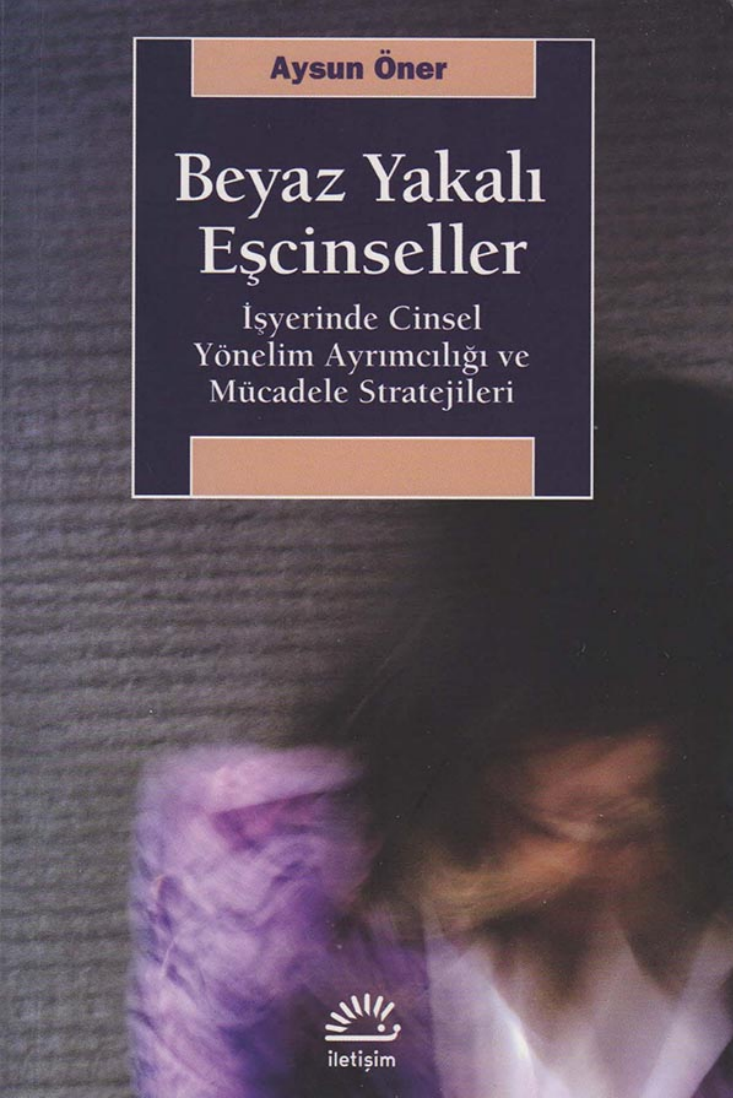
Aysun Öner

Beyaz Yakalı Eşcinseller

İşyerinde Cinsel Yönelim Ayrımcılığı ve Mücadele Stratejileri



iletişim

AYSUN ÖNER • **Beyaz Yakalı Eşcinseller**

AYSUN ÖNER 1981 yılında Ankara'da doğdu. 2002'de İstanbul Teknik Üniversitesi (İTÜ) Elektronik ve Haberleşme Mühendisliği Bölümü'nde lisans, 2013'te Orta Doğu Teknik Üniversitesi (ODTÜ) Kadın Çalışmaları Bölümü'nde yüksek lisans eğitimini tamamladı. Profesyonel olarak fotoğraf sanatıyla da ilgileniyor, 2002 senesinden bu yana "kent insanının kentle kurduğu ilişki", "kentli kadınların iş ve ev yaşamı arasında sıkışmış halleri", "sokak sanatı" ve "transseksüel bireylerin iş yaşamından dışlanmaları" gibi toplumsal yansımalar taşıyan fotoğraf çalışmalarıyla ulusal ve uluslararası sergiler açtı. "TransHayat" adını verdiği fotoğraf sergisinden bir seçki ile bu sergi üzerine Katarzyna Kosmala'nın kaleme aldığı bir inceleme aynı yazarın 2013'te Routledge Yayınevi'nden çıkan *Imagining Masculinities* adlı kitabında yayımlandı.

İletişim Yayınları 2110 • Araştırma-İnceleme Dizisi 353
ISBN-13: 978-975-05-1703-7
© 2015 İletişim Yayıncılık A. Ş.
1. BASKI 2015, İstanbul

EDİTÖR Tanıl Bora
KAPAK Suat Aysu
KAPAK FOTOĞRAFI Aysun Öner,
"Profesyonelleşmenin Dikenli Yolları", 2009
UYGULAMA Hüsnü Abbas
DÜZELTİ Remzi Abbas
DİZİN Ayla Karadağ
BASKI ve CİLT Sena Ofset · SERTİFİKA NO. 12064
Litros Yolu 2. Matbaacılar Sitesi B Blok 6. Kat No. 4NB 7-9-11
Topkapı 34010 İstanbul Tel: 212.613 38 46

İletişim Yayınları · SERTİFİKA NO. 10721
Binbirdirek Meydanı Sokak, İletişim Han 3, Fatih 34122 İstanbul
Tel: 212.516 22 60-61-62 • Faks: 212.516 12 58
e-mail: iletisim@iletisim.com.tr • web: www.iletisim.com.tr

AYSUN ÖNER

Beyaz Yakalı Eşcinseller

İş Yerinde Cinsel Yönelim Ayrımcılığı ve Mücadele Stratejileri

iletişim

Görüşmecilerime...

İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR 11

1 GİRİŞ 13
Arka plan 13
Çalışmanın önemi 20
Çalışmanın katkısı 22
Çalışmanın ana hatları 23

2 METODOLOJİ 25
Neden feminist metodoloji? 25
Alana giriş ve alanın tanımı 30
Görüşmecilerin özellikleri 35
Mülakat süreci 38
Analiz 41
Çalışmanın kısıtları 43
Çalışmanın kazanımları 49

3 TEORİK ARKA PLAN 51
Ayrımcılık 51
İş yeri ayrımcılığı 53
Cinsel yönelime dayalı ayrımcılık 54
Ayrımcılığın etkileri 60
Mücadele Stratejileri 64
Kimlik yönetim strateji modelleri 68
Türkiye hukuk sisteminde cinsel yönelim 81

4 AYRIMCILIK 93
Ayrımcılığın kaynağı olarak iş yerinde kadınlığın ve erkekliğin inşası 96
Resmî ayrımcılık ve gayrı resmî ayrımcılık 101
Resmî ayrımcılık 103
İşe alma süreci 108
Lavanta tavan 114
İstifaya zorlama ve işe son verilmesi 116
Gayrı resmî ayrımcılık 125
Sözlü taciz 126
Sözsüz taciz 131
Ayrımcılığın psikolojik etkileri 134

5 MÜCADELE STRATEJİLERİ 147
Seksüaliteyi saklama 150
Sahte bir heteroseksüel kimlik inşa etme 158
Karşı cinsle ilgileniyor gibi davranma 160
Bir sevgili uydurma 162
Sözlü ve sözsüz özellikler üzerinden heteroseksüelliği taklit etme 166
Cinsel yönelim kimliğini ifşa etme 177
Dolaylı açık 178
Doğrudan açık 183
Dayanışma 190

İş arama 197
Çalışkan olma 199
Uyumlu olma 200
İstifa etme 201

6 Sonuç 205

Kaynakça 225
Dizin 235

TEŞEKKÜR

Bu kitap, ODTÜ Kadın Çalışmaları Yüksek Lisans Programı için kaleme aldığım tez çalışmam üzerinden hazırlanmıştır. Tez danışmanım Yrd. Doç. Dr. Fatma Umut Beşpmar Akgüner'e, jüride yer alan Prof. Dr. Yıldız Ecevit ve Prof. Dr. Ayşe Gündüz Hoşgör'e, kitabın Türkçe düzeltilerini yapan Bahattin Sağlam'a, pek çok görüşmeciye ulaşmam için aracı olan ve kitapta "Bora" takma adıyla andığım görüşmecim nezdinde tüm görüşmecilerime, Ezgi Pehlivanlı Kadayıfçı'ya, ablam Aylin Güven'e ve çalışmama destek veren kurumlara içten teşekkürlerimi sunuyorum.

1

Giriş

Arka plan

"Bütün insanlar özgür, onur ve haklar bakımından eşit doğarlar."

Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin (1948) ilk maddesinde yukarıdaki ifade yer alır.[1] Bildirge 1948 yılında kabul edilmiş olmasına rağmen, insanların kayda değer bir kesimi henüz onur ve haklar bakımından eşit değildir. Bu kesimi oluşturan gruplardan biri de LGBT'lerdir[2] (Lezbiyen, Gey, Biseksüel ve Trans). İnsanların gerçek kimlikleri doğrultusunda yaşamaları temel insan hakları arasında yer almaktadır. Buna karşılık LGBT bireyler bu haklardan, özellikle çalışma hakkından tam olarak yararlanamamaktadır. İş yerinde cinsel yönelime dayalı ayrımcılık tüm dünyada giderek artan temel bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Avrupa ülkelerinin çoğunda bireyi ay-

1 http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Pages/Language.aspx?LangID=trk adresinden 1 Ağustos 2014 tarihinde alınmıştır.

2 LGBT ifadesinin açık halini Kaos GL web sitesine (www.kaosgl.org) referansla "Lezbiyen, Gey, Biseksüel ve Trans" olarak kullandım.

rımcılığa karşı koruyan yasalar mevcuttur ancak bu yasaların çoğu LGBT bireyleri koruma açısından sınırlıdır, yetersizdir veya hiç korumamaktadır.

İş yerinde şiddet düzeyine varan homofobik ayrımcılık ve taciz dünyada oldukça yaygındır. Cinsel yönelim bağlamında açık yahut çevrelerindeki bireyler tarafından eşcinsel olduklarından kuşku duyulan lezbiyen ve gey bireylerin ayrımcılığa uğrama riski yüksektir. İş yerinde lezbiyen ve gey bireylere yönelik olumsuz davranışlar, onların kariyer süreçlerini ciddi biçimde etkilemektedir. Homofobik anlayıştan kaynaklanan olumsuz bir çalışma ortamı gey ve lezbiyenler üzerinde depresyon, strese bağlı hastalıklar gibi kimi psikolojik etkilere neden olmakta, hatta intihar gibi olumsuz sonuçlara yol açabilmektedir.

Gey ve lezbiyen çalışanlar *potansiyel ayrımcılık* ve *karşılaşılan ayrımcılık*[3] durumlarına karşı mücadele edebilmek için çeşitli mücadele stratejileri kullanırlar. Kimi gey ve lezbiyen çalışanlar iş ortamında istifa, ayrımcılık yapanla yüzleşme yahut LGB dostu iş arama benzeri *iş bazlı mücadele stratejilerine*[4] başvururken, kimileri ise toplumsal cinsiyet normlarına uygun hareket etme yahut cinsel yönelimlerini ortaya çıkarabileceğini düşündükleri sohbetlerden uzak durma gibi yolları izleyerek gizlenme stratejisini tercih eder (Griffin, 1992; Woods, 1993; Clair, Beatty ve MacLean, 2005). Bu yüzden gey, lezbiyen ve biseksüeller bir güvenlik önlemi olarak kendi tercihleriyle yahut çalışma ortamında temasta bulundukları bireyler tarafından cinsel yönelim kimlikleri yok sayılıp görmezden gelindiği için çalıştıkları yerlerde çoğunlukla görünmezdirler. Bir başka ifadeyle gey ve lezbiyen

3 Potansiyel Ayrımcılık ve Karşılaşılan Ayrımcılık: Chung'ın (2001) *potential discrimination* ve *encountered discrimination* kavramlarını Türkçeye bu şekilde çevirdim.

4 İş Bazlı Mücadele Stratejileri: Chung'ın (2001) makalesinde söz ettiği stratejilerinden bu isim altında bahsettim.

çalışanlar, gerek heteroseksizm kaynaklı ayrımcılık gerekse *suçlama, önemsizleştirme, uzaklaşma, uygunsuzca yaklaşma*[5] biçimlerinde karşılaşılabilecekleri *destekleyici olmayan toplumsal etkileşimler*[6] (Smith ve Ingram, 2004) korkusuyla cinsel yönelimleri konusunda sessiz kalırlar. Ancak sessiz kalmalarının da bir bedeli vardır. İş yerinde güvende olmak uğruna kişinin eşcinselliğini saklamak için sürekli çaba harcamak zorunda olması ve kimliğini olduğu gibi ifade edememesi benzeri durumlar kişinin özgüvenini sarsar ve dolayısıyla iş performansını olumsuz yönde etkiler. Cinsel yönelimlerini saklayan kişiler, kendilerini oldukları gibi sergileyememeleri sebebiyle sahici olma noktasında içsel bir çelişkiye düşebilir ve ayrıca işlerine harcayacakları enerjiyi olduklarından farklı görünmek için kullanabilirler; bu da oldukça zor ve yorucudur. Gizlenme stratejisini kullanan eşcinsel bireyler iş yerinde takım çalışmasına yatkın olmayan, asosyal, içine kapanık yahut gizemli kişiler olarak algılanabilirler. Kimi eşcinsel çalışanlar yaşamlarını saklamak için özel bir çaba sarf etmemeyi, diğer bir deyişle *dolaylı açık*[7] olmayı tercih ederken, kimi eşcinsel çalışanlarsa cinsel yönelimlerini açıklıkla ifade edip *doğrudan açık*[8] olmayı tercih edebilmektedir (Griffin, 1992). Gey ve lezbiyen çalışanların iş yerinde gizlenme veya açılmaya ilişkin verdikleri kararlar iş yerindeki düşmanlık ve ayrımcılıktan duyulan korku (An-

---

5 Suçlama, Önemsizleştirme, Uzaklaşma ve Uygunsuzca Yaklaşma: Ingram, Betz, Mindes, Schmitt, ve Smith'in (2001) *destekleyici olmayan toplumsal etkileşimleri* ölçümlemek için kullanılan altölçekler olarak ele aldıkları *blaming, minimizing, distancing* ve *bumbling* kavramlarını Türkçeye bu şekilde çevirdim.

6 Destekleyici Olmayan Toplumsal Etkileşimler: Ingram vd.'nin 2001 yılında yazdıkları makalelerinde ele aldıkları *unsupportive social interactions* kavramını (aktaran Smith ve Ingram, 2004) Türkçeye bu şekilde çevirdim.

7 Dolaylı Açık: Griffin'in (1992) *implicitly out* kavramını Türkçeye bu şekilde çevirdim.

8 Doğrudan Açık: Griffin'in (1992) *explicitly out* kavramını Türkçeye bu şekilde çevirdim.

derson, Croteau, Chung ve DiStefano, 2001; Meyer, 2007) ve *kişisel bütünlük*[9] etmenlerine dayanır.

Dünya genelinde cinsel yönelim konusuna ilişkin yayınlar olduğu gibi, cinsel yönelime dayalı ayrımcılıkla ilgili de kayda değer sayıda kaynak vardır. 1869 yılında Almanya'da 'homoseksüel' kelimesinin kullanılması bu yönde bir başlangıçtır.[10] Eşcinsel bireylerin mesleki ve kariyer durumlarını ele alan çalışmaların sayısı hızla artmakla birlikte, iş yerinde eşcinsel bireylere yönelik ayrımcılık konusu belli başlı konu başlıklarındandır (Chung, 2001). İş yerinde eşcinsel bireylere yönelik ayrımcılık konusunu da içine alan cinsel yönelime dayalı ayrımcılık hususu, temel olarak Batı merkezli (Öztürk, 2011), bilhassa ABD merkezli çalışmalarda ele alınmıştır.

HRC'ye[11] (İnsan Hakları Kampanyası) (1999) göre Amerika'da 1998 yılında eşcinsellik karşıtı nefret söylemleri radikaller ve üst düzey devlet yetkililerince dillendirilmeye başlandı ve bu durum Amerika'da gey ve lezbiyen bireylere yaşamın pek çok alanında eşit muamele hakkının halen ülke düzeyinde koruma altına alınmadığı konusundaki tartışmaları ve bu eşitsizliğe karşı duruşları tetikledi. Eşcinsel karşıtlığının 1998 yılındaki bu yükselişinin ardından HRC'nin ve diğer gönüllü grup ve bireylerin kampanya ve katkıları ile Amerikalı eşcinseller çeşitli haklar edinmiş olsalar da, eşcinsel bireylere eşitlik hakkı ve daha fazla özgürlük tanınması için halen Amerikalı insan hakları savunucusu kurum ve kişilerin mücadeleleri devam etmektedir (HRC, 1999). Bu da, eşcinsel bireylerin, bu bireyleri gerek özel gerekse çalışma hayatlarında cinsel yönelime dayalı ayrımcılıktan ko-

9 Kişisel Bütünlük: Griffin'in (1992) *sense of self-integrity* kavramını Türkçeye bu şekilde çevirdim.

10 http://en.wikipedia.org/wiki/Karl-Maria_Kertbeny

11 HRC: Human Rights Campaign.

ruyan yasalara sahip ülkelerde dahi ayrımcılığa maruz kalma riski ile karşı karşıya olduğunu gösterir. Örneğin Amerika'da yaşayan eşcinsel çalışanlar üzerine bir araştırma yapan Badgett (1994) lezbiyen, gey ve biseksüel bireylere yönelik ayrımcı tutumların, bu bireylerle benzer eğitim ve deneyim geçmişi ve özelliklere sahip heteroseksüel çalışanlara nazaran daha düşük gelirleri olmasına sebebiyet verdiği sonucuna ulaşmıştır. Heteroseksizm ve homofobi kaynaklı yaşanan ayrımcı tutumların eşcinsel bireyler üzerinde olduğu gibi onların aileleri üzerinde de çeşitli olumsuz etkileri olmaktadır (Appleby ve Anastas, 1998). Amerikalı eşcinsel çalışanların ayrımcılık kaynaklı olarak gerek iş gerekse özel yaşamlarında karşı karşıya kalabilecekleri tüm bu olumsuz durumlara rağmen Badgett (1997) eşcinsel bireylerin iş yerindeki varlıklarının dahi tüm bu sorunlarla mücadele için önemli bir rol oynadığını vurgular. Badgett'a (1997) göre böylece, tüketici değil üretici rolünü yerine getirmek, bir grup olarak eşcinsel bireylerin toplumsal hayatın diğer alanlarında olduğu gibi iş yaşamında da olumlu bir imaja sahip olmalarına yardımcı olur. Badgett (1997) ayrıca eşcinsel çalışanların iş yerinde bilinir olmalarının iş yerindeki diğer heteroseksüel çalışanların cinsel yönelim temelli ayrımcılıklara karşı duyarlılıklarını artıracağını, dolayısıyla eşcinsel bireylerin iş yaşamında olmalarının bir nevi *iş yeri aktivizmi*[12] olduğunu savunur. Tüm bu hususların yanı sıra, gey ve lezbiyen çalışanların partnerlerinin yasal hakları (Badgett, 1997; Wintemute ve Andenæs, 2001; Chung, 2001) ve bu bireylere iş yerinde kariyer danışmanlığı verilmesi (Hetherington, Hillerbrand and Etringer, 1989; Schmitz, 1988) gibi konular da Amerika ve Avrupa menşeli çalışmalarda eşcinsel bireylere yönelik ayrımcılık bağlamında tartışılan konulardandır.

12 İş Yeri Aktivizmi: Budgett'ın (1997) *workplace activism* kavramını Türkçeye bu şekilde çevirdim.

Türkiye'ye baktığımızda, Amerika ve Avrupa'da olduğu gibi, eşcinsel çalışanların partnerlerinin hakları yahut eşcinsel bireylere nasıl kariyer danışmanlığı yapılabileceği benzeri konuların tartışılması için uzun bir yol katedilmesi gerektiği görülmektedir. Zira Türkiye'de eşcinsel kimliği henüz açıkça tanınmamaktadır. Türker'e (2010) göre Türkiye'de eşcinselliğin adı bilinçli olarak konulmamakta, zira adı konulduğu anda, "toplum düzenine ve kurulu aile yapısına tehdit" oluşturduğu düşünülmektedir (s. 112).

Türkiye'de belli değerlere dayalı normlardan farklı olan her grup ayrımcı muamelelerle karşılaşmaktadır (Çayır ve Ceyhan, 2012). Türkiye'de dinî ve ahlâki değerler önemli olduğu (Kalaycıoğlu, 2007) ve LGBT bireyler toplum nezdinde bu değerlerle uyumlu görülmediği için, bu bireyler çeşitli olumsuz davranışlarla karşılaşır (Kaos GL, 2009). Türkiye'de LGBT bireyler devlet, ordu, din ve hukuk gibi yapıların ürettiği birtakım söylemler üzerinden taciz, dışlama, işten çıkarma, istifaya zorlama ve mobbing benzeri ayrımcı tutumlara maruz kalırlar (Kaos GL, 2009). Türkiye'de dinin 'günah' söylemi, ordu ve devletin 'hastalık/bozukluk' söylemi ve mevzuattaki 'genel ahlâk' söylemi her an ve her gün yeniden üretilir (Kaos GL, 2009; Altınal, 2011). İslâm dini Türkiye'de egemen kurumlardan biridir, eşcinselliği günah olarak görür ve yasaklar.[13] İslâmî bakış açısını benimseyen belli medya kurumları bu kanaati daha da kuvvetlendirmektedir (Altınal, 2011). Türkiye'nin Kadın ve Aile'den Sorumlu Eski Bakanı Selma Aliye Kavaf, *Hürriyet* gazetesindeki bir röportajında, "Ben eşcinselliğin biyolojik bir bozukluk, bir hastalık olduğuna inanıyorum"[14] şeklinde bir açıklama-

13 http://www.kaosgl.com/sayfa.php?id=4584 adresinden 3 Mayıs 2013 tarihinde alınmıştır.

