslara oranla daha da kırılgan bir şekilde dâhil olmasına neden olmaktadır (Budge, Tebbe, & Howard, 2010).

2.1.2 Meslek seçimi

Az sayıda çalışma, LGBTİ+’ların cinsiyet kimlikleri, cinsel yönelimleri veya cinsiyet ifadelerinin meslek seçimlerini etkilemediğini beyan ettiklerini söylemektedir (örneğin; Adams vd., 2005). Bunun yanı sıra birçok çalışma ise ayrımcılık, ayrımcılığa uğrama korkusu ve bundan etkilenen iş yerinde kimlik yönetimi stratejileri LGBTİ+’ların mesleki beklentileri, kariyer seçimi, gelişimi ve kararlarını etkilediğini ortaya koymaktadır (örneğin; Dispenza vd., 2012; McFadden, 2015; Chung, 1995; House, 2004).

Chung’a (1995) göre bazı meslekler hem LGB’lerin kendileri, hem de ayrımcı heteroseksüeller tarafından gey ve lezbiyenler için uygunsuz olarak algılanabilir. Bu bağlamda heteroseksüeller, geylerin ve lezbiyenlerin öğretim, sağlık bakımı veya çocuk bakımı gibi meslekler için uygun olmadığına inanabilirken (Uluboy, 2017a)², hoşgörüsüzlük, ayrımcılık veya diğer olumsuz tutumlardan uzak durmak isteyen gey ve lezbiyenler belirli bazı mesleklere mesafeli olmayı seçebilmektedirler (Chung, 1995; House, 2004).

Üniversite öğrencileri ile kariyer seçimleri üzerine yapılan çalışmalar, LGBT’lerin heteroseksüellere göre daha düşük maaş beklentileri olduğu ve LGBT öğrencilerin heteroseksüel öğrencilere göre özgeci/gönüllü çalışma değerlerini benimseme, kar

2. Bu bağlamda Kıbrıs’ın kuzeyinde yapılan çalışma da LG’lerin öğretmenlik mesleğinde olmasına karşı negatif tutumların yüksek olduğunu göstermiştir. Her on kadından altısı ve her on erkekten beşi çocuklarının öğretmeninin lezbiyen olmasından rahatsızlık duyacaklarını belirtirken, her on kadından beşi ve her on erkekten yedisi çocuğunun öğretmeninin gey olmasından rahatsızlık duyacağını belirtmiştir (Uluboy, 2017a).

amacı gütmeyen sektörde bir kariyer tercihinde bulunma olasılığının (Ng, Schweitzer, & Lyons, 2012) ve girişimcilik niyetlerinin daha yüksek olduğu olduğunu (Germon vd., 2019) göstermiştir. Ayrıca, Türkiye’de yapılan bir çalışma LGBT-Q’ların cinsel yönelimlerinin ve cinsiyet kimliklerinin kariyer planlama ve gelişimini etkilediğini, ergenlik çağında cinsiyet kimliği ve cinsel yöneliminin daha çok farkına varan LGBT-Q’ların daha özgür ve toplumsal cinsiyet normlarına daha az uymak zorunda oldukları mesleklere ve işlere yönelik kariyer planlarını değiştirdiklerini göstermiştir (Ulaş-Kılıç vd., 2019). Birçoğunun bu belirli iş olanaklarına erişiminin reddedilmesi veya LGBT çalışanların kendilerinin bu belirli işleri uygun görmemeleri sonucu, LGBT’ların iş olanakları sınırlanmakta ve istihdama erişimleri eşit olmamaktadır (Yılmaz & Göçmen, 2016).

Gelecekteki iş yerinde uğrayacaklarını öngördükleri ayrımcılık korkusu veya cinsiyet kimliği ve ifadesi inşasıyla ilgili endişeler, bazı trans öğrencileri mesleki karar verme düşüncesinden uzaklaştıran ek psikolojik strese de neden olmaktadır (Scott vd., 2011). Cinsiyet uyum süreci ve cinsiyetin hukuken tanınması sonrasında da translar önceki eğitim veya iş deneyimlerinin kanıtlanması veya tanınması noktasında zorluk yaşamaktadırlar. Örneğin; Türkiye’deki üniversitelerin %67,8’i translarda cinsiyet uyumlama süreci sonrası, cinsiyetin yasal olarak tanınması halinde bile bunu öğrencilerin mezuniyet belgelerine yansıtmayı reddetmişlerdir (Dikmen, 2021). Ayrıca translar, referans veya tavsiye mektuplarından yararlanmak istediklerinde cinsiyet kimlikleri ifşa edilebilmekte ve bununla birlikte ayrımcılığa maruz kalma riskleri artabilmekte (Pepper & Lorah, 2008; Scott vd., 2011) veya eski iş yerlerinden kimlik belgelerinde değişen cinsiyet kimlikleri nedeniyle referans almada sorun yaşayabilmektedirler (McNeil vd., 2013). Bununla birlikte, iş yerinde ayrımcılığa veya tacize uğrama korkusuyla transların belirli işlere başvurmadığı da saptanmıştır (Brown vd., 2012; McNeil vd., 2013). Türkiye’de trans kadınlarla yapılan bir çalışmada katılımcıların %69’u zaten işe alınmayacaklarını düşünüp iş başvurusundan vazgeçtiğini ve her 10 katılımcıdan 9’unun ‘iş bulamayacakları için seks işçiliği yapmak zorunda kalacağını düşündüğünü’ beyan etmişlerdir (Lambdalstanbul, 2010).

Kariyer ve meslek seçimi ayrımcılıkla baş etme stratejisi olarak da kabul edilebilir. Bu bağlamda, kendi hesabına çalışma, LGBTİ+ dostu iş yerlerini tercih etme veya risk alma LGBTİ+’ların kullandığı kariyer ve meslek seçimi stratejileridir (Chung, 2001). Heteroseksüellere nazaran gey ve lezbiyenlere yönelik tutumlar meslekler arasında farklılık gösterebileceğinden, gey/lezbiyenler, ayrımcılıkla karşılaşmayı beklemedikleri ‘gey/lezbiyen dostu’ mesleklere yönelebilmektedirler (Ahmed vd., 2013; Drydakakis, 2009).

Meslek seçimlerinin belli alanlarda daha fazla olması cinsel yönelim temelli mesleki ayrışmayı da doğurmaktadır. Gey ve lezbiyenlerin daha çok yaratıcılık gerektiren işler,

psikoloji, hukuk ve sosyal hizmet alanlarında yoğunlaştıkları (Baumle vd., 2009) veya genellikle geleneksel olarak karşı cinsle ilişkilendirilen meslekleri icra ettikleri saptanmıştır (Baumle vd., 2009; Tilcsik vd., 2015). Bu çalışmalar, geylerin heteroseksüel erkeklere oranla kadın çalışan oranının daha yüksek olduğu mesleklerde olma olasılığının daha yüksek ve lezbiyenlerin de heteroseksüel kadınlara nazaran erkek çalışan oranının daha yüksek olduğu mesleklerde daha yüksek oranlarda bulunduğunu göstermektedir. Bunun yanı sıra, heteroseksüellere kıyasla, gey veya lezbiyenlerin görev bağımsızlığını- iş arkadaşları veya işverene bağlı kalmadan kendi başına yapabilecekleri işleri- daha fazla tercih ettikleri de tespit edilmiştir (Ng vd., 2012; Tilcsik vd., 2015).

Cinsiyet kimliği, iş türleri veya endüstriler üzerinde de bir etkiye sahiptir. Brezilya'da 384 transla yapılan bir araştırmada da, trans kadınların % 36.15'i ve trans erkeklerin % 26.61'i tercih ettikleri alanda çalışmadıklarını bildirmişlerdir (Brandelli Costa vd., 2020). Brown ve diğerleri (2012), trans kadınların cinsiyet uyum sürecine başlamadan önce tipik olarak 'maskülen' olarak adlandırılan alanlarda çalıştıklarını ancak uyum süreci sonrası bu baskılar değiştiğinden trans kadınların daha geleneksel olarak kadınlara atfedilen kariyer alanlarına geçtiğini göstermiştir.

2.2 İş Yerinde Ayrımcılık

2.2.1 İşe başvuru ve alım süreçlerinde karşılaşılan ayrımcılık

LGBTİ+'ların işe başvuru ve alım süreçlerinde karşılaştıkları ayrımcı tutumlar hem LGBTİ+'larla yapılan çalışmalarda, hem ulusal verilerinin analiziyle, hem de işverenlerle yapılan deneysel çalışmalarda (yazışma testleri) ortaya konmuştur. Bu çalışmalarda LGBTİ+'lar iş başvurularının cinsel yönelimleri nedeniyle reddedildiğini beyan etmelerinin yanında, yapılan deneysel araştırmalar da LGBTİ+'ların iş başvurularına heteroseksüellerden daha az olumlu dönüş aldıklarını göstermiştir. İşe alma sürecindeki ayrımcılık, ayrımcılık literatüründe yaygın olarak sunulan iki kaynakla açıklanmaktadır: tercih temelli ve istatistiksel ayrımcılık. Tercih temelli ayrımcılık, işverenin kendi tercihleri/ inisiyatifleri nedeniyle oluşan ayrımcılığı ifade eder. İşe alma kararlarında bu, işverenlerin kendi kişisel tercihleri doğrultusunda veya diğer çalışan ve müşterileri rahatsız etmeme düşüncesi ile hareket edip LGBTİ+'ları reddettikleri durumları gösterir. İstatistiksel ayrımcılık ise, başvuran kişinin hakkında üretkenliği veya yeterliliği gibi konularda yeterli bilgiye sahip olmayan işverenin, kendisi homofobik, bifobik veya transfobik olmasa bile, iş başvurusunu yapan kişinin grup özelliklerinden yola çıkarak LGBTİ+'larla ilgili basmakalıplar ve klişeler üzerinden bazı değerlendirmelerde bulunup, LGBTİ+ bir başvurana karşı LGBTİ+ olmayan bir başvuru sahibi lehine ayrımcılık yapabilir.

LGBTİ+'lara karşı işe başvuru sürecinde yaşanan ayrımcılığın düzeyi ülkeden ülkeye ciddi farklılıklar göstermektedir. Örneğin, Amerika'nın Kansas eyaletinde yapılan bir araştırmada LGB'lerin %16'sı, Virginia eyaletinde ise transların %20'si cinsel yönelimi veya cinsiyet kimlikleri sebebiyle iş başvurusunun reddedildiğini beyan ederken (Colvin, 2004), Çin'de yapılan bir araştırmada LGBTİ+'ların %14,3'ü (Suen vd., 2020), Hong Kong'da yapılan bir araştırmada da LGBTİ+'ların %7,7'si (Lau & Stotzer, 2011) ve Türkiye'de ise trans kadınların %57,8'i iş başvurularının reddedildiğini beyan etmiştir (Lambdalstanbul, 2010).

Deneysel çalışmalar da benzer sonuçlar ortaya koymuştur. İsviçre'de 2011-2012'de yapılan bir çalışmada hayali gey iş adayları, hayali heteroseksüel iş adaylarına nazaran %12 daha az iş görüşmesine çağırılmıştır (Ahmed vd., 2013). Bu oran İtalya'da 2012'de yapılan bir araştırmada %30 (Patacchini vd., 2015), Amerika'da 2005 yılında yapılan bir araştırmada %37 (Tilcsik, 2011), Yunanistan'da 2006-2007'de yapılan bir araştırmada %65 (Drydakis, 2009) ve Güney Kıbrıs'ta yapılan bir araştırmada da %39 olarak bulunmuştur (Drydakis, 2014). Güney Kıbrıs'ta yapılan araştırmada lezbiyenlerin işe çağırılma durumları da heteroseksüel kadınlara oranla %43 daha azdır. Lezbiyenlerin iş görüşmesine çağırılması konusunda Avusturya'da yapılan deneysel bir araştırma, başvuru fotoğraflarında lezbiyen olduğuna dair bir görünüm yansıtan adayların iş görüşmesine çağırılma ihtimallerini %12-13 oranında düşürmüştür (Weichselbaumer, 2003).

İş başvurularındaki geri dönüşlerde ayrımcılık olmasa bile, LGBTİ+'ların işe başvuru süreçlerinde farklı davranışa da maruz kaldıkları da ortaya konmuştur. Resmi ve gayriresmi ayrımcılığı ortaya koymayı amaçlayan Teksas, Amerika'da yapılan başka bir çalışma resmi bir ayrımcılık olmadığını ortaya koyarken, işverenlerin 'Teksaslı ve onurlu' şapkalarıyla başvuranlara oranla 'eşcinsel ve gururlu' şapkalı başvuranlara daha olumsuz sözcük ve daha az kelime kullandıklarını ve daha az zaman harcadıklarını tespit etmiştir (Hebl vd., 2002).

Yapılan çalışmalar ayrımcılığın düşük vasıflı işlerde yüksek vasıflı işlere oranla daha yüksek olduğu ve düşük vasıflı iş başvurularında (bu iş 'kadın işi' olarak atfedilmiyorsa) geylerin lezbiyenlere oranla daha fazla ayrımcılığa uğradığı yönünde bulgulara da sahiptir. Heteroseksüel erkeklerin iş başvuruları geylerin iş başvurularına nazaran iki katı oranla olumlu sonuçlanmaktadır. Heteroseksüel kadınların da lezbiyen kadınlara oranla olumlu sonuçlanan iş başvuruları %31 daha fazladır (Flage, 2019).

Türkiye'de 2020 yılı özel sektör araştırmasında işe alım süreçlerinde ayrımcı tutum, söylem, davranış ya da uygulama ile karşılaştığını beyan edenlerin oranı %6,7'dir. Ama bu katılımcıların %50'si bu tarz davranışla karşılaşmama nedenlerinin kapalı olmasına veya

cinsel yönelim veya cinsiyet kimliğinin anlaşılmasına bağlı olduğunu beyan etmişlerdir (O'Neil vd., 2020). Türkiye'de heteronormatif/cisnormatif ikili cinsiyet sisteminin yarattığı norm ve rollere ilişkin beklentilerin işe alım süreçlerinde öne çıkması LGBTİ+'ları istihdam öncesinde kapalılık stratejisi³ izlemeye zorlamaktadır (O'Neil vd., 2020). Kapalılık stratejisi kamu sektöründe daha belirgindir; 2020'de yapılan araştırmada özel sektörde katılımcıların sadece %8,9'u işe alım sürecinde tamamen açık olduğunu beyan edebilmişken, bu oran kamu araştırması katılımcıları arasında %3,4'tür.

2.2.2 İş yeri ayrımcılık deneyimleri

İş yerinde karşılaşılan resmi ayrımcılıkla ilgili çalışmalar, dünyanın birçok yerinde LGBTİ+'lara karşı resmi ayrımcılık yapıldığını ortaya koymaktadır. Yukarıda iş başvurusu sırasında yaşanan resmi ayrımcılık deneyimlerinin yanı sıra, Lau ve Stotzer (2011), Hong Kong'daki cinsel azınlıkların neredeyse üçte birinin, cinsel yönelimleri nedeniyle bir işten mahrum bırakılma veya işten çıkarılma, bir terfinin reddedilmesi veya işte kötü muamele de dâhil olmak üzere istihdamda ayrımcılığa maruz kaldığını ortaya koymuştur. İstihdamda ayrımcılık, işini kaybetme veya terfi alamama, sağlık sigortası sorunları ve cinsel veya sözlü taciz çok sayıda trans çalışanlar için yaygın bir sorundur. Örneğin, İrlanda'da yapılan bir çalışma transların %43'ü cinsiyet kimlikleri nedeniyle iş yerlerinde sorun yaşadığını, %9'u işten atıldığını ve diğer %9'u da taciz veya ayrımcılık nedeniyle işten ayrıldığını göstermiştir (McNeil vd., 2013). 2009 yılında Kıbrıs'ın kuzeyinde Kuir Kıbrıs Derneği tarafından yürütülen 'Lezbiyen, Gey ve Biseksüel Bireylerin İnsan Hakları İhlallerini Belgeleme' isimli araştırmanın sonuç raporuna göre katılımcıdan %13'ü cinsel yöneliminden ötürü işten atıldığını ya da atılmayla tehdit edildiğini bildirmiştir (Kuir Kıbrıs Derneği, 2011).

Birçok ülkede LGBTİ+'ların karşı karşıya kaldığı bir diğer önemli resmi ayrımcılık türü de ücret ayrımcılığıdır. LGBTİ+ ve LGBTİ+ olmayan çalışanlar arasındaki ücretlerin nasıl farklılık gösterdiğini mevcut ulusal veri tabanlarından ve farklı tahmin yöntemlerinden yararlanarak ortaya koyan birçok çalışma vardır. Bu bulgular, genellikle gey erkeklerin ücret ayrımcılığına uğrarken, lezbiyenlerin böyle bir ayrımcılıkla daha az karşılaştıklarını, hatta heteroseksüel kadınlara nazaran daha yüksek ücret alma olasılıklarının da daha yüksek olduğunu önermektedirler. Geyle, heteroseksüel erkeklere oranla daha az ücret alırken, lezbiyenlerin heteroseksüel kadınlara göre daha fazla ücret aldıkları tespit edilmiştir (Blandford, 2003; Carpenter, 2005; Clain & Leppel, 2001; González & Sönmez, 2021; Laurent & Mihoubi, 2012). Ücret ayrımcılıkları işin hangi sektörde olduğu ve ne tür iş olduğuna göre de farklılık göstermektedir. Örneğin, Avustralya'da yapılan bir çalışma 2015-2017 yıllarında gey ve heteroseksüel erkekler arasında kamu ve özel sektörde ücret

3. Kapalılık stratejisi LGBTİ+ çalışanların istihdam edilmeme riskini bertaraf etmek ve iş yerlerinde karşılaşılabilecekleri ayrımcılık, zorbalık veya fobik davranışlardan korunmak için cinsiyet kimliği, cinsel yönelimini veya cinsiyet ifadesini gizlemesini ifade etmektedir. Bir strateji olarak ifade edilse de cis-heteroseksüel baskıların, LGBTİ+ fobik davranışların ve ayrımcılıkların karşısında kapalılık stratejisi aslında genelde zorunlu olarak kullanılmaktadır.

farklılıkları bulmazken, özel sektördeki yüksek vasıflı lezbiyenlerin (%13), düşük vasıflı biseksüel kadınların (%11) ve biseksüel erkeklerin (%8) daha az ücret aldığını göstermiştir. Kamu sektöründe ise, düşük vasıflı lezbiyen ve biseksüel kadınların maaşları heteroseksüel kadınlara oranla daha yüksektir (Preston vd., 2019). Fransa'daki düşük vasıflı işlerde ücret ayrımcılığı mevcut değilken, yüksek vasıflı işlerde gey ve heteroseksüel erkekler arasındaki ücretlerde, geylerin % 9,4 daha az ücret aldığı tespit edilmiştir (Laurent & Mihoubi, 2012)⁴. Atina'da yapılan bir çalışma da gey ve biseksüel erkeklerin heteroseksüel erkeklere oranla daha az ücret aldığını ama bu oran farkının eğitilmiş gey ve biseksüel erkeklerde daha az olduğunu tespit etmiştir (Drydakis, 2012).

Bir diğer resmi ayrımcılık, işten kovulma olarak kendini göstermektedir. Türkiye'de 20 kişi ile yapılan mülakatlarda, iş yerinde lezbiyenler daha dominant karakterler olarak görülürken ve işleri tehlikede olmazken, geyler kimlikleri ifşa olduğu zaman işten kovulmaktadırlar (Ozturk, 2011). Trans kadınlarla gerçekleştirilen bir diğer araştırmada katılımcıların cinsiyet kimliği temelli ayrımcılığa uğradıkları ve %30'unun işine son verildiğini, %24,4'ünün de istifaya zorlandığı bulunmuştur (Lambdalstanbul, 2010).

İş yerlerinde yetki/mevki kazanılması, ücret farklılıklarının azaltılması, kişisel saygınlık ve takdirin kazanılması, mevcut eşitsizliklerin/ayrımcılıkların giderilmesi, iş yerlerinin cinsel yönelim, cinsiyet kimliği veya ifadesi temelli ayrımcılığının önüne geçmek açısından önemlidir. Kadınların karşılaştıkları 'cam tavan' LGBTİ+'lar için de 'lavanta tavan' olarak kendini göstermektedir. LGBTİ+'ların terfi konusunda da ayrımcılıkla karşılaştıkları birçok çalışma ile gösterilmiştir. Örneğin, Birleşik Krallık'ta geylerin, benzer nitelikli heteroseksüel erkeklerle karşılaştırıldığında, en üst düzey yönetici pozisyonlarında (daha yüksek statü ve maaşla gelen) olma olasılığının önemli ölçüde daha düşük olduğu saptanmıştır. Hatta bu olasılık diğer azınlık statüleri (ırksal azınlık grubunda olma) ile de kesişince ırksal azınlık grubunda olan geylerde çok daha düşüktür. Lezbiyenler, heteroseksüel kadınlara oranla daha yüksek yönetimsel pozisyonlarda olabilirken, en üst düzeyde yine bu oran lezbiyenler için çok düşüktür. Yine biseksüel erkekler ve kadınlarda, benzer nitelikli heteroseksüellere göre iş yeri otoritesinin herhangi bir türüne sahip olma olasılıkları daha düşüktür (Aksoy vd., 2019). Lezbiyen ve geyler, liderlik pozisyonları için heteroseksüellere oranla daha az yetkin görülmekte, hatta ses tonuna göre işverenler tarafından lezbiyen veya gey olarak algılanan kişilerin liderlik pozisyonları için heteroseksüel ses tonuna sahip kişilere göre daha alt sıralarda ve daha az puanlama aldıkları saptanmıştır (Fasoli & Hegarty, 2019; Fasoli, Hegarty, & Frost, 2021; Fasoli, Maass, Paladino, & Sulpizio, 2017).

4. Bu çalışmaların sonuçları her ne kadar bu farklılıkları yansıtsa da, bu farklılıkların boyutları geleneksel toplumsal cinsiyet rollerine yönelik önyargı ve basamaklılara da bağlıdır. Mesela González ve Sönmez (2021), İspanya'daki ücret farklılıklarını geleneksel cinsiyet rollerini ihlal etmenin, işveren tarafından yapılan istatistiksel ayrımcılığın ve ayrımcılığa uğrayacağına öngören grupların daha az beklentisi olmasının sonuçları olarak yorumlarken, lezbiyenlerin heteroseksüel kadınlardan daha maskülen olarak atfedilmesi veya geylerin daha feminen olarak atfedilmesinin genelde heteroseksist ve eril hegemonyanın egemen olduğu iş yerlerinde lezbiyenlerin gey ve heteroseksüel kadınlardan daha yüksek ücret alması ile sonuçlandığını tartışmaktadır. Dolayısıyla ücret farklılıkları, toplumsal cinsiyet rollerine dayalı mevcut önyargılar, çalışanların kadın veya erkek olması, evli veya bekâr olması, çocuk sahibi olması gibi faktörlerden de etkilenmektedir. Bu çalışmalar burada detaylandırılmasa da daha fazla bilgi için buradaki çalışmalar incelenebilir.

Resmi ayrımcılığın yanı sıra, gayriresmi ayrımcılığın da bireyin akıl sağlığı, fiziksel sağlığı ve işle ilgili görevleri üzerine aynı derecede olumsuz bir etkisi vardır. Heteroseksist veya heteronormatif/cisnormatif iş yerleri bu bağlamda gayriresmi ayrımcılığın farklı boyutlarda yaşandığı ortamlardır. Türkiye’de 2020’de özel sektörde çalışan katılımcıların %36.9’u ve kamuda çalışan katılımcıların %56.6’sı iş yerlerinde LGBTİ+’lara yönelik nefret söylemiyle karşılaştığını belirtmiştir (O’Neil vd., 2020). Yine LGBTİ+ fobik olaylara tanık olan ancak bunlara maruz kalmayan LGBTİ+ iş arkadaşları, rahatsızlık yaşayabilir ve kimlik yönetimi stratejilerine artan bir odaklanma sonucu iş yeri görevlerinden uzaklaşabilirler (Willis, 2012).

Türkiye’de son yıllarda yapılan çalışmalar, iş yerlerinde yüksek oranda homofobik söylemle karşılaşıldığı (Erdur & Ozgunlu, 2020; Ozturk, 2011), LGBTİ+’ların çalışma yaşamında cinsel yönelimlerinden dolayı işe alma, terfi ve işten çıkarma gibi resmi ayrımcılıkla (Aydın & Ozeren, 2020; Erdur & Ozgunlu, 2020), ve küçümseme, hakarete uğrama ve sosyal dışlanma gibi gayriresmi ayrımcılıkla karşı karşıya kaldıklarını ve bu yüzden genellikle çalışma hayatında cinsiyet kimlikleri ve cinsel yönelimlerini gizleme eğiliminde oldukları tespit edilmiştir (Erdur & Ozgunlu, 2020).

Transların yaşadığı birçok resmi ve gayriresmi ayrımcılık da yapılan çalışmalarda ortaya konmuştur. Bunlar sözlü taciz, kötü niyetli dedikodu ve iş arkadaşları tarafından kasıtlı dışlanma ve daha gizli mikro-saldırganlıklar (bir meslektaşın bir transa hitap ederken kasıtlı olarak yanlış cinsiyet zamirleri kullanması gibi) olabilmektedir (Dispenza vd., 2012; McFadden & Crowley-Henry, 2016). Cinsiyet uyum süreçleri de, iş yerlerinde transların saygı kaybı, damgalanma, duygusal istismar ve fiziksel tehditlerle karşı karşıya kalmasına neden olabilmektedir (Budge vd., 2010). Cinsiyet uyum süreçleri sonrası cinsiyet ifadelerindeki değişikliklerin transların profesyonel hayatlarında nasıl muamele gördüklerine dair değişikliklere de yol açmaktadır. Bu, yine iş yerlerindeki eril hegemonya ve toplumsal cinsiyet rollerine dair basmakalıpların bir yansıması olarak da görülebilir. Örneğin, cinsiyet uyum süreci nedeniyle karşılaşılan taciz, transların işten ayrılmasına (Dietert & Dentice, 2009) neden olmanın yanı sıra, cinsiyet uyum süreci sonrası trans kadınlar becerilerinin ve yeteneklerinin değer kaybettiğini (Schilt & Connell, 2007), trans erkekler de kendilerine yönelik algılanan otorite ve saygının arttığını beyan etmişlerdir (Schilt & Wiswall, 2008) bu da trans erkeklerin maaşlarını olumlu yönde etkilerken trans kadınlar maaşlarının üçte bir oranında düşmesine yol açmıştır (Schilt & Wiswall, 2008).

İş yerlerinde cinsiyetsiz tuvaletlerin olmaması da transların ve non-binary’lerin⁵ karşılaştıkları zorluklar/ayrımcılıklar arasındadır. Çalışmalar, transların tuvaletleri kullanmasının engellendiği veya tuvaletlerde saldırıya maruz kaldıklarını göstermiştir (Herman, 2013; Nadal vd., 2012). Yine iş yerinde cinsiyete özgü kıyafet kurallarının olması, kimlikleriyle tutarsız bir şekilde giyinmeye zorlanmaları trans veya non-binary’lerin iş

5. Non-binary "cinsiyet kimliğini ikili cinsiyet rejiminin sunduğu kadın ve erkek kategorilerinin içinde tanımlamayan insanları kapsayan bir şemsiye terimdir." <https://kaosgildernegei.org/images/library/cevirisozlugu2020.pdf>

yerlerinde maruz kaldığı bir başka ayrımcılıktır (Levi, 2007).

LGBTİ+'ların ayrımcılık karşısında genelde herhangi bir resmi kanala başvurmadıkları saptanmıştır. Bu olgunun, ayrımcılık karşısında resmi kanallar yoluyla sonuç alacaklarına dair düşük inanç, bildirim sürecinde daha da mağdur edilme, işini kaybetme, nefret söylemi ve önyargı ile karşılaşmak, cinsiyet kimliği ve cinsel yönelimlerinin ifşa edilmesi endişesinden kaynaklandığına dair bulgular söz konusudur (O'Neil vd., 2020).

Resmi veya gayriresmi ayrımcılıkla karşılaşan bireyler bu durumla, işten ayrılma, sessiz kalma, sosyal destek bulma ve yüzleşme gibi stratejileri kullanarak başa çıkarırken (Chung, 2001), iş yerlerindeki cinsiyet kimlik yönetimi stratejilerini de belirlemektedirler. Literatür incelendiğinde, iş yerinde LGBTİ+'lar tarafından kullanılan bir dizi cinsiyet kimlik yönetimi stratejisi olduğu görülmektedir. Bu stratejilerin başında sahte bir heteroseksüel kimliğe bürünme ile cinsiyet kimliği/cinsel yönelimini iş yerinde 'açık davranarak/olarak' bütünleştirme veya bunların kombinasyonları (kişinin kimliğini sınırlı sayıda kişiye açılması ve diğerleriyle sahte bir heteroseksüel kimliği sürdürmesi gibi) vardır (Button, 2004). İş yerinde kimlik yönetimi yanı sıra, üstün performans gösterme (iş performansını artırmak, en zor işleri üstlenmek, sert olduğuna dair ün kazanmak vb.), kopma/geri çekilme (transfer isteme, kendini iş arkadaşlarından soyutlama vb.) ve duygusal kontrol stratejileri (dayanıklılık geliştirme, sessiz kalma, şakaya vurma vb.) de literatürde oldukça yer bulan fobik şiddet ve ayrımcılığa karşı LGBTİ+'lar tarafından kullanılan başa çıkma stratejileri olarak ortaya konmuştur (Mara vd., 2020).

Deneyimlenmeyen ancak kaygılandıran ayrımcı pratikler de (potansiyel ayrımcılık kaygısı) iş yerlerinde LGBTİ+'ların yaşadığı deneyimler arasındadır. Otorite kaybı kaygısı (Öner, 2015), çalışma arkadaşlarının cinsel yönelim veya cinsiyet kimliğini öğrenme durumunda diğerlerine ifşa etme kaygısı, iş arkadaşlarının alaylarına maruz kalma, tacize uğrama, işten kovulma kaygısı (Demirdizen vd., 2012) da potansiyel ayrımcılık deneyimi olarak kendini göstermektedir. Genelde LGBTİ+'lar potansiyel ayrımcılık kaygısı nedeniyle cinsiyet kimliklerini, cinsel yönelimlerini veya cinsiyet ifadelerini iş yerlerinde gizlemektedirler (Göçmen & Yılmaz, 2017; Ozturk, 2011).

2.3 Emek Piyasası Sonuçları

2.3.1 İstihdam

LGBTİ+'ların iş yerinde karşılaştıkları ayrımcılıkla ilgili, özellikle son on yılda, birçok çalışma olmasına rağmen, emek piyasasındaki konumlarına yönelik çalışmalar çok daha azdır. Ancak yine de iş gücü arzı ve talebi konusunda bir çerçeveye sunmaktadırlar.

Bu çalışmaların bulguları, istihdam edilme olasılığının LGBTİ+'lar için daha düşük ve cinsiyet kimliği ve cinsel yönelime göre farklılıklar gösterdiği yönündedir. Heteroseksüel erkeklerle karşılaştırıldığında, geylerin istihdam edilme olasılığı daha düşüktür. Kısmi zamanlı çalışma olasılığı daha yüksek, tam zamanlı çalışma olasılığı düşüktür. Buna karşılık, heteroseksüel kadınlarla karşılaştırıldığında, lezbiyenlerin istihdam edilme olasılığı daha yüksektir ve kısmi zamanlı çalışma olasılığı daha düşüktür (Ahmed vd., 2013; Antecol & Steinberger, 2013; Brennan, Hackett, Halpenny, Pakula, & Waite, 2021; Laurent & Mihoubi, 2017; Leppel, 2009; Tebaldi & Elmslie, 2006). Bunun yanı sıra, erkek biseksüellerin heteroseksüellere oranla %5, kadın biseksüellerin %11, trans kadınların ise %24 istihdam açısından dezavantajlı olduğu ve trans erkeklerin de %4 avantajlı olduğu farklı çalışmalarda gösterilmiştir (Valfort, 2017). Bununla birlikte cinsiyet uyum sürecine erişim ve cinsiyet kimliğinin hukuken tanınması konusunda güçlendirici politikaların bulunmadığı ülkelerde, translar arasında işsizlik oranları daha yüksektir ve bu durum trans kadınlar açısından, kayıt dışı ve sosyal güvencesiz çalışma, tercihe bağlı olmayan seks işçiliği ve emek sömürüsü gibi sonuçlara neden olabilmektedir (European Council Commissioner for Human Rights, 2009; European Council Commissioner for Human Rights, 2011).

2.3.2 İşsizlik

Araştırmalar geylerin heteroseksüellere oranla daha yüksek işsizlik ve daha uzun iş arama olasılığı olduğunu göstermektedir (Abben, 2015). Bu, yukarıda bahsedilen işverenin ayrımcı davranışlarından veya LGBTİ+'ların yaşadıkları veya tanıklık ettikleri olumsuz deneyimler üzerinden kendilerini iş arama sürecinde kısıtlamalarından (bazı işlere başvurmama/ uygun iş bulmaya çalışma) kaynaklanabilmektedir. Brezilya'da 384 transla yapılan bir araştırma, transların yüksek oranda işsizlik, eksik istihdam⁶ ve iş memnuniyetsizliği yaşadığını ortaya koymuş ve trans kadınların %77.1'i ve trans erkeklerin %64.2'si cinsiyet kimliklerinden dolayı hayatları boyunca en az bir kez iş başvurusunun reddedildiğini göstermiştir (Brandelli Costa vd., 2020).

2.4 Eşitliğe Yönelik/Ayrımcılığa Karşı Önemli Yasal Düzenlemeler Ve Mekanizmalar

2.4.1 Uluslararası yasalar ve düzenlemeler

İstihdama yönelik ayrımcılığı (işe alma, terfi ve eşit ücret gibi) ve toplumsal cinsiyete dayalı iş yerlerinde şiddet ve tacizi önlemeye yönelik olan veya bu doğrultuda maddeler içeren Birleşmiş Milletler bünyesindeki temel hak ve özgürlüklere ilişkin uluslararası sözleşmeler, Uluslararası Çalışma Örgütü sözleşmeleri, Avrupa Birliği direktifleri ve kendi başına bağlayıcılığı olmamakla beraber, cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğiyle ilişkili olarak

6. Eksik istihdam; kişinin beceri ve eğitiminin yaptığı işin gerektirdiği eğitim ve beceri düzeyinin üzerinde olması durumunu anlatmaktadır.

uluslararası insan hakları hukukundaki mevcut durumu yansıtan Yogyakarta İlkeleri Ek 1'de verilmiştir. Ayrıca, istihdama yönelik uluslararası yasalar ve düzenlemelerle birlikte yerel mevzuatın da detaylı olarak incelendiği Kuir Kıbrıs Derneği Yasal Boşluk Analizi Raporu da incelenebilir. Kıbrıs'ın kuzey kesiminde, Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi, Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme, ILO 100 ve 111 iç hukukun parçasıdır.

2.4.2 Ulusal mevzuat

Kıbrıs'ın kuzey kesimindeki Anayasa eşitlik ilkesini 8. Madde ile şöyle tanımlar "Herkes, hiçbir ayırım gözetilmeksizin, Anayasa ve yasa önünde eşittir. Hiçbir kişi, aile, zümre veya sınıfa ayrıcalık tanınamaz." Çalışma hakkı ve sosyal güvenlik hakkı, açıkça belirtilmemesine rağmen, LGBTİ+'lar tüm vatandaşlar gibi temel hak ve özgürlüklere sahiptir. Çalışma hayatına yönelik anayasal güvence, 48. (çalışma özgürlüğü), 49. (çalışma hakkı ve ödevi), 50. (Çalışma koşulları) ve 52. (ücrette adalet sağlanması), ve 55. (sosyal güvenlik hakkı) maddeleri çerçevesinde belirlenmiştir. Madde 48 "Her yurttaş dilediği alanda çalışma özgürlüğüne sahiptir" derken Madde 50 "Kimse, yaşına, gücüne ve cinsiyetine uygun olmayan işte çalıştırılmaz" der ve "çocuklar, gençler, kadınlar ve bedensel ve ruhsal yetersizlerin çalışma koşulları bakımından özel olarak" korunmasını önerir. Bu maddeyle koruyucu bir dille de olsa cinsiyete dayalı bir ayrımcılık önermektedir. Bu maddenin ardındaki esas niyetin, kadınlara yardımcı olma arzusundan kaynaklandığı ileri sürülebilse de aslen, kadınların zayıf ve çalışma hayatının "tehlikelerine" karşı savunmasız olduklarına ilişkin toplumsal cinsiyet kalıplarını pekiştirmektedir. İlgili madde ataerkil kültürün kökeninde bulunan korumacı, paternalist ve ayrımcılık içeren yaklaşımın bir örneğidir. Dolayısıyla, kadınlar da aynen çocuklar, bedensel ve zihinsel engelliler gibi özel korumaya muhtaç ve bu sebeple erkeklere açık belli başlı faaliyetleri yapamayan varlıklar olarak görülmekte, bu temelde de toplumsal cinsiyet temelli ayrımcılık meşrulaştırılmaktadır.

Kıbrıs'ın kuzey kesiminde istihdamda cinsel yönelim veya cinsiyet kimliği üzerinden ayrımcılığı yasaklayan yasal düzenlemeler çok azdır. "Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele Fırsat Eşitliği" yasa tasarısı ile "Ayrımcılıkla Mücadele ve Eşitlik " yasa tasarısı 2015 yılında hazırlanmış, sivil toplum görüşleri de alınarak meclise sunulmuş ama yasalaşamamıştır.

İş Yasası (22/1992), cinsel kimlik veya cinsel yönelime dayalı ayrımcılığı önlemeyi veya yasaklamayı amaçlayan açık ifadeler içermemekle birlikte, "Haksız Nedenlerle Fesih", işveren bakımından, iş ve işçi ile ilgili olmayan herhangi bir nedenle feshetmeyi; bu arada cinsiyet, ırk, din, dil, inanç ve siyasal düşünce gibi nedenlere dayanılarak, akdin fesih hakkının kötüye kullanılmasını anlatır. Madde 16(6) 'İşçinin dili, dini, ırkı, cinsiyeti ve siyasi düşüncesi' iş akdini fesih nedeni olamaz der ve Madde 21(3) ücret eşitliğini sadece kadın

ve erkekler için tanımlar. Kamu Görevlileri Yasası da ayrımcılığı önleme veya yasaklama konusunda herhangi bir madde içermemektedir; fakat 16. Maddesi 'Kamu görevlileri, görevlerini yerine getirirken dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ayrımı yapamazlar ve yan tutamazlar.' diye belirtir. Askerlik yapmış olma ve sağlık raporu istenmesi kamuda işe girmede ayrımcılık yaratmaktadır (62 (f ve g)).

Askerlik mesleği LGBTİ+'lara Güvenlik Kuvvetleri Komutanlığı Sağlık Yeteneği Tüzüğüne göre, cinsel kimlik ve davranış bozukluğu adı altında bir araç olarak kabul edilmiştir (Arazlar-Madde 17-D4) ve 'cinsel kimliğin ve/veya davranış örüntülerin' belirgin olması askerliği bir meslek olarak seçememe sonucunu doğurabilir.

27/2013 sayılı İyi İdare Yasası'nın 6. Maddesi (2) 'İdare, din, dil, ırk, renk, cinsiyet, cinsel yönelim, cinsiyet kimliği, siyasi ve felsefi düşünce, mezhep, etnik köken, doğum yeri veya başka herhangi bir sebeple ayrımcılık yapamaz' diye belirtmektedir¹¹.

Ceza Yasası (20/2014) yapılan değişiklikler sonrası, cinsel taciz ve saldırı suçları ile ilgili Madde 151(f) ve 152(g) uyarınca mağdurun cinsel yönelimi, cinsiyet kimliği veya cinsiyeti dolayısıyla duyduğu nefret veya önyargı saikiyle işlenmesi durumunda ceza yasası daha ağır azami cezalar öngörülmektedir, Madde 172 'Her kim bir kişiye cinsiyetine ve/veya cinsel yönelimine ve/veya cinsiyet kimliğine yönelik önyargısı veya nefreti dolayısıyla psikolojik veya ekonomik şiddet uygularsa hafif bir suç işlemiş olur' ve Madde 174 'Kamu hizmetinden yararlanan bir kişiye karşı, cinsiyetinden ve/veya cinsel yöneliminden ve/veya cinsiyet kimliğinden dolayı ayrımcılık yapan bir kamu personeli veya kamu hizmeti sunan müstahdem hafif bir suç işlemiş olur' der. Madde 171(1) ile cinsel yönelim, cinsiyet kimliği ve cinsiyet temelli nefret söylemini yasaklar ve 2020 yılında yapılan değişiklikle Madde 171(2) basın, yayın, internet medyası veya sosyal medyada aracılığı ile yapılan nefret söylemlerini de suç kapsamına alır. Ne yazık ki, trans olmak, Kıbrıs'ın kuzey kesiminde hala psikolojik bir rahatsızlık ya da cinsiyet hoşnutsuzluğu olarak psikiyatrik bir rahatsızlık olarak değerlendirilmektedir (Kamenou vd., 2019) .

7. Basın İş Yasası'nın Tefsir bölümünde "Haksız Nedenlerle Fesih", "işveren bakımından, iş ve basın çalışanı ile ilgili olmayan herhangi bir nedenle feshetmeyi; bu arada ırk, etnik köken, din, dil, inanç, cinsiyet veya cinsel yönelim ve siyasal düşünce gibi nedenlere dayanılarak, akdin fesih hakkının kötüye kullanılmasını anlatır." denmektedir. 18. Madde de cinsiyeti veya cinsel yönelimi fesih nedeni olamaz denmektedir. Yazı/Yayın İşleri Özerkliği ile ilgili 24. Maddenin 4. Paragrafında, toplumsal cinsiyet odaklı ayrımcılık yapmaya yönlendirme fesih gerekçesi sayılmaktadır. Diğer düzenlemeler ile ilgili de ayrımcılık yasağını içeren maddeler eklenip cinsiyet temelli ayrımcılığı yasaklasalar da cinsel yönelim cinsiyet kimliği veya ifadesi temelli yasaklamalarının sıklıkla olduğu söylenebilir. Ancak, örneğin İş Yasası'nda Tefsir bölümünde "Haksız Nedenlerle Fesih", "işveren bakımından, iş ve işçi ile ilgili olmayan herhangi bir nedenle feshetmeyi; bu arada cinsiyet, ırk, din, dil, inanç ve siyasal düşünce gibi nedenlere dayanılarak, akdin fesih hakkının kötüye kullanılmasını anlatır" denmektedir. Bu iç hukukun parçası olan uluslararası düzenlemelerde yorumlandığı şeklinde yorumlanırsa, gibi nedenler noktasının kapsayıcı olma zorunluluğu getirdiği iddia edilebilir.