14 http://www.hurriyet.com.tr/pazar/14031207.asp web sayfasında yayımlanan 7 Mart 2010 tarihli haberden alınmıştır.

da bulunmuştur. Bu ifade, eşcinsellere yönelik hastalık/bozukluk söylemini devletin yeniden ürettiğini gösterir. Üstelik ordu yönetmeliklerinde eşcinselliği 'psikolojik bozukluk' olarak tanımlayan, APA'nın[15] (Amerikan Psikiyatri Birliği) kabul ettiği DSM[16]-II'ye (Akıl Sağlığı Hastalıkları Tanısal ve İstatistiksel Kılavuzu) dayanan bir dizi madde vardır (Öz, 2011) ve bu maddeler yüzünden geyler askere alınmaz. Altınal'a göre (2011) İslâmcı grupların bakış açısı, 'günah söylemi' ile 'psikolojik bozukluk' söylemi arasında gidip gelebilir ve bu gruplar kimi zaman her iki söylemi birden kullanır (s. 56). Türkiye'de eşcinsellik, askerî mevzuat dışındaki mevzuatta tanımlanmış bir konu değildir ve bununla birlikte eşcinselliği veya cinsel yönelime dayalı ayrımcılığı yasaklayan bir kanun yoktur (Öz, 2011). Öz'e göre (2011) eşcinsellik yahut cinsel yönelim hususunun açıkça belirtildiği yasaların yokluğunda, 'genel ahlâk' söylemine yer veren kanun ve yönetmeliklerdeki kimi unsurlar çoğu kez eşcinsellerin aleyhine olacak şekilde yorumlanır ve kullanılır (Öz, 2011). Dolayısıyla, bu 'yasal boşluk' sebebiyle eşcinsel bireylere karşı *resmî ayrımcılık*[17] yapılmasının önü açılmış olur (Öz, 2011).

Yurttaş olmak, 'kamusal alanda var olmak' üzerinden düşünüldüğünde 'heteroseksüel erkek' olmakla ilişkilendirilir (Lister, 2002). Bütün diğer cinsel azınlıklar gibi gey ve lezbiyenler de cinselleştirilmiş ve özel alanla bağlantılı bireyler olarak görülür; bu yüzden yurttaşlıkları da *cinselleştirilmiş yurttaşlıktır*[18] (Lister, 2002). Ataman'ın (2011) ifadesiyle Türkiye'de eşcinsellerin yurttaşlığı tam bir yurttaşlık değildir. Eşcinsellerin böylesi bir bakış açısı ile aşağı konuma itil-

15 APA: American Psychiatric Association.

16 DSM: Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders.

17 Resmî Ayrımcılık: Pek çok farklı yazar tarafından kullanılan *formal discrimination* kavramını Türkçeye bu şekilde çevirdim.

18 Cinselleştirilmiş Yurttaşlık: Lister'in (2002) *sexualized citizenship* kavramını Türkçeye bu şekilde çevirdim.

diği Türkiye'de eşcinseller 'hiç durmadan cinsellik ve seks düşünen' vb. tanımlamalarla damgalanır (Türker, 2010, s. 111) ve hemen her an toplumun homofobik tavırlarıyla karşılaşır (Ataman, 2011).

Homofobik ayrımcı muameleyle ve bu muameleye yol açan temel ideolojik yaklaşımlarla mücadele edilmelidir. Bu mücadelede her şeyden önce koruyucu kanunların varlığının önemi büyüktür. Ayrıca şunu da belirtmek gerekir ki, yapılacak bilinçlendirme çalışmalarıyla her toplumsal çevrede farkındalık artırılmadan, farklı cinsel yönelim kimliklerinin varlığına saygı gösterilmesi hususunda bir değişim olmayacaktır. Bu değişimi sağlamanın sorumluluğu bireylerin yanı sıra işverenlere, sendikalara, politikacılara ve siyasi kurumlara da düşmektedir. Bu vb. olası çözümler üzerine tartışılması önemlidir, ancak bu araştırmanın temel hedefi olası çözümleri tartışmak değildir. Çalışmamda daha ziyade şu sorunun yanıtını bulmaya çalıştım: "Türkiye'de yaşayan beyaz yakalı gey ve lezbiyen bireyler iş yerinde ayrımcılık durumlarını nasıl yaşar ve yaşadıkları ayrımcılıklara karşı ne tür mücadele stratejileri kullanırlar?"

İş yerinde cinsel yönelime dayalı ayrımcılık konusuna genel hatlarıyla bir giriş yapmaya çalıştım. Araştırma konumu seçerken, konuyu bugün ele almanın neden önemli olduğu ve literatüre yapacağı katkı üzerine bir hayli düşündüm. Çalışmama başlamadan evvel yaptığım bu değerlendirmeye değinmek istiyorum.

Çalışmanın önemi

Türkiye'de LGBT bireyler, toplum nezdinde olumsuz anlamları olan 'ahlâksız', 'sapık', 'hasta' ve 'anormal' benzeri sıfatlarla damgalanır (Güner vd., 2011). Bu damgalamanın boyutu başta medya olmak üzere (Güner vd., 2011) din, devlet ve ordu

tarafından daha da ileriye taşınır (Altınal, 2011; Öz, 2011). Bireyler toplumun bir parçası olduğu için, iş yerindeki insanların bakış açısı toplum üzerinde son derece etkili olan bu kurumların bakış açısından bağımsız değildir. Dolayısıyla, damgalama iş yerlerinde de sürer ve Türkiye'de gey ve lezbiyenler ayrımcı muameleyle iş yaşamlarında da karşılaşır.

6. Uluslararası Homofobi Karşıtı Buluşma'da (Kaos GL, 2011) ele alındığı gibi, uluslararası bir sorun olan LGBT bireylere yönelik ayrımcılık ve şiddet çoğu ülkede farklı düzeylerde yaşanmaktadır. Türkiye, LGBT bireylere yönelik ayrımcılık, taciz ve şiddetin ciddi düzeyde olduğu ülkelerden biridir (Kaos GL, 2009). Türkiye'de LGBT bireyler yalnızca cinsel yönelimleri nedeniyle gözaltına alınmış, tutuklanmış ve yaşadıkları şehirlerden göç etmeye zorlanmıştır (Güner vd., 2011). Ayrıca, Türkiye'de nefret suçları da işlenmektedir (Güner vd., 2011). Türkiye'de eşcinsel bireylere yönelik başkaca olumsuz uygulamalar iş yerlerinde de olagelmektedir. Doğan'a (2012) göre, Türkiye'de gey ve lezbiyenler çalıştıkları yerlerde *resmî ayrımcılık* ve *gayrı resmî ayrımcılık*[19] durumlarına maruz kalmaktadır. İşten çıkarma yahut istifaya zorlama eşcinsel bireylerin iş yerinde en sık rastladığı ayrımcılık uygulamalarıdır (Doğan, 2012; Kaos GL, 2009). Eşcinsel bireyler iş yerinde taciz dışında başkaca olumsuz muamelelerle de karşılaşmakta ve bu bireyler böylesi muamelelerle karşı karşıya bırakıldıklarında pasif kalmayıp çalıştıkları yerlerde çeşitli mücadele stratejileri kullanmaktadır (Kaos GL, 2009; Doğan, 2012). Türkiye'de en sık başvurulan strateji *gizlenme*dir (Kaos GL, 2009; Doğan, 2012).

Bu çalışma, Türkiye'de yaşayan beyaz yakalı gey ve lezbiyen bireylerin maruz bırakıldıkları ayrımcı işleyişi ve bu işleyişin onlar üzerindeki etkisini incelediği ve ortaya koydu-

19 Gayrı Resmî Ayrımcılık: Pek çok farklı yazar tarafından kullanılan *informal discrimination* kavramını Türkçeye bu şekilde çevirdim.

ğu için önemlidir. Ayrıca bu çalışmanın hedefi, eşcinsel bireyler tarafından iş yerinde kullanılan mücadele stratejilerini ayrıntılı şekilde değerlendirerek ayrımcılık konusundaki çözümlere yapılacak yeni katkılar için yol açmaktır.

Öneminin yanı sıra bu çalışmanın mevcut literatüre de çeşitli katkıları vardır. Bir sonraki kısımda bu katkılara değineceğim.

Çalışmanın katkısı

Öztürk'e (2011) göre, iş yerinde cinsel yönelime dayalı ayrımcılık üzerine akademik çalışmalar çoğunlukla Kuzey Amerika ve Avrupa'da yaşayan LGBT bireylerin deneyimleriyle ilgiliyken, Asya ve Ortadoğu gibi 'diğer/öteki' bölgelerde yaşayan LGBT bireylerin deneyimleri günümüzde kavramsal ve ampirik olarak yeni yeni ilgi çekmeye başlamıştır. Dolayısıyla bu çalışma ana akım akademik araştırmalar için 'öteki' kabul edilen Ortadoğu ülkelerinden Türkiye'de yaşayan LGBT bireylerin iş yerinde yaşadıkları zorluk ve mücadelelere ilişkin yazılmış literatüre önemli bir katkı olacaktır.

Irk, toplumsal cinsiyet temelli yahut başka unsurlara dayanan ayrımcılıklardan farklı olarak cinsel yönelime dayalı ayrımcılık Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nda tanımlanmamıştır. Bu, aynı zamanda iş yeri mevzuatı için de önemli bir eksikliktir. Sonuç olarak, LGBT bireylere karşı yapılan ayrımcılığı önlemeye yönelik mevzuata sahip ülkelere kıyasla Türkiye'de LGBT bireyler bu yasal boşluktan ötürü daha fazla sorun yaşar ve bağlantılı olarak Türkiyeli eşcinsellere ilişkin yazılmış güncel literatür ayrımcılığın yasa ve mevzuatlarda nasıl yürürlüğe konulacağı konusuna yer verir.

Öztürk (2011) dünyadaki mevcut literatürü 'birinci dalga' ve 'ikinci dalga' olarak sınıflandırır ve bu sınıflandırmayı şu şekilde tanımlar: Birinci dalga, gey, lezbiyen ve bisek-

süel çalışanların açık suistimalinin konu edildiği araştırmaları; ikinci dalga ise, eşcinsel kimliğinin kamu alanında tanındığı ülkelerde yaşayan gey, lezbiyen ve biseksüel çalışanların deneyimleri üzerinden yazılan, bu itibarla, temel vurgusu bu bireylerin kamusal alanda sahip oldukları hakların pratikte uygulamaya geçirilmesi olan araştırmaları işaret eder (s. 1101).

Öztürk'ün (2011) yaptığı sınıflandırma temelinde, Türkiye'deki beyaz yakalı gey ve lezbiyen bireylerin ayrımcılık ve mücadele stratejileri deneyimlerini içeren bu çalışma, birinci dalga araştırmalara katkı sunacaktır.

Buraya kadar konunun arka planı, önemi ve literatüre yapacağı katkıya değinmeye çalıştım. Şüphesiz ki çalışmanın önemi ve literatüre katkısı zamanla gerçek yerini bulacaktır. Şimdi de çalışmamın diğer bölümlerinde ele alacağım konular hakkında kabaca bilgi vereceğim.

Çalışmanın ana hatları

Bu çalışma, giriş bölümü ile birlikte aşağıda özetle ifade edilen içerikte tasarlanmış altı bölümden oluşmaktadır.

İkinci Bölüm'de çalışmaya esas oluşturan metodolojik çerçeve ele alınmaktadır. Bu bölümün ilk kısmında neden feminist metodolojinin seçildiğine ve bu metodolojinin çalışmada nasıl kullanıldığına, ikinci kısımda alana girişin nasıl gerçekleştiğine ve alanın nasıl tanımlandığına, üçüncü kısımda görüşmecilerin tanıtımlarına, dördüncü kısımda görüşme sürecine, beşinci kısımda veri analizinin nasıl yapıldığına, altıncı kısımda araştırmanın kısıtlarına ve son kısımda ise araştırmanın kazanımlarına değinilmektedir.

Üçüncü Bölüm'de cinsel yönelime dayalı ayrımcılık ve mücadele stratejileri hakkında var olan teorik birikim özetlenmektedir.

Dördüncü Bölüm'de gey ve lezbiyen çalışanların cinsel yönelime dayalı ayrımcılık deneyimleri tartışılmaktadır. Bu bölümde, önce *resmî ayrımcılık* ve *gayrı resmî ayrımcılık* bir *sembolik şiddet*[20] biçimi olarak ele alınmakta, ardından, gey ve lezbiyen bireylerin *resmî* ve *gayrı resmî ayrımcılığı* nasıl yaşadıkları alt kategoriler halinde sınıflandırılarak detaylı şekilde anlatılmaktadır. Son olarak, ayrımcılığın psikolojik etkilerinin Türkiye'de nasıl yaşandığına değinilmektedir.

Beşinci Bölüm'de gey ve lezbiyen çalışanların kullandıkları mücadele stratejileri tartışılmaktadır. Bölümün başında gey ve lezbiyen çalışanların seksüalitelerini gizlemelerine ilişkin stratejilerden söz edilmekte, sonrasında gey ve lezbiyen çalışanların cinsel yönelimlerini açık etmelerine ilişkin stratejiler ele alınmaktadır. Bölümün devamında ise dayanışma stratejileri, iş ararken kullanılan stratejiler, çalışkan olma stratejisi, son olarak da uyumlu olma stratejisi tartışılmaktadır.

Altıncı Bölüm olan 'Sonuç' bölümünde çalışmanın kısa özetine, literatüre yaptığı katkılara ve çalışma sürecinde karşılaşılan kısıtlar dolayısıyla bu araştırmada çalışılamamış olan konuların ileriki araştırmalarda çalışılabilmesi için çeşitli önerilere yer verilmektedir.

20 Sembolik Şiddet: Bourdieu'nun (2001) *symbolic violence* kavramını Türkçeye bu şekilde çevirdim.

2

METODOLOJİ

Bu bölümde çalışmanın metodolojisi üzerinde durulmaktadır. Bölümün ilk kısmında feminist metodolojinin seçilmesinin nedenlerine, ikinci kısımda bu alanı seçme nedenim ve görüşmecilerime ulaşma serüvenime yer verilmektedir. Üçüncü kısımda görüşmecilerin özelliklerinden (yaş, eğitim ve meslek) söz edilmektedir. Dördüncü kısımda, soru türleri, görüşmelerin nerelerde ve nasıl gerçekleştirildiği gibi görüşme sürecinin ayrıntıları anlatılmaktadır. Beşinci kısımda veri analizi süreci üzerinde durulmakta, bu araştırma açısından bir metot olarak 'gözlem'in kullanılmasının önemine değinilmekte ve saha sürecinde yapılan gözlemlere yer verilmektedir. Altıncı kısımda araştırmanın çerçevesini etkileyip belirleyen kısıtlar ortaya konulmakta, yedinci ve son kısımda ise, araştırmayı yürütürken yaşadığım kişisel dönüşüm ve edindiğim kazanımlar ele alınmaktadır.

Neden feminist metodoloji?

Spalter-Roth ve Hartman'ın (1996) dile getirdiği gibi ikinci kuşak feminist araştırmacı/aktivistlerin bakış açısı gözlemci/

uzman olanlardan, bilgileri de bir izleyicinin edineceği yüzeysel *izleyici bilgisinden*[1] farklıydı. Birinci kuşak feminist araştırmacı/aktivistler pozitivist bilimlerin metot, metodoloji ve epistemoloji yaklaşımları kullanılarak kadınların özgürlüğü ve yararı için bir reforma gitmenin mümkün olabileceğini düşünmüşlerdi. İkinci kuşak feminist araştırmacı/aktivistler ise, birinci kuşağa benzer olarak araştırmalarını yine kadınların özgürlüğü ve yararına kullanmak üzere yaptı, ancak bu kuşaktan farklılıkları pozitivist bilimlerin yöntemlerine, bu yöntemlere içkin olan güç ilişkileri sebebiyle, şüpheci ve eleştirel bir gözle yaklaşmalarıydı (Spalter-Roth ve Hartman, 1996). İkinci kuşak feminist araştırmacı/aktivistler kadınların yaşadığı gerçek deneyimleri açıklıkla dile getirmek ve böylece yaşanan problemlerin kaynağı olan sistemik egemenliği yıkmak amacıyla *gerçeği birlikte haykırma*[2] yaklaşımını savundular (Spalter-Roth ve Hartman, 1996). Gerçekleştirdiğim bu akademik çalışmada ikinci kuşak feminist araştırmacı/aktivistlerin yaklaşımı benimsenerek, lezbiyen ve geylerin gerçek yaşam deneyimleri ele alınmış, onlar adına konuşmak yerine gerçekler açıkça dile getirilerek yaşanan ayrımcılıklara karşı onlarla birlikte bir duruş geliştirme yolu tercih edilmiştir.

---

1 İzleyici Bilgisi: Spalter-Roth ve Hartman'ın (1996) *spectator knowledge* kavramını Türkçeye bu şekilde çevirdim.

2 Gerçeği Birlikte Haykırma: Spalter-Roth ve Hartman'ın (1996) *speak out* kavramını Türkçeye bu şekilde çevirdim. Kavramı doğrudan sözlükteki karşılığı olan 'dile getirmek', 'açıkça söylemek' ifadeleri üzerinden çevirmek kavramın ihtiva ettiği zengin mana bütünlüğüne tam olarak karşılık gelmeyecekti. Bu kavram ikinci kuşak feminist araştırmacı/aktivistlerin kadınların gerçek yaşam deneyimlerini olduğu gibi ortaya çıkarırken aynı zamanda elde edilen çıktıları kadınların özgürlüğü için politik bir pratiğe dönüştürmelerini anlattığından, kavramı çevirmek için kullandığım tabirde doğrudan çeviriye yer vermedim. Uygun bulduğum tabir ile ikinci kuşak feminist araştırmacıların, araştırmalarının sonuçlarını yalnızca dile getirmekle kalmayıp, eyleme dönüştürmek için adeta 'haykırdıklarını' ve bu işi kadınların uzağında olarak değil, bilakis kadınlarla omuz omuza yaptıklarını anlatmaya çalıştım.

Spalter-Roth ve Hartman (1996) ele aldıkları diğer bir kavram olan *ikili feminist politika vizyonu*[3] kavramını, feminist bir hedef taşırken aynı zamanda pozitivist sosyal bilimler standartlarını da yerine getiren bir araştırma yapmak biçiminde ele alır ve bu yolla yapılan araştırmaların kadınlar üzerine bir çalışma yapmaktan ziyade, esas itibariyle kadınlar için bir çalışma yapma amacını gözettiğinin altını çizer. Bu araştırma sosyal bilimlerdeki ana akım yöntemlerden yararlanırken bu yöntemleri feminizmin eleştirel bakış açısıyla uygular ve böylece bu araştırmanın *ikili feminist politika vizyonu* taşıdığı söylenebilir.

Kadınlar, LGBT bireyler ve diğer ezilen gruplara karşı yapılan ayrımcılık ve tacizle ilgili sahici veriler, –Harding'in (1987) kadın deneyimleri için bahsettiği gibi– veriyi doğrudan bu olumsuz durumlara maruz kalan bireyleri dikkatlice dinleyerek elde eden feminist metot kullanılarak toplanabilir. Dünya genelinde ataerkil bir kültür hüküm sürmekte ve bu sebeple gerek saha çalışmasında gerekse teorik arka plan için yapılan okumalarda elde edilen bilginin temelinde kaçınılmaz olarak bu ataerkil mirasın izleri kendini göstermektedir. Christiansen-Ruffman (1998) *ataerkil miras*[4] kavramını, "bilgi, güç ve kaynaklara sahip olan erkek egemenliğinin otoriter kontrolünün tarihsel veya toplumsal olarak yeniden üretilen varsayımları" olarak tanımlar. Christiansen-Ruffman (1998) ayrıca entelektüelin de sosyal bir varlık olarak bu mirastan etkilendiğini ve böylece taraflı ve önyargılı hale geldiğini, bu bakımdan feminist araştırmacıların bu taraflı ve önyargılı durumdan sıyrılmak için geleneksel sosyoloji yaklaşımlarıyla mücadele ettiklerini ifade eder.

---

3 İkili Feminist Politika Vizyonu: Spalter-Roth ve Hartman'ın (1996) *dual vision of feminist policy research* kavramını Türkçeye bu şekilde çevirdim.

4 Ataerkil Miras: Christiansen-Ruffman'ın (1998) *patriarchal haritage* kavramını Türkçeye bu şekilde çevirdim.

Harding'e (1987) göre geleneksel epistemoloji yaklaşımları bilginin kaynağı olarak erkeği esas almış, kadınların *bilenler*[5] yahut bilginin kaynağı olma olasılığını dikkate almamıştır. Harding (1987) feminist epistemolojinin, "bilginin kaynağı kimdir?" sorusuna bir cevap ararken "kadınlar olabilir mi?" sorusunu sorduğunu ve feminist epistemolojinin geleneksel olanlardan böylece ayrıldığını vurgular. Yine Harding (1987), 'feminist metot' ve 'feminist metodoloji' kavramsallaştırmalarını böyle bir epistemolojik bakış açısına dayandırır. Harding (1987) feminist metodu, *kanıt toplama teknikleri*[6] olarak tanımlar ve bu teknikleri; görüşmecileri dinleme, onların davranışlarını gözlemleme, tarihsel arka plan, veri ve kayıtları inceleme olarak üç farklı uygulama üzerinden kategorize eder. Harding'e (1987) göre feminist yöntem, erkek egemen ana akım metotları takip eden araştırmacıların şu ana dek kullanageldikleri uygulama türlerinden faydalanmaktadır. Ancak Harding (1987) feminist araştırmacıların kadınların iş yeri deneyimlerini özenli ve saygılı bir şekilde dinleyip gözlemlediğini, bunu yaparken de geleneksel bilim insanlarının kadın ve erkeğin yaşamını nasıl kavramsallaştırdığını eleştirel bir yaklaşımla dikkate aldıklarını, feminist metodun ana akım metotlardan tam da bu noktada farklılaştığını vurgular. Harding (1987) ayrıca feminist metot, metodoloji ve epistemoloji ekseninde kurulmuş ve kadın deneyimini merkeze koyarak yazılmış çalışmaların, kadına da yer vermiş olmak için kadın konularına değinen *ilaveci yaklaşımlar*[7] çerçevesinde yazılmış çalışmaların çok ötesine geçtiğini dile getirir. Bu çalışmada, Harding'in (1987) ortaya koyduğu feminist yaklaşım ışığında yine makalesin-

5 Bilenler: Harding'in (1987) *knowers* ifadesini Türkçeye bu şekilde çevirdim.

6 Kanıt Toplama Teknikleri: Harding'in (1987) *techniques for gathering evidence* ifadesini Türkçeye bu şekilde çevirdim.

7 İlaveci Yaklaşımlar: Harding'in (1987) *additive approachs* kavramını Türkçeye bu şekilde çevirdim.

de kategorize ettiği kanıt toplama tekniklerinin ilk iki ayağım kullandım.

Feminist araştırmacılar eskiden beri kullanılagelen geleneksel araştırma, veri toplama ve bilgi işleme yöntemlerinin tamamını kullanırlar, fakat tüm bu geleneksel yöntemleri uygulayış biçimleri ana akım araştırmacıların uygulayışlarıyla kıyaslandığında bariz biçimde farklılık arz eder. Görüşmecilerin kendi deneyimleri hakkında ne düşündüğünü dikkatli bir şekilde dinler, geleneksel sosyal bilimcilerin önemli olduğunu düşünmediği, kadın ve erkek davranışlarını gözlemler, verilerdeki yeni ve bilinmeyen unsurları çıkarmaya çalışırlar. Yine de Harding'in (1987) işaret ettiği gibi, feminist araştırma yöntemi tanımlamasının önceki ataerkil araştırma yönteminden nasıl farklılık gösterdiğini net olarak ortaya koymak kolay değildir.

Beyaz yakalı gey ve lezbiyen çalışanların iş hayatı deneyimlerini anlamak için feminist bakış açısını araştırmamın temel dayanağı olarak koydum. Gey ve lezbiyen bireylerin hayat deneyimlerini dinleyip, elde ettiğim verileri feminizmin süzgecinden geçirerek bir çalışma yürütmeyi seçtim. Bu nedenle bu araştırmada derinlemesine mülakatlar yapılmış ve 'kalitatif araştırma metodolojisi' kullanılmıştır.

Kadın Çalışmaları alanında aldığım eğitim ve kadın olmaktan ötürü yaşamım boyunca maruz kaldığım ezilmişliklere karşı duyduğum tepki neticesinde belli bir feminist bakış açısına sahip oldum. Aslına bakılırsa bu bakış açımdan dolayı feminist metodoloji dışında bir metodoloji seçmeyi düşünmem olanaksızdı. Bu temel üzerinden değerlendirdiğimizde, metodoloji seçimim doğal biçimde gelişti ve doğrusu metodoloji seçimi, üzerine çokça düşündüğüm bir husus olmadı. Ne var ki, araştırmada ele alacağım konuyu ve sahayı belirlemek, sonrasında görüşmecilere ulaşmak, metodoloji seçiminden çok daha meşakkatli ve zaman alan bir süreç oldu.

Alana giriş ve alanın tanımı

Sosyal Bilimler alanında çalışma yapan araştırmacılar araştırma konularını belli bir duyarlılık/kaygı taşıdıkları toplumsal konular arasından seçer, elbette bu da doğal ve beklenen bir durumdur. Beni de LGBT bireyler hakkında araştırma yapmaya sevk eden ana etken kişisel duyarlığım ve merakım oldu. Ancak özellikle gey ve lezbiyen bireylerin iş deneyimlerine odaklanan bir araştırma yapmaya, gerçekleştirdiğim bir sanat projesi (fotoğraf sergisi) sürecinde karar verdim. 'Türkiyeli trans bireylerin iş hayatında maruz kaldıkları ayrımcılık' konusunu işleyen "TransHayat" isimli kişisel fotoğraf sergimi, 2012 yılında 15. Uçan Süpürge Uluslararası Kadın Filmleri Festivali kapsamında Ankara'da açtım. Yaşamını Ankara'da sürdüren LBGT bireyler tarafından büyük ilgi gören sergime izleyici olarak gelen LGBT bireylerle tanışmak ve bu bireylerle yaptığım yakın sohbetler, LGBT bireylerin yaşam deneyimlerini daha yakından anlayabilmem bakımından bana büyük bir katkı sağladı.

Sergimi görmeye gelen pek çok gey ve lezbiyen benimle tanışmak istedi. Bu tanışıklıkların ardından, bazılarıyla arkadaş olduk ve arkadaşlıktan doğan yakın diyaloglar neticesinde onların cinsel yönelimlerinden kaynaklanan sorunları ve bu sorunlarla nasıl baş ettikleri hakkında bilgiler edindim. Fotoğraf projemde, Türkiye'de yaşayan trans bireylerin iş hayatından dışlanması konusunu ele almayı seçmiştim. Çünkü bu bireylerin iş hayatından dışlandıklarını ve kendilerine başka seçenek bırakılmadığı için zorunlu seks işçiliği[8]

8 Türkiye'de yaşayan kimi trans bireyler kendi tercihleriyle seks işçiliği yapmaktadır. Ancak lisans veya yüksek lisans mezunu pek çok trans birey seks işçisi olarak çalışıyorsa, bu durum, onların iş hayatına kabul edilmedikleri yahut doğrudan dışlandıklarını gösterir. 2010 yılında ODTÜ'de sosyal bilimler alanında yüksek lisans yaptığım dönemde trans bireylerle mülakatlar yaparak hazırladığım bir alan araştırması aracılığıyla bu bulgulara ulaştım.

yaptıklarını, dolayısıyla bu bireylerin sorunlarının gündeme getirilmesinin diğer cinsel yönelimlerden olan bireylerin sorunlarının dillendirilmesine kıyasla daha yüksek öncelik taşıdığını düşünüyordum. Sergi sürecinde edindiğim tanışıklıkların yardımıyla hızlı bir şekilde eşcinsel toplulukların arasına katılmış oldum. Zaman içinde gey ve lezbiyen bireylerin de iş hayatına ilişkin farklı düzeylerde sorunlarının olduğunu gördüm. Kısa sürede edindiğim bu tecrübenin etkisiyle, bu kitabın içeriğine dönüşen çalışmam için Türkiye'de yaşayan gey ve lezbiyen bireylerin iş yerinde maruz kaldıkları ayrımcılıklarla ilgili bir araştırma yapmaya karar verdim. Cinsel yönelime dayalı ayrımcılık konusuna yönelik ilgiyi fotoğraf sanatı yerine bu kez akademik bir çalışma yoluyla çekmeye çalışacaktım; böylece, sanat üzerinden başladığım bir mücadele akademik bir çalışma ile devam ederek kuvvetlenecekti. Dışarıdan biri olarak yapmaya çalıştıklarımı; eşcinsel bireylerin örtülü kalmış sorunlarının görünür kılınması, bu sorunlara ilişkin farkındalığın oluşması ve yükselmesi ve olası çözümlerin teşvik edilmesi için bir ortam yaratılması biçiminde özetleyebilirim.

Beyaz yakalılar spesifik konularda uzman oldukları için daha fazla güç ve saygınlığa sahip bireylerdir. Bu gruba mensup ve iş hayatında belli bir statü sahibi eşcinsel bireylerin cinsel yönelimlerinin iş yaşamlarını ve ilişkilerini nasıl etkilediğini merak ettim ve merakımın tetiklemesiyle bu grup üzerine çalışmaya karar verdim. Farklı mesleklerden beyaz yakalı lezbiyen ve gey bireylere ulaşmak için çalışmalara başladım. Ne var ki belli bir çevre edinmiş olsam da bu süreç kolay olmadı. Her yurttaşın heteroseksüel olduğunu ve yalnızca karşı cinsle kurulan ilişkiyi 'normal' kabul eden heteroseksist bakış açısına sahip bir toplumda yaşıyoruz. Böylesi bir ortamda toplumsal alanların çoğunda dışlanma ve ayrımcılık tehlikesi yüksek olduğu için eşcin-

sel bireyler çoğunlukla görünür olmamayı, yani gizlenmeyi seçmekteler. Bu nedenle, görüşmecilere ulaşmak için kartopu örnekleme yöntemini kullandım.[9] Görüşmecilere ulaşırken çıkış noktam fotoğraf sergime gelen ziyaretçilerdi. Onlara, araştırmamın odak noktasını ve fotoğraf projemle olan ilişkisini anlattım. Derinlemesine mülakatlar yapmak üzere birlikte uygun tarihler belirledik ve mülakatları yaptık. Görüşme yaptığım bu kişiler gey ve lezbiyen arkadaşlarıyla görüşme yapmam için referans oldular yahut direkt aradıkları arkadaşlarının benimle mülakat yapmalarını isteyip onları telefonda ikna ettiler. Görüşmecilerimin çoğuna bu yolla ulaştım.

Yeni görüşmecilerle temas kurmak için LGBT derneklerinden yardım alabileceğimi düşünmüştüm. Fakat görüşmecilere ulaşmak için desteklerini istediğim bu kurumlara gittiğimde bana, kendi çevrelerindeki LGBT bireylerin şimdiye kadar gerçekleştirilen projelerde yapılan çokça mülakattan ötürü görüşme sürecinden hayli sıkılmış olduğunu ve derneklerin de artık kendilerini 'projeler için LGBT birey bulma ajansı' gibi hissetmeye başladığını söylediler. Sonuç olarak, beni yeni görüşmecilere yönlendirmediler. Yalnızca LGBT örgütlerinden birinde çalışan lezbiyen bir uzman benimle mülakat yapmayı kabul etti. LGBT örgütleriyle benzer bir deneyimi, "TransHayat" fotoğraf projemde yer alacak trans bireyler ararken de yaşamıştım. Bu yüzden şaşırmadım ve hayal kırıklığına uğramadım; kendime şöyle dedim: "Bu araştırmayı yapma gerekçeme, iyi niyetime güveniyorum ve cinsel azınlıkların iş hayatında büyük sıkıntılar yaşadığı ülkemin daha demokratik bir yer olması için atılacak bir adım olarak bu araştırmanın önemine inanıyorum." Buna benzer motivasyonlarla yeni görüşmeciler aramayı sür-

9 Kartopu Örnekleme Yöntemi: *Snowball sampling technique* ifadesini Türkçeye bu şekilde çevirdim.

dürdüm ve zaman içinde araştırmama inanan yeni görüşmeciler buldum.

Kendisiyle mülakat yaptığım ve araştırmamda "Cenk"[10] takma adını kullandığım, LGBT camiasınca tanınan, güvenilen bir aktivist ve yazarın verdiği referansla başka bir LGBT örgütünün avukatı olan Güney'e ulaştım ve onu görüşme için ikna ettim. Güney, işten çıkarılma süreçlerine doğrudan ya da dolaylı olarak tanık olduğu eşcinsel bireylerle tanışmamda bana yardımcı oldu. Çok sayıda gey görüşmeciye böylelikle ulaşabilmiştim, ancak henüz ihtiyaç duyduğum sayıda lezbiyen görüşmeciye ulaşamamıştım. Güney, kendi LGBT örgütünün elektronik posta grubuna bir e-posta yazarak çalışmamdan ve görüşmeci arayışında olduğumdan bahsetmemi önerdi. Ben de ilgili adrese bir e-posta yazdım ve grup üyelerinden Selin yazdığım e-postaya cevaben, 'bir sanat galerisinde çalıştığını ve benimle mülakat yapabileceğini' içeren bir yanıt verdi. Böylece bir lezbiyen görüşmeciye daha ulaştım.

Görüşmecilere ulaşmak için yakın arkadaşlıklarım üzerinden de ilerledim. İstanbul'da yaşadığım dönemde teknik bir sektörde mühendis olan Ferhat'la bir iş toplantısında tanışmıştık. Mesai sonrası ikimizin de iş yerine yakın bir kafede ara sıra bir araya gelerek bir şeyler yer içer ve sohbet ederdik. Feminist öncelikler üzerinden hayat anlayışımız uyuştuğu, azınlıkların sorunlarına duyarlı olduğumuz ve iş yerinde yaşadığımız benzer ayrımcı pratikler sebebiyle empati kurabildiğimiz için kısa süre içinde Ferhat'la yakın arkadaş

10 Bu (Cenk) ve diğer isimler, görüşmecilerin kimliğini saklamak için kullandığım takma isimlerdir. Takma isim kullanımı görüşmecilerin kişisel gizliliklerini koruma açısından etik bir zorunluluktur. Çalışmamda yer verdiğim makalesinde Bragg (2011), görüşmecilerinin güvenliğini korumak için çalıştıkları hastanenin asıl ismi yerine takma isim kullanmışur. Bragg (2011) makalesinde kullandığı takma ismi seçerken, ilgili yerel bölgenin özelliklerini taşıyan bir isim tercih etmiştir. Ben de kullandığım takma isimleri, Bragg'ın yaklaşımından esinlenip görüşmecilerimin sosyal geçmişlerini de dikkate alarak belirledim.

olmuştuk. Şirketteki iş arkadaşlarımızı birbirimizle tanıştırmış ve birçok kere dışarıda da buluşmuştuk.

Belli bir süre LGBT bireylere yakın olduğum için Batı literatüründe *gaydar*[11] olarak geçen yeteneğin bende oluşmuş olabileceğini hissediyor ve bu hissiyat üzerinden Ferhat'ın gey olduğunu tahmin ediyordum. "Eşcinseller kimi davranış, duygu ve ilgi alanları itibariyle heteroseksüellere nazaran yerleşik toplumsal cinsiyet normları bağlamında atipik olma eğilimindedir." (Rieger, Linsenmeier, Gygax, Bailey, 2008). Ferhat'ın düzgün bir konuşma biçimi vardı ve teknik pozisyonlarda çalışan diğer erkeklerin çoğu gibi futbola meraklı değildi. Bunun yerine voleybol, buz pateni, tiyatro, edebiyat ve feminizmle ilgiliydi. Ayrıca kadınların iş hayatında ezilmelerine karşı olduğundan ve iş yerindeki yakın arkadaşlarının çoğunun kadın olduğundan söz ederdi. Düzenli olarak bir spor salonuna gider ve yüzü için günlük bakım ürünleri kullanırdı. Ferhat'ın bu özellikleri heteroseksüel bir erkeğin özelliklerinden çok farklı olduğu için onun cinsel yönelimini anlamam pek de zor olmadı.

Ancak Ferhat'a gey olup olmadığını sormam belli bir zaman aldı. Bir kişiye cinsel eğiliminin ne olduğunu doğrudan sormak çokça kaba olabilirdi. Bu, bir kişiye sevgilisi olup olmadığını veya boşanma hikâyesini sormaya benzerdi. Ona sergimin, yapmayı planladığım araştırmamın konusundan ve bu hususlar aracılığıyla da LGBT'lere ilişkin konulardan söz ettim. İki hafta sonra bir gün yine iş çıkışı buluştuğumuzda ona, "Gey misin?" diye sordum. Soruma karşılık bir parça çekimser bir ses tonuyla "Evet..." biçiminde onaylayıcı bir yanıt verdi ve hemen ardından, "LGBT'ler üzerine çalıştığın için aslında sana söylemek istiyordum" diye ekledi. Ayrıca günlük iş hayatının doğal akışı içinde (kafedeki buluşmalarımız-

11 Gaydar: "Dolaylı ipuçlarından hareketle eşcinsel ve heteroseksüel bireyleri birbirinden ayırma yeteneğine *gaydar* denir." (Rieger vd., 2008).

da gündelik iş yaşamı üzerine anlattıkları ve tanıştırdığı iş arkadaşlarıyla olan diyalogları üzerinden) onu yakından gözlemleme fırsatı yakaladım. Yıllar sonra araştırmam için kendisiyle İstanbul'da bir mülakat yaptık. Bu konuşmadan sonra birbirimizi daha iyi tanımış ve anlamış olduk.

Kamu ve özel sektörde hizmet veren çeşitli beyaz yakalı işlerde çalışan Türkiyeli sekiz lezbiyen ve on iki gey görüşmeciyle mülakat yaptım. Önce, "TransHayat" adlı sergimi ziyarete geldikleri sırada tanıştığım görüşmecilerle konuştum. Daha sonra, *kartopu örnekleme yönteminden* yararlanarak diğer görüşmecilere ulaştım. Genellikle görüştüğüm kişilerin yönlendirdikleri tanıdıklarıyla görüşerek ilerledim ve bu durum her yeni görüşmecide tekrar etti. Mülakatların süresi 40 dakikayla 6 saat arasında değişiyordu.

Yoğun biçimde toplumsal baskıya maruz kaldıkları, ayrıca kimliklerinin ifşasından çekindikleri bir ülkede yaşıyor olmaları sebebiyle eşcinsel bireylere ulaşmak ve röportajlar yapmak için ikna etmek belki de araştırmamın en zorlu kısmı oldu. Türkiye'de eşcinselleri gizli kalmaya iten homofobik ortam sebebiyle görüşmecilere ulaşma noktasında bir kısıtlama ve zorluk yaşadım. Ancak buna rağmen olabildiğince farklı demografik özelliklere sahip görüşmeciler seçmeye çalıştım.

Görüşmecilerin özellikleri

Yirmi görüşmeciyle kalitatif araştırma yürüttüm. Görüşmecilerin çoğuna kartopu örnekleme yöntemiyle ulaştım. Türkiye yurttaşı beyaz yakalı sekiz lezbiyen ve on iki gey görüşmeciyle mülakat yaptım. Mülakatlar Mayıs 2012 ve Mart 2013 tarihleri arasında yapıldı. Gey ve lezbiyen görüşmecilerin yaş aralığı 25 ila 39 idi. Lezbiyen görüşmecilerden biri kimliğini açıklamak istemedi, bu görüşmeci 25 ila 30 yaş

arasında görünüyordu ve aşağıdaki tabloda bu görüşmecimin yaş değeri için '25-30' aralığını belirttim. Lezbiyen görüşmecilerden üçü ve gey görüşmecilerden beşi lisansüstü eğitim (yüksek lisans veya doktorasını tamamlamış ya da yüksek lisans veya doktora öğrencisi) almıştı. Lezbiyen görüşmecilerin ikisi ve gey görüşmecilerin üçü kamu sektöründe, bunların dışında kalan görüşmecilerin tümü özel sektörde çalışıyordu.

TABLO 1
Lezbiyen Görüşmecilerin Demografik Özellikleri

Takma ad	Yaş	Cinsiyet	Eğitim	Meslekler (en yeniden en eskiye)
Asiye	30	Kadın	Lisans: İktisadi ve İdari Bilimler Yüksek Lisans: İktisadi ve İdari Bilimler (devam ediyor)	STK'da çevirmen, STK'da uzman
Ayşegül	31	Kadın	Lisans: Sosyal Bilimler	Eğitim danışmanlığı firmasında *yönetici, LGBT STK'da uzman* muhasebe sorumlusu, bulaşıkçı
Derya	38	Kadın	Lisans: Hukuk	Şirket avukatı, LGBT STK'da avukat, serbest avukat
Elçin	25-30	Kadın	Lisans: İktisadi ve İdari Bilimler (devam ediyor)	LGBT STK'da uzman, bar müdürü, şef garson, otelde işçi
Selin	33	Kadın	Lisans: İletişim Yüksek Lisans: İletişim (devam ediyor)	Sanat galerisi çalışanı, bağımsız medyada gazeteci, egemen medyada gazeteci
Zeynep	29	Kadın	Lisans: Sosyal Bilimler Yüksek Lisans: Sosyal Bilimler Doktora: Sosyal Bilimler (devam ediyor)	Araştırma görevlisi
Esra	38	Kadın	Lisans: Mühendislik	Üniversitede yönetici, medyada proje yöneticisi, yazılım mühendisi
Sevgi	39	Kadın	Lisans: Eğitim	Devlet okulunda öğretmen

TABLO 2
Gey Görüşmecilerin Demografik Özellikleri

Takma ad	Yaş	Cinsiyet	Eğitim	Meslekler (en yenilden en eskiye)
Bora	32	Erkek	Lisans: Sosyal Bilimler Yüksek Lisans: Sosyal Bilimler Doktora: Sosyal Bilimler	Akademisyen
Cenk	32	Erkek	Lisans: Hukuk	STK'da uzman, sendika çalışanı, araştırma görevlisi
Çetin	33	Erkek	Lisans: İktisadi ve İdari Bilimler	Bankacı
Devrim	25	Erkek	Lisans: İktisadi ve İdari Bilimler Yüksek Lisans: İktisadi ve İdari Bilimler	Uluslararası kurumda araştırma asistanı, garson
Erdal	28	Erkek	Lisans: Hukuk	Alan projelerinde araştırma asistanı, kitabevinde kasiyer, stajyer avukat
Ferhat	32	Erkek	Lisans: Mühendislik	Teknik sektörde mühendis
Güney	35	Erkek	Lisans: Hukuk	Serbest avukat, LGBT STK'da avukat
İrfan	28	Erkek	Lisans: Mühendislik Yüksek Lisans: Sosyal Bilimler Doktora: Mühendislik	Araştırma görevlisi
İsmail	28	Erkek	Lisans: Fen Edebiyat Yüksek Lisans: Sosyal Bilimler Doktora: Sosyal Bilimler	Araştırma görevlisi
Karatay	39	Erkek	Ön Lisans: Moda Tasarımı	Moda tasarımcısı, moda tasarımı öğretmeni
Rıdvan	28	Erkek	Lisans: İktisadi ve İdari Bilimler Yüksek Lisans: İktisadi ve İdari Bilimler	Basın ve halkla ilişkiler uzmanı
Halil İbrahim Dinçdağ	35	Erkek	Lise Hakemlik Eğitimi	Futbol hakemi, TV program yapımcısı ve sunucusu, radyo program yapımcısı ve sunucusu

Görüşmecilere ulaşıp röportaj yapmak için ikna ettikten sonra mülakatları en kısa zamanda tamamlamaya çalıştım. Görüşmecilere ulaşma sürecinde olduğu gibi mülakat sürecinde de türlü enteresan durumla karşılaştım.