8. 'Bir iş yerinde aynı nitelikte işlerde ve eşit verimle çalışan kadın ve erkek işçilere sadece cinsiyet ayrılığı nedeniyle farklı ücret verilemez' <https://hr.emu.edu.tr/tr/ilgili-kktc-yasaları/kktc-is-yasası>

9. http://mevzuat.kamunet.net/mmd/yasalar/Kamu_Gorevlileri_Yasasi.pdf

10. http://mevzuat.kamunet.net/mmd/tuzukler_htm/k/KKTC_Devleti_G%C3%BCvenlik_Kuvvetleri_Komutanl%C4%B1%C4%9F%C4%B1_Sa%C4%9F%C4%B1k_Yetene%C4%9Fi_T%C3%BCz%C3%BCC%C4%9F%C3%BC.pdf

11. https://www.google.com.cy/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjK17C_9OXvAhWj_7s1HSREAs4QFjACegQIAhAD&url=http%3A%2F%2Fwww.mahkemeler.net%2Fbirlestirilmiss%2F27-2013.doc&usg=AOvVaw0EKKEDykAt8XWrSJ7eHHfJ

2014 yılında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Dairesi (Kuruluş Görev ve Çalışma Esasları) Yasası yürürlüğe girmiştir. Bu yasaya göre Daire'nin kuruluş amaçları arasında

(1) Kişilerin cinsiyetine, cinsiyet kimliğine veya cinsel yönelimine bağlı olarak maruz kaldığı eşitsizliği gidermek, bireylerin fırsatlara ve kaynaklara ulaşımı ile fırsat ve kaynakların kullanımında karşılaştıkları toplumsal cinsiyet temelli ayrımcılığı önlemek ve toplumsal cinsiyet konusundaki eşitliği sağlamak amacıyla çalışmalar yapmak;

(2) Cinsiyeti, cinsiyet kimliği veya cinsel yönelimi dolayısıyla eşitsizliğe uğrayanların sosyal, ekonomik, kültürel ve siyasi yaşamdaki işlevlerini güçlendirmek; de yer almaktadır¹². Fakat, bu Daire henüz tam anlamıyla işlevsel değildir (Cyprus Dialogue Forum, 2020).

LGBTİ+'ların işyerlerinde karşılaştıkları veya karşılaşılabilecekleri ayrımcı tutumların önlenmesine yönelik herhangi bir politika veya mekanizma bulunmamaktadır (Cyprus Dialogue Forum, 2020, p. 138). Çalışan sorunlarına bakan ayrı mahkemelerin olmaması ve kaza mahkemelerinin iş yerinde ayrımcılıkla ilgili davalara bakması sürecinin uzun olması veya hakimlerin bu konularda uzmanlaşmamış olması gibi sorunlar da LGBTİ+ çalışanların yasal hak arama süreçlerini de daha zor hale getirmektedir ve "çalışanların hukuka aykırı işten çıkarma işlemlerini bildirmelerini ve yasal yollara başvurmalarını zorlaştırmaktadır. Ayrıca kovuşturma mekanizmalarının olmaması ve kanuni yollara başvurma hakkının olmaması, bu tür çözüm mekanizmalarını daha hantal ve işlevsiz hale getirmektedir." (Cyprus Dialogue Forum, 2020, p. 156)

Kıbrıs'ın kuzey kesiminde son yedi yıldır erkekler arası rızaya dayalı cinsel ilişki suç olmaktan çıkarılmış, cinsel taciz ve cinsel saldırı suçları cinsel yönelimi, cinsiyet kimliği dolayısıyla duyulan nefret veya önyargı saiki ile işlenmesi halinde daha ağır cezalar öngörülmüş, cinsel yönelimine, cinsiyet kimliğine yönelik önyargı veya nefret dolayısıyla psikolojik veya ekonomik şiddet ve cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli nefret söylemi ceza yasası kapsamında cezalandırılmıştır. Ancak, toplumun gelenekçi ataerkil ve ikili cinsiyetçi yapısı birçok LGBTİ+'nın toplum içinde, iş ortamları da dâhil, cinsel yönelimlerini ve cinsiyet kimliklerini özgürce ifade etmesini engellemektedir. Bunun bir nedeni, ayrımcılık ve eşitsizlikle mücadele eden yasalar veya politikalar üretmek amacıyla çok az girişimde bulunmuş olmasıdır. Şimdiye kadar sadece dört siyasi parti (TDP, CTP, HP ve DP), programlarına LGBTİ+ haklarını dâhil etmiştir. Her ne kadar seçim bildirgelerine dâhil edilse de, hükümete gelindiğinde LGBTİ+ gruplarının endişelerini ve sorunlarını ele alma konusunda genel bir isteksizlik ve önceliklendirmeme durumu gözlemlenmektedir. Bir başka neden de okullarda cinsellik eğitiminin çok az olması ve henüz LGBTİ+'lara özgü içeriği kapsamamasıdır.

12. <https://www.mahkemeler.net/birlestirilmis/61-2014.docx>

Kuir Kıbrıs Derneği gibi cinsel yönelim, cinsiyet ifadesi, cinsiyet karakteristiği ve cinsiyet kimliğine dayalı ayrımcılığa karşı kampanya yürüten sivil toplum kuruluşları vardır. (Kamenou vd., 2019) – yapılan farkındalık çalışmalarının (Kamil amca ben lezbiyenim, Mediha deyze ben geyim billboard örneği gibi) maruz kaldığı vandalizme karşı toplumsal tepkinin azlığı toplumun, siyasiler gibi, LGBTİ+'larla ilgili hoşgörüsüz bir tutum içinde olduğu söylenebilir.

2.5 İş Yeri Kural ve Kültürünün Önemi

LGBTİ+ haklarına duyarlı bir kurum kültürünün varlığı, iş yerinde açık olma durumunu ciddi oranda yükseltmektedir. Cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve cinsiyet özelliğine dayalı ayrımcılığı önlemeye yönelik etkin kurallar veya kurullar bulunan iş yerlerinde açık olma durumu daha yüksektir. Ayrımcılığa karşı koruyucu mekanizmaların bulunduğu ve bu mekanizmaların işletildiği iş yerlerinde LGBTİ+'ların iş doyumu ve verimliliği, bu mekanizmaların olmadığı iş yerlerine göre daha yüksektir. İş tatmini, süpervizörlerin desteği ve ayrımcılık karşıtı politikaların varlığı (Huffman vd., 2008) ve üst yönetimin desteği ile pozitif yönde ilişkilidir (Day & Schoenrade, 2000). Yani LGBTİ+ kapsayıcı iş yeri politikaları LGBTİ+'ların iş tatminini yükselten önemli bir etkidir.

2.6 Örgütlenmenin Önemi: Sendikalar ve Meslek Örgütleri

Sendika düzeyinde LGBTİ+ ağların kurulması, 1990'lar sonrası LGBTİ+'ların temsili/görünürlüğünün artışı yanı sıra LGBTİ+'ların sorunlarının sendikal düzeyde tartışılmasını da sağlamıştır. İş yerlerinde LGBTİ+ çalışan ağlarının bulunması yaşanabilecek sosyal soyutlanma ve çalışanlara doğrudan veya dolaylı olarak seslerini yükseltmeleri ve sosyal dayanışma mekanizmaları oluşturması açısından önemlidir (Colgan, 2016; McFadden & Crowley-Henry, 2018; McKearney, 2012). Türkiye'de yapılan çalışmalar, sendika veya meslek örgütlerinin LGBTİ+ işçi ve emekçilere yeteri kadar açık olmadığını ve ayrımcılığa maruz kalındığında bu mekanizmaları kullanmadıklarını göstermiştir (O'Neil vd., 2020).

Kıbrıs'ın kuzey kesminde bazı sendikalar LGBTİ+'lara yönelik olası ayrımcılık ve ötekileştirmenin önüne geçecek adımlar atmaya başlasa da henüz yeterli boyutlarda değildir. Bu adımlara bir örnek olarak, 2017 yılında Yenidüzen Gazetesi, Kanal Sim ve Sim FM'in yer aldığı United Medya'nın Devrimci Genel İş Sendikası ile imzaladığı toplu iş sözleşmesi gösterilebilir. Sözleşme, LGBTİ'lere yönelik ayrımcılık ve baskı uygulanamayacağı ve basın emekçilerinin işe alım, çalıştıkları süre boyunca ve işten çıkarılma durumunda ayrımcılığa uğramayacakları, LGBTİ basın emekçilerinin ayrımcılığa uğramaması için gerekli pozitif ayrımcı tedbirler alınacağı ve LGBTİ'lere yönelik fiziksel, psikolojik, sözel, cinsel her türlü taciz, şiddet ve mobbing, disiplin suçu olarak değerlendirileceği ve bu tür şikâyetlerde LGBTİ çalışanın beyanının esas alınacağı ve karşı tarafın aksini ispatlamakla yükümlü olduğuna dair üç madde bulunmaktadır.

3. Yöntem

Ayrımcılık ve tacizle karşılaşma riski karşısında LGBTİ+'lar tarafından zorunlu olarak geliştirilen kapalı olma durumunun, istihdamda fobik şiddet ve ayrımcılığın gerçek boyutlarının ortaya konmasını güçleştirmektedir (European Council Commissioner for Human Rights, 2011). Kıbrıs'ın kuzeyinde yaşayan LGBTİ+'ların istihdam döngüleri boyunca maruz kaldıkları ayrımcılık deneyimlerini daha iyi anlayabilmek için bu çalışmada karma araştırma yaklaşımı benimsenmiş ve hem nicel hem de nitel veri toplama araçları kullanılmıştır. Analiz yöntemi olarak istatistiki betimsel karşılaştırmalı analiz ve içerik analizi yöntemleri kullanılmıştır¹³. Araştırma Kıbrıs'ın kuzeyinde yaşayan, çalışma yaşındaki LGBT+'ları kapsamaktadır. Veriler çevrimiçi anket, yarı yapılandırılmış yüz yüze görüşme ve odak grup çalışması kullanılarak toplanmıştır¹⁴.

Kuir Kıbrıs Derneği, Birlikte Daha Güçlü Projesi, Kıbrıs'ın kuzey kesiminde 'LGBTİ+'ların İstihdama Erişim ve Emek Piyasası Deneyimleri' anketi 09.02.2021-10.04.2021 tarihleri arasında bir çevrimiçi anket platformu olan SurveyMonkey Pro kullanılarak iki dilli (Türkçe ve İngilizce) olarak yürütüldü. Ankete Kıbrıs'ın kuzeyinde yaşayan ve kendisinin lezbiyen, gey, biseksüel, trans veya interseks (LGBTİ+) olduğunu beyan eden toplam 179 kişi katıldı. Katılımcıların 134'ü çalışma deneyimlerinin olduğunu, 22'si çalışma deneyimleri olmadığını ancak iş arama deneyimleri olduğunu beyan etmiştir. Bu raporda veriler bu iki grup için SPSS programında betimsel karşılaştırmalı istatistiki analiz yöntemi kullanılarak incelendi.

Yarı yapılandırılmış yüz yüze derinlemesine görüşmeler katılımcıların tercih ettikleri ortamlarda (Zoom üzerinden, Kuir Kıbrıs Derneği binası veya kendi evlerinde) gerçekleştirildi. Şubat-Nisan 2021 de gerçekleştirilen derinlemesine görüşmelerde toplam 18 görüşme yapıldı. Katılımcı detayları Ek 2'de detaylandırılan bu görüşmelere yaşları 22 ile 53 arası değişen ve çalışma deneyimleri olan 4 lezbiyen, 6 gey, 2 biseksüel kadın, 1 biseksüel erkek, 4 trans kadın ve 1 trans erkek katılmıştır. Katılımcıların çoğuna çevrimiçi anket veya Kuir Kıbrıs Derneği aracılığı ile ulaşıldı. İki katılımcıya da yüz yüze görüşme yaptığımız diğer katılımcılar aracılığı ile ulaşılmıştır. Katılımcılar farklı meslek grupları ve sektörlerde çalışmış veya halen çalışmaktadır. Katılımcıların ikisi dışında 16 katılımcı özel sektörde çalışmış ya da çalışmaktadır. Görüşmelerin çoğunluğu bir heteroseksüel cis-kadın ve Kuir Kıbrıs Derneği aktivisti bir cis-erkek tarafından gerçekleştirildi. Bu katılımcıların güveninin kazanılması yanı sıra görüşmelerin olası yanlılığını da nispeten dengeledi. Büyük çoğunluğu ortalama 1 saat 15 dakika süren görüşmelerde katılımcıların eğitim, iş arama

13. Araştırmada LGBTİ+'lara ulaşılması amaçlansa da interseks olduğunu beyan eden katılımcımız olmamıştır.

14. Bu çalışma için araştırmacılardan birinin bağlı bulunduğu Girne Amerikan Üniversitesi İşletme ve Ekonomi Fakültesi Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'ndan izin alınmıştır (Ref No.: 2020-21-Fall-0063).

ve iş deneyimleri ve bu deneyimlerini nasıl isimlendirdikleri/anlamlandırdıkları araştırıldı. Ayrıca anlamlandırdıkları bu deneyimlerle nasıl başa çıktıkları incelendi, LGBTİ+'ların istihdam döngüsünde karşılaştıkları problemlerin nasıl üstesinden gelinebileceği konusunda önerilerini paylaşmaları istendi. Görüşmelerin tamamı katılımcıların izni ile kaydedildi ve çözümlendi. Çözömlmelerde, gizlilik ilkesi gereği, katılımcıların kimlikleri kendi seçtikleri renklerden rumuz kullanılarak korundu. Bu veriler ATLAS.ti 8 programı kullanılarak tematik olarak analiz edildi.

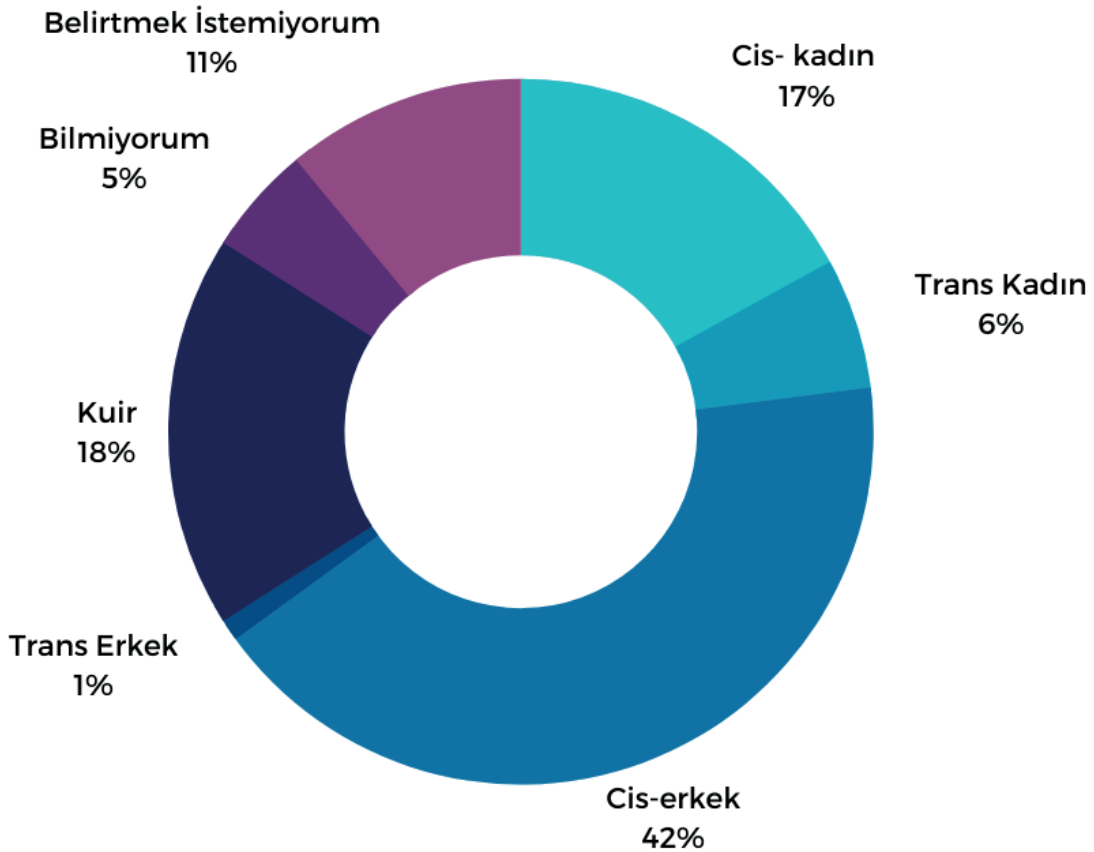
Anket ve yüz yüze görüşmelerden elde edilen öncül bulgu ve analizlerin paylaşıldığı odak grup çalışması 6 Mayıs 2021 tarihinde dokuz LGBT+ katılımcı ile gerçekleştirildi. Bulguların paylaşılmasının yanı sıra katılımcılarla eğitim, iş arama ve iş yerinde maruz kaldıkları ya da gözlemledikleri deneyimlerin alan ve meslek seçimi üzerindeki etkisi ve baş etme stratejilerinin üzerine konuşuldu. Zoom üzerinden gerçekleştirilen odak grup çalışmasına daha önce görüşmelere katılmış katılımcılar ve projenin hayata geçmesinde rolü olan iki yeni katılımcı dâhil oldu.

Bu araştırmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Araştırma Şubat 2021-Nisan 2021 tarihlerinde çevrimiçi ankete, görüşmelere veya odak grup çalışmasına gönüllü olarak katılan Kıbrıs'ın kuzeyinde yaşayan LGBT+'ları kapsamaktadır. İnterseks olduğunu beyan eden herhangi bir katılımcıya ulaşamadık. Anket çevrimiçi gerçekleştirildiğinden teknolojiye ulaşımı olmayan, anketi doldurmasını engelleyecek özel gereksinimi olan ve okuma-yazması olmayan LGBTİ+'lara da ulaşamadık. Anket sadece iki dilli olarak düzenlenmiştir. Bu yüzden Türkçe veya İngilizce bilmeyen bireylere de ulaşamadık.

4. Araştırmanın Örnekleme

4.1 Çevrimiçi Anket Katılımcı Profili

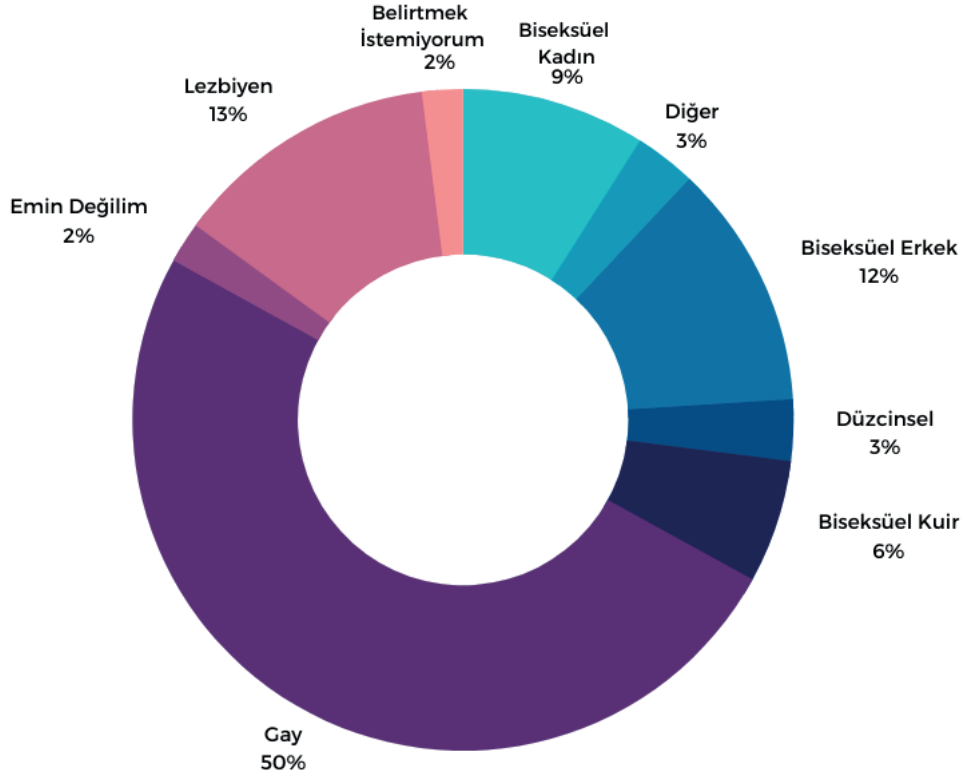
SurveyMonkey Pro kullanarak iki dilde yürütülen çevrimiçi ankete, Kıbrıs'ın kuzey kesiminde yaşadığını ve LGBTİ+ olduğunu beyan eden 179 kişi katıldı. Örneklem ağırlıklı olarak 35 yaş altı (%70) ve lisans ve üzeri eğitim görmüş (%73) katılımcıdan oluştu. Katılımcıların yarısı cinsel yönelimini gey olarak beyan etti. Ankete katılanların %75'inin hem çalışma hem de iş arama deneyimi olmuştur. Katılımcılar cinsiyet kimliklerini ve cinsel yönelimlerini önceden tanımlanan seçenekleri işaretleyerek veya diğer seçeneğini¹⁵ işaretleyerek tanımladılar. Anket katılımcılarının beyan ettikleri cinsiyet kimlikleri Grafik 1'de cinsel yönelimleri ise Grafik 2'de verilmiştir. Katılımcıların %42'si cis-erkek (71 kişi), %17'si cis-kadın (29 kişi), %18'i Kuir/Cinsiyetsiz/Akışkan cinsiyetli (31 kişi), %6'sı trans kadın (9 kişi), %1'i trans erkek (2 kişi) olarak cinsiyet kimliklerini tanımlarken, bu soruyu 9 kişi (%5) bilmiyorum ve 19 kişi (%11) de belirtmek istemiyorum olarak yanıtladı¹⁶.



Grafik 1: Katılımcıların beyan ettikleri cinsiyet kimliğine göre dağılımı (%)

15. Diğer seçeneğine verilen açık uçlu yanıtlar mevcut seçeneklerden birine uyması halinde birleştirildi.

16. Dört kişi bu soruya cevap vermedi.

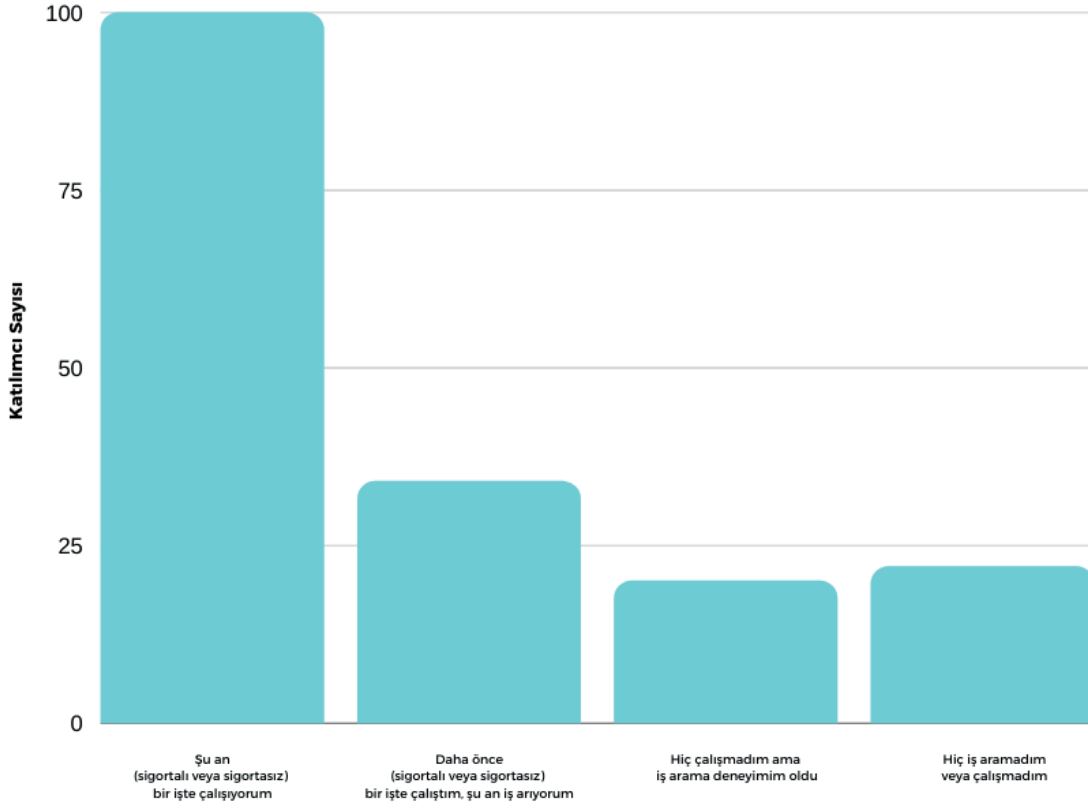


Grafik 2: Katılımcıların beyan ettikleri cinsel yönelimlerine göre dağılımı (%)

Katılımcılara iş arama veya çalışma deneyimleri olup olmadığı sorularak yönlendirme yapılmıştır. Anketin demografik bilgiler kısmında yer alan sorular tüm katılımcılara sorulmuştur. Anketin Kıbrıs'ın kuzeyindeki olası ayrımcı tutumlar ve LGBTİ+'ların açık olmaktan kaçındığı ortamları anlamaya yönelik sorular da tüm katılımcılara açık düzenlenmiştir. Katılımcıların iş arama ve çalışma deneyimlerini anlamaya yönelik sorularda katılımcıların iş arama ve çalışma deneyimine bağlı olarak yönlendirme yapılmıştır.

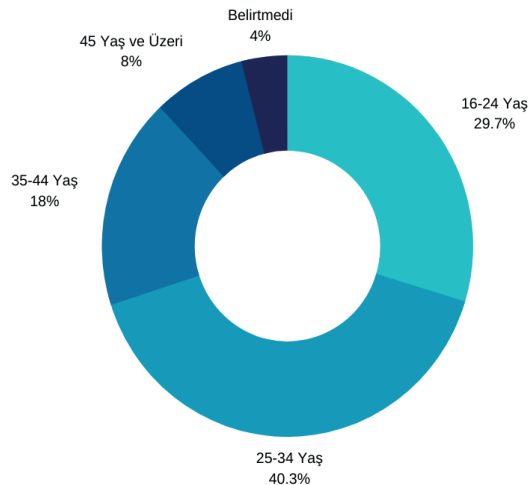
Anketin yapıldığı tarihte veya daha önce herhangi bir iş deneyimi (sigortalı/sigortasız, tam/kısmi zamanlı, geçici/gönüllü/stajyer) olduğunu beyan eden katılımcılar hem iş arama, hem de iş yeri deneyimleri ile ilgili sorunların bulunduğu kısımlara yönlendirilirken, daha önce çalışmamış ama iş arama deneyimleri olan katılımcılara sadece iş arama deneyimleri soruldu. Hiç çalışmamış veya iş aramamış katılımcılar da iş arama ve iş yeri beklentilerine dair sorulara cevap verdiler. Ankete katılan 100 kişi anket sırasında bir işte çalıştıklarını 34 kişi de daha önce bir işte çalıştığını ve iş arama deneyimi olduğunu beyan etmiştir. 20 kişinin daha önce çalışma deneyimi olmamış ama iş arama deneyimi olmuştur. 22 kişi de hiç çalışmamış ve iş aramamıştır. (Grafik 3)

Hiç çalışmamış veya iş aramamış katılımcılar da iş arama ve iş yeri beklentilerine dair sorulara cevap verdiler. Ankete katılan 100 kişi anket sırasında bir işte çalıştıklarını 34 kişi de daha önce bir işte çalıştığını ve iş arama deneyimi olduğunu beyan etmiştir. 20 kişinin daha önce çalışma deneyimi olmamış ama iş arama deneyimi olmuştur. 22 kişi de hiç çalışmamış ve iş aramamıştır¹⁷. (Grafik 3)



Grafik 3: Katılımcıların çalışma ve iş arama deneyimine göre dağılımı

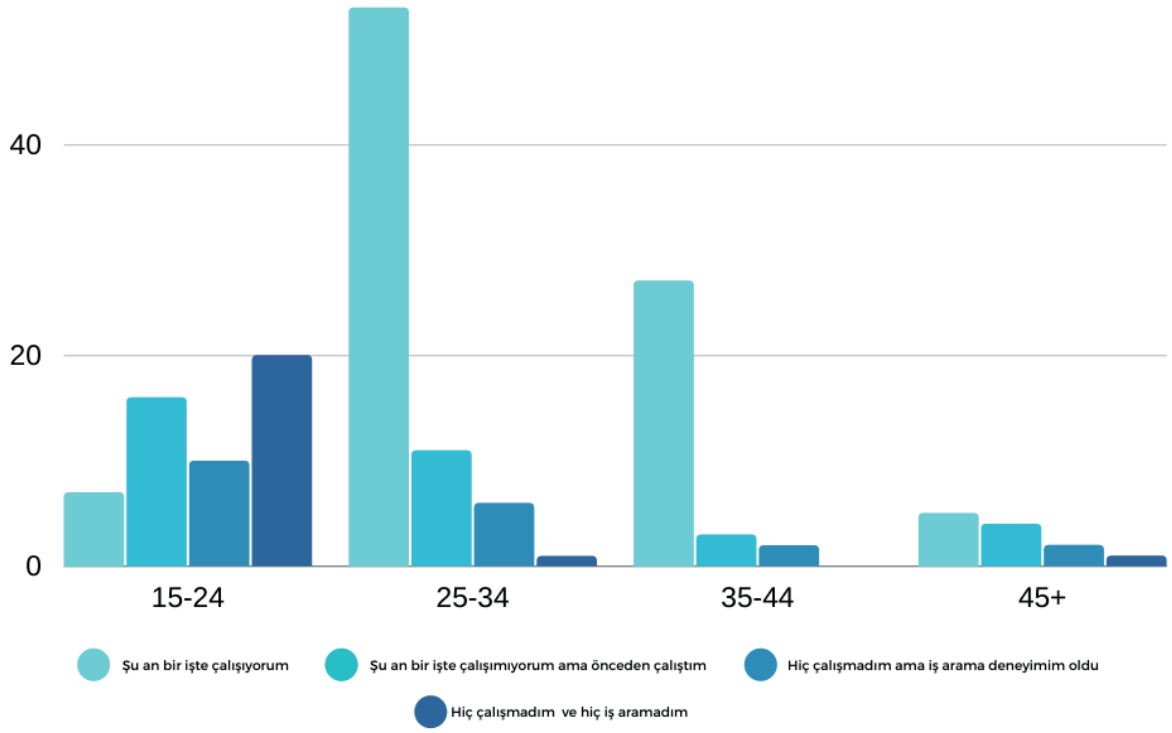
Katılımcıların %30'u genç nüfus, 25 yaş altıdır. Yüzde 58'i 25-44 yaş aralığındadır. 45 yaş ve üstü katılımcıların oranı %8'dir¹⁸. (Grafik 4)



Grafik 4: Katılımcıların yaş dağılımı (%)

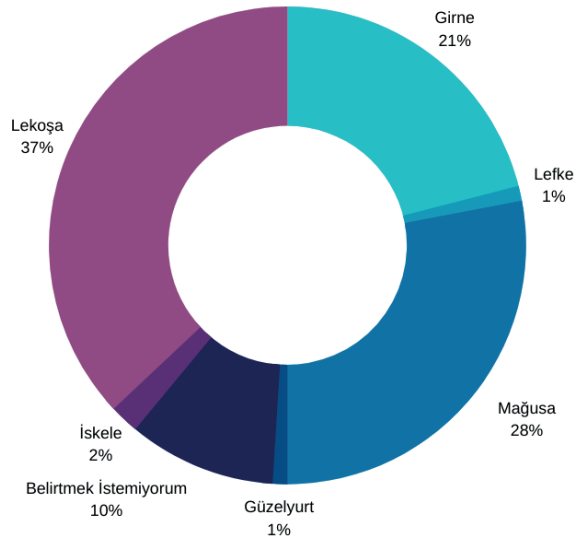
17. Üç kişi bu soruyu cevaplamadı.

18. Üç kişi yaşını beyan etmedi.



Grafik 5. Katılımcıların iş deneyimi ve yaşa göre dağılımı

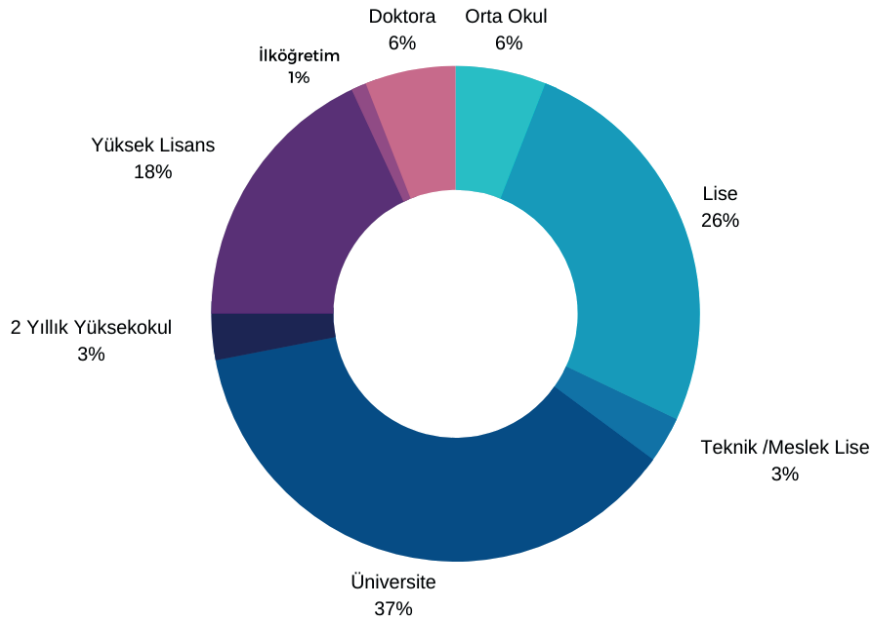
Katılımcıların büyük çoğunluğu Lefkoşa (%37), Gazimağusa (%28) ve Girne (%21) ilçelerinde ikamet etmektedir. Sadece %4'ü Güzelyurt(%1), Lefke(%1) ve İskele ilçesindedir ve %5'i yaşadıkları ilçeyi belirtmek istememişlerdir. Katılımcıların %75,9'u ilçe merkezinde ve %24,1'i ilçenin köy veya bucağında yaşadıklarını beyan ettiler. (Grafik 6) Grafik 6: Katılımcıların ikamet ettikleri ilçelere göre dağılımı, (%)



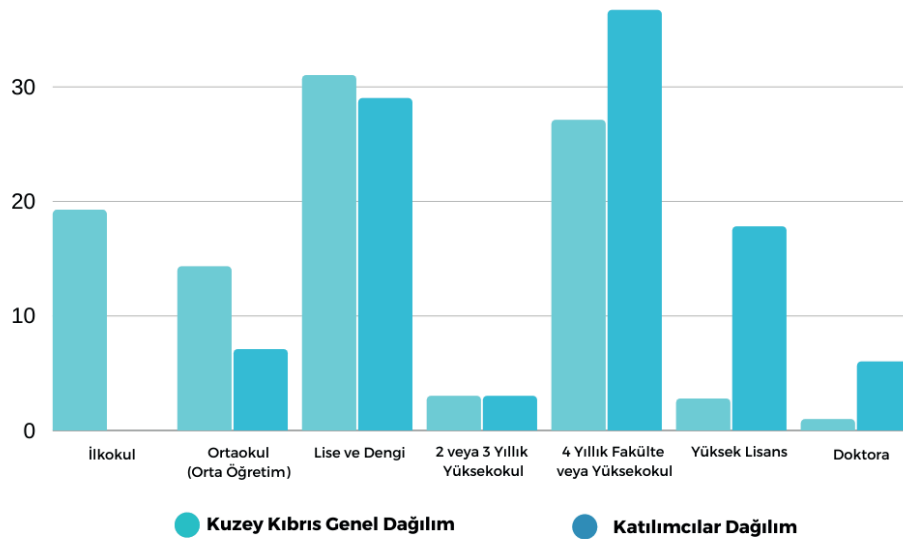
Grafik 6: Katılımcıların ikamet ettikleri ilçelere göre dağılımı, (%)

Toplam 171 katılımcının üçte ikisi (%63), kuzey Kıbrıs genelinde istihdam edilenlerde olduğu gibi (%64,3) lise ve üstü eğitime sahiptir (İHA, 2020). İlkokul mezunu ya da herhangi bir okul bitirmemiş LGBTİ+'lara ulaşamadık. Lise üstü eğitimi olanlar arasında da, her ne kadar katılımcıların eğitim düzeyi kuzey Kıbrıs genelinde istihdam edilenlerle paralellik arz etse de yüksek lisans ve doktora mezunlarının oranı dikkat çekicidir. Eğitim durumunu

lisansüstü olarak belirten katılımcı sayısı 30 (%18), doktora olarak belirten katılımcı sayısı 11 (%7), ön lisans olarak belirten katılımcı sayısı 5'tir (%3). Yine 5 kişi (3%) eğitim durumunu teknik/mesleki lise olarak beyan etmiş ve 2 kişi (%1) eğitim durumunu ilköğretim, 9 kişi (%5) ise ortaokul olarak beyan etmiştir (Grafik 7 ve 8).



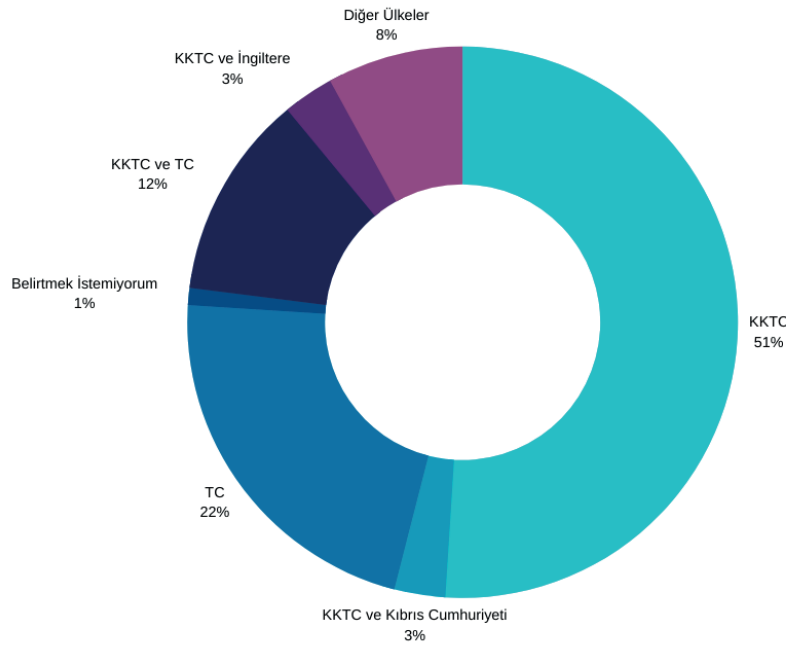
Grafik 7: Katılımcıların en son bitirdikleri eğitim kurumuna göre dağılımı, (%)



Grafik 8: Katılımcıların ve kuzey Kıbrıs genelinde istihdam edilenlerin en son bitirdikleri eğitim kurumuna göre dağılımı (2020)

Katılımcıların çoğunluğu KKTC uyruğuna sahiptir (%73,6). Yaklaşık beşte bir (%17,6) çift uyruklu olduğunu beyan etmiştir (Grafik 9). Yine beşte biri (%22) TC uyruklu ve yüzde 8'i de TC ve KKTC dışında uyrukları olduğunu beyan etmişlerdir. Emek piyasası araştırmaları vatandaş ve vatandaş olmayanların gerek iş arama gerekse iş yeri deneyimlerinin farklılaştığını göstermektedir. KKTC özelinde yapılan çalışmalar emek piyasasında

göçmen-yerli katmanlaşmasına ve ayrımcılığına işaret etmektedir (Besim vd., 2018; Güven-Lisaniler, 2019; Güven-Lisaniler vd, 2005; Güven-Lisaniler, 2008). Farklı uyruklardan katılımcıların olması LGBTİ+'ların farklı düzlemlerdeki/çerçeveedeki iş arama ve iş yeri deneyimlerinin de projeye aktarılabilmesine olanak tanınması bakımından önemlidir.



Grafik 9: Katılımcıların uyruklarına göre dağılımı (%)

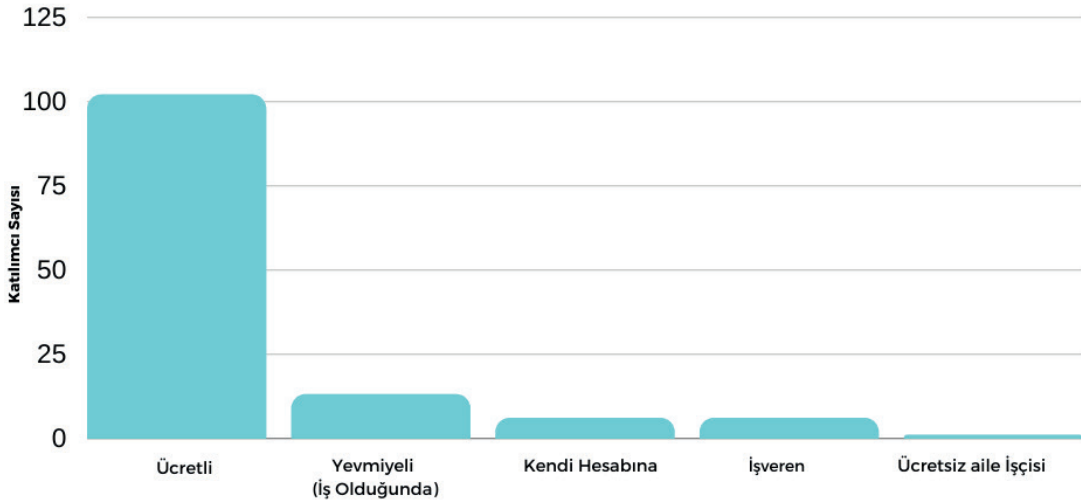
Not: Diğer ülkeler seçeneğinde belirtilen uyruklar: 1 Arnavutluk, 1 Afrika, 1 yabancı, 2 İran, 1 Irak, 1 Ürdün, 1 Moldova, 2 Nijerya, 3 Birleşik Krallık, 1 Belirtmek istemiyorum.

4.2 Katılımcıların İstihdam Durumu

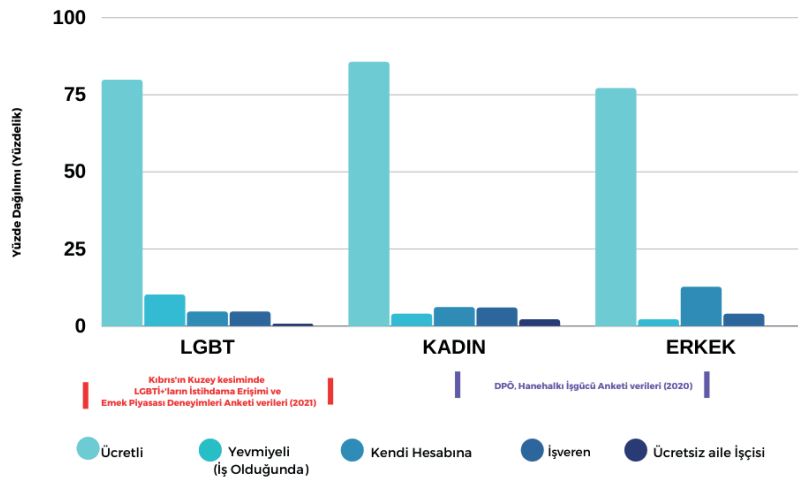
Bu bölümde katılımcıların emek piyasasındaki konumları analiz edilmektedir. Yapılan analizin elde ettiği bulgular LGBTİ+'ların emek piyasasındaki konumu şeklinde okunmamalıdır. Yapılan analiz sonucu paylaşılan bulgular sadece ankete katılan LGBTİ+'ların emek piyasasındaki konumuna dairdir. Ancak bulgular LGBTİ+'ların emek piyasasında hangi alanlarda dezavantajlı konumda olduğuna dair ipuçları sunması bakımından önemlidir. Sunulan ipuçları projenin kanıt temelli politika üretimi ve hak savunuculuğu amaçlarına hizmet etmektedir.