Mülakat süreci

Mülakatta sorulacak soruları kolay anlaşılır şekilde hazırlamaya çalıştım. Sosyal Bilimler alanında eğitim almış yahut ayrımcılık konusunda okuyarak, düşünerek belli bir bilinç seviyesine ulaşmış görüşmecilerimin dışındaki görüşmecilerim elbette literatüre, kavramlara ve iş yaşamında yaşadıkları farklı deneyimlerin akademik alanda nasıl adlandırıldığına vâkıf uzman kimseler değillerdi. Haliyle bu görüşmecilerimin soruları tam olarak anlamaları ve yanıt vermeleri kimi zaman güç oldu. Örneğin "Ayrımcılık yaşıyor musunuz?" biçiminde bir soru yönelttiğimde doğrudan, "Yaşamıyorum" gibi kısa ve yeni sorular sormamın önünü kesen yanıtlar aldım. Böyle durumlarda görüşmecilerime ayrımcılık başta olmak üzere sorularda geçen diğer kavramlarla neyi kastettiğimi açıkladım, bunu yaparken, kimi zaman heteroseksüel bir kadın olarak kendi iş yaşamım boyunca yaşadığım ayrımcılık deneyimlerinden örnekler de verdim. Eşcinsel bireylerin yaşadığı ayrımcılık deneyimleri, cinsel ayrımcılık bağlamında heteroseksüel kadınların yaşadığı ayrımcılık deneyimlerine kıyasla derece ve yaşanış biçimi bakımından farklılaşsa ve kimi zaman çok daha ağır sonuçlarla neticelense de temelde heteroseksüel erkekliğin hâkimiyetiyle biçimlenen toplum düzeni içerisinde heteroseksüel kadınlar ve eşcinseller 'cinsel azınlık' durumundadırlar. Bu durum görüşmecilerle aramda kaçınılmaz olarak bir hemhal olma durumu yarattı. Haliyle kimi zaman görüşmeyi unutup kendimi görüşmecimle dertleşirken bulduğum anlar oldu. Pek

çok görüşmecim görüşme sonrası "Kendimi daha iyi hissediyorum, kendimle ve yaşadıklarımla ilgili fark edemediğim pek çok şeyi fark ettim sayende" dediler. Aslında benzer bir durum benim için de geçerliydi.

Ayrımcılığın ne olduğunu elimden geldiğince açıklamaya çalışsam da kimi görüşmecilerim ayrımcılık deneyimlerini başta genel geçer bir şekilde anlattı yahut hiç anlatmadı. Belki bu deneyimlerini ayrımcılık olarak adlandırmadıkları, belki çekindikleri, belki de yaşadıkları bu durumları kanıksamış yahut zihinlerinde meşrulaştırmış oldukları için böyle bir tutum sergilemiş olabilirler. Beri yandan yaşanan olumsuzlukları açıkça itiraf etmek, örneğin bir bireyin yaşadığı tacizi yahut işten çıkarılma deneyimini anlatması elbette kolay iş değildi. Görüşmecilerimin deneyimlerinin ayrıntılarını anlatmalarına yardımcı olmak için "Ne?" ve "Nasıl?" sorularına sıkça başvurdum. Ancak daha ziyade kişisel deneyimlerimi açıklıkla paylaşmamın bu konuda etkili olduğunu sanıyorum. Sorularımı altı temel ana başlık üzerinden yapılandırdım. Bu ana başlıkları aşağıda paylaşıyorum:

- Görüşmecilerin demografik özellikleri
- Görüşmecilerin yaşam deneyimleri
- Görüşmecilerin Türkiye'de eşcinsel olmaya ilişkin görüşleri
- Görüşmecilerin gündelik ve iş yaşamlarındaki ayrımcılık deneyimleri
- Görüşmecilerin gündelik ve iş yaşamlarındaki açılma deneyimleri
- Görüşmecilerin iş yerinde karşılaştıkları ayrımcılıklarla başa çıkmak için geliştirdikleri diğer stratejiler

Çalışmamı hazırlarken Bragg'ın (2011) bir hastanede çalışan dört sosyal hizmet görevlisinin açılma deneyimleri ve bu

deneyimlerin etkilerini ele aldığı makalesini okumuş ve konuyu erken yaşam deneyimlerini hesaba katarak ele alıyor olmasından etkilenmiştim. Bragg (2011) makalesinde, aldıkları eğitim, aile yapıları, yetiştikleri ortamın muhafazakâr olması/olmaması ve dinle olan bağları gibi bireysel özellikleri üzerinden görüşmecilerin iş yaşamı deneyimlerini anlamaya çalışır. Bu makaleyi okuduktan sonra, görüşmecilerin yaşam deneyimleri hakkında daha ayrıntılı sorular sormanın iş yaşamındaki deneyimlerini anlamak için ne denli öneme sahip olduğunu fark ettim. Buradan hareketle, henüz görüşmediğim görüşmecilerime sormak üzere, onların yaşam deneyimlerine ilişkin daha detaylı yanıtlar alabileceğimi düşündüğüm sorular hazırladım.

Bir lezbiyen görüşmecimle gerçekleştirdiğim mülakat hariç tüm görüşmeleri yüz yüze yaptım. Görüşmeler kafe, park vb. mekânların yanı sıra kendi evimde yapıldı. Lezbiyen görüşmecilerimden Derya, şirket avukatı kimliğiyle mesaisi yoğun bir çalışan kadın olmasının yanı sıra aktivizm ve yazarlık alanlarında da faaliyetleri olduğu için bir türlü randevu veremedi. Randevulaştığımız gün kendisini bir kafede bekledim, ancak eve tamirat ustalarını çağırması gerektiği için dışarı çıkamadı. Kendi anlatımıyla "lezbiyen olduğum, hayatımda bir erkek olmadığı ve her işimle kendim uğraşmak zorunda kaldığım için bu tip durumlarla da boğuşmak zorundayım ve bu sebeple görüşmeye bir türlü gelemedim" dedi. Sonrasında Derya'yla, Skype programı aracılığıyla internet üzerinden bir mülakat yaptık. Gözlemlerimden çıkardığım kadarıyla kamuya açık alanlarda eşcinsellikle ilgili herhangi bir konuyu konuşmak görüşmecilerim için handikaplı bir durumdu. Özellikle lezbiyen görüşmecilerimin görüşmeler boyunca etraftaki insanların bizi dinlemeleri konusunda endişe taşıdığını hissettim. Ben de mülakat süreci içinde görüşmecilerimin zarar görmemesi için haliy-

le benzer bir tedirginlik edindim. Örneğin bir üniversitede araştırma asistanı olan Zeynep'le görüşme yaparken oturduğumuz mekânda çalışan garsonun yan masada dikkatle bizi dinlediğini fark ettim, garsonu uyardım ve garson uzaklaştıktan sonra görüşmeye devam ettim. Araştırmamı yaparken yaşadığım en tatsız durum bu oldu. Bu yüzden, sonraki görüşmelerde kamuya açık yerlerde görüşme yapmaya ilişkin sıkıntı taşıdığını düşündüğüm görüşmecilerimi evime davet etmeyi tercih ettim. Ne var ki, evde buluşmak dahi kimi görüşmecilerimin görüşme sebebiyle taşıdığı gerginliği üzerlerinden atmaları için yeterli olmamıştı. Gey görüşmecilerimden İrfan, konuşma sırasında rahat edebilmek için evime gelirken yanında bir şişe beyaz şarap getirmişti. Görüşme sonunda İrfan benden, çalışmam tamamlandıktan sonra ses kayıtlarını silmemi rica etti.

Konu üzerine yazılmış temel araştırmalara ilişkin ön inceleme yaparken eşzamanlı olarak mülakat sürecine başladım. Böylece Türkiye yurttaşı beyaz yakalı eşcinsellerin deneyimlerini henüz araştırmamın başlarında yakınen öğrenip, evvelden yazılmış çalışmaları okuma sürecim devam ederken diğer yandan sahayı analiz etme şansım oldu.

Analiz

Bu çalışmanın temel kaygısı, eşcinsel bireylerin iş yaşamında yaşadıkları sorunları, izledikleri stratejileri hemen tüm formlarıyla olabildiğince ayrıntılı şekilde görünür kılacak bir analiz yaparak, iş yerinde gerçekte ne yaşadıklarını gün yüzüne çıkarmaktır.

Çalışmamda Harding'in (1987) makalesinde anlattığı gibi görüşmecileri asıl *bilenler* olarak kabul ettim ve analizimi görüşmecilerimin deneyim ve hissiyatlarını dikkate alıp onların gözünden bakmaya çalışarak gerçekleştirdim. Örneğin

'Sen diğer eşcinsellerden farklısın' ve 'Eşcinselleri kabul ediyorum' gibi eşcinsellerin sıkça karşılaştığı ifadelerin ilk bakışta bu kesime karşı önyargılı olmayan kişilerce dillendirildiği düşünülebilir. Ancak bu ve benzer ifadelere ilişkin görüşlerini sorduğumda, görüşmecilerimin böyle ifadeleri üstten bakan bir tavır olarak değerlendirdiklerini ve homofobik bulduklarını fark ettim. Bir bireyin kendisini rahatsız eden ifadelere maruz kalması ancak taciz olarak adlandırılabilirdi ve ben bu ifadeleri içeren tutumları "Sözlü Taciz" başlığı altında inceledim.

Görüşmecilerimin karşılıklı sohbetlerimizde paylaştıkları yaşam tecrübelerinin yanı sıra onların davranışlarına ilişkin yaptığım gözlemler de analiz sürecinde kullandığım önemli bir kaynaktı. İş yaşamını yakından gözlemleme şansı bulduğum tek görüşmecim, farklı bir şirkette çalışan, kendisiyle ara sıra ortak toplantılara katıldığım ve iş çıkışları buluştuğum arkadaşım Ferhat'tı. Gözlem çok önemli bir veri toplama yoludur, ancak bu yolla veri toplarken gözlemleyen kişinin subjektif bakış açısının veri üzerinde belli bir etkisinin olması da kaçınılmazdır (Lewis-Beck, 1995). Bu nedenle Ferhat'ın, iş yaşamında karşılaştığı ayrımcılıklar ve uyguladığı mücadele stratejilerine ilişkin gözlem yoluyla veri toplarken onun gerçek deneyimlerini kendi subjektif bakışım üzerinden manipüle etmemek için olabildiğince dikkatli olmaya çalıştım.

Analiz yaparken öznellikten sıyrılıp bir yaşam deneyimini olduğu gibi almak ve bu deneyimi feminizmin süzgecinden geçirmek, doğrusunu söylemek gerekirse oldukça zor bir iş. Bu 'feminist süzgeçten geçirme' işinin kesin bir tanımı yok, dolayısıyla feminist bakış açısıyla analiz yaparken öznel bir yöntem geliştirmekten kaçınmak pek mümkün değil ve esasen bu konu ayrı bir kitapta ele alınabilecek denli uzun bir teorik meseledir. Metodolojik anlamda böylesi bir tartışma

bir süre kafamı kurcaladı, ancak zamanla görüşmecilerimin hissiyatına dokunmaya çalışmak benim temel metodum oldu, diyebilirim.

Bu çerçevede bir çalışma gerçekleştirilirken çoğu araştırmacı türlü engel yahut zorlukla karşılaşabilir ve tüm bunlar çalışmanın kapsamını sınırlayıp çalışma sürecini uzatabilir. Benzer biçimde çalışmamı kısıtlayan başka durumlar da yaşadım ve bir sonraki kısımda o kısıtlardan bahsedeceğim.

Çalışmanın kısıtları

Araştırmam boyunca öngördüğüm ve öngöremediğim çeşitli kısıtlarla karşılaştım. Birkaç sene önce ODTÜ Kadın Çalışmaları Yüksek Lisans Programı'nda eğitimime devam etmek için işten ayrılarak, İstanbul'dan Ankara'ya taşındım. LGBT arkadaşlardan oluşan çevrem İstanbul'daydı ve bu yüzden, Ankara'da yeni bir çevre edinmek benim için kolay olmadı. İş yaşamında trans bireylere karşı uygulanan ayrımcılıkları konu edinen fotoğraf sergimi Ankara'da açmış olmam, beyaz yakalı işlerde çalışan lezbiyen ve gey bireylere ulaşmam için bir araç oldu. İkna sürecinde görüşmecilere, kendileri adına konuşmak gibi üstten bir tavır içinde olmadığımı hissettirmeye ve buna ilaveten, heteroseksüel kadın kimliğimle iş hayatında yaşadığım deneyimlerimin altını çizerek, erkek egemen sistemin hâkimiyetinde ilerleyen aynı geminin içinde olduğumuzu ve dolayısıyla benzer sıkıntılara maruz bırakıldığımızı vurgulamaya çalıştım.

Ankara'dan İstanbul'a taşınmış olmamla birlikte gelişen çevre edinme bağlamında yaşadığım kısıtın yanı sıra kamuda çalışan görüşmecileri ikna etmek de bir başka zorluk idi. Çünkü kamuda, iş mevzuatlarındaki 'genel ahlâk' ve 'yüz kızartıcı suçlar'la ilgili maddeler dayanak gösterilerek, kimlikleri nedeniyle eşcinsel çalışanların işten atıldıkları biliniyor.

Kartopu örnekleme yöntemini kullanarak ordu ve emniyet teşkilatından bazı gey bireylere ulaştım. Kimisi işten çıkarılmış olmasına rağmen, hemen hiçbiri iş yeri ve mevcut hükümetle bir sorun yaşamak istememeleri veya işe dönmek umuduyla açtıkları davalara istinaden yürüyen hukuki süreçlerinin etkileneceğinden çekinmeleri sebebiyle mülakat yapmayı kabul etmedi. Mülakat yapmayı kabul eden kamu çalışanlarından biri öğretmendi, diğerleri ise akademisyendi.

Lezbiyenler toplumun hemen her alanında görünmez oldukları ve geylere nazaran görüşme yapmaktan daha fazla çekindiklerinden, beyaz yakalı lezbiyen bireylere ulaşmak benim için çok daha zor oldu. Bu kısıt sebebiyle, saha çalışmam planladığımdan uzun sürdü.

Karşılaştığım diğer bir kısıtsa, görüşmecilere ulaşmada kartopu örnekleme yöntemini kullanmamın doğal bir sonucu olarak benzer iş alanları ve benzer hayat görüşlerinden eşcinsel bireylere ulaşmış olmamdı. Bu kısıt nedeniyle, görüşmeci profili içinde akademide çalışan ve Sosyal Bilimler'den gelen görüşmecilerin sayısı yüksektir. Bununla beraber, moda tasarımcılığı, bankacılık, futbol hakemliği ve mühendislik gibi farklı iş alanlarından görüşmecilerin olması araştırmanın içeriğini zengin kılmakta, ayrıca Türkiye'de beyaz yakalı eşcinsellere karşı uygulanan cinsel yönelime dayalı ayrımcılığın kapsamlıca anlaşılabilmesi bakımından önem taşımaktadır.

Ayrıca, ses kaydı alma hususunda da çeşitli zorluklarla karşılaştım. Kimi görüşmeciler, mülakatta sorduğum soruların bir kısmına verdikleri yanıtları kaydetmemi istemedi. Gey görüşmecilerimden biri –anne ve babasının cinsel yönelimini öğrenmesi endişesiyle– deşifre işlemini müteakiben ses kaydını silmemi istedi. Görüşmecime verdiğim sözü tutmak adına görüşme sonrası deşifre işlemini hızlandırmak için görüşmecimin söylediklerini yazmak zorunda kal-

dım, bu durum görüşmenin sohbet havasını canlı tutmamı zorlaştırdı.

Mülakatlar esnasında "İş yerinde ayrımcılık yaşadınız mı?" sorusu, karşı taraftan en güç yanıt aldığım soruydu. Bana kalırsa bu durumun temel nedeni beyaz yakalı çalışanların çoğunun ayrımcılığı, özellikle de gayrı resmî ayrımcılığı içselleştirmiş olmasıydı; çünkü iş hayatının adil olmadığını, işten çıkarılmamak ve mevcut hayat standartlarını korumak için bu tür olumsuz tavırlara katlanmaları gerektiğini kabullenmişlerdi; bu sebeple, zaman içinde ayrımcılığa ilişkin farkındalıklarını kaybetmişlerdi.

Görüşmecilerin bir kısmı, gerçekleştirdiğim çalışma bağlamında ele aldığım konuları daha önce düşünmediklerini ve sorduğum sorular üzerine bu konuları ilk kez düşünme fırsatı bulduklarını dile getirdi. Soruların yanıtlanması sürecinde, bazen bir süre görüşmecinin düşünmesi için bekliyor, şayet görüşmecinin durup soluklanmaya ihtiyacı varsa dinlenmesi için çay-kahve molası vermeyi teklif ediyordum.

Görüşmecilerden bazılarının yeterli zamanı olmadığı için kimi görüşmeler kısa sürdü. Kimi görüşmeciler ise farklı projeler için bu tür görüşmeleri sıklıkla yaptıklarından görüşmeye başladıktan kısa bir süre sonra soruları yanıtlamaktan sıkıldılar ve bu durum zaman zaman bazı görüşmelerin verimini düşürdü. Kimi zamansa, görüşmeciler mülakat sürecini durdurup iş yaşamı deneyimlerini baştan sona özetle anlattılar ve esasen yapılan mülakatları böylelikle verimli kılmış oldular.

Saha çalışmamı *yarı yapılandırılmış*[12] mülakatlar üzerinden yaptım. Görüşme sürecinde beyaz yakalı lezbiyen ve gey bireylerin gündelik yaşam ve iş yeri deneyimlerine dair farkındalığım arttı. Konuya ilişkin farkındalığım arttıkça, bazı soruları iptal edip, iptal ettiğim soruların yerine yeni soru-

12 Yarı Yapılandırılmış: *Semi-structured* kavramını Türkçeye bu şekilde çevirdim.

lar eklemeyi uygun buldum. Soruları değiştirme ihtiyacı, veri toplama ve analiz safhalarına ilişkin bazı kısıtlar getirdi.

Heteroseksüel olmam ve sanatçı kimliğim saha çalışması sürecinde zaman zaman benim için bir kısıt oldu. Heteroseksüel kimliğim yüzünden önyargı içeren türlü tutumla karşılaştım. Bir LGBT örgütünde uzman olarak çalışan lezbiyen görüşmecilerimden Elçin, kendisiyle mülakatım esnasında bu yönde bir tavır sergiledi. Üzerine çalıştığım literatür ve yazım dilimin İngilizce olması sebebiyle görüşme sorularımın bir kısmını İngilizce not almam ve görüşme esnasında doğrudan çevirerek görüşmeciye yöneltmem gerekebiliyordu. Görüşmecim Elçin'e yönelttiğim bir soruda, eşcinsel bireyleri kastederken, İngilizcedeki *homosexuals* sözcüğünün Türkçedeki karşılığı olan *homoseksüeller* sözcüğünü kullanmıştım. Eşcinselliğin *hastalık*[13] olduğuna ilişkin söylemi tekrar üreten ve tıbbi bir terim olan *homoseksüel* sözcüğünü kullanmama Elçin tepki gösterdi. Türkiye'deki bu söylemin farkındaydım, ancak görüşme için Elçin'in yalnızca yarım saatlik zamanı olduğundan, soruyu İngilizceden çevirirken hızlı olmalıydım ve dolayısıyla bu konudaki hassasiyeti gözetemedim. Samimi düşüncem, hiç kimse yoktur ki cinsiyetçi, homofobik, milliyetçi ve sınıf merkezli önyargılardan tamamen arınmış olsun. Zira bilinçaltımıza işlenen öylesine güçlü kodlar var ki kişi belli bir bilinç seviyesine erişmiş olsa dahi o kodların yönlendirmelerinden tamamen kurtulması kolay değil. Bununla beraber Elçin, "Trans-Hayat" fotoğraf projemi gerçekleştirmek için verdiğim mücadeleyi ve benimle yapılmış röportajlar üzerinden cinsel yönelime dayalı ayrımcılık hakkındaki görüşlerimi biliyordu. Homofobiden tamamen arınmış olduğumu iddia etmem

13 Amerikan Psikiyatri Derneği DSM-II (Akıl Sağlığı Hastalıkları Tanısal ve İstatistiksel Kılavuzu) eşcinselliği bir hastalık olarak görür ve Türkiye'de bu kılavuzu esas alan ordu kurumu eşcinselleri askere almaz.

yukarıda yaptığım açıklamayı takiben mümkün olmasa da hemen ilk sorularda kullandığım bir sözcük üzerinden böyle bir tepki almak Elçin ile yaptığım görüşmenin benim adıma biraz gergin geçmesine sebep oldu. Gördüğüm bu tepkinin nedeni, heteroseksüel veya sanatçı kimliğimden ötürü, –LGBT örgütlerin yardımını aldıktan sonra ortadan kaybolup bir kere bile telefon etmeyen diğer sanatçılarla yaşadıkları hayal kırıklıkları sebebiyle– samimiyetime inanmıyor olmaları olabilirdi (Öner, 2010).[14] Bu deneyimin ardından soruyu değiştirdim ve 'homosexuals' tabirinin yerine 'lezbiyen ve geyler' ifadesini kullandım.

Görüşmeler sırasında, heteroseksüel olduğumu gizlemek gibi faydacı bir yola başvurmadım. Kimi zaman bunu doğrudan ifade ettim, kimi zaman da belli bir noktadan sonra ifade etme gereği hissettim. Bunu yapmamın nedenlerinden biri, görüşmecilerin cinsel yönelimimle ilgili kafalarındaki soru işaretlerini ortadan kaldırmak ve görüşmecinin kafasını bu anlamda da rahatlatıp, tamamen mülakata odaklanmasını sağlamaktı. Zimmerman (1987) insanların, ilk kez karşılaştıkları kişilerin cinsiyetini netleştirmek istediğini ileri sürer ve bu argümanını, tanıştığı trans satış elemanı örneği üzerinden ele alır. Makalede ileri sürülen argümandan hareketle, görüşmecilerimin kimi zaman cinsel yönelimimin ne olduğunu anlamaya çalıştıklarını hissettim ve bu şüpheli durumu ortadan kaldırmak için erkek arkadaşımdan bahsettim. Diğer yandan, eşcinsel bir birey olsaydım saha çalışmam boyunca yaşadığım önyargılı tavırlarla karşılaşmayacağımı da hissetmekteydim.

Ayrıca görüşmecilerimi küçük düşürecek yahut mevcut damgalamaları yeniden üretecek herhangi bir bedensel hareket yapmamaya dikkat ettim. Örneğin, bir lezbiyenin he-

14 *Homofobi Karşıtı ve Sanatçı-Fobik Pratikler Alanı Olarak Sanat*, http://www.kaosgl.com/sayfa.php?id=5691 adresinden 18 Haziran 2013 tarihinde alınmıştır.

teroseksüel bir kadın arkadaşına açıldığında maruz kaldığı rahatsız edici tutumları bildiğim için, lezbiyen görüşmecilerimle konuşurken gündelik yaşamda istemsiz biçimde yaptığım hareketleri sergilememeye özen gösterdim. Niyetim öyle olmasa dahi homofobik sinyaller verebileceği düşüncesiyle eteğimi, gömleğimi düzeltmeye çalışmak gibi davranışlar sergilemekten bilhassa kaçındım. Toplumsal bilinçaltının etkin biçimde yönlendirdiği heteroseksüel bir kadın bu tavırları, eşcinsel bireylerin seks bağımlısı yahut sapık olduklarına ilişkin damgalamaların etkisiyle geliştirdiği bir önyargı üzerinden yapıyor olabilirdi. Böyle bir öngörü üzerinden yorumladığımda, bu tür hareketler LGBT bireyleri rahatsız edebilirdi. Heteroseksüel oluşum ve muhtemel önyargılar yüzünden, kendimi yanlış tanıtmamak adına daha fazla dikkat etmem gerekiyordu; bu bakımdan görüşme sürecinde zaman zaman rahat değildim.

Sanatçı kimliğim sebebiyle bazı olumsuz davranışlarla karşılaştığım oldu. Bununla beraber, daha evvel trans bireyler hakkında bir proje yürütmüş olduğum için bu durumu önceki deneyimlerim üzerinden anlayabiliyordum. Kimi görüşmecilerse sanatçı kimliğimden etkilenerek mülakat yapmayı kabul etmişti. Yaratıcılık özelliğinden ötürü sanatçı imgesini kafalarında sıradan insanlardan farklı görünen bir kişi olarak kurduklarından olsa gerek, benim olabildiğince mütevazı görüntümle karşılaştıklarında bazı görüşmecilerin biraz hayal kırıklığına uğradıklarını hissettiğim de oldu. Ancak yine de bu görüşmeciler kısa sürede niyetimi anlayıp, bir kişi olarak beni daha iyi tanıdıkça, karşımda daha rahat konuşmaya başladılar.

Velhasıl, zor bir sahada çalıştım ve sıkıntı çekmeden böyle bir çalışmayı yapabilmem olanaksızdı. Yaşadığım zorluklar beni manevi olarak yıpratmış olsa da bu çalışma sürecinde çeşitli kazanımlar da elde ettim.

Çalışmanın kazanımları

Bu konu ekseninde gerçekleştirdiğim çalışma bazı zorlukları da beraberinde getirdi, ancak çalışmam bana pek çok şey de kattı. Ayrımcılıkla ilgili bu araştırma üzerinde çalışırken heteroseksüel bir kadın olarak ben de iş hayatımda ayrımcılığa maruz kalmıştım, ancak şikâyetçi yahut uyumsuz bir çalışan izlenimi vermek istemediğimden maruz kaldığım durumlara tepki göstermemiştim.

O günlerde, iş çevresinden arkadaşım ve daha sonra görüşmecim olan Ferhat'la, bu tavırlara karşı izlemem gereken stratejiler üzerine uzun sohbetler etmiştik. Ferhat, iş yaşamı boyunca ataerkillik, erkeklik ve muhafazakârlıkla mücadele ederken pek çok deneyim edinmişti ve bu deneyimlerini benimle paylaşıyordu.

Ferhat'la yaptığımız bu sohbetlerden sonra, iş hayatımda yaşadıklarımın Ferhat'ın iş hayatında yaşadıklarına benzer, ancak onun yaşadıkları kadar zor olmadığını anladım ve yaşadığım ayrımcılıklara karşı çıkmak amacıyla herhangi bir şey yapmadığım için kendimi kötü hissettim. "İş yerinde kendime yönelik ayrımcılıkla karşılaştığımda gerekli tepkiyi veremiyorken, gey ve lezbiyenlerin uğradığı ayrımcılık ve mücadele stratejileri hakkında bir araştırmayı nasıl yürütebilirim?" diye düşündüm. Saygınlığımı korumak için iş yerinde yaşadığım ayrımcılıklara karşı mücadele etmeye karar verdim ve belli bir mücadele yürüttüm. Bu çalışmayı yapmak, beni iş yaşamında daha mücadeleci ve dirençli bir kişi haline getirdi.

Bu çalışmaya başlarken, homofobiden neredeyse bütünüyle arınmış olduğumu sanıyordum. Eşcinsel bireylere ilişkin duygu, düşünce ve tutumum olumluydu. Ancak saha çalışmamı yapana dek bu olumlu tutumun da homofobiye varabileceğini fark edememiştim. Homofobi deneyimleri hakkında sorduğum sorulara görüşmecilerimin verdiği

yanıtlar üzerinden bazen olumlu tutumların da aslında eşcinsel bireylerce homofobik olarak algılandığını anladım. Eşcinsel bireyler kendilerine özellikle olumlu değil, bilakis herkese davranıldığı gibi 'normal' davranılmasını istiyordu; başka bir ifadeyle, cinsel yönelimlerinin özellikle vurgulanmasını istemiyorlardı.

Ayrıca projenin ilk safhalarında, Batılı beyaz feminist akademisyenlerin kendi araştırmalarında Üçüncü Dünya kadınlarına karşı sergiledikleri yaklaşıma benzer 'ablavari' bir tavır takınmıştım. Mülakatların ardından, eşcinsel bireyler arasında güçlü bir dayanışma ağı olduğunu, iş yaşamında ve gündelik yaşamda *karşılaşılan ayrımcılık* ve tacizle baş etmek için pek çok strateji geliştirdiklerini öğrendim. Ayrımcılığa uğrayan kesimler için 'zavallı' edebiyatı yapılması oldum olası beni rahatsız etmiştir. Bu çerçevede, çalışmaya başladığımda eşcinsel bireylerin iş yaşamında olumsuz tutumlarla karşı karşıya kaldıklarında belli stratejiler üretmiş olabileceklerini öngörmüştüm. Saha çalışması sürecinde benim esas fark ettiğim şey, heteroseksüel bir kadın olarak iş yaşamında yaşadığım olumsuz durumlar karşısında ne kadar pasif olduğum, bir dayanışma ağı içinde olmadığım ve aslında böyle bir dayanışma ağının iş yaşamında ve özel yaşamda insanın kendini daha güçlü hissetmesini sağlayabileceği gerçeğiyle yüzleşmem oldu. Netice itibariyle benim değil, bilakis eşcinsel bireylerin var olan mücadele kültürlerinin birikimi ile bana ve diğer heteroseksüel kadınlara 'ablalık' yapabileceklerini anladım.

Buraya kadar anlattığım tüm süreçleri feminist metodolojiyi izleyerek hazırladım. Feminist metodolojiyi kullanarak bir çalışma yapmaktan anladığım; bir grubun ezilmişlik deneyimlerini kendi ezilmişlik deneyimlerimin neticesinde edindiğim birikim üzerinden anlamaya çalışmaktır. Toplarsak, temel olarak bu araştırmada yapmaya çalıştığım şey, gerçeği samimiyetle ortaya koymaktır.

3

Teorik Arka Plan

Ayrımcılık

Ayrımcılık, cinsiyet, ırk, din, yaş, medeni durum, *aile statüsü*,[1] engellilik, cinsel yönelim, siyasi görüş, sosyoekonomik arka plan, sendika üyeliği gibi ölçütler temelinde bireylere veya gruplara farklı muamele edilmesi olarak tanımlanabilir (Süral, 2009; Çayır ve Ceyhan, 2012).

Ayrımcılık, iş görüşmesine çağırmama, işe almama, işten çıkarma, tazminat bedelini düşük ödeme, düşük performans notu verme, *terfi engelleme veya erteleme*,[2] *hak kullanımını engelleme*,[3] *görev değişikliği*[4] ve benzeri biçimlerde gerçekleşir. Bu tutumlar kişinin iş yerindeki durumunu etkiler.[5]

1 Aile Statüsü: *Parental status* kavramını Türkçeye bu şekilde çevirdim.

2 Terfi Engelleme veya Erteleme: *Denying or delaying promotions* ifadesini Türkçeye bu şekilde çevirdim.

3 Hak Kullanımım Engelleme: *Denying benefits* ifadesini Türkçeye bu şekilde çevirdim.

4 Görev Değişikliği: *Reassignment* kavramını Türkçeye bu şekilde çevirdim.

5 http://www.dragndropbuilder.com/uploads/2/8/2/6/2826317/custom_themes/6787176511 48649011/files/Discrimination.pdf adresinden 12 Mayıs 2013 tarihinde alınmıştır.

Ayrımcılığı yasadışı kabul etmiş uluslararası anlaşmaları inceleyen Wouter Vandenhole'un (2005) ifade ettiği gibi "Ayrımcılığın yahut eşitliğin evrensel olarak kabul edilmiş bir tanımı yoktur." (s. 33). Aslında, temel insan hakları belgeleri ayrımcılığı tanımlamıyor, sadece hangi alanlarda ayrımcılığın yasaklanması gerektiğinin genel bir listesini veriyor. Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme'de (International Covenant on Civil and Political Rights) bu genel listelerden birine yer verilmiştir ve bu anlaşmaya göre "Herkes yasalar önünde eşittir ve hiçbir ayrım gözetilmeksizin yasalarca eşit derecede korunur. Bu bakımdan, yasalar her türlü ayrımı yasaklayacak ve ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal ya da başka fikir, ulusal ya da toplumsal köken, mülkiyet, doğum veya diğer statüler gibi, her bağlamda ayrımcılığa karşı eşit ve etkili korumayı temin edecektir." (26. Madde). ECHR'de[6] (Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi), "Bu Sözleşme'de tanınan hak ve özgürlüklerden yararlanma, cinsiyet, ırk, renk, dil, din, siyasal veya diğer kanaatler, ulusal veya toplumsal köken, ulusal bir azınlığa aidiyet, servet, doğum başta olmak üzere herhangi başka bir duruma dayalı hiçbir ayrımcılık gözetilmeksizin sağlanmalıdır" denir (14. Madde). Değinilmeden kalan soru ise, ayrımcılığın kendisinin ne olduğudur.

Ayrımcılığa ilişkin geçerli tariflere genel olarak bakıldığında, bu tariflerin ayrımcılığı, ait oldukları toplumsal grup nedeniyle kimi bireylere gösterilen çeşitli davranış, eylem ve ayrımcılığa ilişkin politikalar bağlamında ele aldığını görürüz. Üstelik söz konusu grup, Lippert-Rasmussen'in (2006) belirttiği gibi, "toplumsal olarak çıkıntılı" olmalıdır (s. 168); yani bu gruplar, geniş bir toplumsal bağlamlar yelpazesinde toplumsal etkileşimin yapısı bakımından önemli gruplar olmalıdır. Dolayısıyla ırka, dine ve toplumsal cinsiyete daya-

6 ECHR: The European Convention for the Protection of Human Rights.

lı gruplar *potansiyel ayrımcılık* grupları olarak nitelendirilirken, insanların müzik veya damak tatlarına dayanan gruplar kategorik olarak böyle nitelendirilmeyeceklerdir.

İş yeri ayrımcılığı

İş yeri ayrımcılığı, kurumlar ve/veya oradaki bireyler tarafından, bir grubun üyelerinin çalışma becerilerini olumsuz etkileyen haksız *hüküm ve koşulların*[7] sistematik olarak sergilenmesidir (Shannon, Rospenda, Richman ve Minich, 2009). Bu durumu harekete geçiren şey çoğunlukla, bir sosyal grubun egemen sosyal gruba nazaran aşağıda olduğu inancıdır (Roberts, Swanson ve Murphy, 2004). Örneğin iş yerinde ırka dayalı ayrımcılığın kaynağı olan ırkçılık, diğer bir deyişle ırka dayalı ayrımcılık, belirli bir ırksal yahut etnik grubun üyelerinin genetik ve/veya kültürel olarak aşağıda olduğu inancıyla bu grubun üyelerine karşı negatif tutum ve hâkimiyetini meşrulaştırır; "aynı zamanda ırklar arası toplumsal iktidar ilişkileri tarihini de beraberinde getirir" (Williams'tan aktaran Okechukwu, Souza, Davis ve de Castro, 2014). EEOC[8] (ABD Eşit İstihdam Fırsatı Komisyonu) iş bağlamında yaşanan cinsiyete dayalı ayrımcılığı, "Bir kişiye (iş için başvuran veya bir işte çalışana) cinsiyeti nedeniyle o kişinin aleyhine olacak şekilde davranmak"[9] olarak tanımlar.

Ayrımcılık, *dezavantajlı gruplar* arasında da gerçekleşebilir. Örneğin, de Castro, Fujishiro, Sweitzer ve Oliva (2006) çalışmalarında, Chicago'daki bir grup göçmen işçi arasında "Ekvadorlu, Porto Rikolu ve Polonyalı olanların Meksikalı-

7 Hüküm ve Koşullar: *Terms and conditions* ifadesini Türkçeye bu şekilde çevirdim.

8 EEOC: The United States Equal Employment Opportunity Commission.

9 http://www.eeoc.gov/laws/types/sex.cfm adresinden 1 Mart 2013 tarihinde alınmıştır.

lara" ve "Korelilerin Latinlere ve Latinlerin Filipinlilere göre daha fazla tercih edildiğine" ilişkin gözlemlerinden bahseder (s. 255). Aynı çalışmada bu yaklaşımın, çalışma arkadaşları, işveren ve yöneticiler tarafından benzer şekilde kabul edilip sürdürüldüğü ortaya konulmuştur (De Castro vd., 2006). Diğer bir çalışmada, Oregon'daki yerli Latin çiftlik işçilerinin işçi başılık ve yöneticilik konumlarına yükselmede etnik ayrımcılığa uğradıklarına ve ilgili pozisyonlar için Latin çiftlik işçilerinin daha çok tercih edildiğine değinilmiştir (Michael, Farquhar, Wiggins ve Green, 2008). Ayrıca çeşitli çalışmalarda, farklı iş yerlerinde çalışan kimi Afrikalı Amerikalıların Afrikalı Amerikalı olmayanlardan ayrımcılık görürken, diğer Afrikalı Amerikan çalışma arkadaşlarından da grup içi ayrımcılık gördüğü belirtilmiştir (Din-Dzietham, Nembhard, Collins ve Davis, 2004).

Engelli çalışanlara karşı ayrımcılığın da toplumsal ve tarihsel etkileri olduğu bilinmekte ve bu tip ayrımcılıklar ADA[10] (Engelli Amerikalılar Kanunu) ile yasalar nezdinde yasaklanmış olsa da günümüzde Amerika'da halen yaşanmaktadır (Moore, Konrad, Yang, Ng ve Doherty, 2011; Scheid, 2005; Snyder, Carmichael, Blackwell, Cleveland ve Thornton III, 2010).

İş yaşamında yaşa dayalı ayrımcılığın, süreklilik arz eden bir gidişatı olduğu, genç çalışanları en çok 20'li, yaşlı çalışanları en çok 50'li yaşlarda etkilediği, 30'lu yaşlarda ise oranının düştüğü görülmüştür (Gee, Pavalko ve Long, 2007).

Cinsel yönelime dayalı ayrımcılık

Cinsel yönelim ayrımcılığı dünyada oldukça yaygındır (Deitch, Butch ve Brief, 2004, Levine ve Leonard, 1984). Amerika'da LGBTQ çalışanların yaklaşık % 68'i iş yeri ay-

10 ADA: Americans with Disabilities Act.

rımcılığı yaşadığını ifade etmiştir (Badgett, Lau, Sears, ve Ho, 2007). Cinsel yönelim temelli ayrımcılıkların ortaya çıkmasında eşcinsel hareketinin rolü büyüktür (Levine ve Leonard, 1984; Irwin, 2002). Dawson'ın (2005) belirttiği gibi cinsel yönelime dayalı ayrımcılık, medeni duruma ilişkin yinelenen ima yollu yorum ve sorulardan açıkça yapılan gey karşıtı şakalara kadar geniş bir alanı kapsar.

Griffith ve Hebl (2002) iş mevzuatında ayrımcılık karşıtı politikalar yer alan iş organizasyonlarında çalışan LGB bireylerin iş mevzuatında ayrımcılık karşıtı politikalar yer almayan iş organizasyonlarında çalışan LGB bireylere göre ayrımcılıkları raporlama oranlarının daha düşük olduğu, bu bireylerin iş arkadaşlarınca daha fazla desteklendikleri ve yöneticilerinin daha olumlu davranışlar sergilediği sonucuna ulaşmışlardır. Gates'e (2011) göre, "Pek çok ülkede ayrımcılık karşıtı iş mevzuatının ve destekleyici iş yeri politikalarının yokluğu eşcinsel bireylerin iş yerindeki refahlarını olumsuz yönde etkiler ve bir insan hakları meselesi oluşturur" (s. 108). Yasalarda cinsel yönelime dayalı ayrımcılığın açıkça yasaklanması da ayrımcılıkların önüne geçebilmek için önemlidir (Öz, 2011). Ancak örneğin Güney Afrika Cumhuriyeti'nde olduğu gibi, cinsel yönelime dayalı ayrımcılığı yasaklayan yasalar olsa da gündelik hayatta cinsel yönelim yüzünden yaşanan ayrımcılıklar devam edebilmektedir (Dawson, 2005). Bu durum cinsel yönelim ayrımcılığının yalnızca yasal zeminle açıklanamayacak daha geniş kaynakları olduğuna işaret eder.

Opperman (2009) çalışmasında cinsel yönelime dayalı ayrımcılık için "yönelimleri yüzünden LGB'lere yöneltilen olumsuz tutumlar" diyerek konuya ilişkin sade bir tanımlama getirmiştir. Farklı kaynaklarda daha zengin tanımlar bulmak mümkündür. Cinsel yönelime dayalı ayrımcılık, birey yahut grupları kişisel değerleri ile değerlendirmeyen,

bunun yerine (gerçek yahut algılanan) cinsel yönelimlerine ilişkin varsayımlar ve stereotipler üzerinden bir değerlendirme ile gösterilen adaletsiz ve ayrımcı muameleler[11] olarak tanımlanabilir. Deitch vd.'ne (2004) göre bu ayrımcı muameleler iş arkadaşları veya yöneticilerin düşmanca tavırları, geylere dair saldırgan laf ve şakalar, sözlü *ve* cinsel taciz ve hatta fiziksel şiddeti içerdiği gibi organizasyonel politika ve kararları da içerir.

Levine ve Leonard (1984), Deitch vd. (2004), Chung (2001) ve Wintemute'un (2003) çalışmalarında cinsel yönelime dayalı ayrımcılık resmî/resmî olmayan ayrımcılık şeklinde iki kategori altında ele alınır. Levine ve Leonard (1984) *resmî cinsel yönelim ayrımcılığından*[12] *resmî iş ayrımcılığı*[13] olarak bahseder ve eşcinsel bireylere "iş yerinde verili hakları sınırlandıran kurumsallaşmış prosedürleri içerir" olarak tanımlar. İş teklifi (Hebl, Foster, Mannix ve Dovidio, 2002), iş görüşmesine çağırma (Drydakis, 2009) aşamasında yahut maaş bazında (Levine ve Leonard, 1984) yapılan ayrımcılıklar, terfi vermeme (Levine ve Leonard, 1984; Deitch vd., 2004) görev sınırlandırması yapma, adil ödüllendirme yapmama (Deitch vd., 2004), *partnerin emeklilik hakkı*,[14] *partnerin seyahat hakkı*[15] ve *aile sağlık yardımı*[16] (Irwin, 2002) benzeri hususlarda uygulanan ayrımcılıklar eşcinsel çalışanların maruz kaldığı resmî ayrımcılık biçimlerine örnek olarak gösterilebilir.

---

11 http://equity.ubc.ca/discrimination/sexual-orientation/ adresinden 21 Haziran 2013 tarihinde alınmıştır.

12 Resmî Cinsel Yönelim Ayrımcılığı: Deitch vd.'nin (2004) çalışmasında geçen *formal sexual orientation discrimination* kavramını Türkçeye bu şekilde çevirdim.

13 Resmî İş Ayrımcılığı: Levine ve Leonard'ın (1984) *formal job discrimination* kavramını Türkçeye bu şekilde çevirdim.

14 Partnerin Emeklilik Hakkı: *Partner superannuation* kavramını Türkçeye bu şekilde çevirdim.

15 Partnerin Seyahat Hakkı: *Partner travel* kavramını Türkçeye bu şekilde çevirdim.

16 Aile Sağlık Yardımı: *Family health benefits* kavramını Türkçeye bu şekilde çevirdim.

İş yerlerinde *resmî ayrımcılığa* göre daha yaygın olarak uygulanan ayrımcılık biçimi ise *gayrı resmî ayrımcılıktır* (Ragins ve Cornwell, 2001; Correia-Hirata ve Klenier, 2001; Day ve Schoenrade, 2000). *Gayrı resmî cinsel yönelim ayrımcılığı*,[17] cinsel yönelimlerinden ötürü LGB bireylere yönelik doğrudan kurumsal politikalardan bağımsız olarak uygulanan olumsuz tutumlar olarak tanımlanabilir (Opperman, 2009). Levine ve Leonard (1984) çalışmasında eşcinsel bireylerin yaşadığı gayrı resmî ayrımcılıklardan bahsederken *gayrı resmî iş ayrımcılığı*[18] kavramını kullanmış ve ayrımcılığın bu türü için "yöneticiler yahut iş arkadaşları tarafından uygulanan taciz ve resmî olmayan diğer fiillere izin veren kurumsal olmayan politikalar" şeklinde bir tanım getirmiştir. "Deitch vd. (2004), *gayrı resmî ayrımcılığın*, iş arkadaşları ve yöneticiler tarafından genellikle kişisel düşmanlık, aşağılayıcı söz yahut şakalar biçiminde kendini gösterdiği, Levine ve Leonard (1984) ise *sözlü taciz* ve *sözsüz taciz*, saygısızlık, düşmanlık, önyargı biçimlerinde gerçekleştiği sonucuna ulaşmıştır. Levine ve Leonard (1984) ayrıca *sözlü tacizin* gayrı resmî cinsel yönelim ayrımcılığının en yaygın görülen formu olduğunu, sözsüz tacizin ise yaygınlık bağlamında ikinci sırada geldiğini vurgulamıştır.

Levine ve Leonard'a (1984) göre taciz bir *gayrı resmî ayrımcılık* türüdür ve yazarlar tacizi *sözlü taciz* ve *sözsüz taciz*[19] olarak kavramsallaştırmışlardır. Levine ve Leonard (1984) *sözlü tacizin* dedikodu, sataşma veya alay etme biçiminde, *sözsüz tacizin* ise sert bakışlar, dışlama veya kişisel

17 Gayrı Resmî Cinsel Yönelim Ayrımcılığı: Deitch vd.'nin (2004) çalışmasında geçen *informal sexual orientation discrimination* kavramını Türkçeye bu şekilde çevirdim.