Ankette şu an çalışan veya geçmişte çalışma deneyimi olduğunu beyan eden 134 katılımcıdan istihdam durumlarını tanımlamaları istenmiştir. Grafik 10'da sunulan katılımcıların istihdam durumuna göre dağılımı Devlet Planlama Örgütü'nün düzenlediği Hanehalkı İş gücü Anketi (HİA) sonuçlarıyla paralellik arz etmektedir (Grafik 11). Katılımcıların yaklaşık beşte dördü (%79,7) şu anda ücretli çalışan olarak çalışmaktadır ya da geçmişte çalışmıştır. HİA verilerine göre de Kıbrıs'ın kuzey kesiminde istihdam edilmiş erkeklerin %80'i, kadınların ise %85,5'i ücretli çalışanlardan oluşmaktadır. HİA

sonuçlarına göre kadın ve erkekler için ikinci büyük grup kendi hesabına çalışanlardır. Üçüncü sıradaki geçici/mevsimlik işçi olarak çalışanları işveren olarak çalışanlar ve en son sırada da ücretsiz aile işçisi olarak çalışanlar takip etmektedir (Grafik 11). Ancak LGBTİ+'ların işteki durumları her ne kadar ücretli çalışanların oranı bakımından genel erkek ve kadın ortalaması ile paralellik arz etse de ikinci en büyük grubu kendi hesabına çalışanlar değil de geçici/mevsimlik işçi olarak çalışanların oluşturması göreceli kırılgan istihdam yapısına işaret etmektedir. Anket verileri aynı zamanda ücretli çalışan olarak istihdam edilen katılımcıların (102 kişi) %20'sinin (21 kişi) kısmi zamanlı (yarı-zamanlı) olarak çalıştıklarını belirtmişlerdir. HİA sonuçlarının paylaşımında bu bilgiye yer verilmediğinden herhangi bir karşılaştırma yapılamamaktadır. Ancak, geçici işlerde çalışanların oranının ortalamadan yüksek olması ve ücretli olarak çalışanların da yaklaşık 5'te birinin kısmi-zamanlı olarak çalışması LGBTİ+'ların daha kırılgan bir istihdam yapısına sahip olduğu şeklinde yorumlanmıştır. Ankete katılanların eğitim profili düşünüldüğünde (Grafik 7 ve 8) bu kırılgan istihdam yapısı ancak LGBTİ+'ların emek piyasasında iş arama ve istihdam edilme süreçlerinde resmi ya da gayriresmi ayrımcılığa maruz kaldığı şeklinde yorumlanabilir.



Grafik 10: Katılımcıların istihdam durumuna göre dağılımı

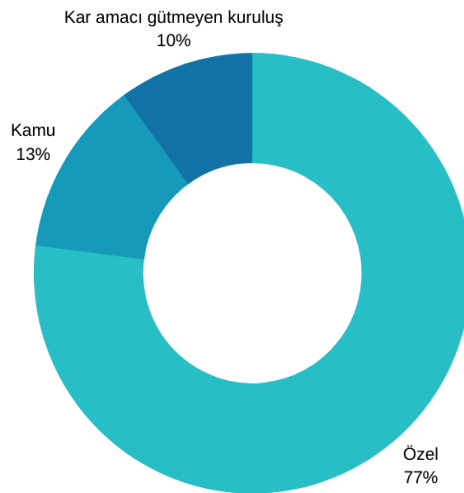


Grafik 11: Katılımcıların işteki durumunun yüzde dağılımı ve HİA sonuçları ile karşılaştırılması, %

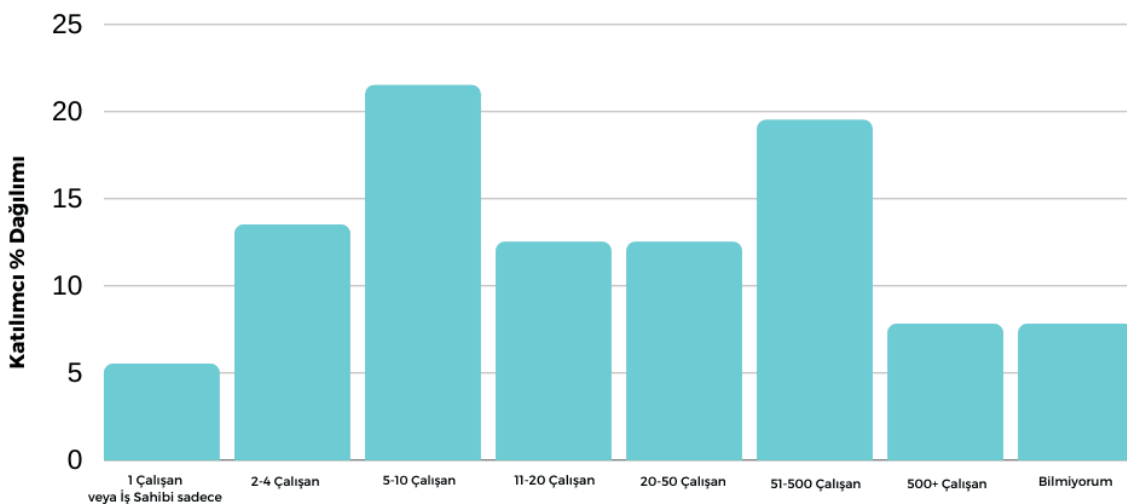
Kaynak: DPÖ, Hanehalkı İş gücü Anketi Sonuç Özet Raporu, 2020

Katılımcıların %77'si özel sektörde, %13'ü kamu sektöründe ve %10'u kar amacı gütmeyen kuruluşlarda çalışmaktadır (Grafik 12). Katılımcıların yüzde 35'i Kıbrıs'ın kuzeyi için büyük işletme sayılabilecek (50 kişiden fazla çalışanı olan) işletmelerde, diğer %35'i de 10 kişiden az çalışanı olan küçük işletmelerde çalıştıkları tespit edilmiştir. Orta büyüklükteki işletmelerde çalışan oranı da %25 olduğu görülmüştür (Grafik 13).

Gerek çalışılan sektör gerekse işletme büyüklükleri bakımından LGBTİ+'lar ülke ortalamalarına paralel bir dağılım sergilemektedirler. Ülke ortalamalarına göre toplam kadın istihdamının %11,9'u, toplam erkek istihdamının ise %7,9'u kamu yönetiminde istihdam edilmiştir (KKTC Başbakanlık Personel Dairesi, 2020). Katılımcı LGBTİ+'ların da %13'ü kamu sektöründe istihdam edilmiştir. Aynı şekilde ülke ortalamasına göre özel sektörde çalışanların büyük kısmına (%46) 10 kişiden az çalışanı olan işletmeler ve diğer büyük bir kısmına da (%37) 50 kişiden fazla çalışanı olan işletmeler istihdam sağlamaktadır (DPÖ, 2017). Bu bağlamda örneklem çerçevesinde çalışılan sektör ve işletme büyüklüğü bakımından LGBTİ+'lar adına bir ayrışma (ortalamadan sapma) tespit edilememiştir.

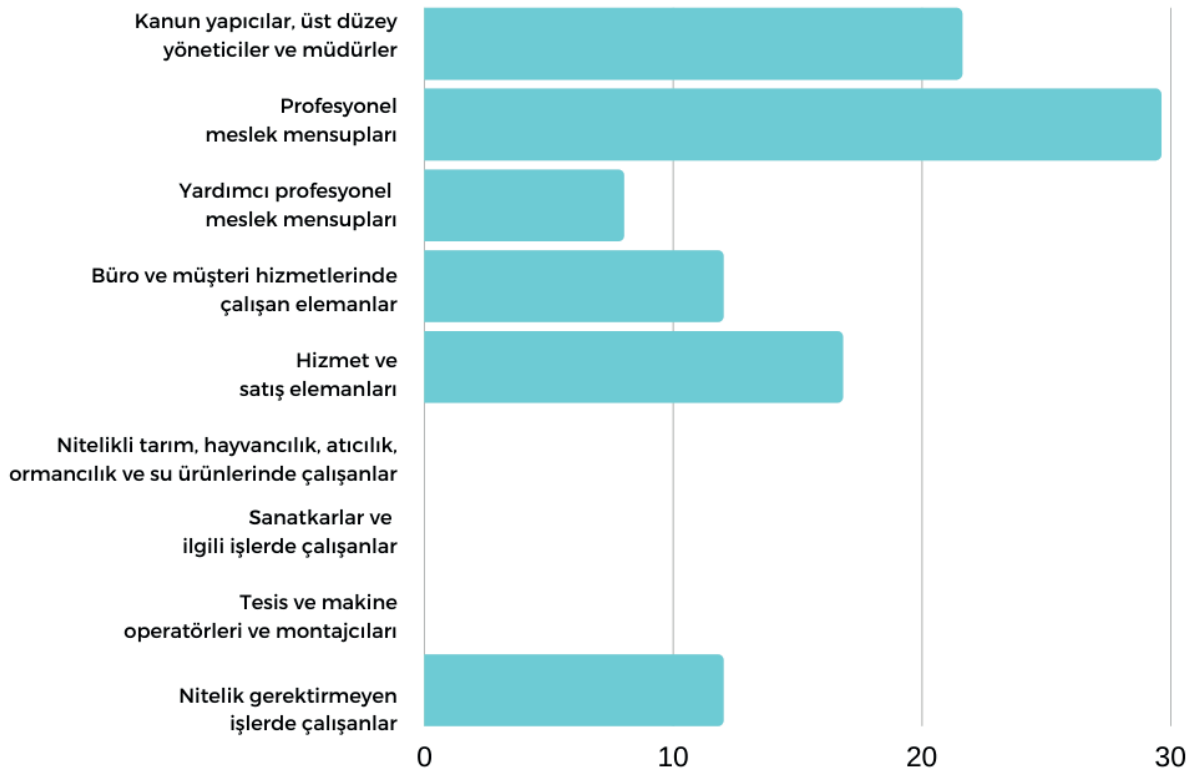


Grafik 12: Katılımcıların çalışılan sektöre göre dağılımı, (%)



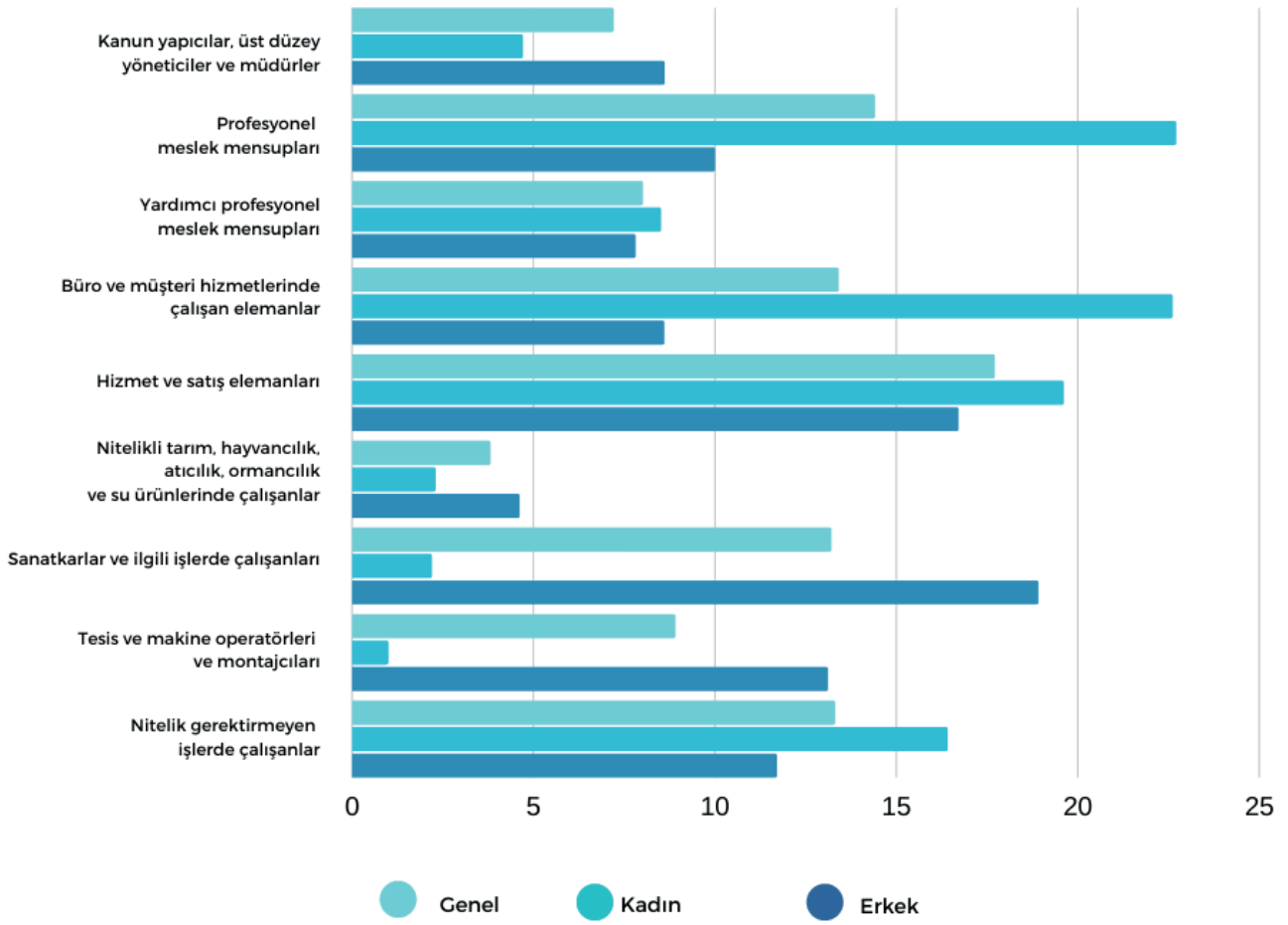
Grafik 13: Katılımcıların iş yeri büyüklüğüne göre dağılımı, (%)

Katılımcıların yaptıkları işe göre ana meslek gruplarına dağılımı (Grafik 14) ilk bakışta Kıbrıs'ın kuzey kesiminde istihdam edilen kadınların mesleki dağılımı ile benzerlik göstermektedir.¹⁹ İstihdam edilen kadınlar sınırlı sayıdaki meslek grubunda sıkışmış durumdadırlar. Belirli meslek gruplarında toplam temsiliyetlerinin üzerinde temsiliyetleri söz konusudur. İş gücüne katılımları düşük, işsizlik oranları ise yüksektir. Bu olguların birlikte okunması kadın emek talebi önünde kısıtlar olduğuna işaret etmektedir. Kadın istihdamının düşüklüğünün, kadın emeği arzının ve niteliklerinin ötesinde, kadın emeğine olan talebin yapısına bağlı olduğu görülmektedir. Kadınlara dair olumlu ve olumsuz kalıp yargılar kadın emeğine olan talebi kadınların belli işleri ve işlerdeki belli pozisyonları yapamayacağı, belli işleri ve belli pozisyonları de en iyi kadın çalışanların yapacağı genellemesi ile şekillendirmektedir (Anker, 1998). Bu da kadın emeğine olan talebi düşürmekte, kadın ve erkek emeğinin yatay (mesleki ve sektörel) ve dikey (işteki pozisyon) ayrışmasına neden olmaktadır. Kıbrıs'ın kuzey kesimi özelinde kadınların yaklaşık %66'sı 3 ana meslek grubunda (profesyonel meslekler, satış ve hizmet elemanı ve büro hizmetleri) sıkışmış bir dağılıma sahiptir. Erkeklerde böyle bir yığılma, sıkışma söz konusu değildir (Beton-Kalmaz & Güven-Lisaniler, 2019) (Grafik 15).



Grafik 14: Katılımcıların ana meslek gruplarına göre dağılımı, (%)

19. DPÖ İş gücü ve Hanehalkı Anketi cinsiyet kimliği veya cinsel yönelime dair herhangi bir veri toplamamaktadır. Bu yüzden buradaki "kadın" lezbiyen, biseksüel veya trans kadınları da içerme ihtimali olsa da ikili cinsiyet sistemindeki kadını kapsar. Yine "erkek" kelimesi gey, biseksüel ve trans erkekleri içermiş olsa da ikili cinsiyet sistemindeki erkeği kapsar.

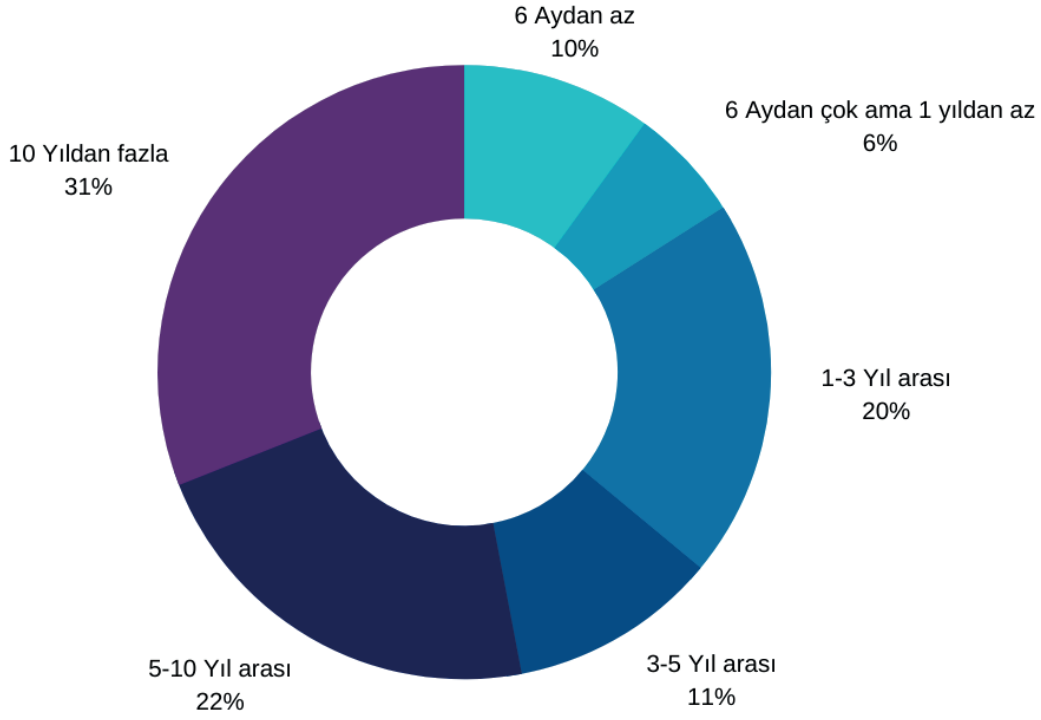


Grafik 15: Kuzey Kıbrıs geneli mesleki dağılım, (%)
Kaynak: DPÖ, İş gücü ve Hanehalkı Anketi, 2014

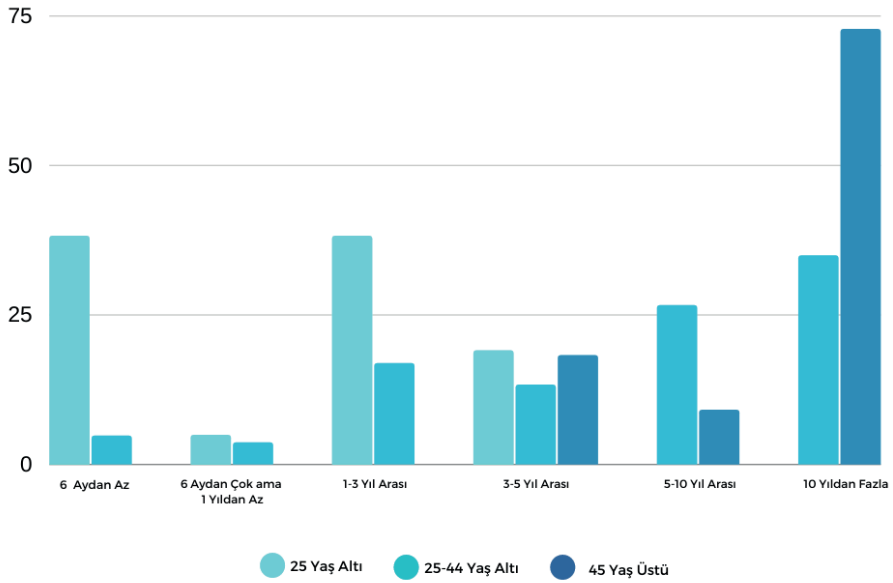
Anket verilerinin sunduğu mesleki dağılım benzer bir tespitin LGBTİ+'lar için de geçerli olup olmadığını düşündürmüştür. Cis-kadınlarda olduğu gibi bir sıkışıklık söz konusu değildir. Hatırlanacağı üzere katılımcıların %64'ü lise üstü eğitime sahiptir. Yüksek lisans ve doktora yapanların oranı ise %43'tür. Bu olguyu göz önünde bulundurarak ana meslek gruplarına göre dağılıma bakıldığında katılımcıların %30'unun profesyonel mesleklerde, %22'sinin yöneticilikle ilgili işlerde yer almasını bir yığılma, bir sıkışıklıktan çok örneklemin eğitim düzeyi yüksek katılımcı yanlılığı olarak açıklamak gerekir. Ancak, yine katılımcıların eğitim düzeyi düşünüldüğünde, en az eğitim alan katılımcılar ortaokul mezunudur, katılımcıların hiç birinin nitelik gerektirmeyen işlerde yer alması beklenmemelidir. Hâlbuki katılımcıların %12,5'i nitelik gerektirmeyen işlerde çalışmaktadır. Yani eksik istihdam söz konusudur.

Gerek anket gerekse yüz yüze görüşmeler ve odak grup çalışmasında katılımcıların büyük çoğunluğu iş yerlerinde özgür (açık olma durumu) olamadıklarını paylaşmışlardı. Özgür olamamakla bir baş etme stratejisi olarak şartların oluşması durumunda mesleklerini bağımsız olarak icra etmeye (kendi hesabına çalışma) yöneldiklerini söylemişlerdi. Buradaki dağılımın oluşmasında LGBTİ+'lara dair kalıp yargıların şekillendirmesinin yanı sıra bu baş etme stratejisi de etkili olmuş olabilir. Sonuç olarak mesleki dağılım kadın istihdamına göre daha az belli mesleklere sıkışmış görünse de kadın istihdamında da

olduğu gibi eksik istihdama dair ipuçları vermektedir. İstihdamın ne oranda kesintiye uğradığını anlamak için katılımcıların aktif olarak çalıştıkları yıllara bakıldığında %31'inin 10 yıldan fazladır çalıştığı, %22'sinin de 5 ile 10 yıldır çalıştığı görülmektedir (Grafik 16 ve 17). Yaş aralıklarına göre çalıştıkları yıllar incelendiğinde de (Grafik 17) yaş aldıkça çalışılan yıllar artmaktadır.



Grafik 16: Kaç yıldır aktif olarak çalışıyorsunuz veya çalıştınız?



Grafik 17: Katılımcıların aktif olarak çalıştıkları yılların yaş aralıklarına göre dağılımı, %

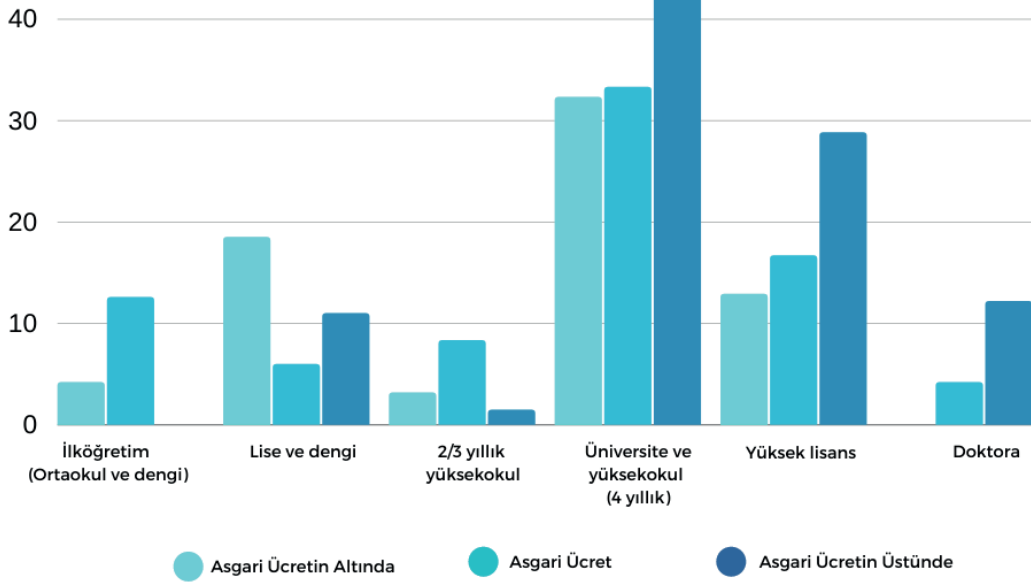
4.3 Katılımcıların Gelir Durumu

Gelir açısından bakıldığında ise katılımcıların %54.8'i asgari ücretten daha yüksek bir ücret, %19'u asgari ücret ve %26.2'si de asgari ücretten düşük bir iş kazancı olduğunu beyan etmiştir (Tablo 2). Asgari ücretin üstünde iş kazancına sahip olanların beşte biri iş kazancıyla temel ihtiyaçlarını zorla karşılayabilmektedirler.

	Asgari ücretten düşük	Asgari ücret	Asgari ücretten yüksek
Aylık ortalama iş geliriniz nedir?	%26.2	%19.0	%54.8
Aylık geliriniz ihtiyaçlarınızı karşılamakta yeterli midir?			
Temel ihtiyaçlarınızı karşılamakta yetersizdir	%56.3	%25.0	%7.2
Temel ihtiyaçlarınızı karşılamama zorla yetmektedir	%28.1	%45.8	%14.5
İhtiyaçlarınızı karşılamaktadır	%15.6	%29.2	%49.3
İhtiyaçlarınızı karşılamakta ve artmaktadır	%0.0	%0.0	%29.0

Tablo 2: Aylık ortalama gelir ve yeterliliği

Ne yazık ki Kıbrıs'ın kuzey kesiminde istihdam edilmişlerin yüzde kaçının asgari ücrete eşit ve veya üzerinde ücret aldığı paylaşılmamaktadır, o nedenle katılımcıların ücret bakımından genel ortalamasının neresinde olduğunu göremiyoruz. Ancak DPÖ'nün düzenlediği 2015 Hanehalkı Bütçe Araştırması (HBA) verilerine göre bir karşılaştırma yapabiliriz. HBA sonuçları eğitim düzeyine göre yıllık ortalama esas iş gelirlerini paylaşmaktadır. Anket sonuçlarına göre yıllık ortalama esas iş geliri sadece herhangi bir okul bitirmemiş okur-yazar olmayan küçük bir grubun (%0,7) asgari ücretin altındadır. Okul bitirmemiş ancak okur-yazar olan grubun (%0,7) ortalama yıllık geliri asgari ücretin %16 üstündedir. Diğer tüm eğitim düzeylerinde yıllık ortalama iş geliri, yıllık asgari ücretin üzerindedir. Katılımcıların yıllık ortalama gelir beyanlarının eğitimlerine göre dağılımına bakıldığında (Grafik 18) asgari ücretin altında aylık ortalama gelir söz konusudur. Asgari ücretin altında ya da üstünde iş gelinine sahip olmak eğitim düzeyinin ötesinde yapılan iş ve işteki statü ve istihdam yapısı belirleyici olmaktadır. Asgari ücretin altında iş geliri olduğunu beyan eden katılımcıların üçte ikisi kısmi zamanlı ve yevmiyeli statüsünde çalışanlardır. Yevmiyeli statüsünde çalışanların (11 kişi) neredeyse tamamı lise (4 kişi) ve üstü (6 kişi) eğitime sahiptir. Buna benzer bir örüntü kadın istihdamında da söz konusudur. İstihdam edilen kadınlar daha büyük oranda lise ve üstü eğitime sahiptir. İstihdam edilen kadınların %30'u üniversite mezunu iken erkeklerin %16'sı üniversite mezunudur (DPÖ, 2019). Bu eğitim farkına rağmen yevmiyeli statüde istihdam edilenlerin çoğunluğu (%73, 2019) kadınlardan oluşmaktadır (DPÖ, 2019). Eğitim emek getirisi arasındaki beklenen doğrusal ilişkinin kadın ve LGBTİ+ istihdamında görülmemesi bu grupların emek piyasasında ayrımcılığa, özellikle resmi olmayan ayrımcılığa uğradığına işaret etmektedir.



Grafik 18: Katılımcıların ortalama aylık iş kazançları ve eğitimlerine göre dağılımı, (%)

Eğitime erişimde ve eğitim sürecinde yaşanan toplumsal cinsiyete dayalı zorluk, taciz ve ayrımcılıklar emek piyasasına erişimi ve emek piyasasındaki konumu belirlemektedir. İlgili literatür bu olguyu emek piyasası öncesi ayrımcılık olarak tanımlamaktadır. Emek piyasası öncesi ayrımcılık deneyimleri ve bu deneyimlerin eğitim düzeyi, alan ve meslek seçimi ile etkileşimi yüz yüze derinlemesine görüşmeler aracılığıyla analiz edilmiştir.

5. Emek Piyasası Döngüsünde İlk Adımlar: Eğitim Deneyimleri, Meslek Seçimleri ve Emek Piyasasına Yansımaları

5.1 Eğitim Deneyimleri

Çevrimiçi anketimizi cevaplayan her dört katılımcıdan üçü en az lisans mezunu idi. Eğitim deneyimleri ve bu deneyimlerin emek piyasasına yansımalarına ankette yer verilmesi de mülakatlarımız sırasında eğitim hayatlarında arkadaşları ve öğretmenleri tarafından desteklenen katılımcıların yanı sıra eğitim hayatında ayrımcılığa ve tacize uğrayan ve bunların etki ve sonuçlarının iş hayatlarında nasıl yansımaları olduğunu paylaşan, özellikle cis-gey ve trans katılımcılar olmuştur.

Katılımcıların deneyimleri yaşanan fobik okul ortamı veya ailenin cinsel yönelimi öğrenmesi ile uyguladığı baskının eğitimin aksamasına ya da sonlanmasına neden olabileceğini göstermektedir. Eğitimin aksaması ya da sonlandırılmasının katılımcıların istihdam döngüsünü (yapabileceği meslek, işler, kazanç vb) ve dolayısıyla da şu anki ekonomik konumlarını belirleyen bir olgu olarak ortaya çıkmıştır. Eğitimini arkadaş ve öğretmenlerinden gördüğü LGBTİ+ fobik şiddet sonucu lise seviyesinde bırakan Gök mavisi, ve babasının okuldan alması sonucu lise eğitimini tamamlayamayan Zümrüt yeşili

iş hayatlarında istedikleri yerde olamadıklarını söylemişlerdir.

Arkamdan konuştukları olurdu. Duyardım. Yüzüme de böyle ağır şeyler söyleyenler oldu. İşte adam gibi ol ne bu halin bilmem ne yani bayağı bayağı bayağı hatta okulu bırakma sebebim de bunlardı. Arkadaşlarımın da yaklaşımları çok kötüydü. Öğretmenlerimin yaklaşımları da çok kötüydü... Başarılı bir öğrenciydim devam edebilirdim. Kötü oldu bırakmam... Eğer okuluma devam etseydim Psikoloji okumak isterdim (Gök Mavis, Gey, çalışmıyor)

Eşcinsel olduğumdan dolayı, babam okuldan aldı beni o yüzden eğitim hayatıma devam edemedim... bir kasiyer olmak istemezdim. Konu zaten başa dönüyor ve okuldan alındığım döneme ucu oraya bağlanıyor zaten. Eğer okulumu okuyabilseydim belki daha iyi yerlere gelecektim. Üniversitemi okuyabilseydim belki daha iyi bir işte olacaktım, daha iyi bir, hani kendi evim olacaktı gibi. Hani olmak istediğim yerde değilim aslında... (Zümrüt Yeşili, Gey, iş arıyor)

Fobik okul deneyimleri ve aile baskısı nedeniyle eğitimini yarıda bırakmak zorunda kalan katılımcıların yanı sıra eğitim kurumlarının öğrencilerin giyim kuşam ve davranış kalıplarına yönelik heteronormatif dayatmaları da eğitimin sekteye uğraması ile sonuçlanabilmektedir. Görüşmecilerden trans kadın olan Kiraz Kırmızısı, Nar Çiçeği ve Siyah bu baskıyı deneyimlemişlerdir. Kiraz Kırmızısı ve Siyah okulu bırakmak zorunda kalmış, Nar Çiçeği okul yönetiminin kuralları esnetmesi sonucu lise eğitimini tamamlayabilmiştir.

Liseyi bir öğretmeni tarafından ayrımcılığa uğrasa da 'iyi ki varlar' dediği okul yönetiminin üniforma kurallarını yumuşatması sayesinde daha rahat bitirebilen Nar Çiçeği 'ne nazaran Kiraz Kırmızısı erkek gibi görünmek zorunda olduğu meslek lisesini bu nedenlerle bıraktığını ve bundan pişmanlık duyduğunu paylaşmıştır. Siyah da Kiraz Kırmızısı gibi cinsiyet kimliğine uymayan, babasının zoru ile gönderildiği, meslek lisesini yarıda bırakmıştır.

Erkek üniforması asla ceket bile giymiyordum her gün okulda kavga ediliyordu, öğretmenlerime alamıyoruz diyordum artık, kendileri veriyorlardı yine giymiyordum, gömleğimi dışarı çıkartıyorum çok mutsuzum kravat takmak istemiyorum, saçımı kısa kestirmek istemiyorum artık hani suyu taşıran son noktaydı o nokta zaten. Bıraktım... Keşke liseyi bitirseydim, üniversiteye gidip mesleğimi alsaydım...aşçısın yabancı ülkelerde de yaparsın bir zorluk olmaz senin için. Keşke bunu yapabilseydim yani. Bu ortama [seks işçiliği] girmeseydim, alışmasaydım yani. (Kiraz Kırmızısı, Trans kadın, lise iki terk, seks işçisi)

Benim istediğim okul vardı bırakmadılar istediğim okula gideyim. Ben mecburen

babamın diktatörlüğünden yani onun istediği okula gitmek zorunda kaldım ... Ben [okul ismi, düz lise] gitmek isterdim çok. Meslek lisesine [yapı teknik bölümüne] gönderdi beni istemediğim okuldu ama bir dönem gittim. (Siyah, trans kadın, lise terk, çalışmıyor)

Ortaokul ve lise hayatlarında yaşanan ayrımcılık, sözlü veya fiziksel/cinsel taciz deneyimleri daha çok cis-gey ve trans kadın katılımcılar tarafından dile getirilmiştir. Geylerin yaşadığı sorunlar genelde arkadaşları tarafından lakap takma, fiziksel veya cinsel saldırı ve öğretmenleri tarafından uyarılma veya aileyi çocuklarının 'farklı oldukları' konusunda uyarma tarzında davranışları içerirken, translar için bunların yanında kimlik arayışları süresince kendilerinden beklenen ama cinsiyet kimliğine uymayan okul kuralları (üniforma, saç gibi) da zorlayıcı olmaktadır. Mülakatlarımız transların aile baskısını daha çok yaşadığını ve lise döneminde ailelerini terk etmeleri ile birlikte eğitim hayatını bırakma risklerinin daha yüksek olduğunu da göstermiştir. Beş trans katılımcımızdan sadece bir tanesi annesine söz verdiği için ve lise idaresinin hoşgörülü yaklaşımı nedeniyle liseyi bitirdiğini ve hemen sonrasında ailesinden ayrıldığını söylemiştir. Aileleriyle veya okullarında sorun yaşayan dört trans katılımcı ortaokul/lise döneminde evden ayrılarak okul hayatlarını sonlandırmışlardır. Şiddet ve tacizin öğretmenler ve/veya okul yönetimi tarafından ciddiye alınmaması ve engellenmemesi, hatta Gök Mavisi veya Papatya Sarısı'nın anlatılarında olduğu gibi, tacizin bir parçası olması, cinsel yönelim ya da cinsiyet kimliği nedeniyle şiddet ve tacize maruz kalan öğrenciye okulu bırakmaktan başka seçenek bırakmamaktadır. Bir başka katılımcı ise, ilkökul çağında sınıf öğretmenin herhangi bir mahremiyet gözetmeden katılımcının ailesine çocuk yaştaki katılımcının uygun olmayan davranışları olduğu konusunda uyarması sonucu ailesinin okul değiştirmeyi seçtiğini aktarmıştır. Papatya Sarısı'nın aktardıkları okul idaresinin nasıl taciz ve şiddetin parçası olabileceğine çarpıcı bir örnek oluşturmaktadır.

Mesela, işte kız gibisin, neydi Ali, kız Ali böyle bir lakap takıldı bana erkekler [öğrenciler] tarafından...sanki ben kızmışım gibi benden yararlanmaya başladılar. Oramı buramı ellemeye başladılar yok beni öpmeye kalktılar...Bunun akabinde müdürüme şikayet ettim ve müdürümün direkt bana söylediği kelime hayatım boyunca unutmadım o sözcüğü 'orospuya orospu dediler çıktı dama da çığlık atardı orospu dediler diye' dedi. (Papatya Sarısı, Trans kadın, lise iki terk, çalışmıyor)

Katılımcılar üniversite hayatlarında daha az sorun yaşadıklarını söylemişlerdir. Hatta çoğu katılımcı üniversiteyi istemedikleri bir bölümde okusalar bile buldukları ortamdandan/ailelerinden uzaklaşma veya kaçış olarak tarif etmişler ve üniversitede destek bulunan ortamların veya örgütlenebilme olanağının da daha fazla olduğunu belirtmişlerdir.

Bir sıkıntı yaşamadım zaten barın arkasında olduğum için genelde böyle yüksek bir yerde çok görünmüyorsun zaten, işini yapıp ayrılıyordum ama daha böyle şeyin içine girince tabii garsonluk olayına daha ortama açık oluyorsun... Daha görünmezlik beni daha kurtardı gibi bir şey. Çok tepki almadım, öyle düşünüyorum ben... (Lacivert, Lezbiyen, barista/garson)

Ama bu kesinlikle yani ciddi bir privilege (ayrıcalık) dır ve sadece tırnak içinde saygın bir meslek sahibi olduğum için değil. Spesifik olarak sağlık alanında başkalarından bağımsız da yürütebileceğim bir meslek olduğu için. (Zeytuni, Kuir Lezbiyen, Hekim)

Görüşmeciler, kamu sektörü ve daha kurumsal işyerlerini kendilerini oraya daha az ait hissedecekleri, daha fazla kapalı olma zorunda (daha da az özgür) hissedecekleri ve değişimin zor olduğu iş yerleri olarak tanımlamışlardır.

Oralarda (devlet dairelerinde) ince ince gerilirim...devlete girersen hadi canım sizde deyip kapıyı çıkamayacağım bir yerdir. İkincisi oradaki insanların segmenti bakış açısı orada açık olabileceğimi düşünmem... Çünkü sanırım özel sektörde sürekli sıcak kan vardır biri ayrılır yeni mezun başka biri gelir mütemadiyen yeni bir jenerasyon gelir gider ve belli yaşanmışlıkları ve belli deneyimleri vardır. Devlet öyle değildir, gidersiniz ve oradasınız. (Beyaz, Lezbiyen, iç mimar/grafiker)

Trans kadınlar bu konuda diğer LGBTİ+'lardan farklılaşmaktadır. Meslek seçimleri trans oldukları için kendilerine iş verilmeyeceğine inanmakta bu konuda herhangi bir seçim şanslarının olmadığını belirtmişlerdir. Yapılabilecek işler bellidir, konsomatrislik veya seks işçiliği. Ancak görüşmecilerden bir trans kadın okuldan ilk ayrıldığı yıllarda kuaför yanında çalışmış ve yeteneği ve yurt dışında aldığı eğitimler sonrası ses sanatçısı olmuştur.

Gerek anket katılımcıları ya da görüşmelere katılanlar mesleğini ya da yapacağı işi seçerken göreceli özgür olabileceği (açık olabileceği) ya da LGBTİ+ olduğu için sataşma, taciz ve zorbalığa uğramayacağı ya da daha az uğrayacağını düşündüğü işleri ve istihdam durumlarını seçmektedirler. Bu durum kimi zaman LGBTİ+'ların eksik istihdamına, belli alanlarda yoğunlaşmasına, dolayısıyla bu işlerdeki ücretlerin düşmesine ve daha uzun süreler işsiz kalmalarına neden olabilmektedir. Trans kadınların meslek seçimi ise bu olgunun; dışlanacağı, ayrımcılığa, tacize zorbalığa uğrayacağı beklentisiyle yaptıkları 'meslek seçimi' cinsel yönelim/cinsiyet kimliğine/cinsiyet ifadesine dayalı ayrımcılığın meslek ya da yapılan iş 'seçimi' üzerindeki etkisinin ne kadar yıkıcı olabileceğini anlatması bakımından ayrıca önemlidir. Trans kadınların hissettiği dışlanmışlık duygusu seçeneksiz oldukları, bir iş dışında başka işe kabul edilemeyecekleri şeklinde ortaya çıkmaktadır.

6. İş Arama ve Çalışma Deneyimleri

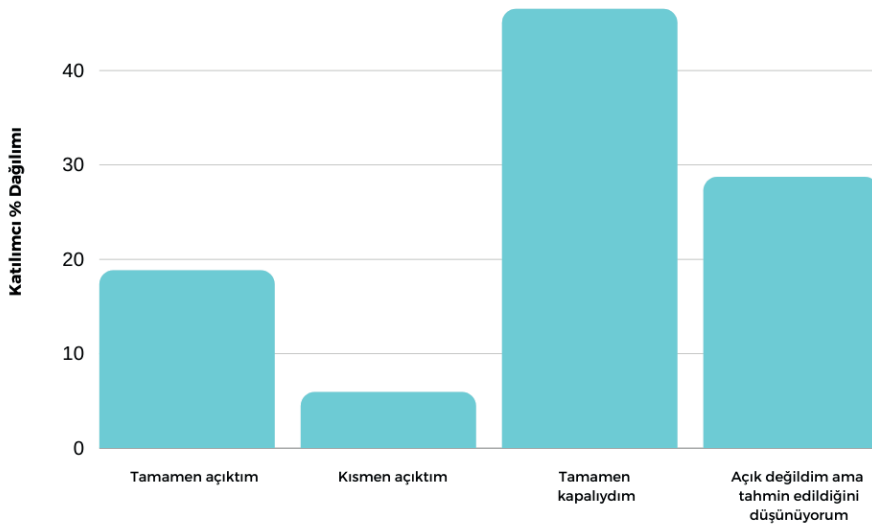
Katılımcılara iş arama deneyimleri ile ilgili son iş arama deneyimlerinde ne kadar süre iş aradıkları, iş arama süreçlerinde açık olma durumları, LGBTİ+ olmalarının bu süreçleri nasıl etkilediğine dair düşünceleri ve iş görüşmesi deneyimleri hakkında sorular sorulmuştur.