18 Gayrı Resmî İş Ayrımcılığı: Levine ve Leonard'ın (1984) *informal job discrimination* kavramını Türkçeye bu şekilde çevirdim.

19 Sözlü Taciz ve Sözsüz Taciz: Levine ve Leonard'ın (1984) *verbal harrasment* ve *nonverbal harrasment* kavramlarını Türkçeye bu şekilde çevirdim.

eşyalara zarar verme biçiminde ortaya çıktığını ileri sürer. Ferfolja'nın (2010) eşcinsel öğretmenler üzerine yaptığı çalışmasında bulduğu gibi taciz genel manada *açık* ve *örtük*[20] olarak ikiye ayrılabilir. Ferfolja'ya (2010) göre bariz ve doğrudan taciz *açık taciz* kategorisine girerken, *örtük taciz* çoğunlukla kolay algılanamaz, anlam, amaç ve failini tanımlamak güçtür.

> "Resmî ayrımcılık doğrudan çalışanın moralini, işle ilgili başarısını ve statüsünü etkilerken, gayrı resmî ayrımcılık psikolojik sağlığını ve iş performansını etkileyerek çalışanın başarı potansiyelini dolaylı yoldan zayıflatır." (Chung, 2001).

Wintemute (1995) cinsel yönelime dayalı ayrımcılığın, bir kişinin, cinsel yönelimine bağlı olarak başka bir kişiye *doğrudan ayrımcılık* (resmî ayrımcılık) veya *dolaylı ayrımcılık*[21] (gayrı resmî ayrımcılık) yapmasıyla ortaya çıktığını belirtir. Wintemute'a (2003) göre *doğrudan ayrımcılık*, cinsel yönelime dayalı yasal eşitlik sağlanmadığı takdirde ortaya çıkar, *dolaylı ayrımcılık ise,* LGB bireyleri orantısız biçimde etkileyen sistematik kurallardır.

Chung'a (1998) göre "*doğrudan ayrımcılık* lezbiyen, gey veya biseksüel olduğu bilinen veyahut yöneliminin bu doğrultuda olduğundan şüphe edilen bireylere karşı yapılan ayrımcı uygulamalara", *dolaylı ayrımcılık* ise "cinsel yönelimleri bilinmeyen yahut cinsel yönelimlerinden şüphe duyulmayan lezbiyen, gey veya biseksüel çalışanların maruz kaldıkları ayrımcı ve düşmanca bir iş atmosferine" işaret eder. Chung'a (2001) göre ayrımcılık ayrıca, *potansiyel ayrımcılık* yahut *karşılaşılan ayrımcılık* olarak iki farklı şekilde de ger-

20 Açık Taciz ve Örtük Taciz: Ferfolja'nın (2010) *overt harassment* ve *covert harassment* kavramlarını Türkçeye bu şekilde çevirdim.

21 Doğrudan Ayrımcılık ve Dolaylı Ayrımcılık: Chung'ın (1998) çalışmasında geçen *direct discrimination* ve *indirect discrimination* kavramlarını Türkçeye bu şekilde çevirdim.

çekleşebilir; birincisi, bireyin cinsel yönelimini açıklaması sonucu yaşanması muhtemel ayrımcılığa, ikincisi ise, bireyin maruz kaldığı ayrımcılık pratiklerine işaret eder. Bu kavramsallaştırma, Levine ve Leonard'm (1984) *öngörülen ayrımcılık* ve *fiili ayrımcılık*[22] kavramsallaştırması ile hayli yakındır.

Eşcinsel bireylere iş yaşamlarında kariyer danışmanlığı yapılması konusuna yoğunlaşan Chojnacki ve Gelberg (1994) iş yerinde yaşanan ayrımcılığı dört düzeyde tanımlar. Yazarlar bu ayrımcılık düzeylerini; *resmî ayrımcılık* ve *gayrı resmî ayrımcılık*ların belirgin biçimde yaşandığı durumda 'açık', *resmî ayrımcılık* karşıtı politikanın olmadığı durumda 'örtük', ayrımcılık karşıtı resmî politikanın var olduğu ancak gayrı resmî desteğin olmadığı durumda 'tolerans', hem resmî hem de gayrı resmî desteğin olduğu durumda 'onaylama' biçiminde kategorize ederler.

Irwin (2002) 'homofobik ayrımcılık'ı cinsel yönelimleri nedeniyle eşcinsel çalışanlara heteroseksüel çalışanlardan farklı davranılması şeklinde tanımlar ve eşcinsel bireylerin iş yaşamında yaşadığı olumsuz durumları *homofobik davranış, taciz ve ayrımcılık*[23] ve *önyargısal davranış, muamele ve pratikler*[24] olarak iki kategoride ele alır. Irwin'e (2002) göre, "*Homofobik davranış, taciz ve ayrımcılık*, homofobik şakalar, sözlü ve fiziksel taciz, mülkiyete zarar verme ve eşcinsel çalışanlara yönelik tehdit benzeri tutumları içerir." Irwin (2002) iş yerinde eşcinsel bireylerin yaşadığı *önyargısal davranış, muamele ve pratikler*inse "terfi ettirilmeme, diğer he-

22 Öngörülen Ayrımcılık ve Fiili Ayrımcılık: Levine ve Leonard'ın (1984) *anticipated discrimination* ve *actual discrimination* kavramlarını Türkçeye bu şekilde çevirdim.

23 Homofobik Davranış, Taciz ve Ayrımcılık: Irwin'in (2002) *Homophobic behavior, harassment, and discrimination* kavramını Türkçeye bu şekilde çevirdim.

24 Önyargısal Davranış, Muamele veya Pratikler: Irwin'in (2002) *Prejudicial behavior, treatment, or practices* kavramını Türkçeye bu şekilde çevirdim.

teroseksüel çalışanların faydalandığı olanaklardan yararlandırılmama ve çalışanın işinin sabote edilmesi" gibi önyargılı tavır ve davranışlara işaret ettiği sonucuna ulaşmıştır. Griffith ve Hebl'in (2002) vurguladığı gibi cinsel yönelime dayalı ayrımcılık geniş iş çevresi ile ilgilidir. Irwin'e (2002) göre *homofobik davranış, taciz ve ayrımcılık* kategorisine giren tutumların failleri genellikle iş arkadaşı veya müşterilerdir, *önyargısal davranış, muamele ve pratikleri* kategorisine giren tutumların failleri ise çoğu kez fazla mesai ücreti, ek eğitim ve avantajlı vardiya gibi çalışanın faydasına olacak kararları verme yetkisine sahip olan yöneticilerdir.

Hangi kategoride olursa olsun iş yerinde ayrımcılığa uğrama korkusu bir biçimde LGB çalışanları etkiler ve yönelimlerini saklamaya iter (Griffin, 1992; Day ve Schoenrade, 1997; Day ve Schoenrade, 2000, Ragins and Cornwell, 2001, Correia-Hirata ve Klenier, 2001).

Ayrımcılığın etkileri

Cinsel yönelime dayalı ayrımcılığın bireysel, kurumsal ve kültürel boyutları vardır (Tejeda, 2006; Ragins ve Cornwell, 2003). Bir iş yerinin mevzuatında ayrımcılık karşıtı maddeler olması/olmaması, kişinin açık olması/olmaması vb. hususlar iş yerinde yaşanabilecek ayrımcılığın derecesini ve olumlu/olumsuz sonuçlarını belirler (Hill, 2009; Badgett, 2001).

Tejeda (2006), LGB dostu politikalara sahip olan ve olmayan kurumlarda çalışan toplam 65 geyle yaptığı anketlerin analizinde ayrımcılık karşıtı politikaların eşcinsellerin iş yerindeki konumları itibariyle duygusal durumlarını, açılmanınsa kariyer durumlarını etkilediğini görmüştür. Açılan gey çalışanlar yöneticilerinin düşmanca tavrına maruz kalabilmektedir (Tejeda, 2006). Hill (2009), güvensiz iş yerle-

rinde açılmanın türlü olumsuz durumlara sebebiyet vereceğini belirtir. Bu vb. karşılaşılan/potansiyel olumsuz tutumlar, iş yerindeki LGB bireylerde korku uyandırmakta, ayrımcı tutumdan duyulan bu korku LGB bireylerin kendi cinsel yönelimlerini açıklamaktan çoğu kez çekinmelerine yol açmaktadır (Tejeda, 2006; Ragins ve Cornwell, 2001). Bu gizlilik halinin eşcinsel çalışanlar üzerinde yarattığı etkiler; duygusal travmalar, takım içinde uyumsuzluk, zayıf iletişim veya çalışanlar arası yıkıcı çatışmalar olabilir ve bu durumlar üretkenlik yahut verimlilik düşüşüyle sonuçlanır (Day ve Schoenrade, 1997, s. 148). Pek çok yazar gizli kalmanın stres ve endişeye neden olduğunu ifade etmiştir (Kronenberger, 1991; Day ve Schoenrade, 1997, Levine ve Leonard, 1984; Neely Martinez, 1993).

Azınlık stresi[25] hegemonik baskılar neticesinde yaşanan gerilimler (Buddel, 2011) yahut marjinalize olmuş ve ezilen azınlıklarca yaşanan stres olarak tanımlanabilir (Smith ve Ingram, 2004). Bu kavramı ilk kez kullanan Brooks (1981) a*zınlık stresi*ni "kültürel olarak tasdik edilmiş ve kategorik olarak alt statüye atfedilen öncül stres kaynakları ve bu stres kaynaklarının sonucunda doğan önyargı ve ayrımcılık arasında bir durum, bu güçlerin bireyin bilişsel yapılanması üzerindeki etki, ardıl bir reorganizasyon yahut adaptasyonel bozukluk" olarak tanımlanmıştır (s. 84). "*Azınlık stresi* yaşayan bireyler çoğunlukla kimlik gelişimi ve uyum sağlamayı etkileyen türlü olumsuz izlenim ve duygularla mücadele içindedir" ve a*zınlık stresi*ni besleyen etmenler iş yerinin de içinde olduğu tüm toplumsal kurumlarla bir biçimde etkileşim içindedir (Buddel, 2011, s. 135).

Azınlık stresi kavramsallaştırmasını kullanarak 741 gey bireyin deneyimlerini inceleyen Meyer (1995), ruh sağlığında-

25 Azınlık Stresi: Brooks'un (1981) *minority stress* kavramını Türkçeye bu şekilde çevirdim.

ki olumsuz sonuçların önemli ölçüde önyargı kaynaklı yaklaşımlar neticesinde oluştuğunu bulmuştur. Meyer (1995), LGB çalışanların psikolojisini etkileyen ve önyargı temelinde gelişen durumları üç ana başlık altında kavramsallaştırmıştır. Bunlar; *içselleşmiş homofobi*,[26] *algılanan damga*[27] ve *önyargılı hadiseler*'dir.[28] *İçselleşmiş homofobi*, LGB bireyin içselleştirdiği olumsuz homofobik şema, *algılanan damga*, LGB bireyin kendisine farklı davranılacağına dair taşıdığı inanç ve *önyargılı hadiseler* ise LGB bireyin karşılaştığı ayrımcı, peşin hükümlü ve şiddet içeren hareketler olarak tanımlanabilir (Meyer'den aktaran Buddel, 2011).

Yaşları 25 ila 74 arasında değişen, kendini eşcinsel, biseksüel yahut heteroseksüel olarak tanımlayan bireylerin deneyimlerine dayanan bir araştırma yürüten Mays ve Cochran (2001), kendisini eşcinsel yahut biseksüel olarak tanımlayan bireylerin heteroseksüel bireylere göre daha fazla ayrımcılık deneyimi raporladığını belirtmiştir. Mays ve Cochran (2001) ayrıca bu bireylerin % 42'sinin bu ayrımcılıkların sebebini cinsel yönelim kimlikleri ile ilişkilendirdiklerini ve ayrıca, algılanan ayrımcılıkların bu bireylerin yaşam kalitelerine ciddi oranda zarar verdiği ve akıl sağlıklarını etkilediği sonucuna ulaşmıştır.

İş yerinin heteroseksizm düzeyinin LGB çalışanlar üzerinde yarattığı etkiyi inceleyen araştırmalar eşcinsel bireylere yönelik ayrımcılığı heteroseksist bir tutum biçimi olarak ele almış, homofobik ve/veya önyargılı davranışlardan kaynaklanan stresin bu bireyler üzerinde yarattığı olumsuz sonuçları ortaya koymuştur (Waldo, 1999; Smith ve Ingram,

---

26 İçselleşmiş Homofobi: Meyer'in (1995) *internalized homophobia* kavramını Türkçeye bu şekilde çevirdim.

27 Algılanan Damga: Meyer'in (1995) *perceived stigma* kavramını Türkçeye bu şekilde çevirdim.

28 Önyargılı Hadiseler: Meyer'in (1995) *prejudice events* kavramını Türkçeye bu şekilde çevirdim.

2004). 97 LGB çalışanı kapsayan bir araştırma yapan Smith ve Ingram (2004) depresyon ve psikolojik sıkıntının iş yerinde maruz kalınan heteroseksizmle bağlantılı olduğunu bulmuştur. Smith ve Ingram (2004) heteroseksizm haricinde iş arkadaşlarının tepkilerinin LGB işçiler üzerinde yarattığı etkiyi de incelemiş, iş çevresindeki bireylerin suçlayıcı tepkilerinin LGB bireyler üzerinde yarattığı stres derecesinin heteroseksizmin neden olduğundan da fazla olduğu sonucuna ulaşmıştır. Yazarların bahsettiği, iş çevresindeki bireylerce gösterilen bu tepkiler, yaşanan ayrımcılık hadisesinde kişinin de payı olduğunun vurgulandığı *suçlama*, yaşanan ayrımcılığın önemsiz gibi gösterildiği *önemsizleştirme*, duygusal ve davranışsal bir kopuşa işaret eden *uzaklaşma* ve yaşanan ayrımcılık neticesinde eşcinsel bireyin yaşadığı problemi yetersiz ve uygun olmayan bir şekilde çözmeye çalışma durumuna işaret eden *uygunsuzca yaklaşma*dır (Smith ve Ingram, 2004). 287 LGB çalışanla yaptığı araştırmada Waldo (1999), iş ortamındaki heteroseksizmin derecesi arttıkça LGB bireylerin daha çok psikolojik stres ve sağlık problemi yaşadıklarını, bunun yanı sıra bu bireylerin iş tatminlerinin ve yaşamdan aldıkları tatminin çeşitli açılardan azaldığını bulmuştur.

Özetle; tüm bu tartışmalar iş yerindeki heteroseksizm ve homofobinin LGB bireyler için stresli bir ortam yarattığını söyler ve LGB çalışanlar iş yerinde tutunabilmek için bu stresle bir biçimde başa çıkmak zorunda kalır. Konunun başka bir boyutu da kurumların bu durumdan nasıl etkilendiğidir. Kurumların pek çoğu cinsel azınlıkların performansından tam manasıyla yararlanamaz (Powers, 1996). Powers'a (1996) göre bunun başlıca iki nedeni vardır; birincisi, LGBT çalışanların dışlanması ve bu dışlanma neticesinde kendilerini çalıştıkları iş organizasyonuna ait hissedememeleri, ikincisi ise, iş organizasyonlarının LGBT çalışanlara

cinsel yönelim kimliklerini saklamalarını bir biçimde teşvik etmesi ve bu nedenle LGBT bireylerin kendilerini korumak amacıyla gizlenmek üzere enerjilerini harcamak durumunda kalmaları ve böylece hayatlarını kazanma yolu olarak iş yaşamındaki varoluşlarının sekteye uğramasıdır.

Mücadele Stratejileri

Eşcinsel çalışanların hangi mücadele stratejisini kullanacağını belirleyen temel faktörlerden biri iş yeri güvenlik derecesidir. İş yeri güvenlik derecesi bir iş yerinden diğerine, hatta aynı iş yerindeki farklı birimler arasında bile değişiklik gösterebilmektedir. Pek çok iş yeri güvenlik hususunda zafiyet içerdiğinden LGB bireyler ayrımcılığa karşı mücadele yolları geliştirirler (Griffin, 1992; Levine ve Leonard, 1984; Pope, 1996). Stratejilere ilişkin verilen kararları etkileyen başka pek çok faktör vardır. Örneğin, eşcinsel bireylerin cinsel kimliklerinin gelişmişlik düzeyi yahut kendine güven dereceleri benzeri kişisel faktörler eşcinsel bireylerin mücadele stratejilerine ilişkin verdikleri kararları etkiler (Chung, 2001). Cinsel kimlikleri olgun bir seviyeye gelmiş eşcinsel bir çalışan *karşılaşılan ayrımcılık* durumuyla daha özgüvenli şekilde mücadele ederken gayrı ihtiyarî açılmış bir eşcinsel çalışan aynı özgüvenli tavrı gösteremeyebilir (Chung, 2001).

Chung'a (2001) göre, eşcinsel bireyin *karşılaşılan ayrımcılık* ve *potansiyel ayrımcılık* ile olan ilişkisi temel mücadele strateji kategorilerini belirler. Birçok strateji *potansiyel ayrımcılığın* algılanması durumunda kullanılırken, bazı stratejiler *karşılaşılan ayrımcılığın* algılanması durumunda kullanılmaktadır (Chung, 2001). Ayrıca Chung (2001), mücadele stratejileri arasında ayrım yapmak için *resmî ayrımcılık* ve *gayrı resmî ayrımcılık* boyutlarının kullanılabileceğine

de değinir. Ne var ki, araştırmamda LGB bireylerin *resmî ayrımcılık* ve *gayrı resmî ayrımcılık*la başa çıkarken kullandıkları stratejiler arasındaki farkları inceleyen bir teorik çalışmaya rastlamadım. Chung (2001) ayrıca karşılaşılan ayrımcılık durumunda kullanılan stratejilerin aynı anda birlikte kullanılabileceğine değinir.

Chung'm (2001) ayrımcılık mücadele stratejileri modeli iki ana kategori üzerine kuruludur. Birinci ana kategori, LGB bireylerin iş ve meslek seçimlerini yaparken kullandıkları stratejileri açıklayan *mesleki tercih*[29] kategorisidir (Chung, 2001). Bu kategori altındaki stratejiler *potansiyel ayrımcılığın* algılandığı durumda kullanılmaktadır. *Mesleki tercih* kategorisi içinde üç strateji tanımlanmıştır: *serbest meslek sahibi olma*,[30] *LGB dostu iş arama*[31] ve *risk alma*[32] (Chung, 2001). *Serbest meslek sahibi olma* stratejisi bağımsız bir iş ve meslek edinme yahut bir iş yeri kurma, diğer bir deyişle işveren olmadır (Chung, 2001). *LGB dostu iş arama* stratejisi sahibi lezbiyen, gey yahut biseksüel olan kurumlarda, çalışanlarının büyük bölümü lezbiyen, gey veya biseksüel olan kurumlarda, özel olarak gey, lezbiyen ve biseksüellere hizmet veren sektörlerde yahut lezbiyen, gey ve biseksüellere olumlu baktığı bilinen kurumlarda iş aramaktır (Chung, 2001). *Risk alma* stratejisi ise, LGB bireyler ilk iki stratejiyi kullanmak istemediğinde tercih edilir ve LGB bireylere yönelik toleransları farklı düzeylerdeki işlerin seçilmesidir (Chung, 2001). Tercih edilen bu işler yönetmeliklerinde ayrımcılık karşıtı politikalar olan üniversite benzeri kurumlarda olabileceği gibi

29 Mesleki Tercih: Chung'm (2001) ayrımcılık mücadele stratejileri modelinde yer alan *vocational choice* kategorisinin adını Türkçeye bu şekilde çevirdim.

30 Serbest Meslek Sahibi Olma: Chung'ın (2001) *self-employment* kavramını Türkçeye bu şekilde çevirdim.

31 LGB Dostu İş Arama: Chung'ın (2001) *job tracking* kavranını Türkçeye bu şekilde çevirdim.

32 Risk Alma: Chung'm (2001) *risk taking* kavranum Türkçeye bu şekilde çevirdim.

askeriye, devlet okulu gibi LGB bireylere karşı homofobi ve ayrımcılık düzeyinin yüksek olduğu bilinen kurumlarda da olabilir (Chung, 2001). Pek çok LGB birey *risk alma* stratejisini tercih etmektedir (Chung, 2001).

Ayrımcılık mücadele stratejileri ana kategorilerinden diğeri ise *iş intibakı*[33] kategorisidir. Bu kategori altında *kimlik yönetimi* ve *ayrımcılık yönetimi* başlıklarında iki alt kategori yer almaktadır. İş intibakı ana kategorisinin birinci alt kategorisi olan *kimlik yönetimi*nde, *potansiyel ayrımcılığı* göz önünde bulunduran LGB bireyin cinsel yönelim kimliğiyle ilgili bilgileri ifşa etme/etmeme konusunu nasıl değerlendirdiği ve sürekli gerçekleşen bu değerlendirme durumunu nasıl yönettiği anlatılır. Bu modelin içinde temel olarak Griffin'in (1992) kimlik yönetim stratejilerine yer verilmiştir. Chung'ın (2001) modelinde yer alan kimlik yönetim stratejileri; *rol yapma*[34] *(insanları heteroseksüel olduğuna inandırmak için heteroseksüel ilişki içinde olma)*, *geçiş*[35] (heteroseksüel gibi görünmeye çalışmak için çeşitli bilgiler üretme/uydurma), *üstünü örtme*[36] (LGB kimliğini açık edebilecek durumlardan kaçınmak adına bazı bilgileri yok etme/sansürleme), *dolaylı açık* (LGB kimliğini alenen açıklamazken cinsel yönelim kimliğini özellikle saklamaya çalışmama, olduğu gibi davranma) ve *doğrudan açık* (LGB kimliğini açıkça ifşa etme) biçiminde kategorize edilmiştir. Chung (2001) Griffin'in (1992) dört kategoriden oluşan modeline *rol yapma* kategorisini eklemiştir.

Chung (2001) *iş intibakı* ana kategorisinin ikinci alt kategorisi olan *ayrımcılık yönetimi*nde, bireyin karşılaştığı ay-

33 İş İntibakı: Chung'ın (2001) ayrımcılık mücadele stratejileri modelinde yer alan *work adjustment* kategorisinin adını Türkçeye bu şekilde çevirdim.

34 Rol Yapma: Chung'm (2001) *acting* kavramını Türkçeye bu şekilde çevirdim.

35 Geçiş: Griffin'in (1992) *passing* kavramını Türkçeye bu şekilde çevirdim.

36 Üstünü Örtme: Griffin'in (1992) *covering* kavramını Türkçeye bu şekilde çevirdim.

rımcılıklar karşısında nasıl davranışlar sergilediğini anlatır. Bu modelde dört strateji vardır ve bu stratejiler: *istifa etme, sessiz kalma, sosyal destek alma* ve *yüzleşme*dir. Chung'a (2001) göre eşcinsel çalışanlar *istifa etme* stratejisini iş yerinde yaşanan ayrımcılıklara tahammül gösteremedikleri ve bir biçimde kimliklerinin ortaya çıkmasından çekindikleri, *sessiz kalma* stratejisini ayrımcılıklar karşısında belirgin bir reaksiyon vermemeyi tercih ettikleri, *sosyal destek alma* stratejisini karşılaşılan ayrımcılık deneyimlerini diğer kişilerle istişare etmeyi seçtikleri ve *yüzleşme* stratejisini ayrımcılık yapan faillerle, bu faillerin yöneticileriyle veya hem failler hem de yöneticileriyle karşılaşılan ayrımcılıklar üzerine yüz yüze konuşmayı uygun gördükleri durumda kullanırlar. Yazar, *mesleki tercih* ana kategorisi ve *kimlik yönetimi* alt kategorisi kapsamında sözü edilen stratejilerin *potansiyel ayrımcılığın* üstesinden gelmek, *ayrımcılık yönetimi* alt kategorisi kapsamında sözü edilen stratejilerinse *karşılaşılan ayrımcılığın* üstesinden gelmek için eşcinsel bireylerce kullanıldığını belirtir. Eşcinsel bireylerin yukarıda bahsi geçen iki ana kategori altında sınıflandırılmış mücadele stratejilerinden hangisini tercih edecekleri ayrımcılığı nasıl algıladıklarıyla doğrudan ilişkilidir.

Chung'ın (2001) önceki paragraflarda ele aldığım kavramsallaştırması LGB bireylerin algıladıkları ayrımcılıklar karşısındaki tutumlarına ilişkin detaylı bir kategorizasyon sunması ve bu bireylerin iş yeri ayrımcılığına maruz kaldıklarında kullanabilecekleri stratejilere işaret ederek, bahsi geçen kesim için bir yerde kariyer danışmanlığı yapması açısından anlamlı bir işleve sahiptir. Chung'ın (2001) modellemesi bu alanda hatırı sayılır araştırmalara (Elliott, 1993; Griffin, 1992; Levine ve Leonard, 1984) dayanan özgün bir modellemedir. Ne var ki özellikle *mesleki tercih* ve *ayrımcılık yönetimi* kategorileri altında tanımlanan stratejilerle ilgili

ampirik araştırmalar sayıca azdır. Bu durumsa, ilgili modelleri geçerli kılmak için daha fazla araştırmaya ihtiyaç olduğunu göstermektedir.

Kimlik yönetim strateji modelleri

Kimlik yönetim strateji modelleri 'kapalı olma' yahut 'açık olma' şeklinde iki hali içeren basit modellerden daha karmaşık modellere dek uzanır (Chung, 2001).

Griffin (1992) ve Woods (1993) LGB çalışanların kimlik yönetim stratejileriyle ilgili kavramsal çerçeveyi ortaya koyan öncü araştırmacılardır. Griffin (1992) *geçiş*, *üstünü örtme*, *dolaylı açık* ve *doğrudan açık* olmak üzere dört kategoriden oluşan bir kimlik yönetim strateji modeli geliştirmiştir. Griffin'in bu dört kategorisi bir *devam eden süreç*[37] içindedir (Croteau, 1996; Croteau, Anderson ve VanderWal, 2008). Griffin *geçiş* stratejisini *devam eden sürecin* ilk ayağı ve heteroseksüel görünebilmek amacıyla *bilgi üretimi*[38] olarak tanımlar (1992). Eşcinsel bireyleri bu stratejiyi kullanmaya sevk eden ana unsur, iş yerinde görebilecekleri cinsel yönelime dayalı muhtemel olumsuz muamelelere ilişkin duydukları korkudur. Bu stratejiyi kullanan eşcinsel bireyler *kişisel bütünlük*lerinden fedakârlık etmiş olurlar. *Geçiş* stratejisi LGB bireyler için ayrımcılık ya da şiddete karşı mücadelede en güvenli yoldur (Griffin, 1992). Griffin (1992) *devam eden sürecin* bir sonraki adımına *üstünü örtme* stratejisini koyar ve bu kavramı, kişinin lezbiyen ya da gey olarak algılanmamak için yaşamına ilişkin bazı bilgileri sansürlemesi biçiminde tanımlar. Griffin'e (1992) göre *üstünü örtme* stratejisi de *geçiş*

37 Devam Eden Süreç: Griffin'in (1992) *continuum* kavramını Türkçeye bu şekilde çevirdim.

38 Bilgi Üretimi: Griffin'in (1992) *fabrication of information* ifadesini Türkçeye bu şekilde çevirdim.

stratejisi gibi iş yerinde ayrımcılık ve düşmanlık görmekten duyulan korku ve bu tip olası durumlardan korunma isteğiyle kullanılır. *Üstünü örtme* stratejisinde *geçiş* stratejisine göre *kişisel bütünlük*ten daha az fedakârlık edilir, çünkü bu stratejide aldatmacadan çok bir nevi kimliği gizleme durumu söz konusudur. Griffin'in (1992) *devam eden süreç* kavramında belirttiği üçüncü adım, kişinin kendini lezbiyen ya da gey olarak adlandırmaması, beri yandan eşcinsel yaşamını saklamak için özel bir çaba sarf etmemesi, yani *dolaylı açık* olmasıdır. *Dolaylı açık* stratejisinde cinsel yönelim açıkça ifade edilmediği için (*geçiş* ve *üstünü örtme* stratejilerinde olduğu gibi) ayrımcılık hususunda daha koruyucu stratejiler seçebilme fırsatı halen vardır. *Dolaylı açık* stratejisini tercih eden eşcinsel çalışanlar *kişisel bütünlük*lerini belli oranda korurlar (Griffin, 1992). Griffin'in *devam eden süreç* kurgusunun sonunda, bireyin kendini olduğu gibi ifade ettiği ve dolayısıyla kimliğini lezbiyen ya da gey olarak açıkça ortaya koyduğu *doğrudan açık* adımı yer alır. Griffin'e (1992) göre bu strateji *kişisel bütünlüğü* tam anlamıyla sağlar, ancak ayrımcılık ve düşmanlık görme riskinin en fazla olduğu stratejidir.

Kimlik yönetim stratejilerine yönelik bir başka yaklaşım da Woods'a aittir. Woods (1993) modelini üç kategoride açıklar: *Taklit etme*,[39] *kaçınma*, *entegre olma*.[40] Woods'a (1993) göre, *taklit etme* stratejisini uygulayan eşcinsel çalışanlar gerçek olmayan bir heteroseksüel kimlik inşa eder ve inşa sürecini şu yollarla gerçekleştirirler: Hemcinsleriyle olan ilişkilerinden bahsederken toplumsal cinsiyet kimliklerine ilişkin öğeleri değiştirme, karşı cinsle gerçekte var olmayan bir randevulaşma belki geçici bir ilişkiden bahsetme veya

39 Taklit Etme: Woods'un (1993) *counterfeiting* kavramını Türkçeye bu şekilde çevirdim.

40 Entegre Olma: Woods'un (1993) *integration* kavramını Türkçeye bu şekilde çevirdim.

her yönüyle mükemmel bir heteroseksüel ilişki uydurma.[41] Kimi durumlarda, heteroseksüellikle özdeşleştirilen çeşitli etkinliklere katılmak yahut eşcinsel olmakla bağdaştırılan ilgi alanları ve yaşayış tarzlarından özellikle kaçınmak *taklit etme* stratejisinin uygulanmasını kolaylaştırır (Woods, 1993).

Kaçınma stratejisini kullanan eşcinsel birey sürekli olarak kendini denetlemek, tutumunu düzenlemek ve kimliğine ilişkin gerçeği kısmen ifade etmek zorundadır (Woods, 1993). Woods'a (1993) göre *kaçınma* stratejisini benimseyen bir birey cinsel yönelim kimliğinden asla bahsetmez, hatta aseksüel görünebilir. Woods (1993) ayrıca bu bireylerin gündelik sosyal etkinliklere katılma eğiliminde olmadıklarını, sohbetlerde kişisel konulara girmekten kaçındıklarını, soruları yanıtsız bırakmayı tercih ettiklerini ve genel konular üzerine konuştuklarını belirtmiştir.

Farklı yazarlar açılma stratejilerine ilişkin çeşitli kavramlar geliştirmiştir. Woods (1993) gibi Chrobot-Mason, Button ve DiClementi (2002) de açılmayı bireyin heteroseksüel sanılmaya/görülmeye tahammül edememesi neticesinde gösterdiği bir tepki olarak ele almıştır. Chrobot-Mason vd.'nden (2002) farklı olarak Woods (1993) *entegre olma* strateji kategorisinde heteroseksüel sanılmaya/görülmeye tahammül edememenin yanı sıra iş ortamına entegrasyon zorunluluğunu da açılmanın bir nedeni olarak ortaya koymuştur. Woods'a (1993) göre LGB birey iş ortamına adapte olmak için cinsel yönelim kimliğini açıklar ve bu tercihinin sonuçlarıyla baş etmeye çalışır. Woods (1993) eşcinsel bireylerin genellikle hiçbir şey söylemediklerinde heteroseksüel olduklarına ilişkin genel kabulü sürdürüyor olmaları sebebiyle açılmaya ihtiyaç duyduklarını vurgulamış-

41 Her Yönüyle Mükemmel Bir Heteroseksüel İlişki Uydurma: Woods'un (1993) *fabricate a full-fledged heterosexual relationship* kavramını Türkçeye bu şekilde çevirdim.

tır. Woods (1993) ayrıca açılmanın, laf arasında geçen ve cinsel yönelimi çağrıştıracak bir yorum yapma, bir fotoğraf ya da eşcinsel bir arkadaştan gelen telefon benzeri kanıtları iş arkadaşlarının bulmasına göz yumma suretiyle dolaylı bir yoldan olabileceğini dile getirir. Bununla beraber Woods (1993) açılmanın, bireyin güven duyduğu bir iş arkadaşına kendi cinsel yöneliminden bahsetmesi yoluyla doğrudan gerçekleşebileceğini de ileri sürer. Chrobot-Mason vd. güvenilir bir iş arkadaşı ile yenilen öğle yemeği sırasında ya da herhangi bir anda bir iş arkadaşı heteroseksüelliğe ilişkin varsayımda bulunduğunda eşcinsel çalışanların cinsel yönelim kimliklerini ifşa ettiklerini ifade etmiştir (2002).

Croteau vd. (2008) makalesini yazdığı dönemde yakın tarihlerde üretilen üç farklı kimlik yönetim modelinden faydalanarak, iş yerinde açılmanın bireysel ve çevresel faktörlerle etkileşimi konusunda yazılan literatürü karşılaştırmalı olarak ele alan zengin bir kaynak sunmuştur. Croteau vd.' nin (2008) çalışmasında tartıştığı bu modeller "Damgalama Temelli Bireyler Arası Farklılıklar Açılma Modeli",[42] "Damgalama Temelli Ev-İş Açılma Modeli"[43] ve "Cinsel Kimlik Yönetimi Sosyal Bilişsel Öğrenme Modeli"dir.[44]

Yukarıda sözü edilen bu modellerden "Damgalama Temelli Bireyler Arası Farklılıklar Açılma Modeli" Clair vd.'nin (2005) araştırmasına dayanmaktadır. Bu modele göre kim-

42 Damgalama Temelli Bireyler Arası Farklılıklar Açılma Modeli: Croteau vd.'nin (2008) çalışmasında geçen, Clair vd.'nin (2005) çalışmasına dayanan "A Stigma-Based Interpersonal Diversity Disclosure Model" modelinin adını Türkçeye bu şekilde çevirdim.

43 Damgalama Temelli Ev-İş Açılma Modeli: Croteau vd.'nin (2008) çalışmasında geçen Ragins'in (2004, 2008) çalışmasına dayanan "A Stigma-Based Home-Work Disclosure Model" modelinin adını Türkçeye bu şekilde çevirdim.

44 Cinsel Kimlik Yönetimi Sosyal Bilişsel Öğrenme Modeli: Croteau vd.'nin (2008) çalışmasında bahsettiği, Lidderdale, Croteau, Anderson, Tovar-Murray and Davis'in (2007) çalışmasına dayanan "A Social Cognitive Learning Model of Sexual Identity Managment" modelinin adını Türkçeye bu şekilde çevirdim.

lik yönetim tercihleri açısından *bireysel farklılıklar*[45] ve *bağlamsal koşullar*[46] olmak üzere başlıca iki kategori vardır (Clair vd., 2005). Bu modelde *bireysel farklılıklar*dan 'açılma kararını doğrudan etkileyen', *bağlamsal koşullar*dansa 'açık olmanın sonuçlarını doğrudan etkileyen' faktörler olarak bahsedilmiştir (Croteau vd., 2008, s. 539). Clair vd. (2005) ise *bireysel farklılıkları*; *özdenetim*,[47] *risk alma eğilimi*,[48] *kimlik gelişimi*[49] ve *kişisel güdüler*[50] olmak üzere dört kategoride inceler. Metnin ilerleyen bölümlerinde *bireysel farklılıklara* ilişkin bu dört kategoriye detaylı olarak değineceğim. Ancak önce Clair vd.'nin (2005) *bireysel farklılıkları* genel itibariyle nasıl ele aldıklarını tartışacağım.

Kimlik gelişimine ilişkin çalışmalar yapmış olan Clair vd. (2005) bireyin açılma kararını diğer sosyal kimliklerinin doğasıyla beraber LGB kimlik gelişiminin de etkilediğini belirtir. Clair vd. (2005) 'kimlik gelişimi' ile 'açılma' arasında varsayılandan daha karmaşık bir ilişki olduğunu ve gelişmiş görünmez bir kimliğe sahip olmanın bu görünmez kimliklerin daha rahat ifşa edilmesini her zaman sağlamayacağım ifade ederler. Yazarlar, birden fazla *damgalanma potansiyeli taşıyan kimlik*[51] sahibi bireylerin (cinsel yönelim vb.) gö-

45 Bireysel Farklılıklar: Croteau vd.'nin (2008) çalışmasında geçen Clair vd.'nin (2005) *individual differences* kavramını Türkçeye bu şekilde çevirdim.

46 Bağlamsal Koşullar: Croteau vd.'nin (2008) çalışmasında geçen Clair vd.'nin (2005) *contextual conditions* kavramım Türkçeye bu şekilde çevirdim.

47 Özdenetim: Croteau vd.'nin (2008) çalışmasında geçen Clair vd.'nin (2005) *self-monitoring* kavramını Türkçeye bu şekilde çevirdim.

48 Risk Alma Eğilimi: Croteau vd.'nin (2008) çalışmasında geçen Clair vd.'nin (2005) *propensity toward risk taking in decision-making* kavramını Türkçeye bu şekilde çevirdim.

49 Kimlik Gelişimi: Croteau vd.'nin (2008) çalışmasında geçen Clair vd.'nin (2005) *identity development* kavramını Türkçeye bu şekilde çevirdim.

50 Kişisel Güdüler: Croteau vd.'nin (2008) çalışmasında geçen Clair vd.'nin (2005) *personal motives* kavramını Türkçeye bu şekilde çevirdim.

51 Damgalanma Potansiyeli Taşıyan Kimlik: Croteau vd.'nin (2008) çalışmasında geçen Clair vd.'nin (2005) *potentially stigmatizing identity* kavramını Türkçeye bu şekilde çevirdim.

rünmez bir kimliği açığa vurma ihtimallerinin daha düşük olduğunun altını özellikle çizer. Clair vd.'ne (2005) göre, açılma yahut gizlenme kararını etkileyen bireyler arasındaki farklar bireylerin birtakım istek yahut beklentilerine dair güdüleriyle de ilişkilidir. Bu istek ve beklentiler iş yerinde ilişkiler kurma ve kurulan ilişkileri devam ettirme, işle ilgili çeşitli kazanımlar elde etme veya *toplumsal değişim yaratmayı*[52] yahut *tutarlı bir benlik algısı*[53] geliştirmeyi içerebilir. Bir eşcinsel çalışan iş yerinde açık olmayan partnerini korumak yahut partnerinin, iş ortamının sosyal olanaklarından faydalanmaya ilişkin isteklerini karşılamak amacıyla açılmama yahut açılamama yönünde farklı kararlar alabilir (Croteau vd., 2008).

Clair vd.'ne (2005) göre *özdenetim*, eşcinsel bireyin davranışlarının toplumun beklentilerini ne ölçüde karşıladığı hususunda kendi üzerinde yaptığı gözlem, kontrol ve düzenlemelerin tamamıdır (s. 87). Bu modelde *özdenetimi fazla yapanlar*[54] toplumsal beklentilere boyun eğerken, *özdenetimi az yapanlar*[55] toplumun beklentilerine rağmen cinsel yönelim kimliklerini bir biçimde ifade ederler (Clair vd., 2005). Clair vd. ayrıca *özdenetimi fazla yapanların* toplumsal beklentilere uyum sağlamak için çeşitli kimlik yönetim stratejilerini kullandığını, fakat *özdenetimi az yapanların* toplumsal beklentilere uyum sağlamak gibi bir alışkanlıkları olmadığını ve strateji kullanmak için özel bir çaba sarf etmediklerini ileri sürerler (aktaran Croteau vd., 2008). Clair vd., *risk al-*

52 Toplumsal Değişim Yaratma: Ragins'in (2004, 2008) *to create a social change* kavramını Türkçeye bu şekilde çevirdim.

53 Tutarlı Bir Benlik Algısı: Croteau vd.'nin (2008) çalışmasında geçen Clair vd.'nin (2005) *coherent sense of self* kavramını Türkçeye bu şekilde çevirdim.

54 Özdenetimi Fazla Yapanlar: Croteau vd.'nin (2008) çalışmasında geçen Clair vd.'nin (2005) *high self-monitors* kavramını Türkçeye bu şekilde çevirdim.

55 Özdenetimi Az Yapanlar: Croteau vd.'nin (2008) çalışmasında geçen Clair vd.'nin (2005) *low self-monitors* kavramını Türkçeye bu şekilde çevirdim.

ma eğilimi yüksek LGB çalışanların ayrımcılık ve dışlama gibi olumsuz tutumlara maruz kalma benzeri sonuçları göze alıp cinsel yönelim kimliklerini ifşa etmeye daha yatkın olduklarını da belirtmiştir (aktaran Croteau vd., 2008).

Clair vd. (2005) tarafından geliştirilen ilk ana kavramsallaştırma kategorisi olan *bireysel farklılıklara* detaylıca değindikten sonra şimdi de ikinci kategori olan *bağlamsal koşulları* ele alacağım. *Bağlamsal koşullar* eşcinsel çalışanların iş yerinde destekleyici yahut damgalayıcı bir tavır görmelerini belirler (Croteau vd., 2008). Clair vd. (2005) *bağlamsal koşulları*, 'organizasyonel çeşitlilik', 'endüstri ve meslek bazlı norm ve yasal önlemler' ve *kişiler arası yakın ilişkiler*[56] açısından iş yeri dâhilinde incelemiştir. Croteau vd. (2008), Clair vd.'nin (2005) bu üç kategorisini detaylı bir şekilde açıklarlar. Clair vd.'ne göre 'organizasyonel çeşitlilik'; 'kurumsal bağlamda sosyal norm kabul edilen standartlar', 'kurumsal politikalar', 'kurumsal uygulamalar' ve 'damgalanmış kimliklerini açığa vurmuş diğer bireylerin varlığı'nı içerir (aktaran Croteau vd., 2008). Clair vd., ayrımcılığı önlemeye yönelik politikalar ve cinsel yönelim kimliğini ifşa eden çalışanlara karşı olumlu tavırların varlığıyla birlikte çeşitliliğin desteklenmesi halinde eşcinsel çalışanların iş yerinde açılma olasılığının daha yüksek olacağını ileri sürer (aktaran Croteau vd., 2008). Yazarlar ayrıca, *organizasyonel çeşitliliğe* desteğin yanı sıra endüstri ve meslek bazlı norm ve yasal önlemler damgalanma olasılığı taşıyan bir kimliğin ifşasıyla birlikte alınacak riskin yüksek yahut düşük olmasını belirlediğini belirtirler (aktaran Croteau vd., 2008). Croteau vd. (2008), askerlik vb. mesleklerin heteroseksüel gibi davranmayı gerektiren mesleklere örnek oluşturduğunu be-

56 Kişiler Arası Yakın İlişkiler: Croteau vd.'nin (2008) çalışmasında geçen Clair vd.'nin (2005) *immediate interpersonal context* kavramını Türkçeye bu şekilde çevirdim.

lirtirken; diğer taraftan, insani hizmetler veren meslek kollarının eşcinsel bireylerin açılmasına imkân tanıyan iş alanları olduğunu ifade etmişlerdir. Yazarlar, iş yerinde açılma kararını etkileyen bağlamsal koşullar içinde ele aldıkları *kişiler arası yakın ilişkiler* kategorisinde, diğer birey ya da bireylerle olan ilişkilerdeki yakınlık düzeyinin, karşıdaki bireyin eğitim, yaş vd. kişisel özelliklerinin ve çeşitliliğe olan yaklaşımlarının destekleyici olması/olmamasının önemli olduğunu vurgularlar (aktaran Croteau vd., 2008). Başka bir ifadeyle, Clair vd.'ne göre yakın ilişki içinde olunan özellikle de çeşitliliğe olumlu bakan kişilere eşcinsel bireylerin açılma olasılığı daha yüksektir (aktaran Croteau vd., 2008). Bu vb. *bağlamsal koşullar*, varacağı sonuca göre, eşcinsel bireyin kimliğini ifşa etme kararını etkileyen unsurlardır (Croteau vd., 2008, s. 540-541).