6.1 İş Arama Deneyimleri

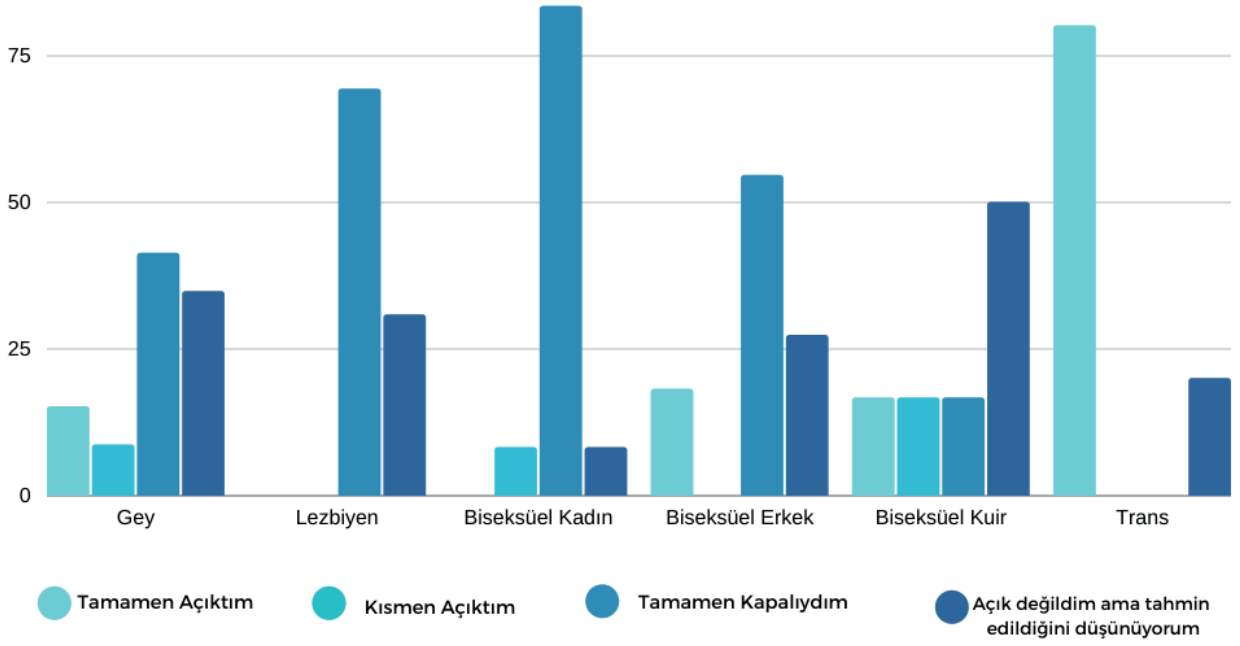
Katılımcıların %55.7 iş aramaya başladıktan sonraki ilk üç ay içerisinde iş bulunduğunu belirtirken, %16.5'i bir yıldan fazla bir süre iş aradığını beyan etmiştir. İş arama süresinin cinsel yönelim veya cinsiyet kimliğine göre farklılaştığı gözlemlenmiştir. Örneğin, transların tümü bir yıldan daha uzun bir süre iş aradıklarını beyan etmişlerdir. Biseksüel kuirlerin tümü bir yıldan az, biseksüel cis-kadınların, ve geylerin %8.9'u bir yıldan fazla iş aradığını beyan ederken, biseksüel cis-erkeklerin %27.3'ü bir yıldan daha uzun süre iş aradıklarını beyan etmişlerdir.

6.1.1 İş ararken açık olma durumu

İş arama deneyimi olan katılımcıların %46.5'i son iş görüşmesi sırasında tamamen kapalı olduğunu belirtirken, tamamen açık olduğunu beyan eden katılımcıların oranı %18.8'dir (Grafik 20).



Grafik 20: Katılımcıların son iş görüşmeleri sırasında cinsiyet kimliği veya cinsel yönelimine dair açık olma durumu, (%)



Grafik 21: Son iş görüşmesi sırasında cinsiyet kimliği veya cinsel yönelimine dair açık olma durumunun cinsel yönelim ve cinsiyet kimliklerine göre dağılımı, (%)

Cinsel yönelime göre analiz yapıldığında, iş görüşmesi sırasında tamamen kapalı olduğunu beyan edenler arasında biseksüel kadınlar %83.3 ile en yüksek orana sahiptir ve bunu %69.2 ile lezbiyenler takip etmektedir. Transların cinsiyet kimliklerini gizlemeleri daha zor olduğundan trans katılımcılarımızın %80'i tamamen açık olduğunu %20'si de açık olmadığını ama tahmin edildiğini beyan etmişlerdir.

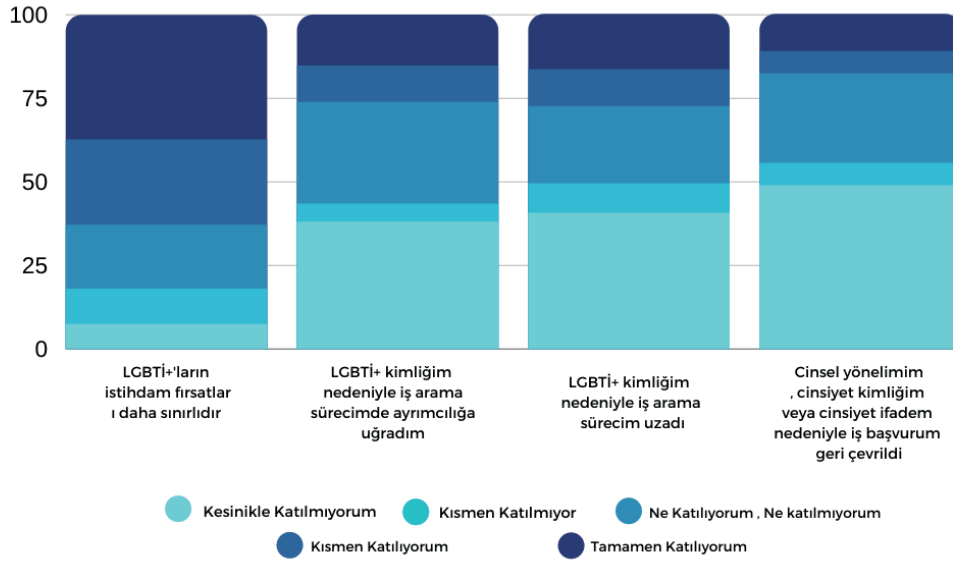
İş görüşmesi sırasında tamamen kapalı olma yaş ile de doğrudan ilişkilidir. 16-24 yaş grubuna dâhil olan katılımcılarımızın %60'ı tamamen kapalı olduğunu beyan ederken, bu oran 25-34 yaş grubunda %46.9, 34-44 yaş grubunda %42.9 ve 45 yaş ve üzerinde %11.1'e düşmektedir.

6.1.2 İş arama süreçleri hakkında

Anket katılımcılarına eşit istihdam fırsatlarına sahip olup olmadıkları ve iş arama sürecinde ayrımcılığa uğrayıp uğramadıkları konusunda görüş bildiren cümleler verilmiş ve bu görüşlere katılıp katılmadıkları sorulmuştur (Grafik 22). Katılımcılara verilen cümleler LGBTİ+'ların eşit istihdam fırsatına sahip olmadıkları ve LGBTİ+ kimlikleri nedeniyle ayrımcılığa uğradıkları görüşünü ileten cümlelerdi.

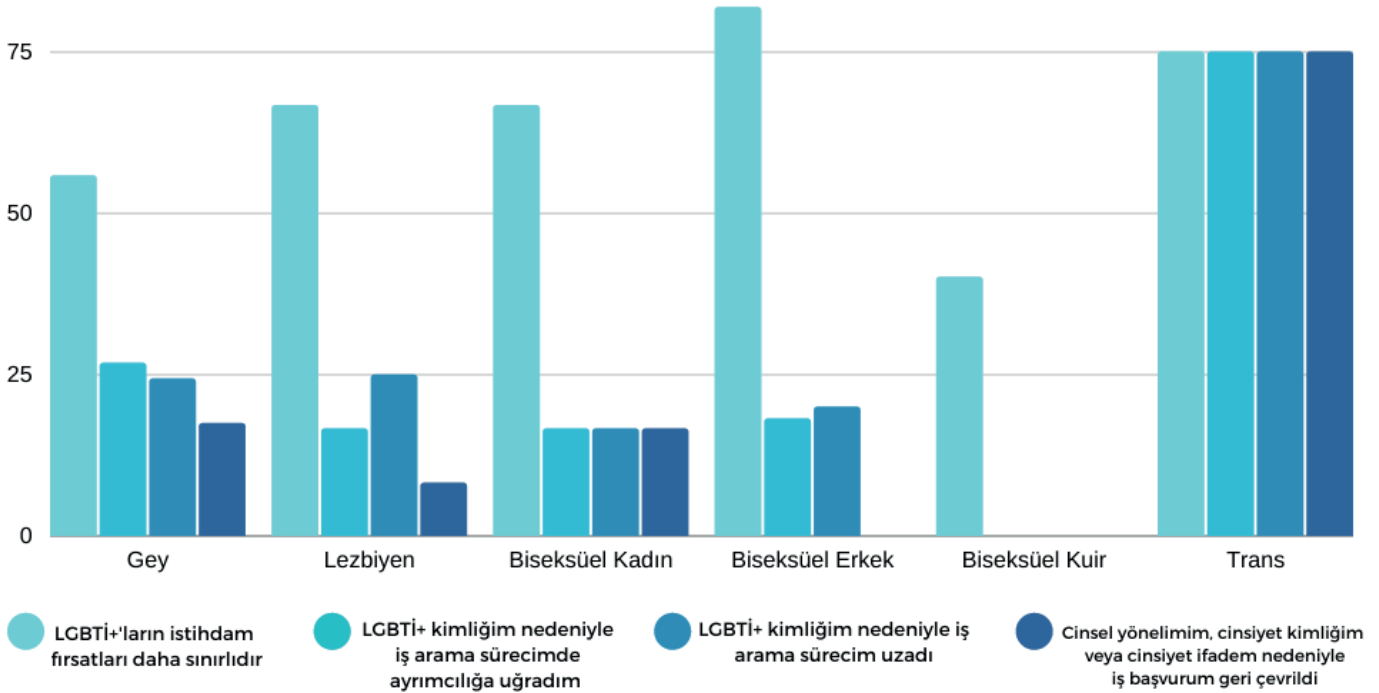
Anket katılımcılarının yaklaşık üçte ikisi (%62,7) LGBTİ+'ların eşit istihdam fırsatlarına sahip olmadığı görüşüne katılmaktadırlar. Ancak kişisel deneyimleri sorulduğunda, iş arama sürecinde LGBTİ+ kimliği nedeniyle ayrımcılığa uğrayanların oranı %26,3, iş arama süresinin uzadığını (işsiz kalma süresi) düşünenlerin oranı %27, iş başvurusunun bu

nedenle geri çevrildiğini düşünenlerin oranı ise %18'dir (Grafik 22). Özetlersek beşte üçü eşit istihdam fırsatlarına sahip olmadıklarını düşünmektedir ve yaklaşık her 5 LGBTİ+'dan biri ya iş arama sürecinde ayrımcılığa uğramakta, ya iş başvurusu reddedilmekte ya da daha uzun süre iş aramak zorunda bırakılmaktadır.



Grafik 22: Katılımcıların LGBTİ+'ların iş arama süreçleriyle ilgili düşünceleri, (%)

Grafik 23'de aktarılan görüşlere verilen cevapların cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğine göre dağılımları verilmektedir. Daha detaylı tablolar Ek 4-7'de verilmiştir.



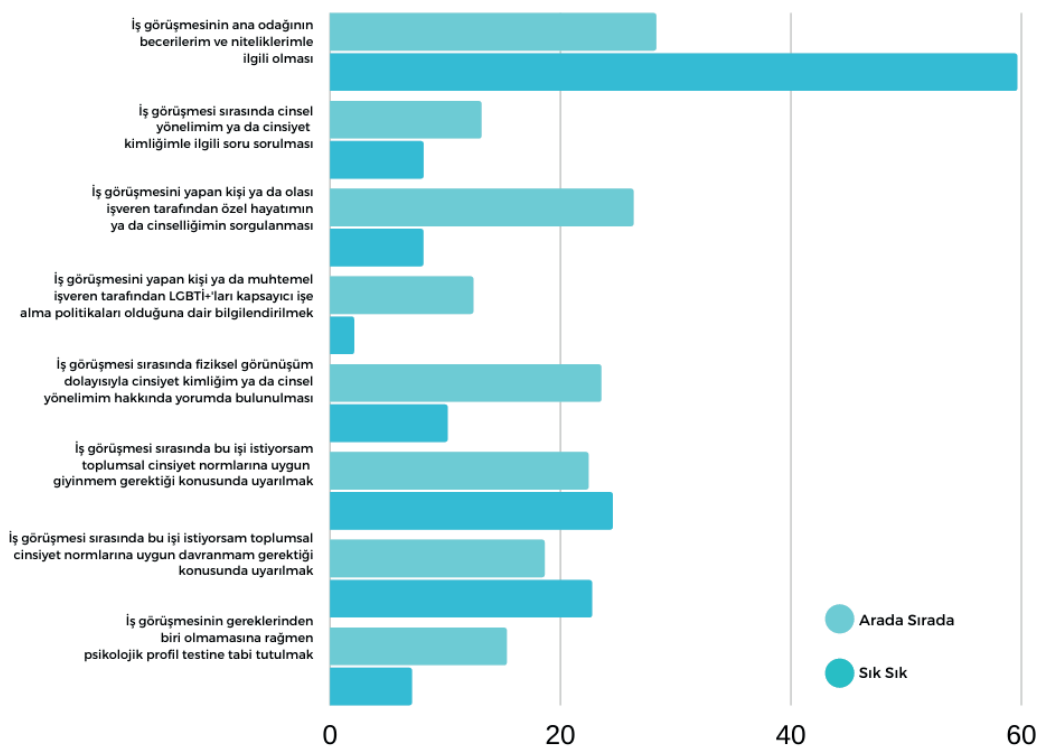
Grafik 23: Katılımcıların LGBTİ+'ların iş arama süreçleriyle ilgili düşüncelerinin cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğine göre dağılımı, (%)

Bahsi geçen görüşlerin cinsiyet kimliği ve cinsel yönelime göre dağılımı katılımcıların LGBTİ+'ların eşit istihdam fırsatları olmaması dışında iş arama süreçlerini farklı deneyimlediklerini göstermektedir. Transların %75'ine göre istihdamda fırsat eşitlikleri yoktur. Aynı zamanda iş arama süreçlerinde ayrımcılığa maruz kalmakta (%75), daha uzun süreler iş arama durumunda olmakta (%75) ve cinsiyet kimlikleri nedeniyle iş başvuruları reddedilmektedir (%75). Biseksüel kadın, lezbiyen ve geyler için de, farklı oranlarda olsa da, aynı örüntü söz konusudur. Biseksüel erkekler eşit istihdam fırsatı olmamasını en yüksek oranda (%81) dile getiren gruptur ancak diğer ayrımcılıklara göreceli daha az maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Biseksüel kuirler iş arama süreçlerinde, istihdam fırsatlarının sınırlılığı dışında, ayrımcılığa uğramadıklarını beyan etmişlerdir.

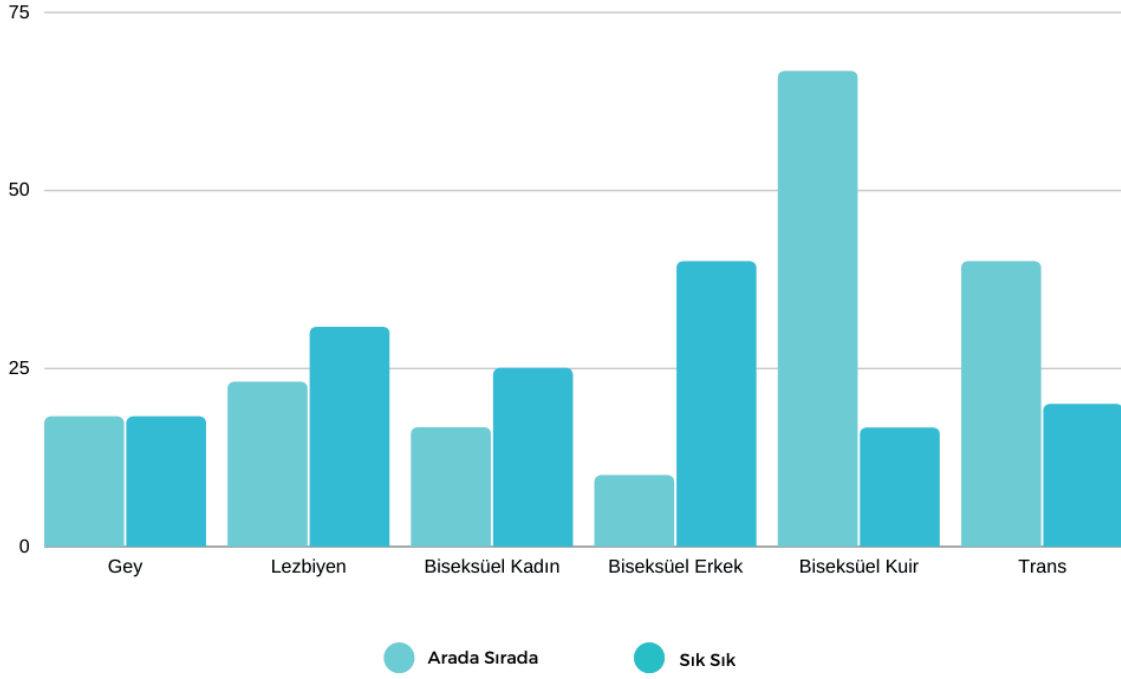
Katılımcıların istihdam edilmedeki fırsat eşitliğini anlamaya yönelik soruların ardından iş görüşmesi sırasında deneyimledikleri ayrımcılık türlerini anlamaya yönelik sorular sorulmuştur. Bulgular Grafik 24'de sunulmaktadır.

Katılımcılar iş görüşmesi sırasında işle ilgili eğitim ve becerilerin her ne kadar görüşmenin odağı olsa da, özel hayatı veya cinselliği sorgulanarak, cinsel yönelimi ve cinsiyet kimliği konusunda yorum yapılarak ayrımcılığa maruz kalmıştır. Maruz kalınan bir başka ayrımcılık deneyimi ise ikili toplumsal cinsiyet rollerine uygun giyinme ve davranma konusunda uyarılmalarıdır.

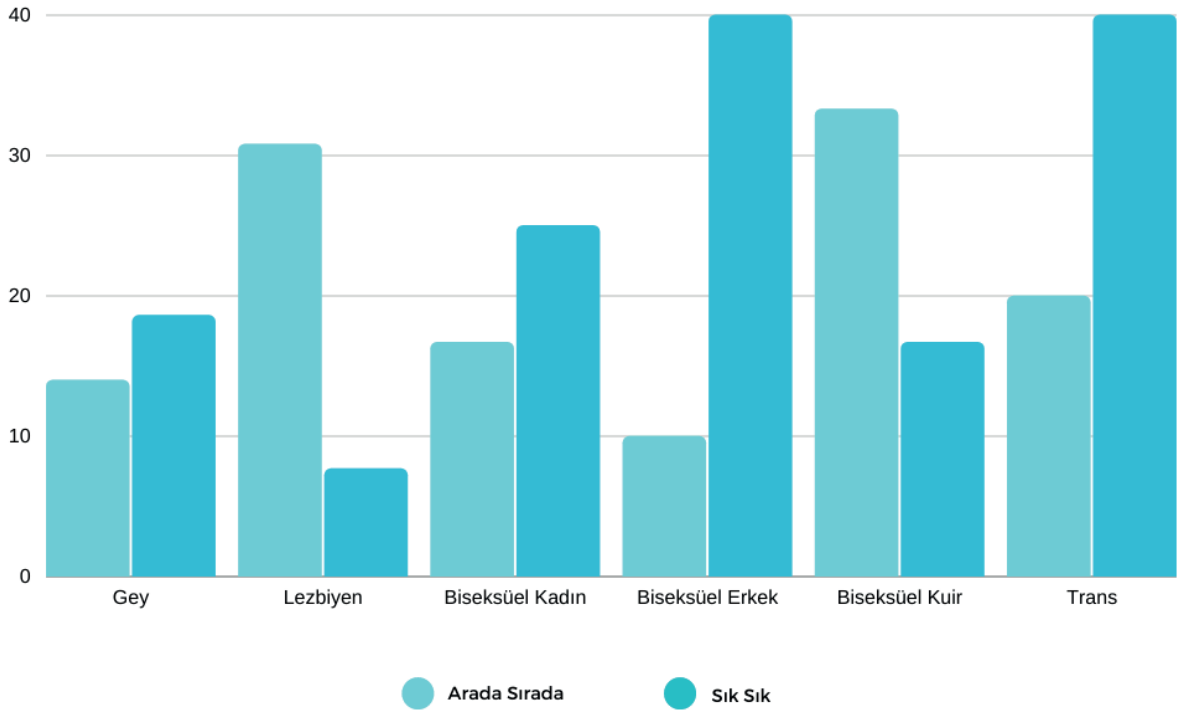
İkili toplumsal cinsiyet rollerine göre davranmak ve giyinmekle ilgili yapılan ayrımcılığın cinsiyet kimliği ve cinsel yönelime göre dağılımı Grafik 25 ve 26'da paylaşılmıştır.



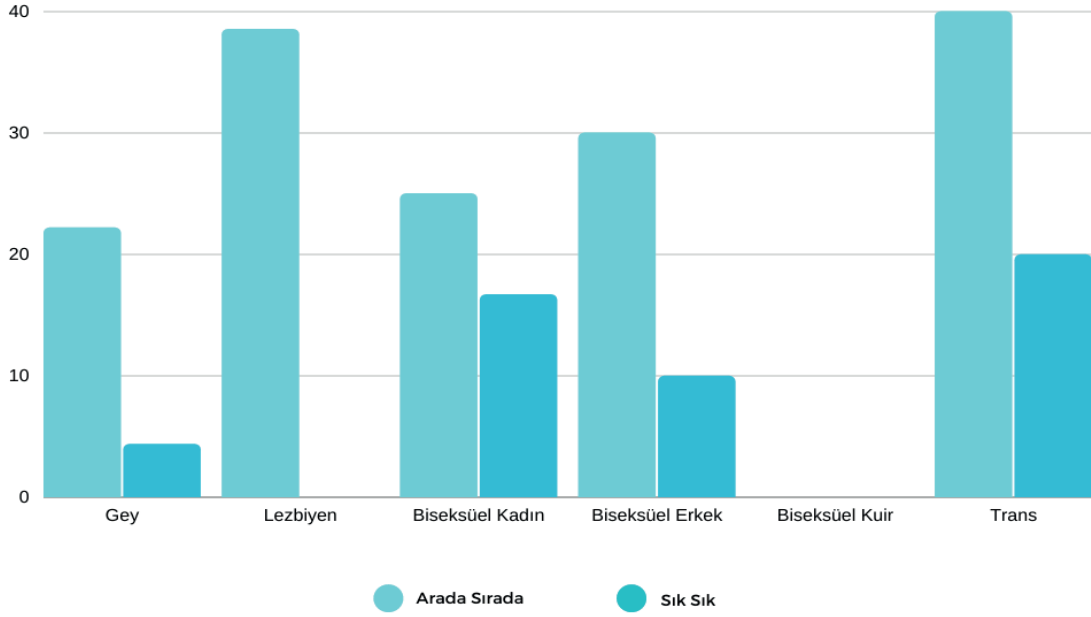
Grafik 24: İş görüşmesi sırasında deneyimlenen ayrımcılık türleri, (%)



Grafik 25: İş görüşmesi sırasında toplumsal cinsiyet normlarına uygun giyinme konusunda uyarılma ayrımcılığı deneyiminin cinsiyet kimliği ve cinsel yönelime göre dağılımı, (%)



Grafik 26: İş görüşmesi sırasında toplumsal cinsiyet normlarına uygun davranma konusunda uyarılma ayrımcılığı



Grafik 27: İş görüşmesini yapan kişi ya da olası işveren tarafından özel hayatın ya da cinselliğin sorgulanması ayrımcılık deneyiminin cinsiyet kimliği ve cinsel yönelime göre dağılımı, (%)

Görüşmeler sırasında katılımcıların çoğu iş başvurusu reddedilse bile kendilerine geri dönüş yapılmadığı için bunun nedenlerinden emin olamadıklarını söylemişlerdir.

Çevrildiğim işler de oldu ama bunun benim kendi yönelimimle alakalı olup olmadığını hiçbir zaman anlayamadım, ne yazık ki o feedback gelmez size haber bile vermiyorlar ne yazık ki (Beyaz, lezbiyen, mimar/grafiker).

Cisrek katılımcıların askerlik yapma durumlarının sorgulanması direk olmasa da iş başvurusunun reddinde dolaylı olarak kullanıldığı da gözlemlenmiştir.

Mesela çok güzel bir iş fırsatı yakaladım...orada da askerlikten kaynaklı ve mesela benim hayatımın halen daha şu an etkilendiğini görürüm gey olmaktan kaynaklı askere yani orada yaşayacağım zorlukları düşünürken hani biri anlarsa askeri ortam farklıdır...ve sırf bu yüzden yıllarca o askerliği erteledim, erteledim günün sonunda artık şimdi önüme çıktı...bizim adada da iş başvurusunu yaparsınız olumlu veya olumsuz dönüş olmaz. İlk defa bir insana olumsuzda olsa bir dönüş oldu. Askerliğinizi yapmadığınızdan kaynaklı sizi kadromuza alamayız diye bir dönüş yaptılar (Fıstık Yeşili, Gey, muhasebeci).

Görüşmelerde genellikle karşılaşılan, cinsiyet kimlikleri, cinsel yönelimleri veya cinsiyet ifadeleri nedeniyle bazı LGBTİ+'ların iş bulmada sorun yaşamadıklarını söyleseler de, bu işe başvururken tamamen kapalı olmalarından, toplumsal cinsiyet normlarını zorlamayan cinsiyet ifadelerine ve davranışlara sahip olduklarından/ya da kendilerini bu rollere

uyum sağlamak için zorladıklarından kaynaklanmaktadır. Yine katılımcılar hak arayışı amaçlı kar amacı gütmeyen kuruluşlara ve daha küçük ölçekli/kurumsal olmayan ya da bir katılımcının deyişle 'vitrin gerektirmeyen' iş yerlerine başvurularında daha şanslı olduklarını söylemişlerdir. Bu bulgular anket katılımcılarının LGBTİ+'ların eşit istihdam fırsatlarına sahip olmadığı görüşünü desteklemektedir.

İş arama süreçlerinde hiç sıkıntı yaşamadığını ve 'şanslı olduklarını' beyan eden katılımcı, sorun yaşamamanın sebebini 'toplumun normlarına uygun olma' ile ilişkilendirmişlerdir.

Yeri geldiğinde tamamıyla bir tırnak içinde hetero topluluğun olduğu bir su fabrikasında da çalışıp oraya da çok rahat girebildim... Yeri geldiğinde kadınların ağırlıklı olduğu bir giyim mağazasında çalıştım... O yüzden hiçbir zaman bir işe girerken bu faktörlerin etki edeceğini düşünmedim, hiç de sıkıntı yaşamadım bu durumdan dolayı. Yani ben şanslıyım, yaşayan arkadaşlarım var biliyorum... Ben biraz daha şanslıydım çünkü yanlış bir şey de söylemek istemiyorum ama toplum normlarına göre bir yapım olduğu için yani maalesef ki kabul edilene göre bir yapım olduğu için bir yere girerken zorlanmadım çünkü farklı görünmüyordum. (Gri, Biseksüel Erkek, Akademisyen)

İlk iş görüşmesine gittiğimde olumlu bir dönüş aldığım için ve gerçekten ben kendimi çok şanslı görürüm iş konusunda, [15 yıldır] bir aile şirketinin içerisindeyim. (Toz Mavis, gey, kurumsal satış)

Sanırım gazetede gördüğüm bir ilandı. Ama orada gayet feminendim gittiğimde iş yerine de [inşaat sektörü]....sonrasında patronumla yaptığım sohbetlerden birinde çokta böyle hanım hanımcık birini istemediğini çünkü buradaki ustaları çekip çevirecek olan iç mimarın biraz da yani sesini yükseltebileceğini, ve o nokta da bir kere daha anladım ki Beyaz ne kadar etek döpiyes giyip gidip bu adamlarla konuşursan konuş bu ses belirtiyor bir yerde seni. Yani sende biraz böyle dedi erkek Fatmalık da var bunları çeker çevirirsin sen dedi bana. Dedim olmamış yapamamışım. (Beyaz, lezbiyen, mimar/grafiker)

Bunun yanı sıra bir diğer önemli bulgu da katılımcıların kendi ya da aktarılan deneyimlere dayanarak ikili toplumsal cinsiyet rollerine göre davranma ve giyinmenin zorunlu olduğu işlere başvurmamayı ve cinsiyet ifadelerinde özgür olabilecekleri, davranış ve giyimlerinin daha çok kabul göreceğine inandıkları işlere yöneldikleri olmuştur. Daha önceki iş arama süreçlerinde daha feminen olması gerektiğine dair beklentilerle karşılaşan ve iş başvuruları geri çevrilen Lacivert, artık ofis ve mağazalara başvurmadığını, çünkü bu işlere zaten alınmayacağını düşündüğünü hatta arkadaşlarının da kendisini bar tarzı

yerlere yönlendirdiğini belirtmiştir.

Genelde hani böyle ofis tarzı yerlere pek başvuramıyorum. Mağaza tarzı yerlere başvuramıyorum genelde biz sizi ararız deyip aramıyorlar hiçbir şekilde...daha böyle bakımlı arıyoruz, topuklu ayakkabı giyebilir misin onu yapabilir misin falan filan bu tarz şeyler yapıyorlar... ofis tarzı, sekreterlik tarzı şeylere giremiyorum tabii ki. Daha böyle salaş dediğimiz gibi bar tarzı yerlere bar pub tarzı yerlerde işe alıyorlar beni ya da kahve dükkânlarına falan başvurabiliyorum... Baktığımız işlerde ben kendim söylüyorum artık diyorum beni buraya almazlar. Birazda kendime yargı yapmaya başladım. Beni buraya almayacaklar, bu tarz yerlere almayacaklar artık arkadaşlarım da bana diyorlar seni daha çok bar tarzı yerlere falan alırlar (Lacivert, lezbiyen, barista/garson)

Bazı işlere başvurmanın yanı sıra önceki iş deneyimlerinde karşılaştıkları LGBTİ+ fobik deneyimlerden ve toplumsal cinsiyet rollerine uyum baskısını tekrar yaşamamak için iş aramayı bırakan katılımcılar olmuştur.

[Hotel ismi]'de çalışanlardan da sözlü tacizler de bulunanlar böyle...sürekli geçerken laf söylerlerdi... psikolojim o kadar bir bozuldu iş aramak bile istemiyorum bu yüzden. Hani tekrar yaşar mıyım korkusu da var. Dışlanmak istemiyorum... korkularım var yani tekrar bir işe girersen mutlaka çıkacaktır homofobik biri (Gök mavisi, Gey, çalışmıyor).

Ve bir de iş başvurusu yapamazdım herhalde diye düşünürüm. Şu an okurum diye rahatım ama iş başvurusunda ne olacağını söyleyeyim muhtemelen çünkü Kıbrıs'ın beklediği budur, saçını bağlayacan, normal giyinecen, hatta saçını kesmeni bile isterler sizden bu arada. Çünkü erkek adam saç uzatmaz onların düşüncesine göre. Bilmem bu gibi işsel sıkıntılar yaşıyor olacağımı düşünürüm açıkçası ve iş başvurusu yapmama engel olur mu olur...Yani son iş yerlerimde yaşadığım sorun muhtemelen gene aynı şekilde çıkacaktır (Limoni, gey, öğrenci).

Görüşmeler sırasında transların neredeyse tamamının iş arama konusunda 'kimse bize iş vermez ki' görüşüne sahip oldukları gözlemlenmiştir. Bunun sebepleri başta cinsiyet kimliklerine uymayan resmi bir kimlik belgesi taşımaları olup, eğitim düzeylerinin düşük olması ve cinsiyet uyum süreçlerinde gereken finansal gereksinimleri karşılamak veya daha güvenli yerlerde yaşayabilmek için maddi açıdan kendilerine daha fazla kazanç getirecek işlere yönelmek zorunda hissetmeleri olarak aktarılmıştır. Trans kadınlardan ikisi aktif olarak seks işçiliği yapmakta ve bir diğeri de işsizdir ve daha önce konsomatrislik yapsa

da bunu iş olarak görmemektedir. Maddi zorluklar nedeniyle cinsiyet uyum süreçlerinin uzaması, bu süreçte kimliklerindeki atanan cinsiyetlerinin cinsiyet kimliklerinden farklı olması nedeniyle iş başvurusu yapamamaları görüşülen tüm transların bahsettikleri bir diğer zorluk olmuştur. Vatandaş olan translar devlet yardımı alabilmektedirler. Translar devlet tarafından 'kişisel bozukluk'a sahip kişiler olarak tanımlanmakta ve asgari ücretten daha düşük aylık maddi yardım verilmektedir. Katılımcılar bu yardımın ancak tek odalı bir evin kirasını ödeyebildiğini belirtmişlerdir. Vatandaş olmayan translar için herhangi bir yardım söz konusu değildir.

Şimdi daha kimliğimiz değişmedi, bir kimliğe bakar sana bakar Allah Allah der adam. Nasıl olur bu çocuk, ya da bu adam nasıldır kadın mı adam mı? E şimdi durup da kendine açıklama yapamam ... bizde ne yaptık? Gittik tedavi görürüz işte iki ayda bir ilacımızı verirler o şekilde maaşımızı alırsınız. Yani ama çalışma yok (Deniz Mavis, Trans erkek, çalışmıyor).

İş aramadım ki zaten bize iş vermezdi ki. Hep arkadaşlarım barda çalışırdı. Bizim öyle imkanımız yoktu...Kimse ben yeni ameliyat olmuşum bilmem şey olmuşum kimse vermezdi ki iş. Ne iş yapabiliydik ki biz. Yani kimse vermezdi (Siyah, Trans kadın, çalışmıyor).

Trans olduktan sonra çok fazla bir iş başvurusu yapmadım...zaten dönüşüme başladım ve seks işçiliğine başlamak zorunda kaldım (Nar Çiçeği, Trans kadın, seks işçisi).

Yani normal bir işe de başlayabilirsin aslında, çalışabilirsin ama yapamazsın, para lazım, her şey çok pahalı, oturma yerlerinde düzgün yerlerde oturman gerekiyor.. E ameliyatların var, ihtiyaçların var, sıfır bir hayat kuruyorsun, sıfır bir insan kuruyorsun, sıfır bir insan doğuyor yani aslında, ameliyatların, lazerin, hormonların, bakımların. Bu yüzden bize normal iş nasip gelmiyor yaşayamayız, geçinemeyiz de. (Kiraz Kırmızısı, trans kadın, seks işçisi)

Translar, bir işte çalışsalar bile resmi kimlikteki cinsiyet kimliklerinin uyuşmaması nedeniyle resmi kimliklerini ibraz etmemek için daha çok sigortasız/güvencesiz işlerde çalışmak zorunda kaldıklarını da beyan etmişlerdir.

Hep sigortasız çalışmak zorunda kaldım neden çünkü kimliğimi ibraz etmek istemiyordum. Kadın değildi çünkü kimliğim ben kadındım ama kimliğim kadın değildi. Yıllar sonra kimliğimi aldığımda hiç bu sorunla karşılaşmadım. Ama kayıplarım oldu. (Papatya Sarısı, trans kadın, çalışmıyor)

6.2 İş Yeri Deneyimleri

Bu bölüm anket sırasında çalıştığını veya daha önce bir işte çalışıp iş aramakta olduğunu beyan eden 134 katılımcının iş yeri deneyimlerini yansıtmaktadır.

Ankette katılımcıların iş yerlerini üç kelimeyle anlatmaları istenmiş ve iş yerlerini tanımlarken en çok kullanılan kelimeler "ayrımıcı", "eşitlik" ve "yorucu" olmuştur.

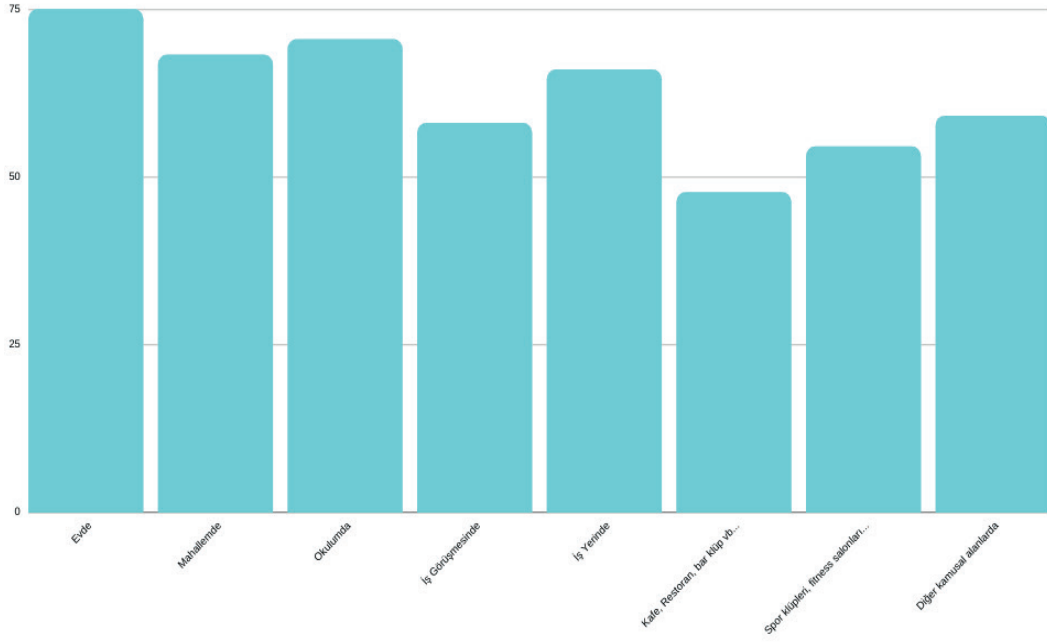
acımasız **açık** adalet **adaletsiz** adil agresif **aktif** amatörce arkadaşlık aşağılayıcı **ayrımıcı**
barışçıl **baskı** **başarı** bencillik bilinmezlik birlik cahilce cehalet cesaret **dayanışma** değersizlik destekleyici **dikkatli**
dostane düz eğitimsizlik emek empati empatisiz **eşitlik** eşitlikçi eşitsizlik farkında farkındalısız gergin gerikafalı girişken
gizemli **gizlilik** gözlem güçlü güven güvensiz **güzel** hak **haksızlık** hatasız **hırs** homofobik **huzur**
huzurlu huzursuzluk İğrenç kaba kabullenici **kaos** kapalı kapsayıcı katlanabilir kayırmacı keyifli **korku** kötü küçümseme
liyakatsizlik maske **mesafeli** **mutlu** mücadele normal olumlu omurgasız öfke **özgürlük** özgüven
profesyonel **rahat** saçma samimi saygı **saygılı** seksist sert sevgi seviyesiz sinirli sığ **sıkıcı** sıradan sorunlu sorunsuz
sosyal stratejik stresli suiistimal şanslı taciz tarafılık **tecrübe** **tedirginlik** tekrar utanmamak verimli
yalnızlık yardımseverlik **yoğun** **yorucu** yüklenme yükseliş zevkli **zor**

Yukarıda katılımcıların iş yerlerini tanımlarken kullandıkları sözcükler yer almaktadır. Sözcüklerin büyüklüğü ve kalınlığı hangi sıklıkta kullanıldıklarını anlatmaktadır. Görüleceği üzere katılımcılar işyerlerini tanımlarken hem olumlu hem de olumsuz sözcükler kullanmışlardır. Hak savunuculuğu yapan örgütlerde, kar gütmeyen işletmelerde veya küçük aile işletmelerinde çalışan katılımcıların iş yerlerini anlatırken olumlu sözcükleri daha sık kullandıkları daha büyük ve kurumsal işletmelerde çalışanların ise olumsuz sözcükleri daha sık kullandıkları tespit edilmiştir.

Ankette iş yeri deneyimleri üç başlık altında toplanmıştır. İlk olarak en temel ayrımcılık olan iş yerinde özgür (açık) olamama deneyimleri, ikinci olarak çeşitli ayrımcılık türlerini içeren ve işten ayrılmaya sebep verecek düzeye ulaşabilen çeşitli iş yeri ayrımcılık deneyimleri ve üçüncü olarak da hak arama/arayamama deneyimleri paylaşılacaktır.

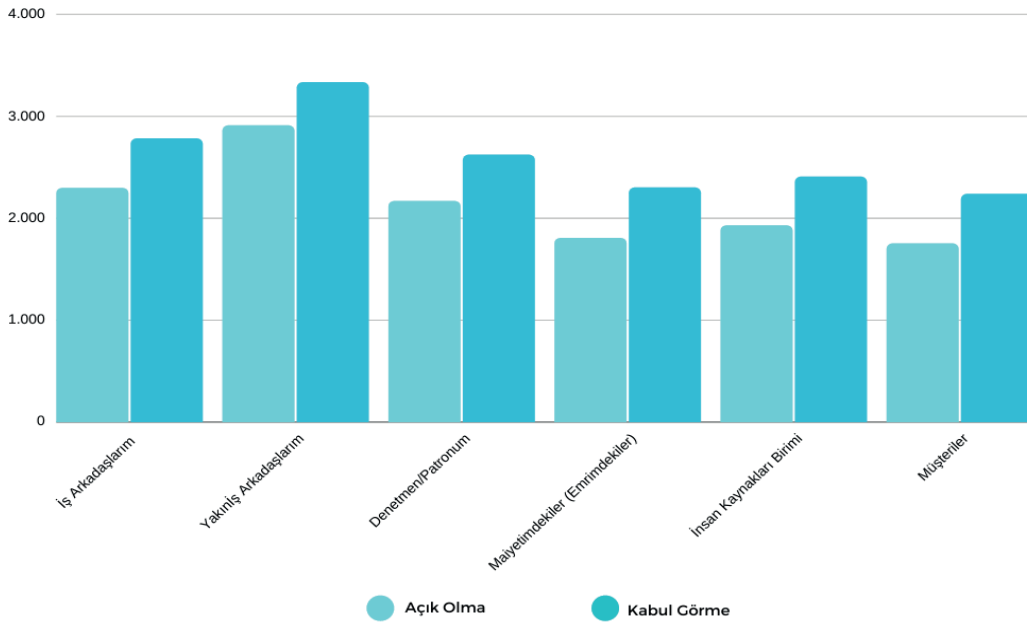
6.2.1 İş yerinde kapalı olma durumu

Çalışma deneyimi olan her 4 katılımcımızdan üçü (%74) olumsuz tepki almamak için cinsel yönelimi konusunda açık olmaktan kaçındığını beyan etmiştir. Açık olunmaktan en çok çekinilen yerler sırasıyla ev, okul ve iş yeri olurken, sosyalleşme mekânları olan restoran, bar ve kafeler en az çekinilen yerler olmuştur.



Grafik 28: Olumsuz tepki alma endişesiyle açık olmaktan kaçınılan yerler (%)

İş yerlerinde açık olma, algılanan kabul görme ile alakalı olup, çalışanlar en çok yakın iş arkadaşlarına en az da maiyetindeki diğer çalışanlar ve müşterilere açıktırlar. 1 ve 5 arası bir ölçek üzerinden bakıldığında, en yüksek açık olma oranının bile 2.9'da (yakın iş arkadaşları) kalmaktadır. Algılanan kabul görme ortalamalarına yine yakın iş arkadaşlarında en yüksek olsa da 3.3'dur. Grafik 29 açık olma ve algılanan kabul görme derecesi bulgularını vermektedir.



Grafik 29: Açıklık ve algılanan kabul görme derecesi

Not: Ölçek: 1 "kapalı" ile 5 "tamamen açık"; 1 "kabul görülüyor" - 5 "tamamen kabul görülüyor".

Yakın iş arkadaşları hariç ankete katılanların en az yarısı iş yerlerinde iş arkadaşlarına, denetmenlerine, insan kaynaklarına, maiyetindekilere ve müşterilere tamamen kapalı olduğunu beyan etmiştir.

	İş arkadaşlarım	Yakın iş arkadaşlarım	Denetmen/patronum	Maiyetimdekiler	İnsan kaynakları birimi	Müşteriler
Kapalı	47.5	28.6	57.0	68.5	66.7	66.3
Belli belirsiz açık	14.8	18.5	13.2	12.0	11.5	13.5
Biraz açık	13.1	10.9	3.5	2.2	0.0	6.7
Genellikle açık	9.8	17.6	8.8	5.4	6.3	5.8
Tamamen açık	14.8	24.4	17.5	12.0	15.6	7.7

Tablo 3: Kapalı olma durumu, (%)

Anket bulguları incelendiğinde kapalı olma durumunun kişilerin cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğinin yanı sıra çalışılan sektör, yaş grubu, işteki konum ve iş yeri büyüklüğü ile de alakalı olduğu tespit edilmiştir.

Kamu ve özel sektör çalışanlarının %50'den fazlası kapalı olmak, cinsiyet kimliği ve cinsel yönelimini saklamak zorunda kalmaktadır. Kar amacı gütmeyen organizasyonlarda kapalı olma diğerlerine oranla oldukça düşüktür. Kamu kurumlarında İnsan Kaynakları bölümüne ve alt-çalışanlarına kapalılık oranı %90'a kadar çıkmaktadır. Biseksüellerin gey ve lezbiyenlere göre kapalı olma durumu daha yüksektir.

İş arkadaşlarına tamamen kapalı olma durumu işteki konum ile de ilişkilidir. Örneğin akademisyenlerin %76,9'u, işletmeci, müdür veya denetmenlerin %63.6'sı ve servis elemanlarının %61.1'i iş arkadaşlarına kapalı olduklarını beyan etmişlerdir. Mülakatlarımız sırasında biseksüel erkek akademisyen katılımcımız cinsel yönelimini bilen bazı iş arkadaşları olmasına rağmen genelde kapalı olmasının nedenini öğrencilerinin kesinlikle öğrenmesini istemediğini, eğer bilirlerse 'otoritesinin sarsılacağını' söylemiştir. İşletme sahibi gey bir katılımcımız da cinsel yönelimini çok yakın arkadaşları dışında sakladığını, duyulması durumunda müşteri kaybetmeye yol açabileceğinden çekindiğini belirtmiştir. İş arkadaşlarına tamamen kapalı olma durumunun iş yeri çalışan sayısına da bağlı olduğu görülmüştür. İş yeri büyüdükçe iş arkadaşlarına, kapalı olma durumu daha yüksek oranlarda görülmektedir. 5-10'un altında çalışanı olan iş yerlerinde iş arkadaşlarına kapalı olduklarını beyan eden %15.4 iken, bu oran 11-20 kişi çalışan iş yerlerinde %56.3'e ve 51-500 çalışanı olan iş yerlerinde %75'e çıkmaktadır.

Tamamen kapalı olmanın yaş ile ters orantılı olduğu görülmüştür. Örneğin iş arkadaşlarına kapalı olma 25-34 yaş grubunda %60, 35-44 yaş grubunda %50 ve 45 ve üzeri yaş grubunda %18,2'ydi. Denetmenlerine kapalı olma 16-24 ve 25-34 yaş gruplarında %65 civarı iken, 35-44 yaş grubunda %48 ve 45 ve üzeri yaş grubunda %20 idi. Maiyetindekilere kapalı olma yaş gruplarına göre sırasıyla %100, %73.1, %53.6 ve %40'dır. Görüşmelerimiz sırasında yaş ilerledikçe katılımcılarımızın ekonomik kaygıların azalması, aileye ve sosyal çevreye açık olunması ve bunun sonucunda da iş yerlerinde açık olmanın arttığı gözlemlenmiştir. Ankette açık uçlu bir soruyla katılımcılardan 'iş yerinde açık olma veya kapalı kalma durumlarının nedenini' paylaşımları istenmiştir. Katılımcıların bir kısmı cinsel yönelim veya cinsiyet kimliklerinin 'özel hayata dair' olduğunu ve iş yerini ilgilendirmediğini belirtmişlerdir. Bu, bir yandan ev ve iş yerlerinde farklı cinsiyet kimliği ve cinsel yönelimle davranma zorunluluğunda olduklarına, diğer yandan da egemen heteronormatif toplumsal cinsiyet rol beklentilerinin LGBTİ+'lar üzerindeki, nispeten içselleştirilmiş, baskısına işaret etmektedir. Bu duruma paralel olarak, kapalı olma durumu katılımcıların bir kısmı tarafından bir ayrımcılık olarak değil ayrımcılıkla baş etme stratejisi olarak tanımlanmaktadır.

Özel hayat özel hayattır kimse cinsel kimliğini boynunda bir tabelaya yazıp gezmiyor. Cinsel kimlik iş yerindeki insanların gözüne sokulmaz. Cinsel kimliği ile kimse pozitif ayrımcılığı hak etmez. Kadın erkek ve LGBTİ+ fark etmez *Gey iş sahibi girişimci*

Özel hayatımı patronumun bilmesine gerek yok. İşim ve basarimin konuşulması tercihim *Gey İşletmeci, müdür, denetmen*

Gerek duymuyorum bilmelerini gerektirecek bir durum yok *Gey işletmeci/müdür/denetmen*

Cinsel kimliğimin işimle bir alakası yok *Gey, akademisyen*

Herkesin tercihim bilmesi gerekmiyor diye düşünüyorum *Gey düz emek/hizmet işçisi*

Ellerine koz vermek istemem. Hem onlara ne! *Biseksüel kadın profesyonel*

Anlamayacaklarını düşünüyorum. Muhtemelen dışlama olmaz, içten içe yargılama olur sadece çünkü normalde de herhangi bir konuda ayrımcılık yaptıklarında sert çıkıyorum. Ama esas sebep onları ilgilendiren bir konu olmaması. *Biseksüel kadın akademisyen*

Açık olan katılımcılarımız açık olma durumunu iş yerlerinin LGBTİ+ dostu olan yerler olması dışında örgütlenme ve bilinçlenmeyi artırmak, kendine olan saygı, güven ve şeffaflıkla da açıklamışlardır.

Şu anki iş yerimde açığım. Rahat ve endişesizim. Kelimeleri seçmiyorum. Açıkçası hoşlanmasalar da umurumda değil. *Lezbiyen kendi hesabına çalışan*

Cinsel kimlik ve yöneliminin saklanacak ve örtülecek bir tarafı veya gizlenilecek bir varoluş olduğunu düşünmüyorum bu yüzden açığım *Kuir Gey servis elemanı*

Açık olmak örgütlenmeyi ve bilinçlendirmeyi artırmaktadır *Kuir Gey Profesyonel*

Bence sağlıklı iletişim ve samimi bağlar edinmek için herkese açık olmak çok önemlidir. Bu kendinize olan özgüveniniz ve özsevginizi kesinlikle artırır. *Gey, profesyonel*

Destekleyen insanların desteğini almanın kendim için gurur verici bir şey olması *Lezbiyen, servis elemanı*

Ben hayatım boyunca şeffaf oldum, kapalı kapılar ardından bakmaktansa yoluma bakmayı tercih ettim... Bu hayat benim ve kimse için kendimi kısıtlamam *Trans erkek İş sahibi, girişimci*

Şu an çalıştığım kurum açık olan insanların olduğu bir yer o yüzden hiç düşünmedim bile açılırken ki işe alım sürecinde yönelimim biliniyordu. Fakat daha önce çalıştığım yerlerde kapalı veya konuşulmayan bir konu olarak tutmak zorunda kaldım. Heteroseksizm her yerde. *Panseksüel, Yönetici, başkan, CEO, CFO*

Şirketim LGBT friendly bir firma o yüzden rahat ve açığım *Gey, profesyonel*

İş yerimin homofobik olmaması ayrıca tüm iş arkadaşlarının iş arkadaşlığının yanı sıra yeri geldiğinde dost arkadaş olması *Gey düz emek/hizmet işçisi*

Katılımcılarımız çoğu kapılı olma durumunu LGBTİ+ fobik davranışlar gözlemledikleri, heteronormatif/heteroseksist ve korunma mekanizmalarının olmadığı iş yerlerinde işlerini kaybetmemek veya kendilerini ezilme, dışlanma ve ayrımcılığa uğramaktan korumak için olarak açıklamaktadırlar.

Açık olmak istiyorum çünkü kendim dışında biri olmaktan yorulduum. Aynı zamanda bazı kişilere karşı da kapalı olmak istiyorum çünkü bunu insanlara anlatmaktan yorulduum. Kimse cinsel yönelimini anlatmak zorunda olmadığı gibi (heteronormatif düzen içinde), benim de bunu anlatma eforunu harcamamam gerek. *Gey, akademisyen*

Yaşıt olduğum arkadaşlarıma açıldım ve sorun olmadı kapalı kaldığım kişilerin yaşların büyük olduğu için açılmaktan ve tepkilerinden biraz endişelendim *Lezbiyen, İşletmeci, müdür, denetmen*

Toplum tarafından kabul edilen evli çocuklu hayatınız yoksa iş hayatı sizi yok sayar bu coğrafyada. Boşa hayal kurmayın *Gey düz emek/hizmet işçisi*

Çünkü insanların zihinlerinde çeşitli fantezilere alet olmak istemedim, dışlanmak, yerli yersiz sorulara maruz kalmak istemedim. Anlamadan sadece biseksüel kimliğimden ötürü doyumsuz, tatmin sağlayamayan, hovarda, akla gelebilecek her türlü pozisyona açık konumda görünmek istemedim. *Biseksüel kadın, Servis elemanı*

Yapacakları yorumlar ve dışlanma korkusu *Gey servis elemanı*

Kabul görmeme ve dışlanma korkusu. Açıkladıktan sonra, davranışlarımla yanlış yorumlanma ihtimali ve güven kaybı. *Lezbiyen, Akademisyen*

Tamamiyle çalışma arkadaşlarınızın diğer geyler hakkındaki yorumlarından düşüncelerini anlıyorsun, bu yüzdende gey olduğunu söylemenin bir mantığı yok, söylersen kendi kendini dışlatmış olacaksın *Gey servis elemanı*

Kapalı kalma tamamen kendimi korumak ve diğerleri tarafından rencide edilmekten korunmak amacıyla. *Gey düz emek/hizmet işçisi*

İnsanlar kötü, dedikodu olur, beni iş yerinde ezerler *Gey servis elemanı*

O yakınlığı hissetmediğim için ve diğer kişilerin arkasından konuşulanları görüp tanık olmak beni kapalı kalmaya yakınlaştırdı *Biseksüel kadın bir düz emek işçisi*

Yargılamalardan ve tiksindir gibi bakan gözlerden kendimi korumak için kapalı kalıyorum. *Gey düz emek/hizmet işçisi*

Kapalı olma sebebim: İş çalışanlarının ve müdürün homofobik tavırlar sergilemesidir *Kuir Gey Profesyonel*

Çok fazla homofobik düşünceye sahip olan insan vardı *Kuir Gey Teknik/Yardımcı Profesyonel*

Homofobi *Gey, akademisyen*

Kendim olmak. *Kuir Biseksüel Yönetici, başkan, CEO, CFO*

Homofobik ortamda mecburen kapanıyorsunuz. Özgür bir ortamda kendinizi ifade etmekten mutluluk duyuyorsunuz *Biseksüel Kuir Teknik, yardımcı profesyonel*

Özel hayatın, kariyeri etkilemesine izin vermeme durumunda kalmak *Kuir Lezbiyen servis elemanı*

İşimi kaybetme veya ayrımcılığa uğrama korkusu *Kuir Lezbiyen Akademisyen*

İş ve arkadaş kaybetme korkusu *Gey, profesyonel*

Hakların bulunmaması *Gey, akademisyen*

Riskler ve korumasızlık, şikâyetlerin ciddiye alınmaması, konuların bilinmemesi veya ciddi olarak bu konuda adım atmada isteksizlik, önemli bir sorun olarak görülmemesi(ayrımcılık) şikâyet ve yaptırım mekanizması eksikliği *Gey profesyonel*

Çok fazla bilgisiz insanla aynı ortamdayım ve herkes inandığının doğru olduğu kanaatinde. Eşcinsel oluyor oluşumun konuşulması işime son verebilir belki. Ya da başarılı olduğum için bunu kullanabilirler. İş ortamı rekabetlidir ve bu yüzden dört dörtlük görünmek zorundasınızdır. Dört dörtlük kavramı göreceli olabilir. Hele ki birçok homofobik insanla aynı ortamdaysanız... Ayrıca ailem bunun gizli kalmasını istiyor. *Gey idari personel/ofis destek elemanı*

Görüşmeler sırasında çoğu katılımcımız açık olmanın kendileri için özgürlük ve kendin olmayı ifade ettiğini söylemişlerdir. Diğer taraftan kapalı olmayı 'darlanmış olma hissi' veya "özgür olamama" ,"kendin olamama" olarak tanımlamışlardır.

Özgür olma. Zaten kendimize ait birçok özelliğimiz var ve cinsel yönelimlerimiz bu özelliklerden, kimliklerden sadece bir tanesi. Kendimizi yaşadığımız, kendimize özel olan herhangi bir şeyi kendi arzumuz dışında bastırırsak özgürlüğümüzün ve ifade gücümüzün sınırlandığını düşünürüm. (Turkuaz, Biseksüel kadın, hak örgütünde danışman)

İş yerinde kapalı kalma stratejileri ailelere açık olup olmama ve iş yerinde gözlemledikleri fobik davranışlara veya kabul görme algısına göre şekillenmekle beraber, çoğu katılımcımız iş yerlerinde açılma kararlarını da stratejik olarak ve Zümrüt yeşilinde olduğu gibi aşama aşama en yakın iş arkadaşlarından başlayarak gerçekleştirmişlerdir. İş yerlerinde açık olan katılımcılarımız, cinsiyet kimliği, cinsel yönelimi veya cinsiyet ifadesi nedeniyle sorunlar yaşasalar da, iş yerlerinden bahsederken daha olumlu konuşmuştur.

İlk bilmiyorlardı cinsel yönelimimi ama zamanla hani diyordum ya sakındığım bir durum vardı. Konuşma tarzımdan anırlar mı acaba? Bunu

yavaş yavaş kendimi hani böyle bakayım kendimi rahat bırakayım bakayım nasıl tepkiler alacağım gibisinden. Çalıştığım bölgeyi test ettim ve bir şey yok, bir şey olmadı. Kötü bir tepki almadım, garip sorular almadım ve zamanla iş arkadaşşıma cinsel kimliğimi bahsedebildim. Şaşırđı, ama birazda belliydi aslında ama sormak istemedim dedi...Çok iyi kaynaştık ve arkadaş olduk... çok mutluydum. Sonra patronum öğrendi, sonra diğer iş arkadaşlarım öğrendi, herkes öğrendi iş yerinde. Hiç sıkıntı olmadı, gayet iyiydi. Gayet böyle hiç yargısız bir iş yeriydi orası. Çok mutluydum. (Zümrüt yeşili, gey, kasiyer)

Kapalılık durumuna, daha sonra bahsedeceğimiz, iş yerindeki diğer ayrımcılık deneyimlerinde de olduğu gibi kesişimsellik çerçevesinde de bakılmalıdır. Ailenin desteğinin olması yanında özellikle kişinin ekonomik durumu iş yerinde kapalı/açık olma stratejisini de etkilemektedir. Otuz yaş üzeri katılımcılarımız, yaş ve deneyimle birlikte iş hayatlarında ve ekonomik açıdan daha iyi konumlara ulaştıklarını ve işten kovulma veya sorun yaşadıkları an işi bırakma seçeneklerini kullanabileceklerinden bahsetmişlerdir. İşten atılsa veya iş bulamasa bile bağımsız olarak da çalışıp iyi bir ekonomik standarda sahip olabileceğinden bahseden Zeytuni, kendinin açık olacak avantajlara sahip olduğunu söylemiştir.

Ben açık olabilecek avantajlara sahiptim. Çünkü maddi sıkıntım yok, ailem desteklerdi beni, ailem desteklemese bile hayatta kalabileceğime olan inancım yüzünden çok daha fazla risk alabilirdim diğerlerine göre (Zeytuni, Kuir lezbiyen, hekim).

Mülakatlar sırasında doğrudan sorulmasa da katılımcılarımız kapalı olma nedenlerinden de bahsetmişlerdir. Bunların nedenler genelde işini kaybetme korkusu, ailenin öğrenmesi korkusu, iş arkadaşlarının tepki göstereceklerinin düşünülmesi, rekabet/statü/saygının zedeleneceğinin düşünülmesi, otoritenin sarsılacağıının düşünülmesi, dedikodu/söylenti endişesi ve saldırı/mağdur edilme korkusu olarak özetlenebilir.

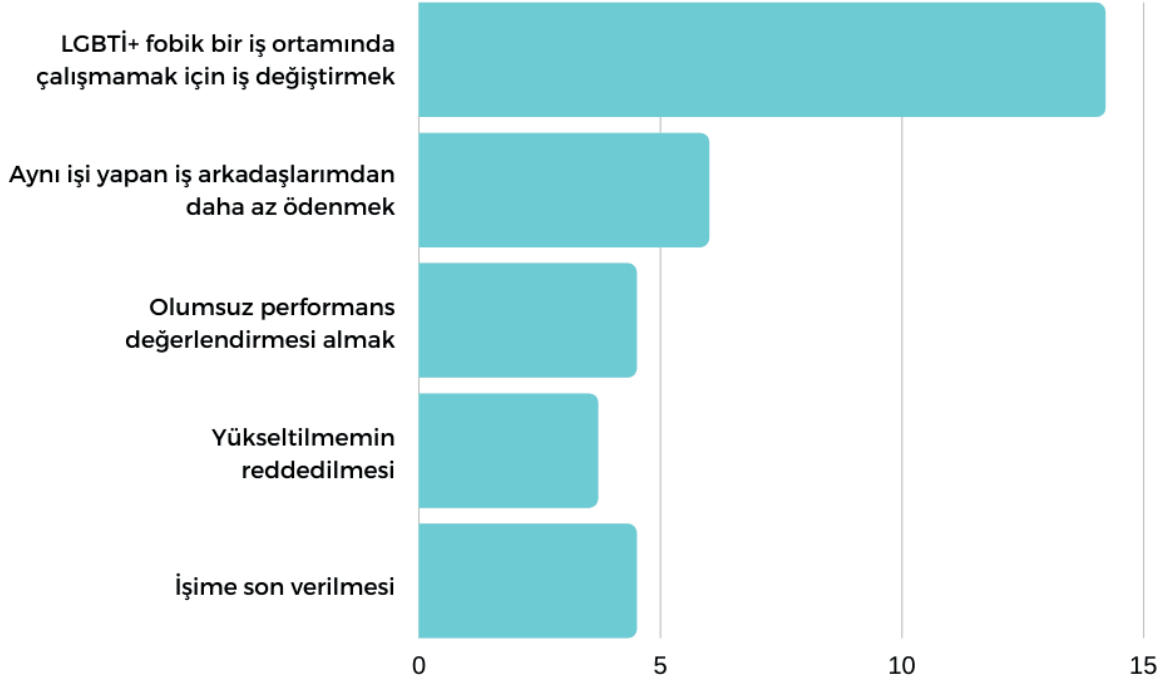
Kapalı kalma nedenlerim, şöyle söyleyebilirim hani iş kısmına bakıldığında aşırı sorumluluk alan bir insanım hani iş bitiren bir insanım ve sürekli aramızda bir rekabet vardı. Böyle bir şeyi rekabette kullanabileceklerini düşündüğüm için yoksa hani dışarıda normal arkadaşlık yapıyor olsam açıklayabilirim. (Fıstık Yeşili, Gey, muhasebeci)

Benim için açık olmak özgürlüğün yarısıdır bence... Ben böyleyim diyebiliyorsun en azından ama eğer bunu açacaksam bilmelerini istiyorsam eğer hiçbir şekilde beni olduğum durumdan mağdur etmeyeceklerse bilmelerini isterim... Fiziksel saldırı olmayacaksa eğer bilsinler. (Zümrüt yeşili, gey, çalışmıyor).

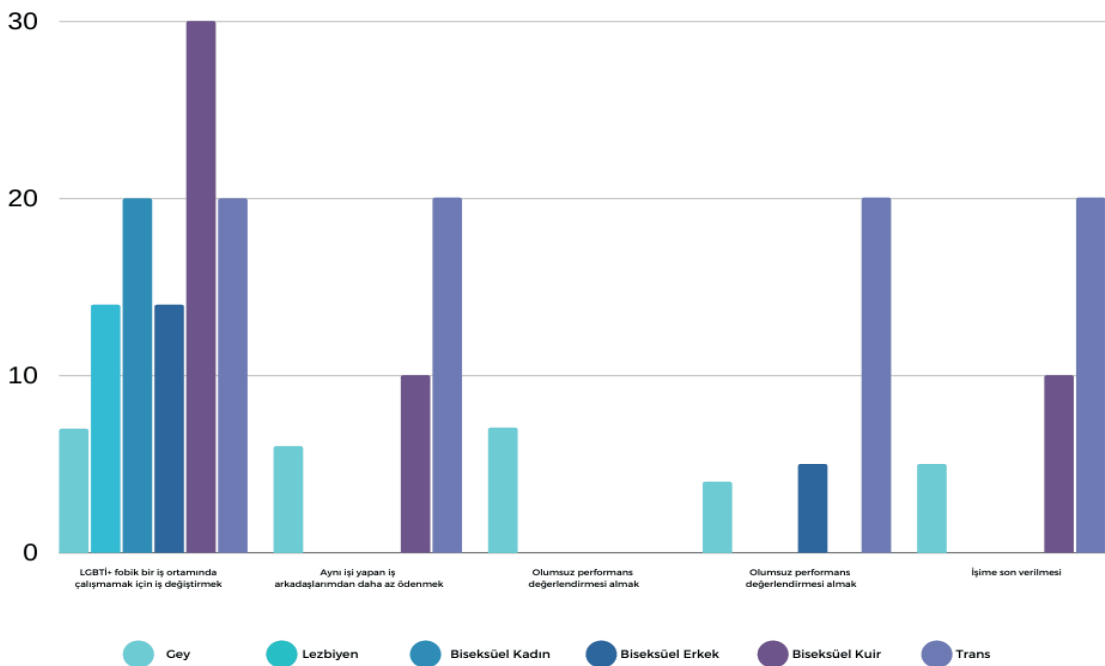
6.2.2 İş yeri diğer (resmi) ayrımcılık deneyimleri

6.2.2.1 İşten çıkarma

Katılımcılarımızın %4,5'i, cinsel yönelimi ya da cinsiyet kimliği nedeniyle işine son verildiğini beyan ederken, karşılaştıkları fobik davranışlar dolayısıyla katılımcılarımızın %14,2'si iş değiştirdiklerini belirtmişlerdir.



Grafik 30: Cinsel yönelim ya da cinsiyet kimliğiniz nedeniyle, çalışma hayatınızda yukarıdakilerden hangilerini deneyimlediniz? (%)



Grafik 31: Cinsel yönelim ya da cinsiyet kimliğiniz nedeniyle, çalışma hayatınızda yukarıdakilerden hangilerini deneyimlediniz?

Görüşmeler sırasında doğrudan cinsel kimliği, cinsel yönelimi veya cinsiyet ifadesi nedeniyle işten çıkarıldığını beyan eden iki kişi olmuştur. Bu katılımcılardan biri cinsel yönelimi değil ama HIV ile yaşadığının bir kamu çalışanı tarafından işverene ifşa edilmesi sonucu işine son verildiğini belirtmiştir. Ancak daha sonra girdiği beş işten de aynı nedenle birkaç ay içerisinde çıkarılmıştır.

(1. iş) Açık açık yüzüme söyledi işte, sağlık sorunları yüzünden Menekşe dedi yanlış anlama dedi. Seninle çalışamayız dedi. Az çok ben anladım zaten tamam anladım ne demek istediğinizi dedim. Yani gezen bir sağlık müfettişi var burada artık nasıl bir sağlık müfettişi olmuş ben anlamıyorum hiç eğitimleri yok bunların...gerçekten bu insan hakları ihlalidir, özel hayatın gizliliğini ihlal etmektir.

(5. iş) Git dedi Menekşe dedi sana paranı vereyim dedi git dedi ne olduğunu da hiç sorma dedi zaten elemana da ihtiyacım yok şu an dedi ama ondan sonra oraya giden çocuk beni kenara çekti söyledi bana Menekşe dedi senin rahatsızlığını duymuş dedi. Senin dedi sağlık sorunun mu var AIDS hastası mısın dedi bana? (Menekşe, gey, çalışmıyor)

Doğrudan işten çıkarılma ender olsa da, bazı katılımcılar maruz kaldıkları taciz, yıldırma (mobbingden) veya toplumsal cinsiyet rollerine uyum göstermesi konusundaki baskıya dayanamayarak işi bıraktıklarını söylemişlerdir.

Devam ederdim yani çok güzel de çalışırdım, memnundular benden... Ama artık psikolojim kaldırmazdı tabii öyle [homofobik] bir ortamda çalışmayı (Gök mavis, Gey, çalışmıyor)

Çalışanların [iş arkadaşlarım]bu işe çok uygun değilsin [kıyafetlerinden dolayı] deyip patronların pek artık [şikayetlerimi] umursamamaya başlaması, hem onlar beni çıkaracaktı ama ben kendim çıktım. (Lacivert, Lezbiyen, barista/garson)

[Müdürüm]Lezbiyen olduğum için daha fazla ilgisini çektiğimi daha çok birlikte olmak istediğini aklımdan çıkmadığım gibi gibi böyle saçma sapan tacizlerde bulundu. Dedim ki ben o adamla aynı çatı altında kalamam hani yapamam bugün hakkımda konuşacak yarın hakkımda konuşacak ve ben bir süre sonra insanların rahatsız edici bakışlarına maruz kalacağım. O yüzden ben o adamla aynı çatı altında çalışmam dedim. 6 yıllık emeğimi çöp gibi koydum çöp torbasına istifa dilekçemi yazdım ve ayrıldım (Orman Yeşili, Lezbiyen, hayır kuruluşunda fon geliştirme)

6.2.2.2 Maaş ayrımcılığı

Anket katılımcılarının %6'sı maaş ayrımcılığına uğradığını beyan etmiştir. Cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğine göre karşılaştırarak incelendiğinde maaş ayrımcılığına uğrayanların gey, biseksüel kuir ve translar olduğu görülmektedir. Transların %20'si, biseksüel kuirlerin %10'u ve geylerin %4,8'i maaş ayrımcılığına uğradığını bildirmiştir.

Görüşmeler sırasında maaş açısından işveren tarafından bir ayrımcılık olmasa da eşcinsel evlilikleri yasallaştıran bir düzenleme olmamasından kaynaklı, uzun dönem ilişkileri olsa bile partnerleri ile yasal olarak evlenemeyen katılımcılarımız vergi indiriminden yararlanamamakta ve dolaylı olarak maaş ayrımcılığına uğramaktadır.

Maaşımız eşit ama herkes benden fazla maaş alır. Ne için? Ben bekârım, çocuğum yok çocuğum yok. Ama aslında ben bekâr bir insan değilim 5 yıllık bir ilişkim var. Sadece kâğıt üzerinde bir şeyi yok hani bu gibi şeyler de hani benim için önemlidir. Ben bilirim gelir hesaplanmasında maaş hesaplamasında çok bakar ve her zaman şeyi isterim ileride bir gün belki olur hani, gey çiftlerin yani LGBT'lerinde evlenebilme durumu gelirse vergi dairesi de şeydir partnerlikte de bu kadar vergi indirimi alınacaktır diye ama bilmiyorum ne zaman geçer (Fıstık Yeşili, Gey, muhasebeci).

6.2.2.3 Terfide ayrımcılık

Anket katılımcılarının %4,5'i cinsel yönelim ya da cinsiyet kimliği nedeniyle olumsuz performans değerlendirmesi aldığını, %3,7'si ise terfinin verilmediğini belirtmiştir (Grafik 30).

Yüz yüze görüşmelerde cinsel yönelimi veya cinsiyet ifadesi nedeniyle terfi alamadığına emin olan katılımcıların yanı sıra terfi alamamasının cinsel yönelimi veya cinsiyet ifadesi yanı sıra diğer kimliklerinden (etnik kökeni, doğum yeri, sınıfı) de kaynaklanmış olabileceğini düşünen katılımcılar olmuştur. Aktarılanlar kesişimselliğe işaret etmektedir. Ayrımcılığa uğrayan birden fazla kimliği barındıran bireylerin maaş, terfi vb ayrımcılıklara uğrama olasılığı artmaktadır. Aşağıda farklı terfi deneyimleri paylaşılmıştır.

Fıstık Yeşili uzun dönem beklediği terfi alamama nedenini tam emin olmamasına rağmen işverenin cinsel yönelimine dair bazı görüşlere sahip olma ihtimali olduğunu ve terfinin askerliği henüz yapmamasını öne sürerek reddettiğini söylemiştir.

Şöyle oldu geylik mi artık orada yoksa erkek veya kadın mı rolünden mi kaynaklı emin değilim ama genelde hani sorumluluk bir kadının olmalı gibisinden bir şey yaşadık bu zamana kadar. En son sordum yani bir tanesine ne için illa bir kadın

olmak zorundadır bir sorumlu. Kadınlar daha titiz çalışır. Öyle çalışır böyle çalışır... Bir erkekte temiz titiz çalışabilir. Bir erkek daha dağınıktır daha pasaklıdır. Sen diyor düzenli tertipli insansın sen ayrısın o ayrı ama derdi ama. E dedim o zaman ben temiz ve titiz bir insansam bana ver dedim o zaman sorumluluğu. Yok, kadın olsun sen olma gibisinden bir yanıt aldım bir keresinde.

-Hak ettiğin halde olmadı yani (Araştırmacı)

Aynen öyle. Ona benzer bir şey var çünkü iki kişiye verilecekti sorumluluk ya bana verilecekti ya da bir kız arkadaş var, ona verilecekti. İşte sen yarın öbür gün kaçabilin, askerlik yapmadın bir şey yapmadın gibi durumlar oldu. Askerlik yine orada bir engellenme oldu ona verildi sorumluluk.

Ama aslında baktığında söylediğinden anladığım aslında eşit bir noktadan görmüşler seni yani sen de temizsin titizsin ama erkeksin sence onun altında bir şey olabilir mi? (Araştırmacı)

Olabilir işte onu sorguladım bende. Hani bir şeyleri sezindilerdi ondan kaynaklı vermek istemedilerdi, emin değilim yani, o askerliği orada da bir soruşturdukları tabii. (Fıstık Yeşili, Gey, muhasebeci)

Ayrımcılığın en çok görülen özelliklerden başlayarak yapıldığına inanan Turkuaz'da bir üst kademenin görev yükünü yapsa da, bankada çalışırken kapalı olduğu dolayısıyla görünür olmayan cinsel yönelimi nedeniyle değil ama diğer özellikleri ve ana akım olmaması nedeniyle terfinin hep geç verildiğini anlatmıştır. Bu bulgu yine ayrımcılığın keşisimselliğine dair bulguları desteklemektedir.

Bankada çalışırken 8 yıl boyunca çalışırken terfilerim hep geç verildi ve hep çok zor oldu ama hep bir üst pozisyonun işleri yaptırıldı.

Peki bu kadın olduğundan kaynaklı mı yoksa yani kadın derken yani atanmış cinsiyet olarak kadın, bundan kaynaklı mı sence yoksa bunun içerisinde cinsel yöneliminde bir rolü var mıdır? (Araştırmacı)

Ben hepsinin bir bütün olduğunu düşünürüm. Bir kere kadın olduğun için evet zaten çok fazla bu iş yerleri çok fazla erkeğin oluşturduğu onların yapılandığı onun üzerine yapılan bir şey... bu hem ondan kaynaklanır hem işte... çocukluğumdan getirdiğim ekonomik sınıftan da çok kaynaklıdır. Çünkü işsiz

kalmaktan korkan, parasız kalmaktan korkan, bir işin var para kazanıyorsun ama şımarıklık yapmaktan çekinirsin...o yüzden kafanda kurarlar sen susar oturun kafana vururlar oturun yani onun da çok etkisi var. Haa bu zaten bu ne iş versek yapar, sesi de çıkmaz. Terfisini başkasına verelim terfiyi de insan kaynaklarında biraz daha bilançoda düşük çıksın bu sene. O kategoriye girmiş olabilirim. Tabii ki şeyin de çok etkisi var içinde bulunduğu kurumun yapısı. O kadar çok vitrinin çalıştığı yerler ki bu sigortalar, bankalar bu tarz kurumlar... Vitrine de çok önem verirler yağlama yıkama tabii ki olması lazımdı. Bunların hiçbiri yoktu bende... Ana akım olman gerekir, normal olman gerekir her şeyinle yani dedikoduların yalanların bile. Çirkinliklerle bile aynı olman gerekir. Dolayısıyla en ufak bir farklılık bu LGBT olabilir, karakter olabilir. Ama ben terfi almamamın sebebini çok çeşitli görürüm. Ekonomik sınıfım, babamın Türkiyeli olması, mesela uğradığım ayrımcılıktan bir tanesi de ırkçılıktır benim Kıbrıs'ta yani görünür olan o kadar çok özelliğim var ki görünür olmayan LGBT kısmı için ben terfi yani o belki benim hayata bakış açıma ve davranışlarıma yansıyan tarafı içten gelen bir şey olabilir ama çok fazla da bariz olarak ondan kaynaklandığını düşünmem. (Turkuaz, biseksüel kadın, hak örgütünde danışman)

Kamu sektörü çalışanı bir hekim katılımcımız terfi konusunda kendisinin herhangi bir ayrımcılığa uğramadığını belirtmiştir.

Üst bir pozisyona geçtim...Çalışırım, gönüllüyüm o konuda da eğitimim var diye aldılar beni oraya...Ne tutulan nöbetlerin zorluğu açısından ne hani değerlendirilme açısından daha çok kimin nasıl çalıştığına bakarlar (Zeytuni, Kuir lezbiyen, hekim).

Kadrolaşma sırasında müdürü tarafından spor giyim tarzı nedeniyle olumsuz performans değerlendirmesi tehdidi alan bir başka katılımcımız, terfi konusunda kamu sektöründe daha belirgin atama kriterleri olduğundan ve bu yüzden terfinin engellenmesinin zor olduğunu belirtmiştir.

Ben tehdit de alıyordum müdürümden ilk iş yerimde. İşte sana olumlu sicil vermeyecem, sen kadrolanamayacan, işinden atılacan diye tehditler vardı... İşte yazı yazıyordu [ilgili bakanlığa şikayet] sürekli hakkımda...giyindiğim kıyafete kadar eleştirmiş. Demiş ki işte spor giyinir falan filan gibi şeyler...

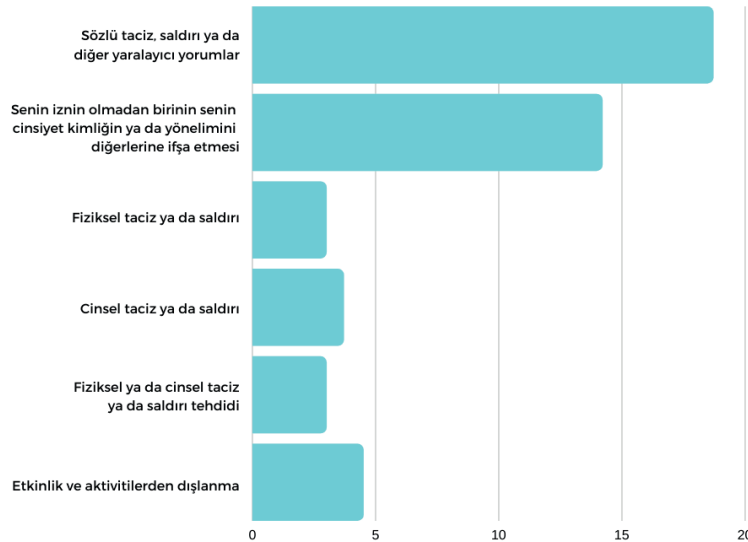
Şöyle, ilk terfimiz mülakatla oldu zaten sınavla olmadı. Mülakata girdik mülakatla aldık. Bundan sonraki terfiler zaten sınavla olacak sanırım 60 puan üzeri alan terfi almaya hak kazanacak. Orada bir engelleme olur mu bilmiyorum yani yazılı

sınav sonucunda başarılı olduktan sonra yani cinsel yönelimimden kaynaklı nasıl bir engelleme yapılabilir ki? (Yeşil, lezbiyen, kamu çalışanı)

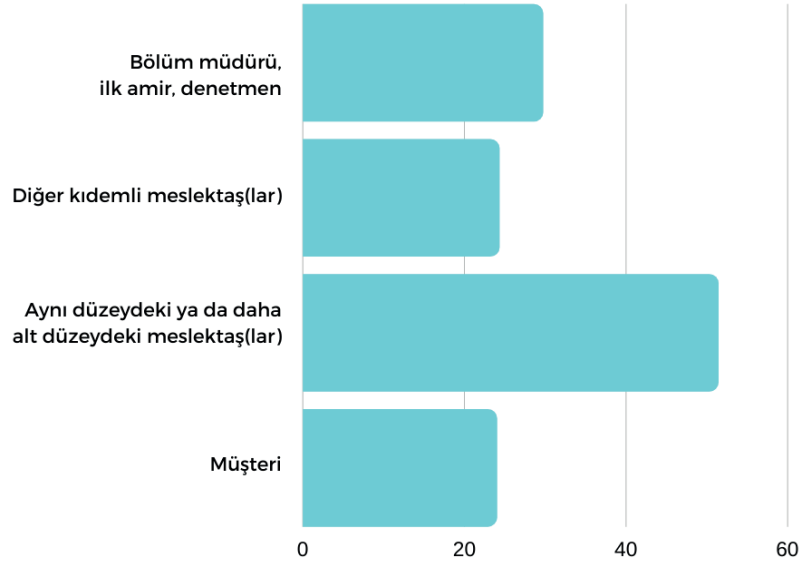
6.2.3 İş yerlerinde taciz, dışlanma ve ifşa deneyimleri

Daha önceki bölümde hem anket hem de yüz yüze görüşme yapılan katılımcıların işyerlerinde kapalı olma ve ikili toplumsal cinsiyet rol kalıplarına uygun giyinme ve davranma baskısı şeklindeki ayrımcılığın yanı sıra LGBTİ+ oldukları için işten çıkarılmak, kademe ilerlemesinin engellenmesi/terfi ettirilmeme gibi resmi ayrımcılıklara maruz kaldıkları aktarılmıştı. Bu bölümde literatürde gayriresmi ayrımcılık olarak tanımlanan iş yerinde maruz kalınan yıldırma, ifşa, taciz ve saldırı deneyimleri paylaşılmaktadır. Bulgular her beş katılımcıdan birinin (%18,7) sözlü taciz, saldırı, yaralayıcı yoruma maruz kaldığını göstermektedir. Yine azımsanmayacak bir oranının, %14'ünün (yaklaşık her 10 kişiden ikisinin) cinsel yönelim/cinsiyet kimliği rızaları olmadan iş yerindeki kişiler (meslektaşları, müdürleri vd.) tarafından ifşa edilmiştir. Her on kişiden biri fiziksel ya da cinsel tacize veya saldırıya, ya da saldırı tehdidinde maruz kalmıştır. Her 100 kişiden beşi ise etkinlik ve aktivitelerden dışlanmıştır. Bu ayrımcılıkların kimler tarafından uygulandığı Grafik 32'de paylaşılmaktadır. Katılımcılar bu davranışlara/ayrımcılıklara en fazla (%51,4) aynı ya da daha alt düzeydeki meslektaşları tarafından maruz bırakılmışlardır.

Her ne kadar yukarıdaki paragrafta iş yerinde maruz kalınan gayriresmi ayrımcılıkların ne oranda yaygın olduğuna dair oranlar paylaşılmışsa da daha az ya da daha çok yaygın olması ne bu davranışları kabul edilir ya da kabul edilmez kılmamaktadır. Tek bir kişi dahi cinsiyet kimliği, cinsel yönelimi ya da cinsiyet ifadesi nedeniyle burada ifade edilen davranışlardan herhangi birine maruz kalmamalıdır. Davranışın hangi yaygınlıkta olduğunun değil var olup olmadığının tespiti önemlidir.



Grafik 32: Katılımcıların işyerlerinde maruz kaldığı taciz, saldırı, yıldırma deneyimlerinin dağılımı, (%)



Grafik 33: Katılımcıların işyerlerinde maruz kaldığı taciz, saldırı, yıldırma deneyimlerinin faillerinin dağılımı, (%)

Yüz yüze görüşme yapılan katılımcıların paylaşımları LGBTİ+'ların maruz kaldığı taciz, saldırı, yıldırma davranışları ile ilgili anket bulgularının somut örneklerini sunmaktadır. Aşağıda, katılımcıların kendi ifadeleri ile bazı örnekler paylaşılmıştır.

Sözlü Taciz

Görüşme katılımcılarımızın çoğu farklı sözcüklerle de olsa cinsiyet kimlikleri, cinsel yönelimleri veya cinsiyet ifadeleri nedeniyle sözlü tacize maruz kaldıklarını söylemişlerdir. Bu Gök Mavisi'nin iş arkadaşlarının ve denetmeninin kendisinin arkasından sürekli 'top' veya 'ibne' dediğini duyması gibi, Orman Yeşili yabancı uyruklu bir iş arkadaşının her yanından geçtiğinde İngilizce olarak sözlü tacizde bulunduğunu anlatmıştır.