"Damgalama Temelli Bireyler Arası Farklılıklar Açılma Modeli"ne dair tamamladığım tartışmanın ardından şimdi de Ragins'in (2004, 2008) araştırmalarına dayanan, yine Croteau vd.'nin (2008) çalışmasında ele aldıkları "Damgalama Temelli Ev-İş Açılma Modeli" adlı bir başka modele değineceğim. Croteau vd. (2008) bu modele göre açılma kararları iş yerinde bir eşcinsel bireyin cinsel yönelim kimliğini kimsenin bilmediği ve herkesin bildiği durumlar arasındaki farklı ifşa pozisyonlarına göre şekillendiğine değinir. Bu modelin ilk kategorisi olan *öngörülen sonuçlar*[57] olası sonuçları göz önüne alırken başat unsurun fayda ve zarar olduğunu anlatır. Ragins (2008) önceki çalışmalara (Clair vd., 2005; Woods, 1994; Corrigan ve Matthews, 2003; Bowen ve Blackmon, 2003; Day ve Schoenrade, 1997) dayanarak ifşanın olumlu sonuçları olarak; gizlenme zorunluluğunun or-

57 Öngörülen Sonuçlar: Croteau vd.'nin (2008) Ragins'in (2004, 2008) çalışmaları üzerinden ele aldıkları modelde yer verilen *anticipated consequences* kategorisini Türkçeye bu şekilde çevirdim.

tadan kalkması, yakın ilişkiler kurulması, özsaygı kazanılması, kendini onaylama hissiyatının artması, rol yapma stresinin azalması, iş yeri ikliminin (ifşadan) olumlu yönde etkilenmesi, *toplumsal değişim yaratma*, rol yapma ile ilgili ve ayrıca ev ve iş arasında daha az belirsizlik ve çelişki yaşama hususlarını saymıştır. Açık olmanın belli başlı olumsuz sonuçlarına örnek olarak *toplumsal dışlanma*, *sözlü taciz*, iş ayrımcılığı, iş kaybı ve fiziksel saldırı sayılabilir (Ragins, 2008). Ragins (2008) ayrıca eşcinsel çalışanlar için iş yaşamı bağlamında yasal korumanın diğer damgalanmış kimliklere sahip bireyler için varolan yasal korumaya nazaran yetersiz olduğunu, yasal koruma olsa da bu bireylerin illegal olarak ayrımcılığa uğradıklarını; örneğin, kariyer yolunun kesilmesi, dışlama benzeri olumsuz muamelelere maruz kaldıklarını vurgulamıştır.

Croteau vd.'nin (2008) Ragins'in (2004, 2008) çalışmaları üzerinden yaptığı modellemede ikinci sırada gelen kategori ise, *LGB damgasının toplumsal olarak inşa edilen özellikleri*dir.[58] Bu kategoride, LGB bireyin iş yerindeki bireylerce damganın nasıl algılandığına ilişkin kişisel öngörüsü ile açılma arasındaki ilişki ele alınır (Croteau vd., 2008). Ragins (2008) bu damga özelliklerini; *kontrol edilebilirlik*,[59] *tehlike yahut tehdit*,[60] *yıkıcılık*[61] ve *zaman içinde değişen*[62] olarak sıralar. Ragins'e göre (2008) eşcinselliğin *kontrol edile-*

58 LGB Damgasının Toplumsal Olarak İnşa Edilen Özellikleri: Croteau vd.'nin (2008) Ragins'in (2004, 2008) çalışmaları üzerinden ele aldıkları modelde yer verilen *socially constructed characteristics of lgb stigma* kategorisini Türkçeye bu şekilde çevirdim.

59 Kontrol Edilebilirlik: Ragins'in (2008) *controllability* kavramını Türkçeye bu şekilde çevirdim.

60 Tehlike yahut Tehdit: Ragins'in (2008) *peril or threat* kavramını Türkçeye bu şekilde çevirdim.

61 Yıkıcılık: Ragins'in (2008) *disruptiveness* kavramını Türkçeye bu şekilde çevirdim.

62 Zaman İçinde Değişen: Ragins'in (2008) *course* kavramını Türkçeye bu şekilde çevirdim.

bilirlik, tehlike yahut tehdit vd. özellikleri nedeniyle eşcinsel bireylerin olumsuz tutumlara maruz kalma gibi bir durumları söz konusu ise ilgili iş yeri ortamlarında bu bireylerin açılma olasılığı düşüktür. Ragins (2008) *kontrol edilebilirlik* özelliğini evvelki çalışmalara (Crocker, Major ve Steele, 1998; Weiner, Perry, ve Magnusson, 1988; Horvath ve Ryan, 2003; King, 2001) dayanarak eşcinsel bireylerin cinsel yönelim kimlikleri bağlamında taşıdıkları damgayı kontrol edemedikleri düşünüldüğünde ve bu değerlendirmeyi yapanlar eşcinselliğin yönelimden ziyade bir tercih olduğunu düşündüklerinde olumsuz tutumlarla karşılaşmaları bağlamında tartışır. Ragins (2008) *tehlike yahut tehdit* özelliğini ise şöyle ele alır; damgalar hastalık yahut şiddetle ilintili bir tehdit olarak algılanır ve cinsel yönelim Herek'in (1986) ve Ragins'in (2004) değindiği gibi korkuya ve homofobiye sebep olur. Ragins (2008) açılmayı etkileyen diğer bir damga özelliği olarak *yıkıcılık* özelliğinden söz eder. Ragins'e (2008) göre diğer çalışanlar eşcinsel çalışanlarla çalışmaktan rahatsız yahut tedirgin olabilir ve bu durum çalışanlar arasındaki ilişkilerin gerilmesine sebep olabilir yahut iyi ilişkiler kurulmasına mani olabilir. Damgaya ilişkin dördüncü unsur olan *zaman içinde değişen* ise, damgayla bağlantılı koşulların zaman içinde değiştiği durumda oluşan algıya işaret eder (Ragins, 2008). Ragins'e (2008) göre din gibi gizli damgalar bir anda ifşa edilebilir, ancak cinsel yönelim kimliği kişinin kendi kimliğinden haberdar olması ve kendini kabul etmesi gibi zamana yayılan bir değişim ve dönüşüm sürecini de içerir ve bir anda ifşa edilmeyebilir. Kişi ifşanın sonuçlarını öngörmek ve yaşanabilecek durumları kontrol etmek isteyebilir ve taşıdığı gizli damgayı doğal süreç içinde ifşa etmek isteyebilir (Ragins, 2008). Kimlik yönetimini, LGB çalışanların bilinç düzeyleri ve kimliklerini kabullenişlerindeki olası değişim yahut gelişimler doğrudan etkilemektedir; örneğin,

LGB olduklarının henüz farkına varmış çalışanların kimliklerini ifşa etme olasılığı, cinsel kimliklerini kabul etmiş çalışanlara göre az olabilir (Croteau, 2008).

Croteau vd.'nin (2008) Ragins'in (2004, 2008) çalışmaları üzerinden yaptığı modellemenin takip eden kategorisi *içsel psikolojik faktörler*[63] Clair vd.'nin (2005) açılma modelinde açıkladıkları *kimlik gelişimi* kategorisine benzerdir *ve öz-kimlik* ve *öz-benliğe*[64] ilişkin psikolojik süreçler hakkında bir tartışmayı içerir. Ragins (2008) *kendini doğrulama teorisi*[65] üzerinden eşcinsel çalışanların kendi içsel *benlik algısında*[66] olumlu bir LGB kimlik varsa bu durumun eşcinsel bireylerin açılma eğilimlerine olumlu yönde etkisi olacağını öne sürer (aktaran Croteau, 2008).

Croteau vd.'nin (2008) Ragins'in (2004, 2008) çalışmaları üzerinden yaptığı modellemenin son kategorisi olan *çevresel etmenler*[67] ise iş ortamının LGB çalışanlar için ne derece destekleyici ya da olumlayıcı olduğunun açılma ile olan ilişkisini tartışır. Ragins'in (2004, 2008) bu kategorisi, Clair vd.'nin (2005) açılma modelinde açıklanan *organizasyonel çeşitlilik* kategorisiyle benzerlikler taşır. Ragins (2004) eşcinsel çalışanların açılma durumlarını etkileyen *çevresel etmenleri* iş yerinde evvelden açılmış LGB bireylerin varlığı, LGB çalışanları destekleyen çalışanların varlığı ve kurumsal olarak LGB çalışanların desteklenmesi olarak üç kategoride ele alır.

63 İçsel Psikolojik Faktörler: Croteau vd.'nin (2008) Ragins'in (2004, 2008) çalışmaları üzerinden ele aldıkları modelde yer verilen *internal psychological factors* kategorisini Türkçeye bu şekilde çevirdim.

64 Öz-Kimlik ve Öz-Benlik: Ragins'in (2004, 2008) *self-identity* ve *self-concept* kavramlarını Türkçeye bu şekilde çevirdim.

65 Kendini Doğrulama Teorisi: Ragins'in (2008) çalışmasında yararlandığı *self-verification theory* kavramsallaştırmasını Türkçeye bu şekilde çevirdim.

66 Benlik Algısı: Ragins'in (2008) *sense of self* kavramını Türkçeye bu şekilde çevirdim.

67 Çevresel Etmenler: Croteau vd.'nin (2008) Ragins'in (2004, 2008) çalışmaları üzerinden ele aldıkları modelde yer verilen *environmental factors* kategorisini Türkçeye bu şekilde çevirdim.

Croteau vd.'nin (2008), Clair vd. (2005) ve Ragins'in (2004, 2008) damga teorisine dayanan çalışmaları ile birlikte karşılaştırmalı olarak ele aldığı diğer açılma modeli sosyal bilişsel psikolojik teoriye dayanan Lidderdale, Croteau, Anderson, Tovar-Murray ve Davis'in (2007) modelidir. Yazarlar bu modele "Cinsel Kimlik Yönetimi Sosyal Bilişsel Öğrenme Modeli" adını verir. Croteau vd.'ne göre (2008) bu model eşcinsel bireylerin kavrayışlarının nasıl geliştiğini ve bu kavrayışların iş yerinde cinsel kimlik yönetimine nasıl bir etkisi olduğunu tartışır. Croteau vd. (2008) Lidderdale vd.'nin (2007) modelini dört kategori altında anlatırlar. Birinci kategori olan 'Kimlik Yönetimi Hakkındaki Öğrenme Deneyimlerine Etki Eden Uzak Etkiler' kategorisinde cinsiyet, ırk, cinsel yönelim vb. kişisel özellikler, ekonomik ve eğitim bağlamındaki imkânlar, içinde bulunulan aile ve toplumsal kültürün eşcinsel bireylere bakışı benzeri erken yaşam deneyimleri, ayrıca ırksal kimlik vb. kültürel grup kimliklerinin cinsel kimlik yönetimini öğrenme sürecine olan etkisi ele alınır (Creoteau vd., 2008). İkinci sırada gelen 'Öğrenilmiş Öz-Yeterlilik İnancı ve Sonuca İlişkin Beklentiler' kategorisinde eşcinsel çalışanların olumlu yönde bir öz-yeterlilik inançları olduğunda cinsel kimlik yönetimi stratejileri uyguladıkları, kimlik yönetimi stratejilerini uyguladıkları durumda karşılaşacakları sonuçların kendileri için taşıdığı değer bağlamında hangi kimlik yönetim stratejisini seçeceklerine karar verdikleri anlatılır (Creoteau vd., 2008). Üçüncü kategori olan 'Yakınsal Bağlamsal Etkiler' kategorisinde bağlamsal etkilerin beş farklı şekilde içinde bulunulan bağlamın algılanış ve yorumlanışını etkilediği anlatılır; bu farklı biçimler şunlardır: Pek çok unsur bağlamında içinde bulunulan iş yeri ortamı bağlamı, iş yerinin LGB'lere ilişkin varolan iklimi, iş yerinde sahip olunan pozisyonun doğası, çalışanın özel yaşamındaki ilişkileri ve geniş iş çev-

resi (Creoteau vd., 2008). Croteau vd.'nin (2008) Lidderdale vd.'nin (2007) modeli üzerinden tartıştıkları son kategori olan 'Kimlik Yönetiminin Sonuçları' kategorisinde öz-yeterlilik inancı ve karşılaşılacak sonuçlara ilişkin beklentilerin zaman içinde değişebileceğine değinilir.

Ward ve Winstanley (2005), LGB bireylerin neden açıldıkları konusunda Humphrey'nin çalışmasına atıfta bulunarak, bu bireylerin açılma kararlarının nedenlerinden bahseder. Humphrey iş ortamında yapılan ifşanın temel nedenlerini şu biçimde kategorize eder: 'Dürüstlük', 'kişisel düzeyde bütünlük', 'profesyonel düzeyde açık ilişkiler kurmanın getireceği fayda', 'iş yerindeki kişileri cinsel azınlıklar konusunda eğitmenin önemine olan inanç' (Humphrey'den aktaran Ward ve Winstanley, 2005).

Anderson vd. (2001) öğrenci işlerinde çalışan 172 lezbiyen ve gey uzmanı kapsayan çalışmalarında, WSIMM'in[68] (İş Yeri Cinsel Kimlik Yönetim Ölçeği) kimlik yönetim stratejilerini anlamak için başarılı kriterler sunan bir araç olduğu sonucuna ulaşmıştır. Yine de yazarlar, pek çok iş ortamı göz önünde bulundurulduğunda öğrenci işlerinde çalışan uzmanların iş ortamlarının daha liberal diğer bir deyişle güvenli olması sebebiyle WSIMM ölçütünün geliştirilmesi için başka araştırmalar yapılmasının gerekli olduğunu da belirtmiştir. Zira dünyada pek çok iş alanı ve iş yeri güvensizdir ve bu sebeple eşcinsel bireylerin gerçek yaşam deneyimlerini belli bir model üzerinden kapsamlıca analiz edebilmek için güvensiz iş ortamları üzerine de çalışmalar yapılması faydalı olacaktır.

Griffin'e (1992) göre, iş ortamının güvenli olma derecesi LGB bireylerin kimliklerini ifşa etme kararı vermeleri konusunda belirleyicidir. Hill (2009), güvensiz iş ortamlarında cinsel yönelim kimliğinin açıklanması halinde dışlama,

68 WSIMM: Workplace Sexual Identity Management Measure.

alay etme, fiziksel ve sözlü tehdit, şiddet, marjinalleştirme veya *lavanta tavan*[69] (LGB çalışanların işlerinde terfi ettirilmemesi) benzeri ayrımcılık türlerinin yaşandığını belirtir (s. 41). Badgett (2001) ise "Güvensiz iş ortamında açılma hali; dışlama, tehdit, şiddet ve fırsatların azaltılmasına neden olabilir. Bununla birlikte, Badgett (2001) güvenli iş yerlerinde açılmanın pek çok olumlu neticesi olduğunu belirtmiştir.

Türkiye hukuk sisteminde cinsel yönelim

Yürürlükteki Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, Türkiye Cumhuriyeti yurttaşlarının hiçbir ayrım gözetilmeden yasalar önünde eşit, vazgeçilmez ve devredilmez temel hak ve hürriyetlere sahip olduğunu dile getirip bu hakları garanti altına alsa bile, yasalarda LGBT bireyleri cinsel yönelim ve toplumsal cinsiyet kimliğine dayalı ayrımcılığa karşı koruyacak herhangi bir ifade yoktur. Ayrıca, Türkiye'deki yasalarda cinsel yönelim hususuna açık bir atıf bulunmamaktadır. Bu sebeple Türkiye'deki LGBT örgütleri yasaların kapsamının lezbiyen, gey, biseksüel ve trans bireyleri de kapsayacak şekilde genişletilmesini talep etmektedir.

Anayasa'nın "Kanun Önünde Eşitlik" başlıklı 10. Maddesi[70] cinsel yönelim kimliği unsurunu içermez. 10. madde ve diğer kanun maddelerinde bahsi geçen kimliklerle beraber cinsel yönelim kimliği açık bir şekilde ifade edilmediği için ilgili kanunlar LGBT bireylerin lehine kullanılamamakta, bahsi geçen eksiklik çoğu zaman bu bireylerin aleyhine kararlar alınmasına sebebiyet vermektedir (Öz, 2011).

69 Lavanta Tavan: Hill'in (2009) *lavender ceiling* kavramını Türkçeye bu şekilde çevirdim.

70 Anayasa'nın 10. maddesi: "Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefî inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir."

TCK'nın "Halkı Kin ve Düşmanlığa Tahrik ve Aşağılama" başlıklı 216. maddesi[71] 'sosyal sınıf, ırk, din, mezhep veya bölge bakımından' her türlü olumsuz davranışı yasaklar, ancak yine cinsel yönelim ifadesi maddede yer almamaktadır. Bursa'da ilgili maddeye ilişkin örnek bir vaka yaşanmıştır. Bursa'daki Gökkuşağı Derneği valilikten izin alarak 6 Ağustos 2006 Pazar günü yapılacak bir yürüyüş düzenlemiştir (Öz, 2011). Bursasporlu Esnaf ve Sanatkârlar Derneği üyeleri Gökkuşağı Derneği'nin düzenlediği bu yürüyüşe katılanlara saldırganca davranarak yürüyüşe mani olmaya çalışmıştır (Öz, 2011). Bursasporlu Esnaf ve Sanatkârlar Derneği başkanı Fevzinur Dündar Gökkuşağı Derneği üyesi LGBT bireylere ilişkin "Bursa böyle kimliği belirsiz lanet insanların cirit atacağı bir şehir değildir" demiş ve konuşmasının devamında şayet emniyet güçleri tutumunu netleştirmezse LGBT bireyleri linç edeceklerini ifade etmiştir (Öz, 2011). Türk Ceza Kanunu'nun 216. maddesine dayanarak, halkı kin ve düşmanlığa davet etme nedeniyle Fevzinur Dündar'a dava açılmıştır (Öz, 2011). Mahkeme delil yetersizliği nedeniyle Dündar'ın beraatına karar vermiştir (Öz, 2011). Öz'ün (2001) ifade ettiği gibi kanunlar, kanun hükümlerinde cinsel yönelim ibaresinin yer almaması dolayısıyla eşcinsel bireylerin ayrımcılık ve nefretten korunması için yeterli olmamakta ve bu durum bir yasal boşluk oluşturmaktadır. Çünkü kanunların uygulayıcısı makamlar verdikleri kararlarda

71 TCK'nın 216. maddesi: "(1) Halkın sosyal sınıf, ırk, din, mezhep veya bölge bakımından farklı özelliklere sahip bir kesimini, diğer bir kesimi aleyhine kin ve düşmanlığa alenen tahrik eden kimse, bu nedenle kamu güvenliği açısından açık ve yakın bir tehlikenin ortaya çıkması halinde, bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. (2) Halkın bir kesimini, sosyal sınıf, ırk, din, mezhep, cinsiyet veya bölge farklılığına dayanarak alenen aşağılayan kişi, altı aydan bir yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. (3) Halkın bir kesiminin benimsediği dinî değerleri alenen aşağılayan kişi, fiilin kamu barışını bozmaya elverişli olması hâlinde altı aydan bir yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır."

eşcinsel bireylere yönelik kişisel bakış açılarını devreye sokabilmektedir.[72]

Yürürlükteki Türk Ceza Kanunu 2004 yılında kabul edilmiş ve 2005 yılında yürürlüğe girmiştir. 'Cinsel yönelimden dolayı ayrımcılığın suç oluşturması' hususunun Ceza Kanunu Taslağı'nm ayrımcılığı düzenleyen 124. madde kapsamına dâhil edilmesi, Türkiye'deki LGBT örgütlerinin çabası sayesinde mümkün olmuş, ancak çok süre geçmeden TBMM Adalet Komisyonu tarafından 'cinsel yönelim'e değinen ifadeler kanun tasarısından çıkarılmıştır.[73] Anayasa'nın hak ve özgürlük alanlarını genişletmek ve Türkiye adalet sistemini AB (Avrupa Birliği) standartlarıyla uyumlu hale getirmek amacıyla 'cinsel yönelim' hususunun anayasaya eklenmesi için LGBT örgütlerinin girişimleri devam etmiştir. Ancak ne var ki bu girişimler de sonuca ulaşamamıştır. 2009'un sonlarında "Ayrımcılıkla Mücadele ve Eşitlik Kurulu Kanun Tasarısı Taslağı" sunulmuş, taslağın 3. maddesinde yer alan "cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, etnik köken, cinsel kimlik, felsefi ve siyasi görüş, sosyal statü, ... ve benzeri temellere dayalı ayrımcılık yasaktır" hükmünde yer alan 'cinsel kimlik' ibaresinin sonrasında kaldırılmasına karar verilmiştir.[74] AB üyesi olma yolunda bir ülke olan Türkiye'de LGBT bireylere ilişkin koruyucu hükümlerin eklenmesi AB'ye uyum bağlamında beklenirken, eşcinsel bireylerin sesini yok sayan böyle bir anlayışın bu hedefe nasıl ulaşacağı bir soru işaretidir.

Yasemin Öz (2011) tarafından yazılan "LGBT Bireyler

72 http://iglhrc.org/content/turkey-discrimination-and-violence-against-women-basis-sexual-orientation-and-gender adresinden 20 Haziran 2013 tarihinde alınmıştır.

73 http://www.bianet.org/english/insan-haklari/38355-cinsel-yonelim-tck-taslagindan-cikarildi adresinden 29 Temmuz 2013 tarihinde alınmıştır.

74 http://www.bianet.org/english/azinliklar/127614-lgbt-lere-bir-ayrimcilik-da-ayrimcilikla-mucadele-taslagi-nda adresinden 11 Mayıs 2013 tarihinde alınmıştır.

Açısından Mevzuat Taraması" adlı çalışmada, ayrımcılık yaratan veya ayrımcılık yaratma riski taşıyan düzenlemelerin sağlık, evlenme, velayet ve miras hakkı, trans bireylere yönelik ayrımcılık, istihdam, mülkiyet hakkı, seyahat özgürlüğü, ifade özgürlüğü, örgütlenme özgürlüğü, mal ve hizmetlere erişim, eğitim, yaşam kakkı ve nefret suçları başlıkları altında toplandığı ifade edilmiştir. İstihdam, tanımlanan bu başlıklardan biridir ve bu başlığı aşağıda detaylıca ele alacağım.

Çalışma hakkı