Bana işte İngilizce şey küfür ediyorlardı, pis beyaz kadın, pislik beyaz kadın falan işte pis lezbiyen pis orospu gibi böyle işte ondan sonra hatta [Erkek şefe] şey demişti senin ayartamadığın kadını bak o kadın haliyle yaptı falan aşağılamalar. Bir süre sonra duymamaya başladım. (Orman Yeşili, lezbiyen, hayır kuruluşunda fon geliştirme)

Sözlü taciz sadece sözcüklerle değil bazen de ses tonuyla ve konuşma tarzı ile de yansıtılmıştır. Garson olarak çalışan bir lezbiyen olan Lacivert bu deneyimini şöyle anlatmıştır:

Kalabalık bir masaya bakıyorum garson olarak bir şey ister misiniz falan diye soruyorsunuz zaten... Yani tavrı nasıl anlatabilirim bilmiyorum ama bağırarak falan bütün kafenin duyduğu bir şekilde bir şey istemeyiz falan deyip böyle hani şunları al tarzında bir konuşması olmuştu... yani yaklaşımları biraz sertti sanki böyle kalkıp dövecekmiş gibi bir yaklaşımları vardı. (Lacivert, Lezbiyen, barista/garson)

Sözlü Cinsel Taciz

Mülakat katılımcılarımızdan iş yerlerinde sözlü cinsel tacize uğrayanlar genelde lezbiyen, gey ve translar olmuştur ve sözlü cinsel taciz genelde cinsel ilişki teklifi olmuştur.

Ya dışlandığımı hissettim yani bayağı. Müşterilerin farklı bakışları. Hatta bir tanesi beni odasına davet etmişti. İşte çalıştığım arkadaşlarım şey yapardı el şakası. İşte iyi becerilirsin gibi. Böyle ağır şeyler. Bayağı bayağı laflar. (Gök mavis, Gey, çalışmıyor)

Lezbiyen katılımcılarımız erkek çalışan veya müşterilerin kendileri ile bir birliktelik yaşadıkları takdirde heteroseksüel olmalarına yardımcı olacakları yönünde ısrarcı olduklarını anlatmışlardır.

Bunu zaten çok söyledi bana daha fazla istiyorum, daha çok istiyorum, daha çok dikkatimi çekiyorsun. Aynı o İstanbul'daki müdürümün söylediği cümlelerin aynısını duydum, aynısını. Daha çok dikkatimi çekiyorsun göreceğim gerçekten öyle misin? İnanmıyorum deneyeceğim. Neyi deniyorsun ya? Yani beden benim, neyi deniyorsun hani....Yani direkt orospu muamelesi görüyorsunuz bir kere namusunuzla çalışmanıza izin vermiyorlar. Yani sen öyleysen, lezbiyensen orospusun, geysen ibnesin kesin veriyorsundur. Lezbiyensin, kaç kadınla birlikte oldun, nasıl yani hiç mi bir adamla olmadın, gibi böyle saçma sapan taciz dolu yani şeylere maruz kalıyorsunuz. Bunlar ister istemez insanın canını yakıyor tabi. (Orman Yeşili, lezbiyen, hayır kuruluşunda fon geliştirme)

Ben yardımcı olayım tarzında ya da işte ben yardımcı olsam seversin işte erkeklerden hoşlanırsın falan diye böyle kendini aşırı özgüvenli bir şekilde, hiçbir şekilde sana yönelimine saygı duymayıp işte ben seni memnun ederim tarzında yaklaşımları oluyor [müşterilerin]. (Lacivert, Lezbiyen, barista/garson)

Cinsel Taciz

İş yerleri dışında da bazı gey ve trans kadın katılımcılarımız diğer ortamlarda (askerlik, mahalle, okul ortamı gibi) cinsel tacize maruz kaldıklarını söylemişlerdir.

İş yerlerinde cinsel tacize maruz kalan trans kadın katılımcılarımız cinsel tacizi söyle anlatmıştır:

Yeri geldi barda bana ben şey yaptım, adam geldi bıçak dayadı boğazıma, zorla locaya soktu, bana tecavüz etti kız arkadaşım bar sahibi, söyledim kendine, boş ver annem dedi. Düşün bıçak dayandı boğazıma silah cebinde zorla tecavüz etti ben sesimi bile çıkartmadım. Haftalarca aylarca psikolojim bozuldu. Boş

ver canım dedi bana, düşün. Ama şimdiki aklım olsa ben bıçaklardım onu yani başımı belaya koyardım ama...

-Polise şikâyet edemez miydin? (Araştırmacı)

Nasıl şikâyet edecem canım, o zaman ameliyatlı mıydım, ameliyatsızdım. Düşün bir şey diyemezdin o zaman... Yasa da yoktu hemen şey yaparlardı bu defa.

-2014 öncesi (Araştırmacı)

Evet şey hemen suç duyurusu içeri sokarlardı (Siyah, Trans kadın, çalışmıyor)

Aile desteği olmayan ve çalışmak zorunda olan Siyah, cinsiyet uyum ameliyatlarını henüz tamamlamadığı için o zamanlar yasal olarak elinin kolunun bağlı olduğunu, patronunun bu kadar ciddi bir olayda bile kendisine arka çıkmadığını ve tecavüzcü müşterisine ertesi akşam çalıştığı bara geldiğinde servis yapmak zorunda kaldığını da anlatmıştır.

Papatya sarısı çalıştığı bir mekânın patronunun soyunma odasına kendi izni olmadan girmesi sonucu mekânı terk ettiğini anlatmış, yine işten ayrılmasına neden olan yaşadığı bir diğer cinsel taciz deneyimini de şöyle aktarmıştır:

[Patronum] aşağıdan bir şey getirmem gerektiğini söyleyince ben aşağıya indim...merdiven dar bir merdivendi... ben aşağıdan gelirken merdivenden inmeye çalıştı ama zaten kendi biliyordu geçilemeyeceğini oradan. Orada ki niyet bana sürtünmekti bana yakın olmaktı...ben merdivenin ortasındayım ve bu sefer yan döndüğümde tacize uğradım orada, senden çok hoşlanıyorum dedi. Ve orada çok büyük bir kavgamız oldu çantamı aldım ve işten ayrıldım. (Papatya Sarısı, trans kadın, çalışmıyor)

Dışlanma

Karşılaştığımız bir diğer ayrımcılık deneyimi de dışlanma olmuştur. Açık bir non-binary olan Limoni çalıştığı lisenin müdürü tarafından diploma töreninde daha az görünür kılınarak dışlanma yaşamış, ve yaşadıklarını şöyle anlatmıştır:

Yaşattığı duyguları...yani eşitsizliğe gelmeyi unutmadım ve içimde durur açıkçası. Mesela şöyle bir eşitsizlikte oldu. Diplomaları öğretmenler falan verdiği bir dönemde... öğrenciler gittiğinde ki benim ismimi yazdırsın müdür demiş ki Limoni hocanız gelmeyecek mezuniyete. Onlar da başka bir öğretmeni yazdırdı ve böyle olunca da beni görünce öğrenciler gelip mezuniyette söylediler ki hocam hani siz gelmeyecektiniz. Bende dedim nereden çıktı bu falan. Birkaç öğrenciye verdim ben, muhtemelen çok fazla öğrenci beni söylediler diye sahnede çok fazla olmamı istemediler ama zaten birkaç öğretmen hep sahnedeydi zaten... Böyle bir şey de yaptılar. Bilmiyorum neden. Yani bence okulun sahipleri de orada olacaklar diye düşünürüm...Bu yüzden ben kesinlikle

eminim yani sırf stereotype'ın dışında olduğum için bunun yapıldığına eminim ki diploma verdikten sonra okulun asıl sahipleri gelip beni de tebrik etti. (Limoni, Non-binary, öğrenci)

Bir lezbiyen olan Lacivert de müşterilerin dışlamasıyla karşılaşmış, garson olarak çalıştığı iş yerinde müşteriler kendilerine Lacivert'in değil de bir heteroseksüel kadın çalışanın hizmet etmelerini istemiş, yine bazı müşterilerin heteroseksüel cis-kadın çalışanla kendisine farklı davranış ve tutum sergilediklerini anlatmıştır.

Onu mesela bir kız arkadaşım vardı benimle birlikte çalışan heteroseksüel bir arkadaşım genelde özellikle mesela bazı müşterilerin...hani bize o bakabilir mi falan diye söyledikleri çok oldu. Yani böyle bir ayırım falan yaşadım. Ona daha böyle ılımlı daha böyle kibar falan güler yüzlü falan konuşup... sohbet edebilen müşteriler ama ...bana falan daha farklı olurdu genelde böyle suratı asık. Bütün müşteriler öyle olmuyordu ama gelirdi yani öyle insanlar. Yani fark edebiliyorduk. (Lacivert, Lezbiyen, barista/garson)

İfşa

Orman Yeşili çalıştığı restoranda yaklaşık bir yıl boyunca iki erkek iş arkadaşının sözlü tacizlerine maruz kalmış, şikâyetleri sonucu işten çıkmak zorunda kalan bir iş arkadaşının sosyal medya üzerinden kendisini tüm ailesine, arkadaşlarına ve tanıdıklarına ifşa ettiğini ve etmeye de devam ettiğini anlatmıştır.

İşte pis lezbiyen orosbu ondan sonra...işte dükkanın bereketini kaçıyorsun senin yüzünden aldığım paranın bereketi olmuyor gibi böyle, lanetlisin sen, işte çocuklarına anlatacağım, ailene anlatacağım...Sonra herkese işte, benim Facebook listemdeki insanlara mesaj atıp işte bu kadın lezbiyen, ondan sonra başka insanlara benim Rum tarafında arkadaşım var, Atina'da tanışmıştık o da lezbiyen onlar geldi bir akşam bu tarafa onun arkadaşları geldi, ilk defa görüyorum kızları tanımıyorum da, o söyledi bana dedi ki ben seni tanıyorum dedi kızın biri nasıl yani dedim, dedi sen [erkek ismi] ile çalıştın mı, evet, dedi sen [kadın] patronunu ayartmışsın. İşte bizim fotoğraflarımızı alıp servis etmeler yani böyle saçma sapan şantajlar bir sürü şey (Orman Yeşili, lezbiyen, hayır kurumunda fon geliştirici).

Yıldırma

İş yerlerinde yıldırma, özellikle iş yükünü artırarak LGBTİ+'lara karşı kullanılan bir ayrımcılık olarak karşımıza çıkmıştır. Şefleri/müdürleri tarafından uygulanan yıldırma sonucu Gök mavisi, Lacivert ve Nar Çiçeği iş yerlerinden ayrılmışlardır.

Ya gizliyordum kendimi açıkçası çünkü pek saygı duyulmuyor bu tarz şeylere. İşte farklı bir hareketim olduğunda, daha kibar, hemen o gözle bakarlar. Arkamdan konuşurken şeflerimi de duyardım sürekli böyle beni gönderirlerdi işe diğerleri otururken hep beni gönderirlerdi. ... çocuğun biri dedi niye sürekli Gök Mavisini gönderiyorsunuz. Bırak amına koyduğumun topunu dedi gitsin yapsın falan filan, işte sözlü şeylere maruz kaldım. Zordu (Gök mavisini, Gey, çalışmıyor).

Bu sefer artık çalışanlarla aramda ayak işlerini... işte böyle yerleri sen sil falan, işte yok sen bunları taşı daha hamallık işleri falan ya da hani ben dışarı çıkıyorum deyip on dakikalık vardiya molasında bir saat gelmeyip bütün işleri sana yaptıran o fırsattan yararlanan (Lacivert, Lezbiyen, barista/garson).

Müdürüm, işte o zaman Schwarzkopf'un erkek saç boyaları vardı saçımı boyuyorum kumrala ama erkek saç boyası parlamıyor ki bunun gibi. Niye kaşlarını boyadın sen, hayırdır niye kaşlarını aldırıyon. Ne kullanıyorsun cildine?... Ondan sonra ay bir iki üç artık bakıyorum beni çıkarmıyor, herkes gidiyor ben kalıyorum her şeyi bana yüklemeye başladı. En son artık sabır taşıma taşı. Sen dedim çok konuşma da benim dedim istifamı ver...(Nar Çiçeği, Trans kadın, seks işçisi)

Dedikodu

Dedikodu, özellikle kadın katılımcılarımız tarafından sıklıkla karşılaşılan bir ayrımcılıktır. Daha önce bahsedildiği gibi birçok lezbiyen ve biseksüel ciskadın kapalı olma nedenlerini de dedikodudan korunmak olarak açıklamışlardı. Yapılan dedikodular genelde toplum normlarına uymayan ilişkiler (evli erkek/kız arkadaş) ve 'ölçüsüz' cinsel yaşam konusunda iş arkadaşları tarafından yayılan bilgiler olmuştur.

Mesela, arkamdan dedikodu yapıldığını bilirdim. Pek de umurumda olmazdı yani gelip biri yüzüme söylemedikten sonra dedikodu insanı kovdurtmaz işinden... hani evli bir erkek vardı arkadaşım. Onunla samimiyiz diye de dedikodumu yaptılar. İşte aradılar beni işte dikkatli ol da işte bilmem kimle seni söylerler tamam da yani seni ilgilendirmez söylesinler. İsteyen istediği kadar dedikodumu yapsın, hiç kırılmam... ama hiç yaşamadığım dedikodularımı duydum dışarıdan. Yani hiç olmayan şeyler duydum yani başka başka yerlerden. Bankanın içinde konuşulan Turkuaz şöyle şöyle biriyleymiş falan. Hatta şey yani ney bir kadın varmış da evliliğini bitirmişim falan. Dedim ben? Başkası olmasın. (Turkuaz, biseksüel kadın, hak örgütünde danışman)

Şu an da mesela dediğim gibi Facebookta paylaşımlarından pek çok kişi görüyor ama mesela çalışma ortamında şu an da eşcinselliğim üzerinden değil de sanki

heteroseksüel bir kadınmışım gibi işte bir sürü erkekle yatıyormuşum gibi acayip dedikodular yani şimdi demek ki benim paylaşımımı görüyorlar ama eşcinsel olmam da onlar için bir şey fark etmiyor yani sanırım. (Yeşil, Lezbiyen, kamu çalışanı)

İlk işe başladığımda o zaman ki sevgilim bana çiçek yolladıydı ve açık ismini de yazdıydı bu arada ve böyle olunca da insanlar işte çok fazla dedikodu yaptı, o çiçek aldı gördün mü kimden aldığını sevgilisi erkekmiş falan bu gibi şeyler söylenildi ama sürekli çiçek alan insanlarda var mesela kocaları tarafından çiçek yollanılan işte kadın arkadaşlarımız da vardı onlarla ilgili hiçbir şey olmadıydı, normalmiş gibi geldi ama ne zaman ben bir çiçek alsam böyle garip bir düşünce yapısı vardı. (Odak grup katılımcısı, gey nonbinary)

Cis-Heteronormatif Baskılar

Yukarıda iş görüşmesi deneyimlerinde bahsedildiği üzere cis-heteronormatif baskılar işe girmeden önce başlamaktadır. LGBTİ+'lar iş yaşamları boyunca adeta panoptik gözlem altında olup,²¹ cis-heteronormatif baskıları hissetmektedirler. En sık görülen cis-heteronormatif baskı toplumsal cinsiyet rollerine uyumlu giyim, saç ve davranışlarda bulunma beklentisidir. Yukarıdaki Nar çiçeğinin yaşadığı gibi birçok katılımcımız giyimleri ve davranışları konusunda baskıya maruz kaldıklarını, uyarı aldıklarını ve kendileri olmadıkları gibi göstermek zorunda kaldıklarını söylemişlerdir.

Sürekli bedenimden utanırılıyordum ya, yani böyle kadınlar gibi giyin. Mesela işte ilk girdiğimde spor giyiniyordum, spor ayakkabı giyiniyordum hatta işte müdürüm eleştiriyordu, niye böyle giyiniyorsun falan...Ben de oradaki kadınların tarzında giyinmeye başladım... Öyle zorlandım topuklu ayakkabı giymeye başladım, farklı giyinmeye başladım...Bir şekilde kabul ettirildi bana bu iş ortamında. (Yeşil, lezbiyen, kamu çalışanı).

Evet, iş hayatımda daha çok yani çalıştığım kafelerde falan özellikle. Yani ben mesela kıyafet içinde nasıl mutlu hissediyorsam o tarz giyinmeyi seviyorum. Hani cinsiyeti olduğunu düşünmüyorum kıyafetlerin ama tabii uyarılara çok maruz kaldım bu şekilde. Yani bu şekilde giyinilmez işte atıyorum şapka takmazsın, işte atıyorum çok böyle gömlek tarzı falan giyinmezsin önyargıları oldu. Bazı şeylere dikkat etmek zorunda kaldım yani. Daha feminen dedikleri böyle kıyafetler giymeye maruz kaldım. (Lacivert, Lezbiyen, barista/garson)

21. Panoptik hapisane veya panoptikon hakkındaki orijinal fikir, 18. yüzyılın sonlarında İngiliz filozof Jeremy Bentham tarafından bir gardiyanın tüm mahkûmları gözlemleyebileceği, ancak mahkûmların bu gardiyanı veya diğer mahkûmları göremediği bir hapisane kurumu fikrinden ortaya çıkmıştır. Daha sonra Fransız filozof Michel Foucault, panoptikon fikrini, disiplinci toplumların vatandaşlarına boyun eğdirme eğilimini göstermenin bir yolu olarak kullanmıştır. Panoptik gözlem herhangi toplumsal beklentinin/rolün dışına çıkılıp çıkmadığını gözlemlemeyi ifade eder ve bir gözlemci olmasa da içselleştirme yoluyla normlara uyumun/kontrolün sağlanmasını sağlar. Bu fikirden yola çıkarak heteronormatif/cisnormatif toplumların da kişilerin ikili cinsiyet ve toplumsal cinsiyet ifade ve rollerine uyup uymadıklarını panoptik gözlem altındadır diyebiliriz.

Ben bir kere dışarıda otururken ceketim, bazen şey olurum böyle sıcak alırsınız ya ceketinizin bir kolunu indirirsiniz. Meğer yüksek kademedeki müdür görmüş... beni odasına çağırdı, dedi ki davranışlarımın yanlış olduğunu ve dışarıya yanlış imaj verdiğini falan söyledi... En sonunda, kıyafetlerime falan da karışmaya başladılar... bir sürü öğretmen var ve onlara kızılmıyor ayakkabı konusunda ama ben siyah beyaz vansları az çok bilirsiniz değil mi? Siyah beyaz kenarında beyaz bir gül var. Onu giydiğim bir gün yine odasına çağırıldığım, yine bir uyarı aldım. İşte, bu renkli ayakkabıları giymemen lazım falan...(Limoni, nonbinary, öğrenci).

Çalıştım, orada [devlet dairesi] da baskı oluyordu yani normal nasıl diyeyim normal insan yani niçin o öyle niçin bu böyle bilmem yani normalde orada şey yapıyordu ters şey yapıyorlardı tırnağım mesela normal uzun şimdi mesela niçin tırnağın uzun. Saçın ne için uzun bilmem ne. Kısa bazen şort giyiyordum. Ne için şort giyiyorsun falan bilmem ne... (Siyah, Trans kadın, çalışmıyor)

Cis-heteronormatif baskıların bir başka türü iş arkadaşları tarafından LGBTİ+ olduklarından şüphelendikleri çalışanlara bu şüphelerini ispat etmek için yapılan davranışları içerir. Bu bazı katılımcılarımız için özel hayatın gizliliğinin ihlaline kadar gidebilecek boyuta ulaşmıştır. İş arkadaşları Fıstık Yeşili'nin gey olduğundan şüphelendikleri için iş dışında evine kontrol için ziyaret etmiş ve hatta kendisini pencereden izlemişlerdir. Bu davranışlar ve evlilikle ilgili sorular karşısında Fıstık Yeşili kendisini heteroseksüel bir ilişki içinde göstermek zorunda kalmıştır.

Oradaki bir, iki şahıs aşırı meraklı insanlardı. Evimi de bilirlerdi evime de girip çıkan insanlardı. Yani orada rahatsız olmamın sebebi evi gelip böyle şakasına da olsa kontrol ederlerdi. Bir keresinde şey hatırlarım arkadaşım beni aradığında üstüne giydiğin yeşil tişörtün çok yakıştı ben de o saat mutfakta bulaşık yıkardım. Hani bunun yani ben kendi evimde sevgilim bile olsa orada ve camın önünde olsa ve aksi bir hareket olsa o saat bunu alıp iş yerine taşıyabilecek insanlardı. O yüzden artık orada aşırı bir efor sarf ederdim ve sürekli telefon bu şekilde [ters] masamda durur, sürekli telefonum ya böyleydi ya çekmecedeydi çünkü masalar çok yakındı. Bir şey olmasın diye nedir ismi ansızın birinden bir mesaj gelir şakasına alıp telefonu karıştırmaya da çalışırlardı.

Aslında özel hayatına bir şekilde müdahale etme çabaları vardı. Bu peki senin gey olduğunu düşündüklerinden kaynaklı bir şey miydi yoksa daha fazla öğrenme merakı mıydı sadece? (Araştırmacı)

Yani gey olduğumdan mı emin değilim ama biraz da vardı onun bir etkisi çünkü sürekli şey sorular başladıydı belli bir yerden sonra. Hayatında biri yok, hayatında biri yok gibisinden o sorular başlayınca bir keresinde şey yaptım hani bir arkadaşımınla yurt dışına gittiymdim, onunla, bir kız arkadaşla fotoğraf attım aha dedim yengeniz budur. Hani artık şey susun artık yeter gibisinden. (Fıstık Yeşili, gey, muhasebeci)

Fıstık Yeşili özel hayatın gizliliğinin ihlali yanı sıra diğer rastlanılan bir heteronormatif baskı türü olan heteroseksüel bir ilişki beklentisini de birçok katılımcımız gibi yaşamış, iş arkadaşları tarafından sürekli bir kız arkadaş bulması ve evlenmesi konusunda sürekli baskı görmekteydi.

İş yerinde hatta kaç kere şey oldu, nasıl diyeyim yani dış denetime gittiğimizde orada bana birini bulsunlar ayarlasınlar, görüştürsünler, evlendirmeye çalışsınlar gibisinden şeyler de oldu yani açıkçası. Her seferinde bir bahane bulup geri çevirdim ama halen daha devam eder yani şu an için (Fıstık Yeşili, gey, muhasebeci).

Açık olan ve görünümünün 'kuir' olduğunu yansıttığını söyleyen Zeytuni kendisi gizlemese de heteroseksüel olduğunun düşünülmesinden ve bunu gizler gibi hissetmesinden duyduğu rahatsızlığı dile getirmiştir.

Devlette çalışmaya başladım, yani işte tipim her zamanki gibi yani şeyim falan. Benim ama hani heteroseksüel olduğum şeklinde bir varsayım vardı ve yani ve ben arkadaşlarıma şey derdim ya ben iyi bir insanım ben hetero sanılmayı hak etmiyorum diye esprisini yapardım sürekli. Ama şimdi şeyi düşündüm, şimdi ben kimse bana sormadı, yani işte cinsel yönelimin nedir diye. Sevgilin var mı dediler yok dedim. Yoktu o zaman, hani erkek arkadaşın veya kız arkadaşın diye de kimse sormadı. ...ben de konuyu açıp bahsetmeyi gerekli bulmadım ve sonra zaman ilerledikçe ben, böyle bir hetero sanılmakla ilgili, huzursuzluğum başladı yani hetero değilim, net olarak yani değilim. Ama durup dururken de işte ben de eşcinselim, ben de Kuir'im demekte bana saçma geldi. Çünkü bunu hiç yapma ihtiyacım olmazdı benim normalde yani insanlar bana bakar ve anlardı. Niye şimdi böyle oldu diye çok düşündüğümü hatırlarım...sonra. Yani 8 ay falandır o iş yerindeydim, sevgilim olduğu sırada ve bu sefer, şimdi de, hani sanki gizlermişim gibi, önceden gizlemişim gibi hissetmeye başladım. Hâlbuki hiçbir zaman sorulmadı ve konu da olmadı yani (Zeytuni, Kuir, hekim).

Zeytuni'nin yaşadığının tam aksine bazı katılımcılarımız da heteroseksüel olmadıklarının

farklı şekillerde sürekli sorgulanmasından veya öğrenilmeye çalışılmasından yakınmışlardır. Bu öğrenme isteği bazı katılımcılarımızda iş arkadaşları tarafından uygulanan cinselleştirilmiş şiddete kadar varmıştır. Beyaz'ın lezbiyen olup olmadığını anlamak için maiyetinde çalışanlar tarafından iş yerinde kendisine çıplak kadın fotoğrafları gösterilmiştir. Beyaz bu şiddeti her ne kadar gülerek anlatsa da o gün büyük bir şok yaşadığından aktarmıştı.

O işte bana çıplak kadın fotoğrafı gösterme muhabbeti var... sonrasında öğrendim ki orada ben hali hazırda çalışırken işten ayrılan muhasebedeki bir arkadaş... bana dönüp şey dedi 'senin lezbiyen olduğunu düşünürlerdi ve emin olmak için seni denediler. Ben dedim kendilerine öyle değilsin ama ıslarla sana' tabii yani bu bunu deneyen de kimdir orada benimle birlikte çalışan işçiler ve sekreter kız. Yani patronum bunu bilseydi umurunda bile değildi adamın. Tek düşündüğü ben işimi yapayım ve paramı kazanayım. (Beyaz, Lezbiyen, Mimar/grafiker).

Biseksüel erkek olan akademisyen Gri de program koordinatörü tarafından birkaç kez erkek arkadaşı ile ilgili sevgili olup olmadıkları konusunda sorular almış ve arkadaşını aynı iş yerinde bir pozisyon için önerdiğinde de tehdit sonucu program koordinatörüne ilişkisini söylemek zorunda kalmıştır. Bu konuyu tartışmak ve görüş almak için bir çalışma arkadaşına da istemese de cinsel yönelimini açıklamak durumunda kalmıştır.

Şöyle, yine aynı koordinatör tarafından yakın zamanda böyle bir durum yaşadım...Arkadaşımı işe aldirmek istiyordum...bir gün akşam mesaj aldım. İşte Gri hocam [erkek ismi] önereceğim ama bu şekilde aramızda sınırlar varsa öneremem... Sizi çok yakıştırıyorum inşallah ayrılmamışsınızdır. Buna benzer kelimeler döndü ve hocam ne diyorsunuz diye bir şey yaptım bu saatte, gece saat bir, bir buçuk falan, işte hocam madem rahat hissetmiyorsun bende bölüm başkanına arkadaşının ismini önermem gibi beni tehdit etti. Ben de bir nevi kabul etmek zorunda kaldım, çünkü arkadaşımın işe girmesini gerçekten çok istiyordum... 'tamam, ha şimdi oldu, çok yakışıyorsunuz merak etme ben önereceğim' deyip aldirmedim yine de.

- aslında seni bir şekilde zorlamış açık olmaya (araştırmacı)

Tabii ki orada bir mobbing ya da bir tehdite uğradım. Ona söylemediğim takdirde onu işe almayacağını bildirdi ve ben tedirgin oldum. Şimdi işe alınırsa bundan sonraki bütün süreç boyunca bu konu üstünden üstümüze yürüyebilir. Çünkü bir nevi de kabul etmiş oldum bizi ayırmayın dedim orada. Ertesi gün gidip çok sert

bir dille bir konuşma yaptım ona... Sanıyorum çözdük. Ondan sonra hiç öyle bir konu açılmadı ama çok tedirgin oldum o süreç içerisinde... Bu sebepten dolayı kendi durumumu [daha önce] açıklamadığım beraber çalıştığım bir arkadaşşıma da anlatmak zorunda kaldım çünkü ne yapacağımı bilmiyordum. (Gri, biseksüel erkek, akademisyen)

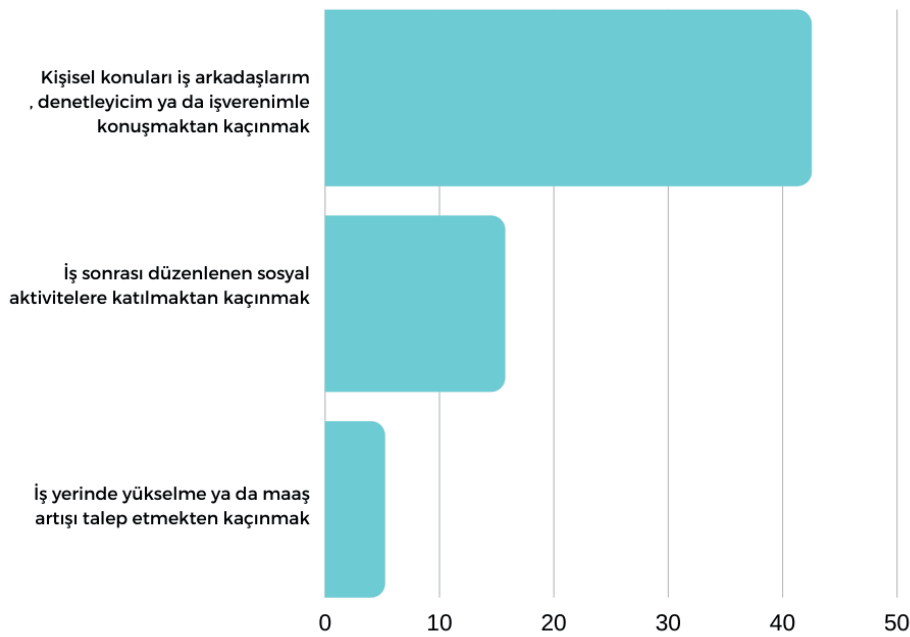
Rastladığımız bir diğer deneyim de, LGBTİ+'lara cinsel hayat ve kararları konusunda sorular yöneltilmesidir.

Nasıl oluyor falan diye tarzında yaklaşımlar işte. Genelde rol, hanginiz erkeksiniz hanginiz kadınsınız falan diye rahatsızlık, beni rahatsız ediyordu bu tarz yorumlar. Sürekli böyle sorular soruyorlardı. Hani bir de lezbiyenmişsin kızlardan hoşlanıyormuşsun erkek olmayı düşünüyor musun, cinsiyet değiştirmeyi düşünüyor musun falan diye sürekli. Her gün böyle sorulara maruz kalıyorduk yani o açıdan biraz kötü (Lacivert, lezbiyen, barista/garson).

+

6.2.4 İş yerindeki taciz, saldırı ve yıldırma davranışları ve hak ara(ya)ma(ma)

Grafik 34'de bu davranışlara maruz kalmış ya da maruz kalanları gözlemlemiş ya da maruz kalanların deneyimlerini dinlemiş olan katılımcıların, bu davranışlarla baş etme/kaçınma stratejilerine yönelik anket bulguları yer almaktadır.



Grafik 34: İş yerinde taciz, saldırı ve yıldırma davranışlarından kaçınma/baş etme stratejilerinin dağılımı (%)

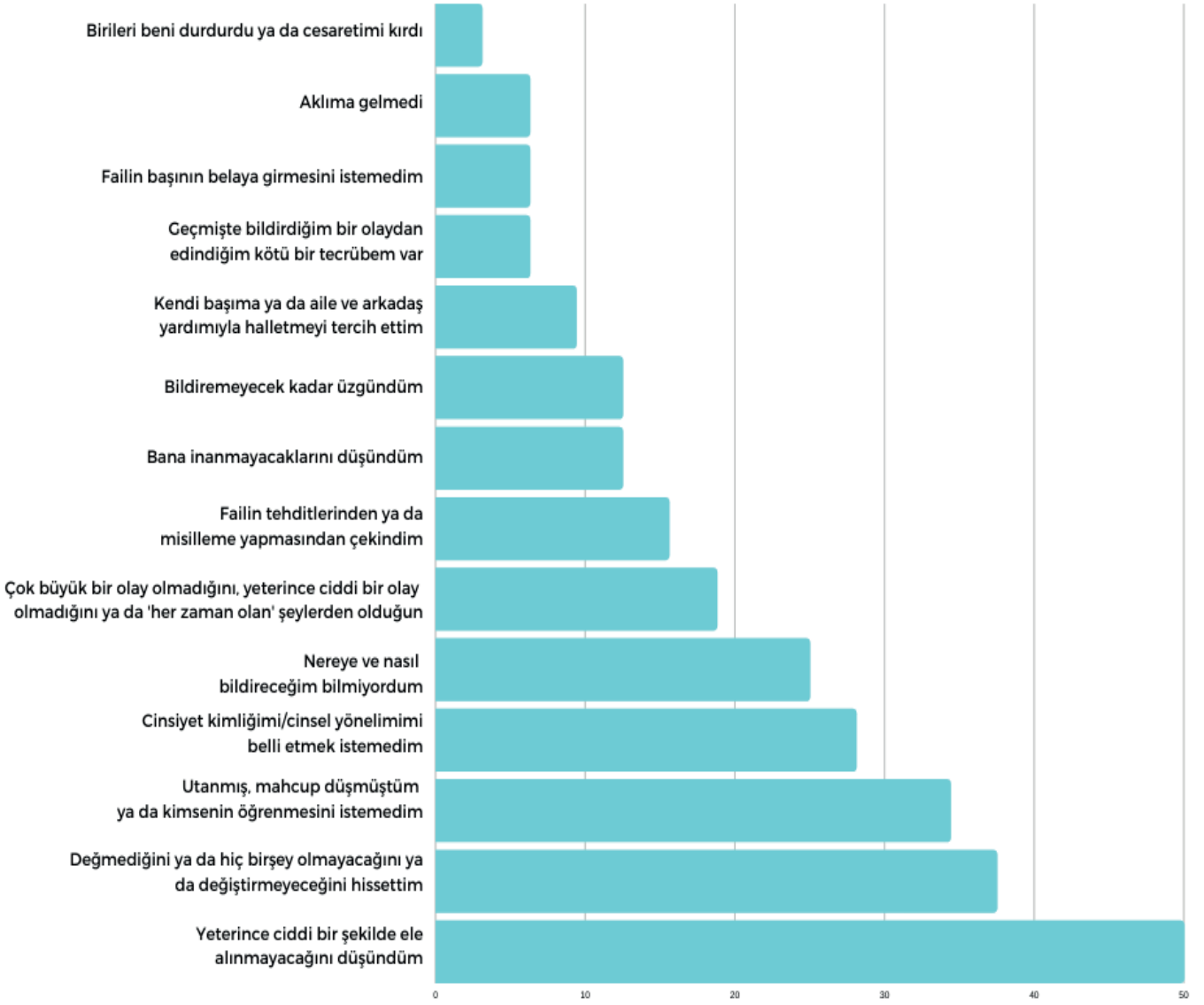
İş yerinde taciz, saldırı, ifşa veya dışlanmaya maruz kalan 37 anket katılımcısının %86,5'i (32'si) herhangi bir yere şikayette bulunmadığını beyan etmiştir (Tablo 4). Bildirim yapılan makamlar ise (müdür, insan kaynakları sorumlusu ve polis) olaya dâhil olmamış, herhangi bir müdahalede bulunmamıştır.

Rapor etme durumu	Kişi	Yüzde dağılım	Bildirim yapılan makam/kişi
Evet, ben bildirdim	4	10.8	Müdür, insan kaynakları sorumlusu, polis, anne
Evet, biri bildirdi	1	2.7	İşveren
Hayır, kimse bildirmedi	32	86.5	
Toplam	37	100.0	

Tablo 4: İş yerinde maruz kalınan taciz, saldırı, ifşa, dışlanma davranışlarını bildirme durumu

Anket katılımcılarımızın %11,6'sı bir sendikaya ve %22,5'i bir meslek örgütüne üye olmalarına rağmen, yaşadıkları taciz, saldırı, ifşa ve dışlanma karşısında hiç biri bu örgütlere bildirimde bulunmamıştır. Bu durum üyelerin bu örgütleri LGBTİ+'ların ayrımcılığa karşı mücadele alanı olarak görmediklerini de yansıtmaktadır.

Bu gibi davranışlara maruz kalan ancak herhangi bir bildirimde bulunamayan katılımcıların neden bildirimde bulunmadıkları/bulunamadıkları Grafik 35'te yer almaktadır. Anket katılımcılarının büyük bir çoğunluğu (%50) şikâyetlerinin ciddiye alınmayacağını, dikkate alınsa da hiçbir sonuç vermeyeceğini (%37), daha fazla mahcubiyet yaşamamak için (%34) bildirimde bulunmadıklarını belirtmişlerdir. Bu üç neden öne çıkmaktadır. İlk iki neden toplumun LGBTİ+'lara karşı işlenen taciz, saldırı, dışlama, özel hayata müdahale suçları karşısındaki duyarsızlığına işaret etmesi bakımından kıymetlidir. Üçüncü neden ise toplumun bu tür suçlar karşısındaki tutumunu anlatması bakımından önemlidir. Kadına yönelik şiddette toplumun geneli şiddeti uygulayanı değil şiddete maruz kalanı buna sebebiyet verdiği için ayıplamakta, suçlamaktadır. Hâlbuki şiddete maruz kalanın bundan sakınmak için yapabileceği bir şey yoktur, ancak şiddeti uygulayanın uygulamama seçeneği vardır. Ne yazık ki LGBTİ+'lar toplumun bu tutumu nedeniyle tekrar mahcubiyet yaşamamak yani, ikinci bir mağduriyetten kaçınmak için bildirimde bulunmamayı seçmektedirler.



Grafik 35: Bildirimde bulunmama nedenlerinin dağılımı, (%)

Not: Bu soruda katılımcılara birden fazla seçenek işaretleyebilecekleri belirtilmiştir.

Her katılımcının kendisi için öne çıkan nedenleri belirlemesi amaçlanmıştır. Bu nedenle toplam 100'e eşit değildir.

Diğer bölümde de belirtildiği gibi yüz yüze görüşmelerden elde edilen bulgular anket aracılığı ile tespit edilen olgulara somut örnekler sunması bakımından aşağıda paylaşılmıştır.

Peki, şikayet edebileceğin mekanizmalar var mıydı? (Araştırmacı)

Şikâyet etmedim, yani gidip müdüre böyle şeyler söyleyemedim yani. İşte bu defa, eşcinseldir işten çıkartalım, gibi düşüncelere kapılabilirlerdi diyerek... Şimdi bu durum onlara göre yanlış olduğu için ne kadar şikayet etseniz de ilgilenmezler.

Bu durum dediğin, eşcinsellik mi? (Araştırmacı)

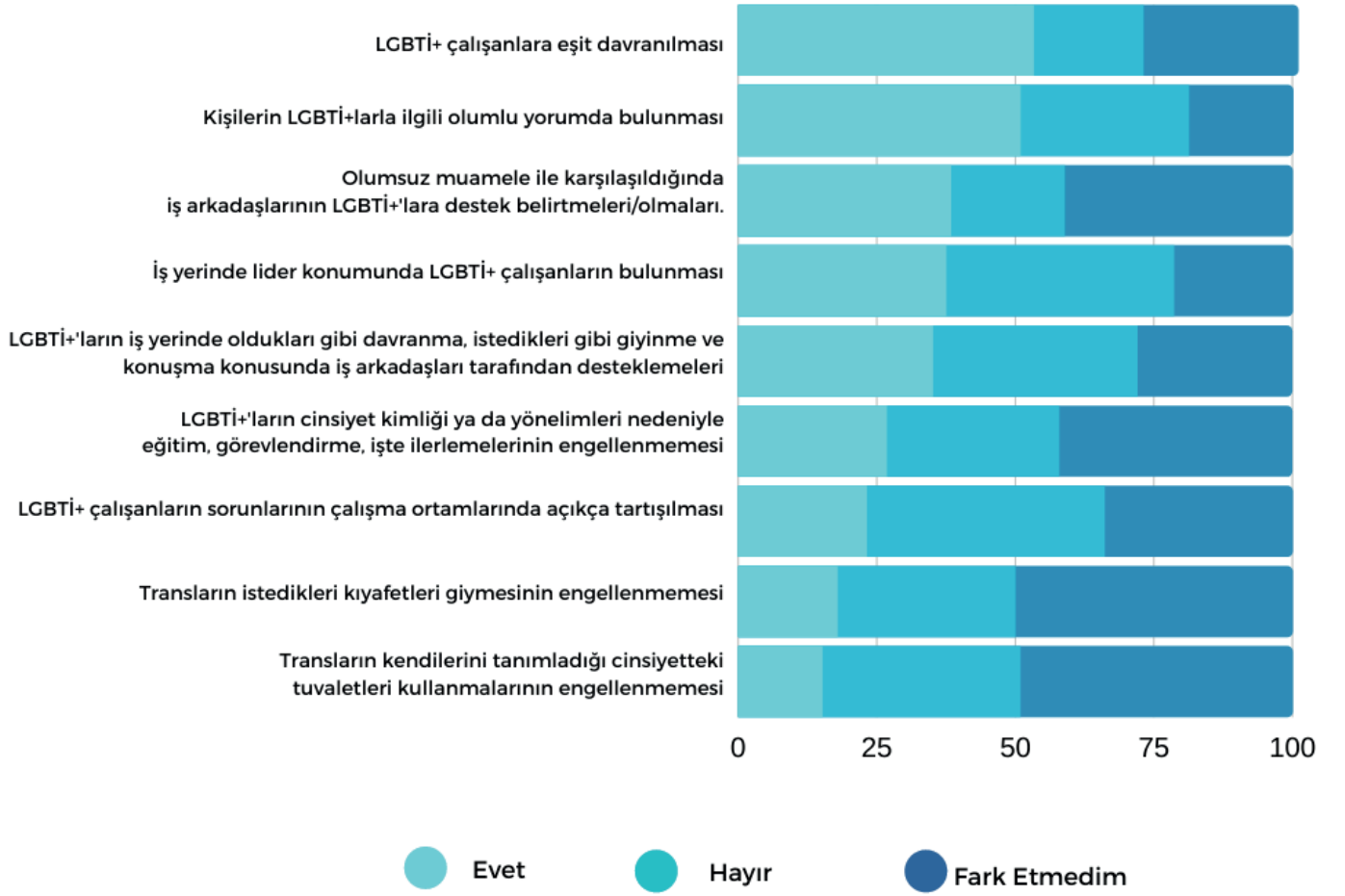
Eşcinsellik. Yani gidip bir müdüre de söyleseydim o da benden yana olmazdı.
Denedin mi hiç? (Araştırmacı)

Hissettiğim için adamların gözünde onu, gidip de cesaret etmedim. Hani bana böyle davranıyorlar, aa sen böyle misin diye artık işten de olurum herhalde.
(Gök Mavisi, Gey)

İşte, o anlattığım dönem aslında şikayet edebilirdim. Fakat ne olduğunu ben de anlamıyordum çok. Hata ben de mi? Onlar da mı? Tam olarak nasıl ispat edebilirim? Neyi kime şikâyet edebilirim? 3'e 1'im yani. Güçsüz hissettiydim çok. Yani ne diyebilirdin ki. Arkadaşlarım benimle konuşmaz? Zorunda değiller. Ya da homofobik cinsiyetçi espri yaparlar? Hepsi yapar. Müdürler de yapar. Gidecektim müdüre diyecektim böyle böyle espri yaparlar. (Turkuaz, biseksüel kadın, hak örgütünde danışman).

Gayriresmi ayrımcı davranışların yanı sıra katılımcılara iş yerlerinde LGBTİ+'larla ilgili tutum konusundaki gözlem ve deneyimleri de sorulmuştur (Tablo 5). İş yerinde iş arkadaşları, amir, müdür ya da müşterilerin LGBTİ+'lara karşı tutumlarının, iş yerinde kapalı olma ve maruz kalınan haksızlık ve ayrımcılığa karşı verilen tepkiyi (bildirimde bulunmak ya da bulunmamak) anlamaya yardımcı olması bakımından 'Çalışma yaşamında LGBTİ+'larla ilgili aşağıda sıralanan durumları gözlemlediniz mi?' şeklinde sorulmuştur. Katılımcılar bu soruya evet, hayır ya da fark etmedim şeklinde cevap vermişlerdir.

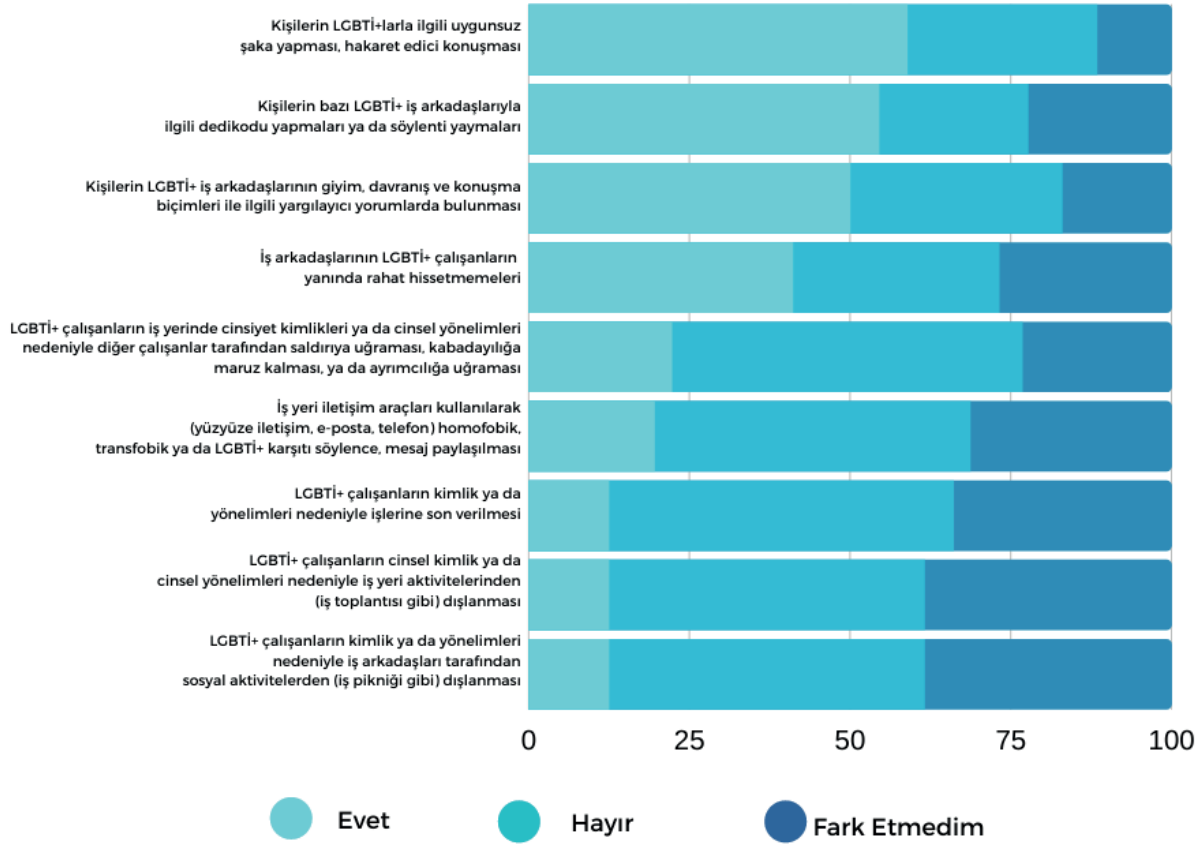
Tutumlar iki grupta, olumlu (kapsayıcı) (Grafik 36) ve olumsuz (ayrımcı) tutumlar (Grafik 37) olarak ele alınmıştır. Gözlemlenen olumlu (kapsayıcı) tutumlarda çalışma yaşamında LGBTİ+'lara eşit davranılması ve LGBTİ+'larla ilgili olumlu yorumda bulunulması ankete katılan her iki kişiden birinin gözlemlediği bir tutum olarak ön plana çıkmaktadır. En az gözlemlenen kapsayıcı tutum ise transların kendilerini tanımladığı cinsiyetteki tuvaletleri kullanabilmeleri ve kıyafetlerine karışılmaması konusundaki tutumlar olmuştur.



Grafik 36: Çalışma yaşamında LGBTİ+'larla ilgili gözlemlenen olumlu (kapsayıcı) tutumlar, (%)

Dört olumsuz (ayrımcı) tutum ön plana çıkmaktadır. Bu tutumlar, daha önceki bölümlerde anket ve yüz yüze görüşme katılımcılarının maruz kaldığı gayriresmi ayrımcılıklarla ilgili tutumlardır. Bu öne çıkan dört tutum, biri hariç, her 10 katılımcının en az beşi tarafından gözlemlenmiştir. LGBTİ+'larla ilgili uygunsuz şaka yapılması, hakaret edici konuşulması (%59), bazı LGBTİ+'lar hakkında iş arkadaşlarının dedikodu yapmaları ya da söylenti yaymaları (%55) ankete katılan her 10 kişinin 6'sı tarafından gözlemlenmiştir.

LGBTİ+'ların giyim, davranış ve konuşma biçimleri ile ilgili yargılayıcı yorumlarda bulunulması her 10 katılımcıdan beşinin (%50), LGBTİ+'ların yanında rahat hissetmeme tutumu ise her 10 katılımcıdan dördü (%40) tarafından gözlemlenmiştir. En az gözlemlenen tutumlar ise resmi ayrımcılığa, fiziksel ve cinsel taciz ve saldırıya dair tutumlar olmuştur.



Grafik 37: Çalışma yaşamında LGBT+larla ilgili gözlemlenen olumsuz (ayrımcı) tutumlar, (%)

Mülakatlarımız sırasında LGBT+larla ilgili fobik hakaret edici konuşma, alay edici davranış ve uygunsuz şakalar en sık rastlanılan tutumlar olmuştur. Bu tutumları görüşmecilerimiz şöyle somutlaştırmışlardır:

Hani genelde ibne derler vesaire. Küfürbaz da olacak ama, hani benim yapımda değil. Hani genelde puştur bu bilmem ibnedir bu toptur bu vesaire gibisinden hani daha bunlar hafif örnekleridir. Hani onların kullandıkları daha da ileri yani aşırı argo olacak şekilde kullandıkları şeyler vardı ve en sonunda ben çözümlü şey bulduydu bunları sırf duymayayım diye mutlaka kulaklık hafif bir müzik onlar kendi aralarında konuşurlar ben hani müzikle işime bakardım. (Fıstık Yeşili, Gey, muhasebeci).

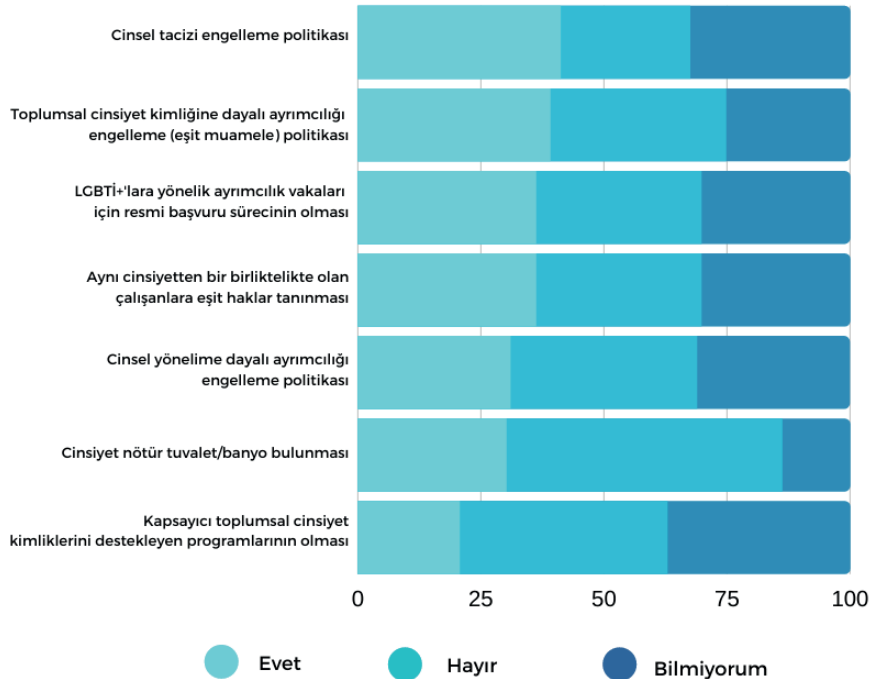
Son çalıştığımız bölüme iki erkek geldi...İkisi de 7/24 homofobik espriler yapardı ve ben artık o kadar çok moralim bozuldu ki bu duruma ve o kadar terslerdim kendilerini. Bir şekilde 4 kişilik bir ekiptik bana karşı bir nefret doğdu ve uzun süreli bir mobbinge uğradım bundan dolayı. Yani bununla başladı aslında benim tavırlarımda değişti. Onlara gülmedim. Onların esprilerine katılmadım. Dolayısıyla iş akışında sıkıntılar çıkmaya başladı. ...Ben o işi kontrol edememeye başladığımdı...Hakkımda konuşurlar dedikodu yaparlar, çata çata yazışır. Önüme işler atılır falan. En son müdürüm de beni çağırınca. Gidip

müdürüme de beni şikayet ettiler. Bir içe kapandım aslında onun şu an yani tam olarak konu onların çok yoğun homofobik espri yapmaları değil de hepsinin bir toplamı olduğunu düşünürüm. Yani ben zaten öyle bir ortama ait değildim ve bir ortamda 3 kişi espri yaparken öbürü somurtursa evet böyle bir ortam doğar ve terslerse böyle konuşmayın derse esprinin ortasında. Sevimsiz olunur, sevimsiz olunduktan sonra işler aksamaya başlar ve dolayısıyla böyle şeyler olur. Çok normal gelir şu an bana (Turkuaz, Biseksüel Kadın, hak örgütünde danışman).

Yukarıda özetlenen kapsayıcı ya da ayrımcı tutumlar, iş yerinde ya da daha genel olarak çalışma yaşamında ayrımcılığın herhangi bir türüne maruz kalındığında neden bildirimde bulunduğu ya da bulunmadığına iş yerindeki kişilerin tutumları bağlamında bir açıklık getirmektedir. Kapsayıcı ya da ayrımcı kişi tutumları etkilidir. Ayrımcı tutumları engelleyen bu tutumları kapsayıcı kurumsal tutumlara dönüştürecek iş yeri politikalarına ve toplumsal tutumlara dönüşmesini zorlayacak yasal düzenlemelere ihtiyaç vardır.

6.2.5 İş yeri politikaları

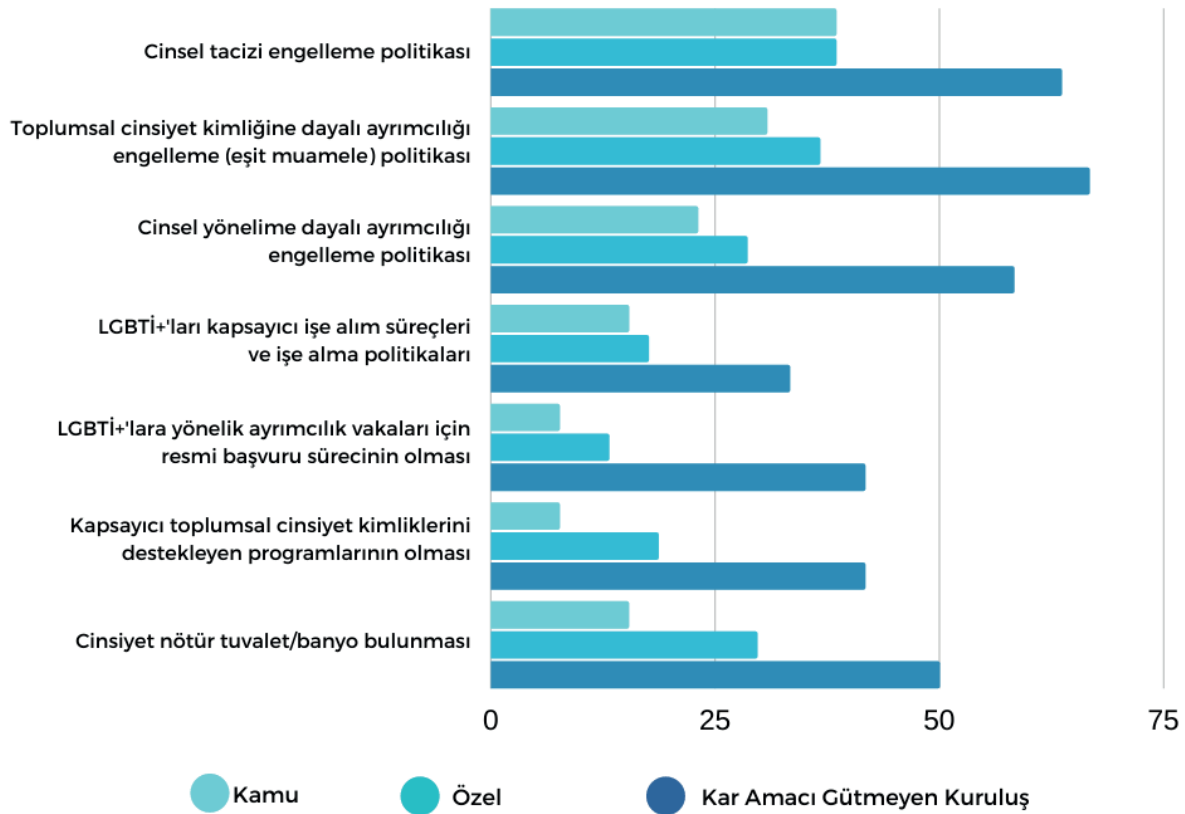
LGBTİ+ kimliği nedeniyle iş yerinde taciz, saldırı, ifşa, yıldırma davranışlarına maruz kalan katılımcıların bildirimde bulunamama durumları ile ilgili gerek anket gerekse görüşmelerden elde edilen bulgular ayrımcılığa karşı yasal düzenleme ve kapsayıcı iş yeri politikalarının eksikliğine işaret etmektedir. Grafik 38'de katılımcıların şu an çalıştıkları ya da en son çalıştıkları iş yerlerindeki kapsayıcı iş yeri politikaları ile ilgili bulgular paylaşılmaktadır.



Grafik 38: Katılımcıların şu an çalıştıkları ya da en son çalıştıkları iş yerlerindeki kapsayıcı iş yeri politikaları, (%)

Katılımcılara grafikte yer alan iş yeri politikaları verilmiş ve şu an çalıştıkları iş yerlerinde bu politikaların olup olmadığı sorulmuştur. Genel olarak, kapsayıcı iş yeri politikaları olan iş yerlerinde çalışan katılımcı sayısı kadar bu politikaların olmadığı iş yerlerinde çalışan ve iş yeri politikaları konusunda fikri olmayan katılımcı söz konusudur. Bu genellemenin dışına çıkan dört iş yeri politikasından bahsedilebilir.

Katılımcıların %40'ı cinsel tacizi ve toplumsal cinsiyet kimliğine dayalı ayrımcılığı engelleme politikası olan iş yerlerinde çalışmaktadırlar ya da çalışmışlardır. Yine %36'sının LGBTİ+'lara yönelik ayrımcılık vakaları için tanımlanmış başvuru süreci ve aynı cinsiyetten birlikteliklere aynı cinsiyetten olmayan birlikteliklerle eşit haklar politikası olan iş yerlerinde bulunmuş ya da bulunmaktadırlar. Sektörel olarak bakıldığında, bu politikaların iş yerlerinde olduğu en düşük kamu sektöründe ve en yüksek kar amacı gütmeyen kuruluşlarda çalışan LGBTİ+'lar tarafından beyan edilmiştir (Grafik 39). Kıbrıs'ın kuzeyinde aynı cinsiyetten birlikteliklerin suç olmaktan çıkarılma tarihi düşünüldüğünde (2014), kapsayıcı iş yeri politikaları olan iş yerlerinde çalışanların oranı tatmin edici görünmektedir.



Grafik 39: Katılımcıların şu an çalıştıkları ya da en son çalıştıkları iş yerindeki kapsayıcı iş yeri politikalarının sektörel dağılımı, (%)

Ancak, katılımcıların emek piyasası öncesi ayrımcılık deneyimlerinin emek piyasasına erişim ve konumu arasındaki etkileşimi anlamaya yönelik bölümde, katılımcıların büyük bir çoğunluğu, mesleklerini (yaptıkları işi) en az ayrımcılığa uğrayacaklarını düşündükleri alan ve iş yerlerine yönlendirdiklerini belirtmişlerdi. Yukarıdaki değerlendirme bu bilgi ışığında ele alınmalıdır.

7. Sonuç Yerine: Ayrımcılık Olmasaydı

Bu raporun bulguları Kıbrıs'ın kuzeyinde LGBTİ+'ların ciddi boyutlarda ayrımcılığa uğradığını göstermektedir. Ciddi boyutta ayrımcılığa uğradığı tespitinin en önemli göstergesi katılımcıların büyük çoğunluğunun emek piyasasında cinsiyet kimliği ve cinsel yönelimi konusunda kapalı olmak zorunda bırakılmalarıdır. Eğitim hayatından başlayarak gerek iş görüşmeleri sırasında, gerekse iş yerlerinde cinsel yönelimlerini gizlemek ihtiyacı duymakta, herhangi bir şekilde anlaşılmasına neden olacak davranışlarda bulunmamaya çalışmakta, özgür olamamaktadırlar. Bu önemli bir ayrımcılıktır ve bir insan hakkı ihlalidir.

Kıbrıs'ın kuzeyinde yaşayan LGBTİ+'lar ayrımcılığa uğramamak için bir strateji olarak kapalı olmayı seçtiklerini belirtmişlerdir ancak iş görüşmesi sürecinden başlayarak resmi ve özellikle gayriresmi ayrımcılığa uğramaktadırlar. İşe görüşmesi sırasında, ikili cis-heteronormatif toplumsal cinsiyet kalıp rollerine uygun davranma ve giyinme baskısı, cinsiyet kimliği ve cinsel yönelimi ile ilgili ve özel hayat ve cinselliği ile ilgili sorulara maruz kalmaktadırlar. LGBTİ+'lar, istihdama erişimde de eşit istihdam fırsatlarına sahip değildirler. Anketimize katılan her beş katılımcıdan biri cinsiyet kimliği, cinsel yönelimi veya cinsiyet ifadesi nedeniyle iş arama sürecinde ayrımcılığa uğramakta ve daha uzun süre işsiz kalmaktadır.

LGBTİ+'lar cinsiyet kimlikleri ve cinsel yönelimleri nedeniyle iş yerlerinde de resmi ve gayriresmi birçok ayrımcılıkla karşılaşmaktadırlar. Karşılaşılan resmi ayrımcılık türleri işten çıkarma, terfi reddi, iş yükünü artırma şeklindedir. Kapalı olunması nedeniyle resmi ayrımcılığa daha az maruz kalındığı görülmüştür. Gayriresmi ayrımcılıklar daha yaygın olarak görülmektedir. Özellikle sözlü taciz, cinsel sözlü taciz, heteronormatif baskılar, yıldırma ve dışlama birçok katılımcımız tarafından maruz kalınan ayrımcılık türleridir.

Raporu sonlandırırken katılımcıların sözleriyle ayrımcılık olmasaydı, bunun kişisel gelişimlerini (eğitim, beceri, hobi vb.), iş arama veya çalışma deneyimlerini farklılaştırıp farklılaştırmayacağı ve farklılaştırırsa nasıl farklılaştıracağını sunmak istedik.

Bu soruya 23 kişi herhangi bir fark olmayacağı yönünde cevap verirken, katılımcıların çoğu daha mutlu, rahat ve kendilerini kısıtlamadıkları ve ayrımcılığa uğramadıkları veya korkusunu yaşamadıkları ortamlarda daha başarılı olacaklarını belirtmişlerdir. Katılımcılardan bazılarının paylaşımları aşağıda aktarılmıştır.

Toplumsal baskı birçok psikolojik olumsuzluklar yaratıyor. Davranış bozukluklarına, obsesifliklere ve birçok dışa vurumlar meydana getiriyor. Kimlik arayışına girme karmaşasını yaşamak yerine kalıplarla değil özgürce istediğimi alabilir ve yapabiliyordum çünkü özgüvensiz değildim ama kimliğinin sosyal bir engel olmadığını geç fark etmek beni birçok durumdan eksik bıraktı. En basiti istediğim gibi yürümek, gülmek, istediğim gibi giyinmek ve fikirlerimi sunabilmek. Kimliğinizi dilinizle açığa vurmasanız bile istediğiniz bir şeyi giyip öyle yürüyüp güldüğünüzde kalıplaşmış yargıyla arkadaşlıklarımı, iş bulmamı, özgüvenimi sarstı. Toplumdan kopartılmış ve yok sayılmıştım; Sadece LGBT+ mekânlarına giden, arkadaşlıklarını sınırlayan, hobilerimi yapamayan, para kazanmak için barlarda ya da LGBT+ kabulü görmüş cinsel obje gözüyle bakılan mekânlarda ki imkânlarla kısıtlanma. Çocukluğumu psikiyatristlerde ve sokaklarda arayış içinde geçirmemiş, okuluna düzenli giden ve sağlam gelecek hayallerine inanan onların peşinden koşan biri olurdum en büyük kaybım kendim oldum. *Panseksüel kadın, hiç çalışmadı iş arama deneyimi var*

Muhakkak farklılaştırırdı. Şöyle ki insanlar iş görüşmesine giderken en basiti acaba görünümüm, konuşmam ya da hareketlerim cinsel yönelim\kimliğimi ortaya çıkarır mı anlaşılırsa acaba yine reddedilir miyim ya da aaaa işte bize iş başvurusuna geldi de o da şöyleymiş tarzı yine ötekileştiren söylemlere maruz kalır mıyım kaygısı hiç yaşanmazdı. *Biseksüel kadın servis elemanı*

Tabi ki etkilerdi çünkü ayrımcılığa bir dışlanmaya maruz kalmayınca sadece eğitimle hobilerle vs işlerle uğraşırdık ama ayrımcılığa uğrayan ve dışlanan bir birey bunlarla uğraşmaktan kendisini geliştirmekte gecikiyor. *Gey*

Kesinlikle farklı olurdu ayrımcılık görmediğim her iş sektöründe kendimi daha fazla geliştirebilirdim. *Lezbiyen Yönetici, başkan, CEO, CFO*

Daha rahat ve kendime güvenerek bazı işleri yapardım. *Lezbiyen servis elemanı*

Evet, kesinlikle. Açık olmadan önce benim topluma nasıl adapte olacağım gibi düşüncelerimden dolayı birçok şeyden kendimi alı koyduğumu düşünüyorum. Bunun yanında birçok öğretisiyle birlikte daha farklı ve özgür bir şekilde dışa vurarak yaşayabileceğimi düşünüyorum. *Gey profesyonel meslek*

Daha kolay ve daha belirleyici adımlar atılmasına. Ayrıca bireylerin cinsel kimliğini saklamak yerine doğal davranarak iş potansiyelini arttırmasını sağlardı. *Gey akademisyen*

İş yerimde daha rahat olurdum. Özel hayatımla ilgili iş arkadaşlarımdan da destek alırdım. *Gey akademisyen*

Kesinlikle yapmak istediğim hayallerim var ama bir ortama girerken dışlanacağım düşüncesiyle çekinip yapmıyorum. *Gey servis elemanı*

Evet, beni daha güçlü ve toplumsal alanlarda daha rahat ve güvende hissetmemi sağladı. İş alanlarında daha fazla gelişmeye daha fazla deneyim sahibi olmamda işe yarardı. *Gey düz emek/hizmet işçisi*

Daha rahat gezebilirdim, konuşabilirdim, sürekli "doğru" yapmayı düşünmek çok zor. *Biseksüel erkek akademisyen*

Ön yargı ve ayrımcılıklar nedeni ile sosyalleşme ağlarım ve iş anlamımda networking konusunda daha çekingen olabiliyorum. Bunlar olmasa bireysel ve profesyonel kapasitemi gösterebilir ve tam anlamı ile gerçekleştirebilirdim. Özellikle, politik arenalarda. *Kuir panseksüel Yönetici, başkan, CEO, CFO*

Daha dışavurumcu, üretebilir olabilirdim. *Kuir gey servis elemanı*

Eğitim, sağlık, istihdam ve daha birçok haklara erişimimiz eşit olacağı için şu anda olduğumuzdan çok daha iyi bir konumda olabilirdik. *Kuir Biseksüel Yönetici, başkan, CEO, CFO*

Evet, çok daha aktif olurdum hayatta. *Biseksüel erkek düz emek/hizmet işçisi*

Kesinlikle, endişenin olmadığı yerde her şey daha mümkün ve kolaydır. *Lezbiyen, kendi hesabına çalışan*

Psikolojik olarak daha rahat olur işimde çok daha fazla başarılı olurdum. *Gey İşletmeci, müdür, denetmen*

Okulumu devam ederdim daha iyi meslekler edinirdim öğretmen olmak isterdim. *Trans Kadın*

Daha rahat yaşardım evim, düzenli işim, düzenli hayatım, eğitimim olurdu. *Trans Kadın*

8. Öneriler

Bu rapor, Kıbrıs'ın kuzey kesiminde LGBT+'ların eğitim hayatlarından başlayarak emek piyasası döngüleri boyunca karşılaştıkları toplumsal baskıları, ayrımcılıkları, tacizi ve zorbalıkları, kısacası LGBT+'ların yaşadığı insan hakları ihlallerini ortaya koymuştur. Bunun yanı sıra anket katılımcılarımızın yarısından fazlası (%56) LGBTİ+ fobik olan bir çevreden kaçınmak için başka bir ülkeye gitmeyi (göç etmeyi) göze alacakları beyanına, katılımı (%24,6) veya kesinlikle katılımı (%31,4) cevabını vermişlerdir. Katılımcılarımızın büyük kısmının üniversite ve üzeri eğitim aldıkları da göz önünde bulundurulduğunda,²² LGBTİ+ fobik davranışların engellenmesine yönelik gerekli yasal düzenlemelerin yapılmaması ve yaptırımların ve mekanizmaların olmaması veya işleyişindeki sorunların giderilmemesi durumunda, beyin göçünün yaşanma olasılığı da oldukça yüksektir.

22. Bu beyana katılanların oranı doktora düzeyinde eğitimini tamamlamışlar arasında en yüksektir (%86.5).

Uluslararası insan hakları hukuku, LGBTİ+'ların temel hak ve özgürlüklerinin korunması, ayrımcılığın önlenmesi ve herkese eşit davranılmasına yönelik yasal ve kurumsal güvencelerin sağlanması gerekliliğini vurgulamaktadır. Bu bağlamda, yasama organı ve yasa yapıcılara oldukça büyük bir görev düşmektedir. Mevcut yasalar incelenmeli, istihdama erişimde ve istihdam süreçlerinde ayrımcılığa yol açan veya ayrımcılık içermese de cis-heteronormatif tahayyül içeren yasalar gözden geçirilmeli ve bu bulgular doğrultusunda yasal düzenlemeler yapılmalıdır. Yine ayrımcılığı ve şiddeti engelleyen ama mekanizma eksikliği nedeniyle uygulanamayan yasaların hayata geçirilmesi için gerekli mekanizmalar oluşturulmalı ve LGBTİ+'ların istihdamını artıracak genel ve sektörel teşvikler (vergi indirim, kota vb.) sağlanmalıdır. Yasal düzenlemelerin ve koruyucu mekanizmaların yanı sıra toplum ve iş yeri düzeyinde farkındalık artırıcı programlar geliştirilmeli ve uygulanmalı ve LGBTİ+'lara yönelik bilinç ve farkındalık artırıcı kampanyalar düzenlenmelidir.

Raporun bulgularını Kuir Kıbrıs Derneği ile paylaştığımız toplantı sonucunda bu öneriler sorumlu kurumlara göre aşağıdaki gibi detaylandırılmıştır:

1. Eğitimden Sorumlu Bakanlık

- a. Okullarda LGBTİ+'ları karşılaştıkları ayrımcılık ve önyargılardan korumak amacıyla okul yöneticileri başta olmak üzere, okul psikolojik danışmanları, sınıf öğretmenleri, branş öğretmenleri ve diğer okul personellerinin cinsel yönelim, cinsiyet kimliği, cinsiyet ifadesi ve karakteristiği duyarlılıklarını/farkındalıklarını arttırmaya yönelik düzenli eğitimlerin verilmesi,
- b. Tüm eğitim kurumlarında nefret söylemi ve cinsiyet, cinsel yönelim, cinsiyet kimliği temelli akran zorbalığının önlenmesi amacıyla, branş öğretmenleri, rehber öğretmenler, okul idaresi ve sivil toplum örgütleri işbirliği yaparak okullarda LGBTİ+ dostu bir ortamın yaratılması amacıyla çalışmalar yapması,
- c. Eğitim müfredatının cinsel yönelim, cinsiyet kimliği, cinsiyet ifadesi ve karakteristiği çeşitliliğini göz önünde bulundurarak yeniden düzenlenmesi,
- d. Cinsel yönelim, cinsiyet kimliği, cinsiyet ifadesi ve karakteristiği temelli akran zorbalığının önlenmesine yönelik acil müdahale planlarının yapılması ve uygulamaya geçirilmesi. Bu ayrımcılık ve zorbalığa maruz kalan LGBTİ+ öğrencilere gerekli desteklerin sunulacağı mekanizmaların sürdürülebilir şekilde hayata geçirilmesi,

- e. Eğitim kurumlarında varolan disiplin ile ilgili kural ve uygulamaların cinsel yönelim, cinsiyet kimliği, cinsiyet ifadesi ya da cinsiyet karakteristiği temelinde yapılan ayrımcılık, sözel, fiziksel, psikolojik ve cinsel şiddeti önleyecek şekilde düzenlenmesi,
- f. Okullarda öğretmenler tarafından cinsel yönelim, cinsiyet kimliği, cinsiyet ifadesi ve karakteristiği temelli yapılan ayrımcılıkların eğitim bakanlığı tarafından disiplin suçu kapsamına alınması ve etkin soruşturmaların ilgili kurum tarafından yürütülmesi,
- g. Eğitim kurumlarında cinsiyet ayrımı gözetmeyen okul üniformalarının ve cinsiyetsiz tuvaletlerin/soyunma odalarının hayata geçirilmesi ve öğrencilerin algılanan cinsiyet ifadelerine dayalı davranışlarına ve özgürlüklerine müdahale edilmemesi
- h. Eğitim hayatında cinsel yönelim, cinsiyet kimliği/ifadesi ve cinsiyet karakteristiği temelinde ayrımcılık yaşamış olan ve bu temelde eğitimi sekteye uğrayan yetişkinlere, yaşam boyu öğrenmeye yönelik fırsatlar ve ücretsiz kaynaklar sağlanması, bu yönde programlar geliştirilmesi.

2. Çalışma ve Sosyal Güvenlikten Sorumlu Bakanlık

- a. Anayasa'daki eşitlik ilkesi ile ilgili maddenin cinsiyet, cinsel yönelim, cinsiyet kimliği ve cinsiyet ifadesi temelli ayrımcılığı açıkça yasaklaması.
- b. İş Yasası, Basın İş Yasası ve Kamu Görevlileri Yasasında cinsel yönelim, cinsiyet kimliği, cinsiyet ifadesi ve cinsiyet karakteristiği kapsayacak şekilde yeniden gözden geçirilmesi ve maaşların belirlenmesi, atanma, görevlendirme, yer değiştirme, yükselme ve fesih süreçlerinde cinsiyet, cinsel yönelim, cinsiyet kimliği, cinsiyet ifadesi ve cinsiyet karakteristikleri sebebiyle ayrımcılığın açıkça yasaklanması,
- c. LGBTİ+'lara istihdam sağlayan işletmelere teşvik desteğinin sağlanması; bu doğrultuda LGBTİ+ çalışanların sigorta primlerinin tamamının ya da bir kısmının yerel kurumlar tarafından karşılanması, gelir vergisi, sosyal sigorta indirimi sağlanması vb. desteklerin yürürlüğe konması,
- d. Sosyal güvenlik ile ilgili yasal düzenlemelerde eşlerin yararlanabileceği tüm

hak ve olanaklardan eşcinsel birliktelikte olan çiftlerinde yararlanabilmesi ile ilgili gerekli yasal düzenleme ve uygulamaların hayata geçirilmesi. Buna ek olarak benzeri yasal düzenlemelerde çalışanların çocuklarına dair yapılan referansların, fiili olarak bakımı sağlanan tüm çocukları da kapsamı,

e. Aile desteğini kaybetmiş LGBTİ+ 16 yaşından büyük çocuklara ve gençlere yönelik, hem eğitim hayatlarına devam edebilmelerini, hem ilerde istihdama katılmalarını garanti altına almak, hem de emek sömürsünden korumak amacıyla sığınma ve dayanışma evlerinin açılması,

f. TOCED yasasında öngörülen Polis Şiddete Müdahale Birimleri'nin ivedilikle hayata geçirilmesi ve ilgili birimlerin sadece cis-hetero algılanan kadına yönelik şiddet ile ilgili değil, cinsiyet, cinsel yönelim, cinsiyet kimliği, cinsiyet ifadesi ve cinsiyet karakteristikleri sebebiyle uygulanan şiddet ile ilgili başvurulardan sorumlu olması,

g. LGBTİ+'ların çalışma ve sosyal güvenlik haklarına erişimlerini sınırlandıran engelleri tespit eden, yani bu doğrultuda araştırmalar yürüten, veri toplayan ve analiz yapan, izleyen ve değerlendiren mekanizmaların oluşturulması; bu bağlamda "toplumsal cinsiyet eşitliği dairesi"nin ve özellikle de bünyesinde kurulması öngörülen "ekonomi, planlama ve eğitim şubesi"nin gerekli personel istihdamı yapılarak faaliyete geçirilmesi.

3. İç İşlerinden Sorumlu Bakanlık

a. Cinsiyet uyum sürecine erişim ve cinsiyetin hukuken tanınmasına ilişkin konuları düzenleyen yasalarda, asgari düzeyde de cinsiyetin hukuken tanınmasının öz-belirlenim hakkına saygı temelinde gerçekleşmesi; doğum belgesinde, nüfus kayıtlarında, nüfus cüzdanlarında, pasaportlarda, eğitim sertifikalarında ve diğer benzer belgelerde değişim için hızlı ve şeffaf usuller benimseyen; hukuki tanıma öncesi isim ve cinsiyete ilişkin bilgilerin ilgilinin onayı dışında aleni hale getirilmesinin önlenmesini içeren kapsamlı bir yasanın yürürlüğe konması,

b. Cinsiyet uyum sürecine girme temelinde iş sözleşmesinin fesih edilmesinin açıkça yasak olması ve gerektiği hallerde cinsiyet olumsuzlukları sağlık hizmetlerinin hastalık izni dahilinde gerekli iznin trans çalışanlara sağlanması. Bunun yanında, cinsiyetin yasal olarak tanınması sürecinde de gerekli iznin trans çalışanlara sağlanması,

c. HIV ile yaşamak kişinin çalışma hayatında bulunmasına, işin devamlılığında ve istihdam hayatında var olmasında bir engel olmadığından, HIV testi işe alımlarda bir ön koşul olmamalıdır, bu sebeple işten çıkarılmaların önüne geçilmeli ve HIV ile yaşayan kişileri istihdam alanlarında korucu yasal önlemler geliştirilmesi, bununla birlikte vatandaş olmayan çalışanların HIV statüsü temelli sınır dışı politikasının son bulması.

4. Maliyeden Sorumlu Bakanlık

a. İstihdamda LGBTİ+ kapsayıcılığının artırılması ve ayrımcılığın önüne geçilmesi için yapılacak çalışmalara mali bütçelerin ayrılması ve alanda çalışan sivil toplumun desteklenmesi,

b. 24/1982 sayılı, Gelir ve Vergi Yasasında "Yükümlü evli ise ve karısı sürekli olarak Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyetinde kendisi ile birlikte yaşıyorsa, karısı için bu maddenin (1)'inci fıkrası kuralları uyarınca saptanan indirim miktarının yüzde sekizine (%8) eşit bir indirim yapılır." Bu ve bu gibi cis-heteroseksüel ilişkiler temelli yasaların LGBTİ+ kapsayıcı şekilde yeniden düzenlenmesi,

c. Topluma yönelik LGBTİ+'lar ile ilgili araştırmalar, farkındalık arttırıcı çalışmalar yapan, LGBTİ+'lara destek sağlayan sivil toplum örgütlerinin kamu kurumları tarafından maddi olarak desteklenmesi, bu örgütlerle ortak faaliyetler yürütülmesi; karar alma süreçlerinde örgütlere danışılması.

5. Sendikalar ve Meslek Örgütleri

a. Sendikalar, meslek odaları, mesleki birlikler, disiplinle ilgili düzenlemelerinde cinsel yönelim, cinsiyet kimliği ve cinsiyet ifadesi dayalı her türlü ayrımcılığı yasaklayan maddeleri içerecek şekilde düzenlemeler yapılması,

b. LGBTİ+ çalışanların haklarının korunması, geliştirilmesi ve uygulanması için işçi sendikalarının çalışmalarında LGBTİ+ işçilerin haklarını ana akımlaştırılması,

c. Ayrımcılık ve şiddete maruz kalan LGBTİ+'lara sendika ve meslek örgütleri tarafından hukuki ve psikososyal destek sağlanması ve sürecin takip edilmesi,

d. Öğretmen sendikalarının, üyeleri arasında LGBTİ+ öğrenciler ile ilgili farkındalık çalışmaları yürütmeleri,

6. Özel İş yerleri

- a. İş yerlerinin genel eşitlik politikalarında LGBTİ+'larla ilgili politikalar geliştirilmeli, uygulanmalı ve bunların görünür olması sağlanmalıdır. İş yerlerinde her türlü cinsel yönelim, cinsiyet kimliği, cinsiyet ifadesi ve karakteristiği temelli zorbalık, mobbing ve tacizi ele alacak özel düzenlemeler dâhil edilmesi,
- b. Cinsiyet, cinsel yönelim, cinsiyet kimliği, cinsiyet ifadesi ve cinsiyet karakteristiği temelli yıldırma, ifşa, taciz ve saldırı vakalarının bildirildiği ve gizlilik ilkesiyle çalışan raporlama kanallarının bulunmasını sağlamak,
- c. İş yerlerinde cinsiyet, cinsel yönelim, cinsiyet kimliği ve cinsiyet karakteristiği temelli şiddet ve ayrımcılıkla mücadele politikalarının olması, ve tüm çalışanlar için LGBTİ+ farkındalık eğitimlerinin zorunlu hale getirilmesi.

7. Yerel Yönetimler

- a. Cinsiyet, cinsel yönelim, cinsiyet kimliği ve cinsiyet karakteristiği temelli ayrımcılık ve şiddetin önlenmesi konusunda kurum içi politikaların geliştirilmesi, tüm çalışanlar için LGBTİ+ farkındalık eğitimlerinin düzenlenmesi ve geliştirilecek politikaların uygulamadaki durumunun denetlenmesi ve raporlanması,
- b. Her şehirde gençlik gelişim merkezleri açılması ve bu merkezlerin cinsel yönelim, cinsiyet kimliği/ifadesi ve cinsiyet karakteristiği ayrımcılığı gözetmeyen, herkesin kullanıma açık bir hale getirilerek, mesleki farkındalıkları artırma ve sosyal etkileşim sağlanacak yerler haline gelmesi.

8. İstatistik Kurumu

- a. İstihdam ve işsizliğe dair tutulan verilerin cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli de tutulması,
- b. Tutulan verilerin LGBTİ+ istihdamının tespiti ve artırılması için şeffaf ve erişilebilir şekilde paylaşılması.

EKLER

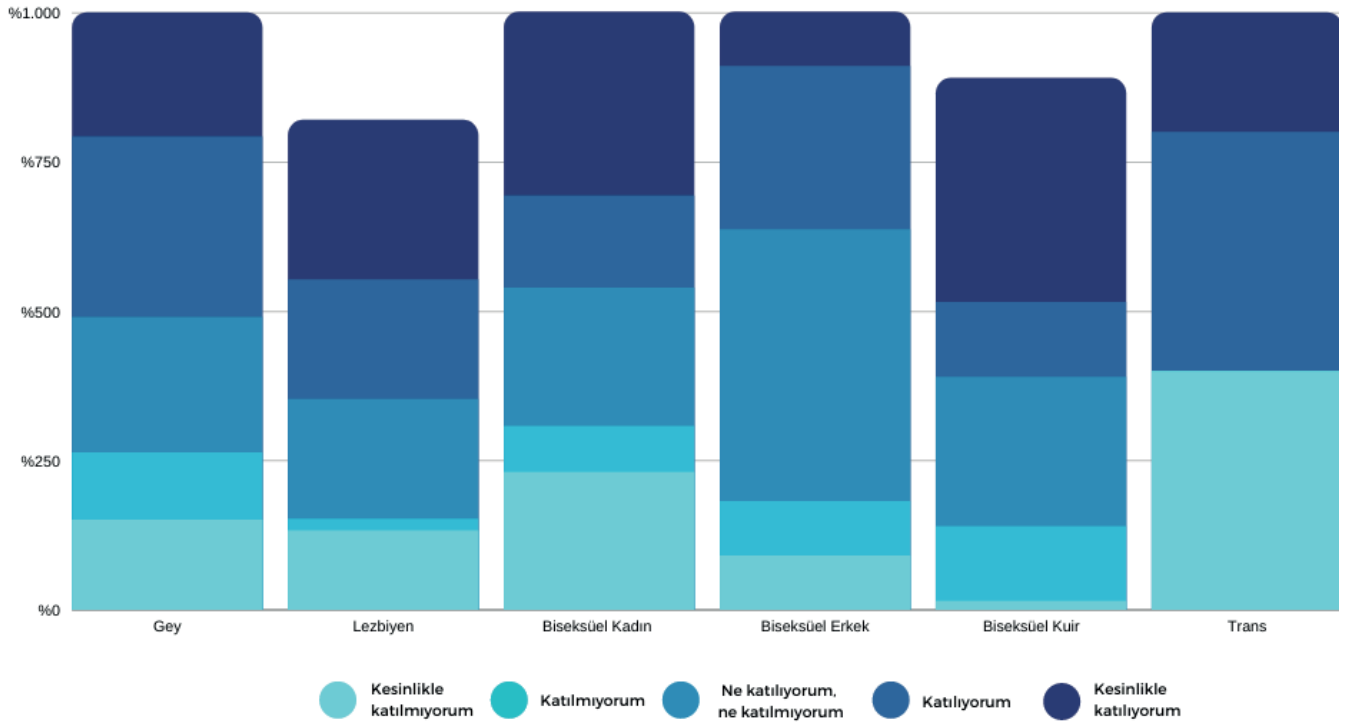
EK 1: Uluslararası Mevzuat

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi	1948	Birleşmiş Milletler Genel Kurulu	Madde 23	1- Herkesin çalışma, işini özgürce seçme, adil ve elverişli koşullarda çalışma ve işsizliğe karşı korunma hakkı vardır. 2- Herkesin, herhangi bir ayırım gözetilmeksizin, eşit iş için eşit ücrete hakkı vardır.
Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi	1976	Birleşmiş Milletler Genel Kurulu	Madde 2	2- Bu Sözleşmeye Taraf olan Devletler, bu Sözleşmede öne sürülen hakların ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasi ya da başka bir görüş, ulusal ya da toplumsal köken, mülkiyet, doğuş ya da başka bir statü gibi herhangi bir ayırım gözetmeksizin uygulanacağını güvenceye bağlamayı üstlenir.
			Madde 6	1-Bu Sözleşmeye Taraf Devletler, herkesin özgürce seçtiği ya da benimsediği bir işte çalışarak yaşamını kazanma fırsatına sahip olma hakkını içeren çalışma hakkını tanırlar ve bu hakkı korumak için uygun girişimlerde bulunurlar.
			Madde 7	a-Tüm işçilere, en azından; Adil bir ücretle herhangi bir ayırım gözetmeksizin, özellikle kadınların erkeklerden daha düşük olmayan bir iş koşulunda eşit işe eşit ücret ilkesiyle çalıştırılmalarını güvenceye bağlayacak biçimde, eşdeğerde işler için eşit ücretlendirme c-Herkese kıdem ve yeterlik dışında hiçbir koşula bağlı olmaksızın işinde uygun bir düzeye yükselmek üzere eşit ilerleme fırsatı
			Madde 9	Bu Sözleşmeye Taraf Devletler, herkese sosyal sigorta dâhil toplumsal güvenlik hakkı tanırlar
AB Temel Haklar Şartı	2009		Madde 21	1. Cinsiyet, ırk, renk, etnik veya sosyal köken, genetik özellikler, dil, din veya inanç, siyasi veya başka herhangi bir görüş, ulusal bir azınlığa üyelik, mülkiyet, doğum, engellilik, yaş veya cinsel yönelim gibi herhangi bir temele dayalı herhangi bir ayrımcılık yasaklanacaktır.
Yogyakarta İlkeleri	2006		Madde 12	Herkesin cinsel yönelim veya cinsiyet kimliği temelli ayrımcılığa uğramaksızın iyi ve üretken bir işte çalışma, adil ve uygun çalışma koşullarına sahip olma ve işsizliğe karşı korunma hakkı mevcuttur.
			Madde 13	Herkesin cinsel yönelim veya cinsiyet kimliği ayrımı olmaksızın sosyal güvenlik ve diğer sosyal korunma önlemleri hakkı mevcuttur.

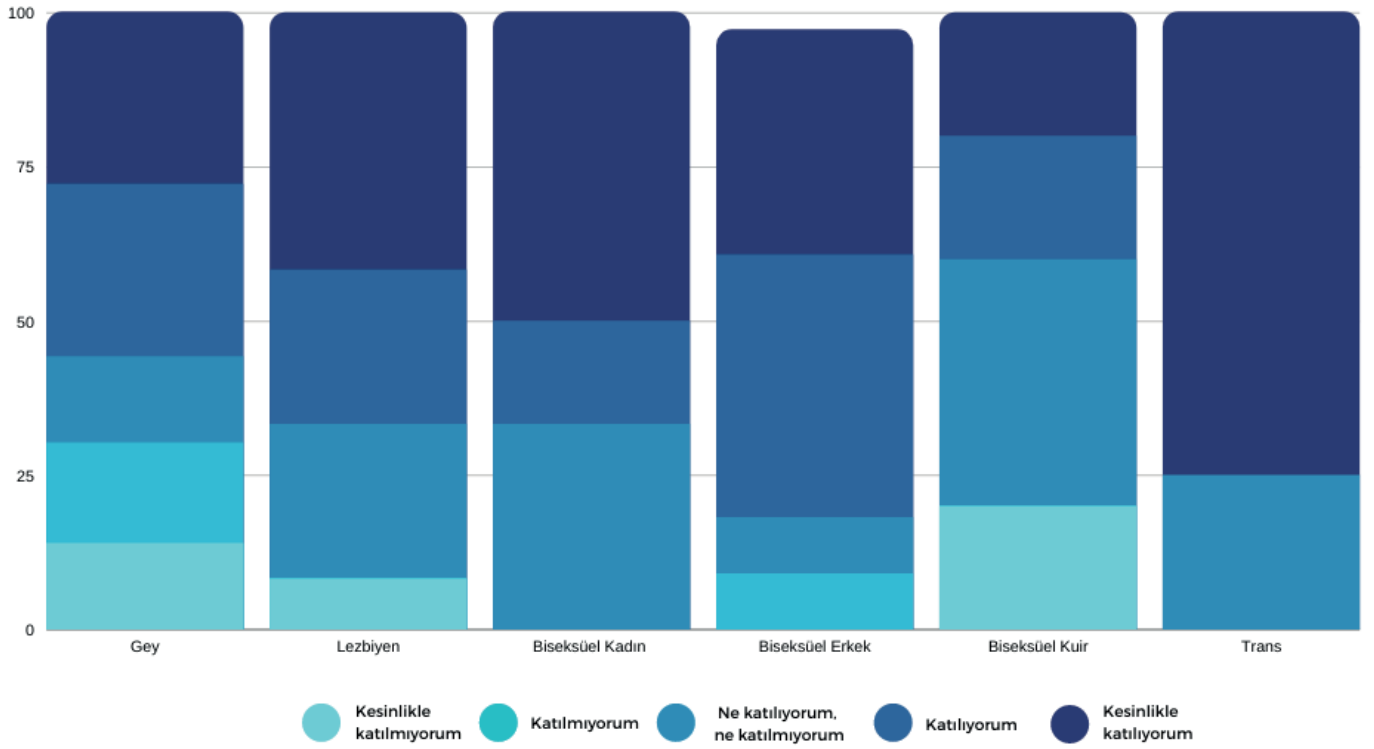
			Madde 25	Cinsel yönelim veya cinsiyet kimliğine dayalı ayrımcılık yapılmaksızın her vatandaşın; seçilen mevkii için adaylığını koyma ve refahlarını etkileyen politikaların oluşturulma sürecine katılma da dâhil kamu işlerinin yürütülmesinde yer alma hakkı ve polis teşkilatında ve askeriyede hizmet etmek de dâhil kamu hizmetinin tüm düzeylerine ve kamusal görevlerde istihdama eşit şekilde erişim hakkı vardır.
Yogyakarta İlkeleri artı 10	2017		Madde 2	G- Eğitim, istihdam ve hizmetlere erişim dâhil, cinsel yönelim, cinsiyet kimliği, cinsiyet ifadesi veya cinsiyet özellikleri temelinde eşitliği teşvik etmek ve ayrımcılığı ortadan kaldırmak için, gerektiğinde makul düzenlemeyi sağlamak üzere gerekli tüm adımları atacaktadırlar
AB Konseyi Direktifi 2000/78/EC İstihdam ve Meslekte Eşit Muamele	2000	Avrupa Birliği		İstihdam ve meslekle ilgili olarak din veya inanç, engellilik, yaş veya cinsel yönelim temelinde ayrımcılıkla mücadele için bir çerçeve sağlar.
ILO 111 Ayrımcılık (İstihdam ve Meslek) Sözleşmesi	1958	Uluslararası Çalışma Örgütü		İş verme, eğitim ve çalışma koşullarının düzenlenmesinde ırk, renk, cinsiyet, din, siyasal görüş, ulusal kimlik ve toplumsal köken temelinde ayrımcılık yapılmasının ulusal politikalarla önlenmesi, fırsat ve uygulama alanında eşitliğin geliştirilmesi çağrısında bulunur. Sözleşme organı, ayrımcılık kategorilerini cinsel yönelimi de içerecek şekilde genişletmiştir.
ILO 100 (Eşit İşe Eşit Ücret)	1951	Uluslararası Çalışma Örgütü	Madde 2	Her üye, ücret hedeflerinin tesbitiyle ilgili olarak yürürlükte bulunan usullere uygun yollardan, eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliği prensibini teşvik ve bu prensibin bütün işçilere uygulanmasını, sözü edilen usullerle telifi kabul olduğu nisbette temin edecektir.
ILO 190 Şiddet ve Taciz Sözleşmesi	2019	Uluslararası Çalışma Örgütü	Madde 1	a- Çalışma yaşamında "şiddet ve taciz" terimi fiziksel, psikolojik, cinsel veya ekonomik zararı amaçlayan, bunlarla neticelenen veya neticelenmesi muhtemel olan, bir defaya mahsus veya tekrarlanan, bir dizi kabul edilemez davranış ve uygulamaları, veya bunlarla ilgili tehditleri, ifade eder ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve tacizi de içermektedir b- Toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz" terimi cinsiyet veya toplumsal cinsiyetlerinden dolayı kişilere yöneltilen, veya belirli bir cinsiyet veya toplumsal cinsiyetten olan kişileri orantısız şekilde etkileyen şiddet ve taciz anlamına gelir ve cinsel tacizi içerir.

Ek 2: Yarı Yapılandırılmış Görüşme Katılımcı Detayları

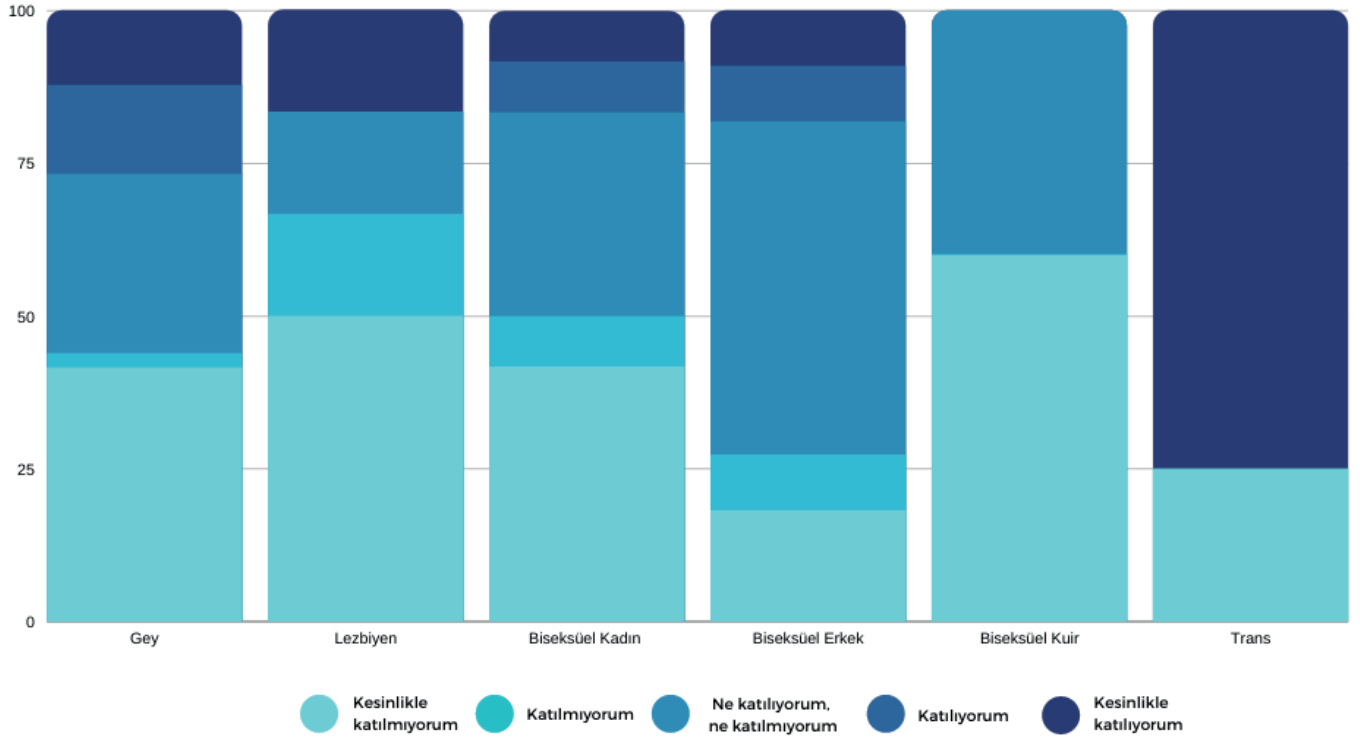
	Rumuz	Yaş	Cinsiyet Kimliği	Cinsel Yönelim	En son bitirilen Eğitim Düzeyi	Çalışılan İşler (en son çalışılan iş ilk verilmiştir)
1	Beyaz	37	Bilmiyor	Lezbiyen	Master	Grafiker, İç Mimar
2	Deniz Mavisi	42	Trans Erkek	Heteroseksüel	İlkokul	Çalışmıyor, Düz emek işçisi
3	Fıstık Yeşili	32	Cis-Erkek	Gey	Master	Muhasebeci
4	Gök Mavisi	25	Cis-Erkek	Gey	Ortaokul	Çalışmıyor, Servis elemanı
5	Gri	26	Cis-Erkek	Biseksüel Erkek	Master	Akademisyen/dernek yöneticisi, farklı hizmet sektörü işleri
6	Limoni	25	Nonbinary	Gey	Lisans	Öğrenci, Öğretmenlik, Call center
7	Menekşe	44	Cis-Erkek	Gey	Lise	Çalışmıyor, servis/kat elemanı
8	Orman Yeşili	37	Cis-Kadın	Lezbiyen	Lisans	Hayır kurumunda fon geliştirme, meze danışmanlığı, marka temsilcisi
9	Siyah	51	Trans Kadın	Heteroseksüel	Ortaokul	Çalışmıyor, Konsomatris, garson, kamu görevlisi
10	Toz Mavisi	35	Cis-Erkek	Gey	Lise	Kurumsal Satış
11	Turkuaz	36	Kuir	Biseksüel	Üniversite	Hak Örgütünde danışman, Banka memuru, servis elemanı
12	Yeşil	37	Cinsiyetsiz	Lezbiyen	Üniversite	Kamu memuru
13	Zeytuni	27	Kuir	Biseksüel	Üniversite	Kamuda hekim
14	Zümrüt Yeşili	22	Cis-Erkek	Gey	Ortaokul	İş arıyor, kasiyer
15	Nar Çiçeği	30	Trans Kadın	Heteroseksüel	Lise	Seks işçisi, satış temsilcisi
16	Lacivert	24	Cis-Kadın	Lezbiyen	Lise	İş arıyor/öğrenci, garson, barista
17	Kiraz Kırmızısı	30	Trans Kadın	Heteroseksüel	Ortaokul	Seks işçisi
18	Papatya Sarısı	53	Trans Kadın	Heteroseksüel	Ortaokul	Ses Sanatçısı, düz hizmet işçisi, kuaför



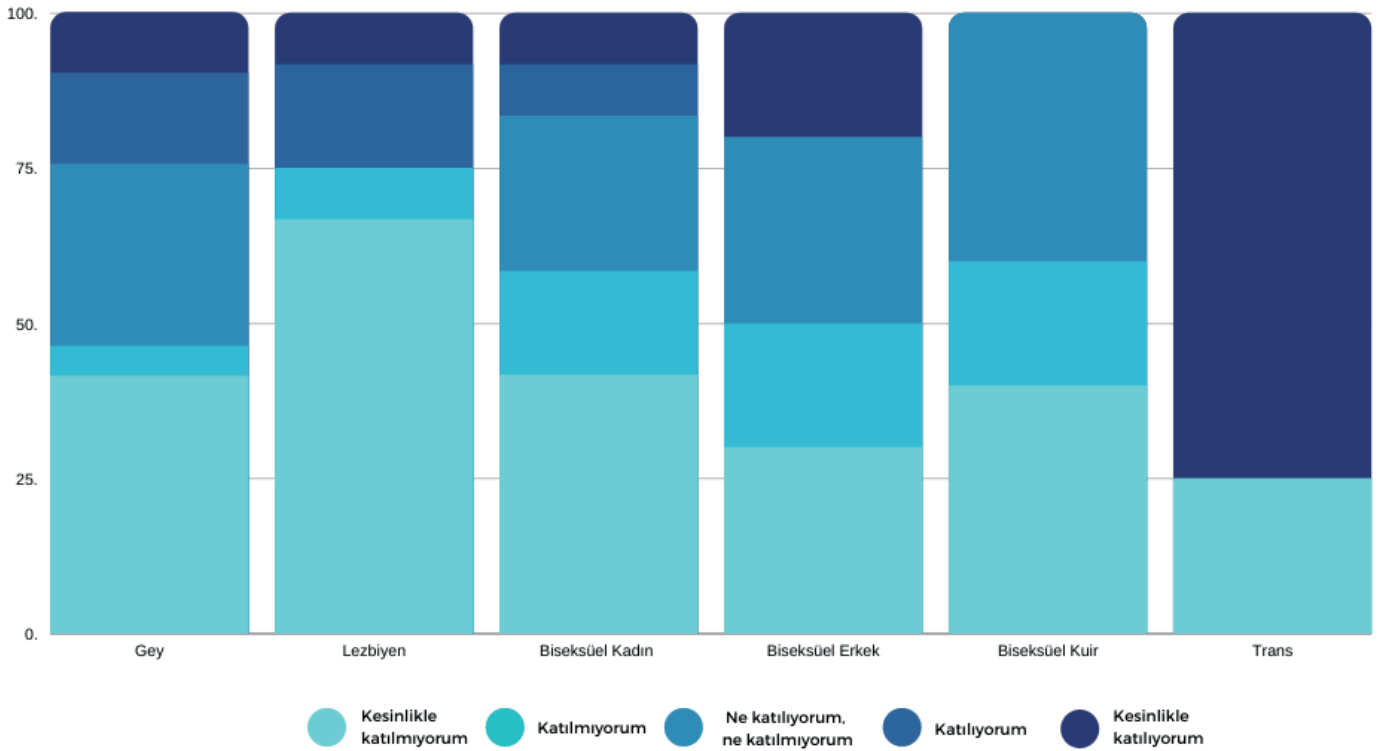
Ek 3: Meslek seçimimi daha az ya da hiç ayrımcılığa uğramayacağımı düşündüğüm alanlara yönlendirdim veya yönlendireceğim ifadesine verilen cevapların cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğine göre dağılımı, (%)



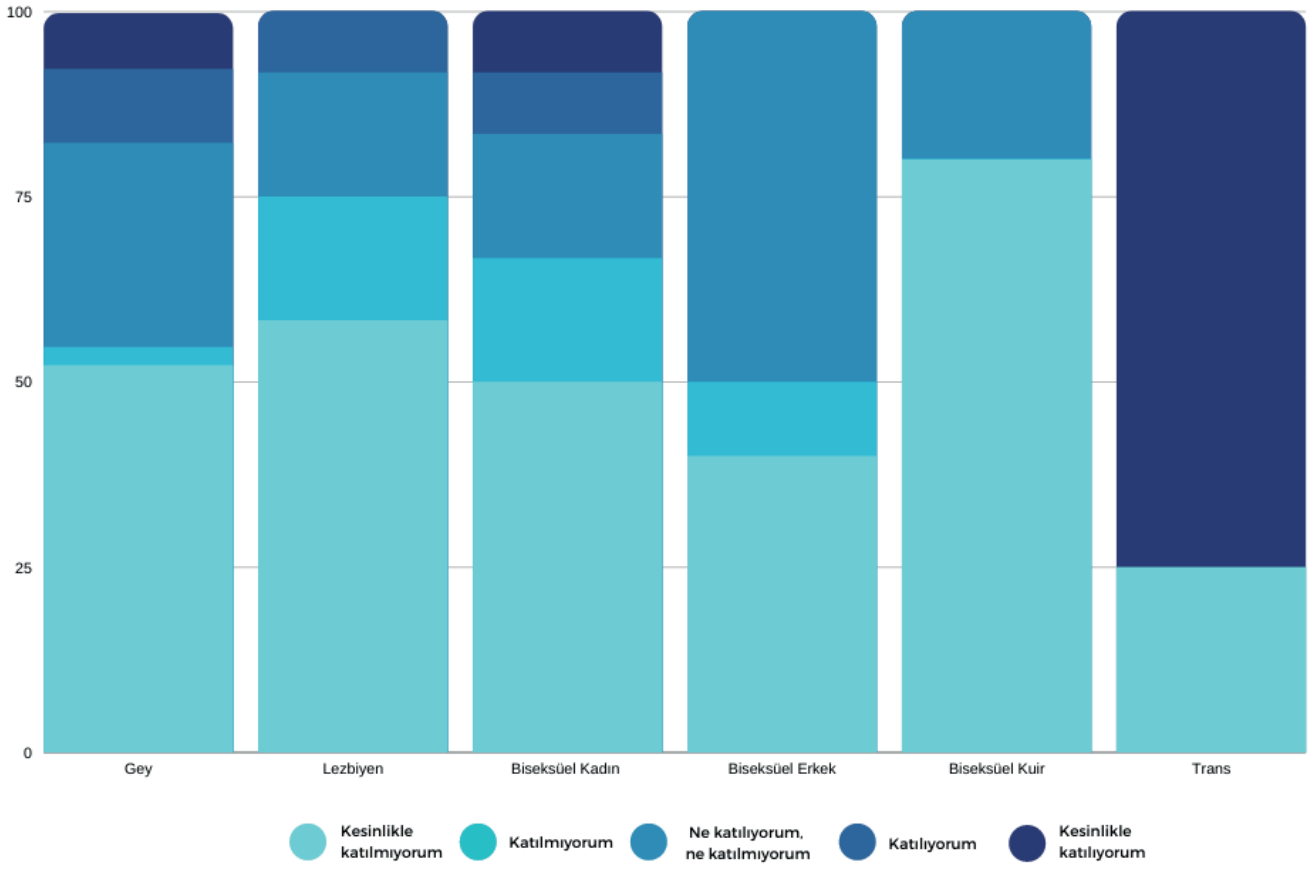
Ek 4: 'LGBTİ+'ların istihdam fırsatları daha sınırlıdır' görüşünün cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğine göre dağılımı (%)



Ek 5: 'LGBTİ+ kimliğim nedeniyle iş arama sürecimde ayrımcılığa uğradım' görüşünün cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğine göre dağılımı (%)



Ek 6: 'LGBTİ+ kimliğim nedeniyle iş arama sürecim uzadı' görüşünün cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğine göre dağılımı (%)



Ek 7: 'Cinsel yönelimim, cinsiyet kimliğim veya cinsiyet ifadem nedeniyle iş başvurum geri çevrildi' görüşünün cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğine göre dağılımı (%)

Referanslar:

- Abben, D. R. (2015). *Web-Based Recruitment: Strategies for Attracting LGBT Employees*. (Master of Arts), DePaul University.
- Adams, E. M., Cahill, B. J., & Ackerlind, S. J. (2005). A qualitative study of Latino lesbian and gay youths' experiences with discrimination and the career development process. *Journal of Vocational Behavior*, 66(2), 199-218.
- Ahmed, A. M., Andersson, L., & Hammarstedt, M. (2013). Are gay men and lesbians discriminated against in the hiring process? *Southern Economic Journal*, 79(3), 565-585.
- Aksoy, C. G., Carpenter, C. S., Frank, J., & Huffman, M. L. (2019). Gay glass ceilings: Sexual orientation and workplace authority in the UK. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 159, 167-180. doi: <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2019.01.013>
- Albelda, R., Badgett, M. L., Schneebaum, A., & Gates, G. (2009). Poverty in the lesbian, gay, and bisexual community. *UCLA CCPR Population Working Papers*.
- Anker, R. (1998). *Gender and jobs: Sex segregation of occupations in the world*. International Labour Organization.
- Antecol, H., & Steinberger, M. (2013). Labor Supply Differences Between Married Heterosexual Women and Partnered Lesbians: A Semi-Parametric Decomposition Approach. *Economic Inquiry*, 51. doi: 10.1111/j.1465-7295.2010.00363.x
- Apostolidou, Z. (2020). Homophobic and transphobic bullying within the school community in Cyprus: a thematic analysis of school professionals', parents' and children's experiences. *Sex Education*, 20(1), 46-58.
- Aydin, E., & Ozeren, E. (2020). Inclusion and exclusion of sexual minorities at organisations: Evidence from LGBT NGOs in Turkey and the UK. *Journal of Organizational Change Management*, 33, 567-578. doi: 10.1108/JOCM-01-2019-0025
- Badgett, M., Durso, L. E., Mallory, C., & Kastanis, A. (2013). The business impact of LGBT-supportive workplace policies.
- Badgett, M. L. (2020). *The Economic Case for LGBT Equality: Why Fair and Equal Treatment Benefits Us All*: Beacon Press.
- Baumle, A. K., Compton, D. L., & Poston Jr, D. L. (2009). *Same-sex partners: The social demography of sexual orientation*: Suny Press.
- Bayrakdar, S., & King, A. (2021). Job Satisfaction and Sexual Orientation in Britain. *Work, Employment and Society*, 0(0), 0950017020980997. doi: 10.1177/0950017020980997
- Besim, M., Ekici, T., & Güven-Lisaniler, F. (2015). Labor market experience in a "pseudo-home" country: Turkish immigrants in Northern Cyprus. *Turkish Studies*, 16(3), 411- 432.
- Beton Kalmaz, D , Güven Lisaniler, F . (2019). Closing Gender Gap in Education or Elimination of Male Domination? Occupational Gender Segregation in

- North Cyprus. Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi , 37 (1) , 89-110 .
- Blandford, J. M. (2003). The nexus of sexual orientation and gender in the determination of earnings. *ILR Review*, 56(4), 622-642.
- Brandelli Costa, A., Brum, G., Zoltowski, A., Dutra-Thomé, L., Lobato, M., Nardi, H., & Koller, S. (2020). Experiences of discrimination and inclusion of brazilian transgender people in the labor market. 20, 883. doi: 10.17652/rpot/2020.2.18204
- Brennan, K., Hackett, C., Halpenny, C., Pakula, B., & Waite, S. (2021). *Building the evidence base about economic, health and social inequities faced by LGBTQ2S+ individuals in Canada Phase 1 Report*.
- Brown, C., Dashjian, L. T., Acosta, T. J., Mueller, C. T., Kizer, B. E., & Trangsrud, H. B. (2012). The career experiences of male-to-female transsexuals. *The Counseling Psychologist*, 40(6), 868-894.
- Budge, S. L., Tebbe, E. N., & Howard, K. A. (2010). The work experiences of transgender individuals: Negotiating the transition and career decision-making processes. *Journal of Counseling Psychology*, 57(4), 377.
- Button, S. B. (2004). Identity Management Strategies Utilized by Lesbian and Gay Employees:A Quantitative Investigation. *Group & Organization Management*, 29(4), 470-494. doi: 10.1177/1059601103257417
- Carpenter, C. S. (2005). Self-reported sexual orientation and earnings: Evidence from California. *ILR Review*, 58(2), 258-273.
- Carpenter, C. S., Eppink, S. T., & Gonzales, G. (2020). Transgender Status, Gender Identity, and Socioeconomic Outcomes in the United States. *ILR Review*, 73(3), 573-599. doi: 10.1177/0019793920902776
- Chung, Y. B. (1995). Career decision making of lesbian, gay, and bisexual individuals. *The Career Development Quarterly*, 44(2), 178-190.
- Chung, Y. B. (2001). Work discrimination and coping strategies: Conceptual frameworks for counseling lesbian, gay, and bisexual clients. *The Career Development Quarterly*, 50(1), 33-44.
- Clain, S. H., & Leppel, K. (2001). An investigation into sexual orientation discrimination as an explanation for wage differences. *Applied economics*, 33(1), 37-47.
- Colgan, F. (2016). LGBT company network groups in the UK: tackling opportunities and complexities in the workplace *Sexual orientation and transgender issues in organizations* (pp. 525-538): Springer.
- Colvin, R. (2004). The extent of sexual orientation discrimination in Topeka, Kansas. *Topeka, Kansas: National Gay and Lesbian Task Force Policy Institute*.
- Cumhur, Ö. (2020). *LGBT Bireyler ile Heteroseksüel Bireylerin Sosyal Destek Algısı, Cesaret ve Psikopatolojik Belirtilerinin Karşılaştırılması*. (Yüksek Lisans), Yakın Doğu Üniversitesi, Lefkoşa.
- Cyprus Dialogue Forum. (2020). Labour Market Report Discrimination in the workplace *SHARED KNOWLEDGE SERIES*: Cyprus Dialogue Forum.
- Day, N. E., & Schoenrade, P. (2000). The relationship among reported disclosure of sexual orientation, anti-discrimination policies, top management support and work attitudes of gay and lesbian employees. *Personnel review*.

- Demirdizen, D., Çınar, S., & Kesici, M. R. (2012). İşyerinde Cinsel Yönelim Ayrımcılığı: LGB Bireylere Yönelik Bir Alan Çalışması, IV. *Sosyal Haklar Sempozyumu*, 311-330.
- Dietert, M., & Dentice, D. (2009). Gender identity issues and workplace discrimination: The transgender experience. *Journal of Workplace Rights*, 14(1).
- Dikmen, K. (2021). TÜRKİYE ÜNİVERSİTELERİNDEN MEZUN OLAN TRANSLARIN, CİNSİYET GEÇİŞ SÜRECİNİN ARDINDAN ÜNİVERSİTE BELGELERİNİN DEĞİŞTİRİLMESİ TALEPLERİNE ÜNİVERSİTELERİN YAKLAŞIMI: 17 Mayıs Derneği ve KAOS GL.
- Dispenza, F., Watson, L. B., Chung, Y. B., & Brack, G. (2012). Experience of career-related discrimination for female-to-male transgender persons: A qualitative study. *The Career Development Quarterly*, 60(1), 65-81.
- Doğan, E. T. (2015). İşgücü piyasasında cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği ayrımcılığının sosyal politika açısından değerlendirilmesi. *Çalışma Hayatında*, 57.
- Devlet Planlama Örgütü (DPÖ). (2014). *Hanehalkı İşgücü Anketi*. Lefkoşa: Devlet Planlama Örgütü
- Devlet Planlama Örgütü (DPÖ). (2019). *Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuç Özet Raporu*. Lefkoşa: Devlet Planlama Örgütü
- Devlet Planlama Örgütü (DPÖ). (2020). *Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuç Özet Raporu*. Lefkoşa: Devlet Planlama Örgütü
- Drydakakis, N. (2009). Sexual orientation discrimination in the labour market. *Labour Economics*, 16(4), 364-372.
- Drydakakis, N. (2012). Sexual orientation and labour relations: new evidence from Athens, Greece. *Applied economics*, 44(20), 2653-2665.
- Drydakakis, N. (2014). Sexual orientation discrimination in the Cypriot labour market. Distastes or uncertainty? *International Journal of Manpower*, 35(5), 720-744. doi: 10.1108/IJM-02-2012-0026
- Drydakakis, N. (2019). Sexual orientation and labor market outcomes. *IZA World of Labor*.
- Erdur, D. A., & Ozgunlu, F. (2020). Çalışma Yaşamında Ayrımcılık: LGBT+ Bireylere Yönelik Nitel Bir Araştırma. *Business and Economics Research Journal*, 11(2), 479-494.
- European Council Commissioner for Human Rights. (2009). Human Rights and Gender Identity.
- European Council Commissioner for Human Rights. (2011). Discrimination on grounds of sexual orientation and gender identity in Europe.
- Fasoli, F., & Hegarty, P. (2019). A Leader Doesn't Sound Lesbian!: The Impact of Sexual Orientation Vocal Cues on Heterosexual Persons' First Impression and Hiring Decision. *Psychology of Women Quarterly*, 44, 036168431989116. doi: 10.1177/0361684319891168
- Fasoli, F., Hegarty, P., & Frost, D. (2021). Stigmatization of 'gay-sounding' voices: The role of heterosexual, lesbian, and gay individuals' essentialist beliefs. *British Journal of Social Psychology*. doi: 10.1111/bjso.12442

- Fasoli, F., Maass, A., Paladino, M., & Sulpizio, S. (2017). Gay- and Lesbian-Sounding Auditory Cues Elicit Stereotyping and Discrimination. *Archives of Sexual Behavior*, 46. doi: 10.1007/s10508-017-0962-0
- Flage, A. (2019). Discrimination against gays and lesbians in hiring decisions: a meta-analysis. *International Journal of Manpower*, 41(6), 671-691. doi: 10.1108/IJM-08-2018-0239
- Germon, R., Razgallah, M., Leloarne, S., Maalaoui, A., & Safraou, I. (2019). The role of sexual orientation in entrepreneurial intention: the case of Parisian LGB people. *Journal of Organizational Change Management*, 33(3), 527-544. doi: 10.1108/JOCM-12-2018-0365
- Göçmen, İ., & Yılmaz, V. (2017). Exploring perceived discrimination among LGBT individuals in Turkey in education, employment, and health care: Results of an online survey. *Journal of Homosexuality*, 64(8), 1052-1068.
- González, M. J., & Sönmez, İ. (2021). Challenging Heteronormativity: An Analysis of the Effect of Sexual Orientation on Earnings in Spain. *Journal of Family Issues*, 0(0), 0192513X21993184. doi: 10.1177/0192513x21993184
- Greytak, E. A., Kosciw, J. G., & Diaz, E. M. (2009). *Harsh Realities: The Experiences of Transgender Youth in Our Nation's Schools*: ERIC.
- Güven-Lisaniler, F., Uğural, S., & Rodriguez, L. (2008). Human rights of migrant women workers in janitorial services and night clubs. *International Journal of Social Economics*.
- Güven-Lisaniler, F., Rodriguez, L., & Uğural, S. (2005, January). Migrant sex workers and state regulation in North Cyprus. In *Women's Studies International Forum* (Vol. 28, No. 1, pp. 79-91). Pergamon.
- Hebl, M. R., Foster, J. B., Mannix, L. M., & Dovidio, J. F. (2002). Formal and interpersonal discrimination: A field study of bias toward homosexual applicants. *Personality and social psychology bulletin*, 28(6), 815-825.
- Herman, J. L. (2013). Gendered restrooms and minority stress: The public regulation of gender and its impact on transgender people's lives. *Journal of Public Management & Social Policy*, 19(1), 65.
- House, C. J. (2004). Integrating barriers to Caucasian lesbians' career development and Super's life-span, life-space approach. *The Career Development Quarterly*, 52(3), 246-255.
- Huffman, A. H., Watrous-Rodriguez, K. M., & King, E. B. (2008). Supporting a diverse workforce: What type of support is most meaningful for lesbian and gay employees? *Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management*, 47(2), 237-253.
- International Labour Organization. (2016). Gender identity and sexual orientation: promoting rights, diversity and equality in the world of work: Results of the ILO's PRIDE Project, Briefing note: ILO.
- Kamenou, N., Ethemer, E., Gavrielides, C., & Bullici, O. (2019). The LGBTI Movement in Cyprus: Activism, Law, and Change Across the Divide.
- Kia, H., MacKay, J., Ross, L. E., & Robinson, M. (2020). Poverty in lesbian, gay, bisexual, transgender, queer, and two-spirit (LGBTQ2S+) populations in

- Canada: An intersectional review of the literature. *Journal of Poverty and Social Justice*, 28(1), 21-54.
- Kosciw, J. G., Greytak, E. A., Bartkiewicz, M. J., Boesen, M. J., & Palmer, N. A. (2012). *The 2011 National School Climate Survey: The experiences of lesbian, gay, bisexual and transgender youth in our nation's schools*: ERIC.
- Kosciw, J. G., Greytak, E. A., Zongrone, A. D., Clark, C. M., & Truong, N. L. (2018). *The 2017 National School Climate Survey: The Experiences of Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, and Queer Youth in Our Nation's Schools*: ERIC.
- Lambdalstanbul, L. D. D. (2010). *İt iti ısırmaz: bir alan araştırması, İstanbul'da yaşayan trans kadınların sorunları*: İstanbul: Lambdalstanbul.
- Lau, H., & Stotzer, R. L. (2011). Employment discrimination based on sexual orientation: A Hong Kong study. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 23(1), 17-35.
- Laurent, T., & Mihoubi, F. (2012). Sexual orientation and wage discrimination in France: The hidden side of the rainbow. *Journal of Labor Research*, 33(4), 487-527.
- Laurent, T., & Mihoubi, F. (2017). Sexual Orientation, Unemployment and Participation: Are Gays Less Employable than Straights? *Journal of Labor Research*, 38(1), 1-44. doi: 10.1007/s12122-016-9237-0
- Leppel, K. (2009). Labour force status and sexual orientation. *Economica*, 76(301), 197-207.
- Levine, M. P., & Leonard, R. (1984). Discrimination against lesbians in the work force. *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 9(4), 700-710.
- Mara, L.-C., Ginieis, M., & Brunet-Icart, I. (2020). Strategies for Coping with LGBT Discrimination at Work: a Systematic Literature Review. *Sexuality Research and Social Policy*, 1-16.
- McFadden, C. (2015). Lesbian, Gay, Bisexual, and Transgender Careers and Human Resource Development: A Systematic Literature Review. *Human Resource Development Review*, 14. doi: 10.1177/1534484314549456
- McFadden, C., & Crowley-Henry, M. (2016). A Systematic Literature Review on Trans* Careers and Workplace Experiences. In T. Köllen (Ed.), *Sexual Orientation and Transgender Issues in Organizations: Global Perspectives on LGBT Workforce Diversity* (pp. 63-81). Cham: Springer International Publishing.
- McFadden, C., & Crowley-Henry, M. (2018). 'My People': the potential of LGBT employee networks in reducing stigmatization and providing voice. *The International Journal of Human Resource Management*, 29(5), 1056-1081.
- McKearney, F. C. A. (2012). Visibility and voice in organisations: Lesbian, gay, bisexual and transgendered employee networks. *International Journal*, 31(4), 359-378.
- McNeil, J., Bailey, L., Ellis, S. J., & Regan, M. (2013). Speaking from the margins: Trans mental health and wellbeing in Ireland.
- Nadal, K. L., Skolnik, A., & Wong, Y. (2012). Interpersonal and systemic microaggressions toward transgender people: Implications for counseling. *Journal of LGBT Issues in Counseling*, 6(1), 55-82.
- Ng, E., Schweitzer, L., & Lyons, S. (2012). Anticipated Discrimination and a Career Choice in NonProfit: A Study of Early Career Lesbian, Gay, Bisexual,

Transgendered (LGBT) Job Seekers. *Review of Public Personnel Administration*, 32, 332-352. doi: 10.1177/0734371X12453055

- O'Neil, M. L., Ergün, R., Değirmenci, S., Turanlı, K., & Erkenge, D. (2020). Türkiye'de Özel Sektör Çalışanı Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Trans, İnterseks ve Artıların Durumu 2020 Yılı Araştırması. Ankara: Kaos Gey ve Lezbiyen Kültürel Araştırmalar ve Dayanışma Derneği (Kaos GL)
- Kadir Has Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Araştırma Merkezi.
- Öner, A. (2015). *Beyaz Yakalı Eşcinseller: İşyerinde Cinsel Yönelim Ayrımcılığı ve Mücadele Stratejileri*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Ozturk, B. M. (2011). Sexual orientation discrimination: Exploring the experiences of lesbian, gay and bisexual employees in Turkey. *human relations*, 64(8), 1099-1118.
- Patacchini, E., Ragusa, G., & Zenou, Y. (2015). Unexplored dimensions of discrimination in Europe: Homosexuality and physical appearance. *Journal of Population Economics*, 28(4), 1045-1073.
- Pepper, S. M., & Lorah, P. (2008). Career issues and workplace considerations for the transsexual community: Bridging a gap of knowledge for career counselors and mental health care providers. *The Career Development Quarterly*, 56(4), 330-343.
- Preston, A., Birch, E., & Timming Andrew, R. (2019). Sexual orientation and wage discrimination: evidence from Australia. *International Journal of Manpower*, 41(6), 629-648. doi: 10.1108/IJM-08-2018-0279
- Ross, L. E., O'Gorman, L., MacLeod, M. A., Bauer, G. R., MacKay, J., & Robinson, M. (2016). Bisexuality, poverty and mental health: A mixed methods analysis. *Social Science & Medicine*, 156, 64-72. doi: <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2016.03.009>
- Şahin, S. (2018). Coming out: The role of journalism in social exclusion of LGB people. *Journalism*, 22(1), 215-230. doi: 10.1177/1464884918769462
- Schilt, K., & Connell, C. (2007). Do workplace gender transitions make gender trouble? *Gender, Work & Organization*, 14(6), 596-618.
- Schilt, K., & Wiswall, M. (2008). Before and after: Gender transitions, human capital, and workplace experiences. *The BE Journal of Economic Analysis & Policy*, 8(1).
- Scott, D. A., Belke, S. L., & Barfield, H. G. (2011). Career development with transgender college students: Implications for career and employment counselors. *Journal of Employment Counseling*, 48(3), 105-113.
- Suen, Y. T., Chan, R. C. H., & Badgett, M. V. L. (2020). The Experiences of Sexual and Gender Minorities in Employment: Evidence from a Large-scale Survey of Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender and Intersex People in China. *The China Quarterly*, 1-23. doi: 10.1017/S0305741020000429
- Tebaldi, E., & Elmslie, B. (2006). Sexual orientation and labour supply. *Applied economics*, 38(5), 549-562.
- Tilcsik, A. (2011). Pride and prejudice: Employment discrimination against openly gay men in the United States. *American Journal of Sociology*, 117(2), 586-626.

- Tilcsik, A., Anteby, M., & Knight, C. (2015). Concealable Stigma and Occupational Segregation: Toward a Theory of Gay and Lesbian Occupations. *Administrative Science Quarterly*, 60. doi: 10.1177/0001839215576401
- Uhrig, S. C. (2015). Sexual orientation and poverty in the UK: A review and top-line findings from the UK household longitudinal study. 5, 23-72.
- Ulaş-Kılıç, Ö., Bayar, Ö., & Koç, M. (2019). The Career Stories of LGB-Q in Turkey. *Journal of Homosexuality*, 1-28. doi: 10.1080/00918369.2019.1705668
- Uluboy, Z. (2017a). Unspoken: Creating Dialogue on LGBTI Rights in the Turkish Cypriot community, Stage 1. Nicosia: Queer Cyprus Association.
- Uluboy, Z. (2017b). Unspoken: Creating Dialogue on LGBTI Rights in the Turkish Cypriot community, Stage 2. Nicosia: Queer Cyprus.
- Uluboy, Z., & Husnu, S. (2020). Turkish Speaking Young Adults Attitudes toward Transgender Individuals: Transphobia, Homophobia and Gender Ideology. *Journal of Homosexuality*, 1-19.
- Valfort, M.-A. (2017). LGBTI in OECD countries: A review.
- Weichselbaumer, D. (2003). Sexual orientation discrimination in hiring. *Labour Economics*, 10(6), 629-642. doi: [https://doi.org/10.1016/S0927-5371\(03\)00074-5](https://doi.org/10.1016/S0927-5371(03)00074-5)
- Willis, P. (2012). Witnesses on the periphery: Young lesbian, gay, bisexual and queer employees witnessing homophobic exchanges in Australian workplaces. *human relations*, 65(12), 1589-1610.
- Wilson, B. D., Gomez, A.-G., Sadat, M., Choi, S. K., & Badgett, M. (2020). Pathways Into Poverty: Lived experiences among LGBTQ people.
- Yılmaz, V., & Göçmen, İ. (2016). Denied Citizens of Turkey: Experiences of Discrimination Among LGBT Individuals in Employment, Housing and Health Care. *Gender, Work & Organization*, 23(5), 470-488. doi: <https://doi.org/10.1111/gwao.12122>
- Yolaç, E. (2019). *LGBT bireylerde içselleştirilmiş homofobi ve depresyon düzeyleri*. (Yüksek Lisans), Yakın Doğu Üniversitesi, Lefkoşa.

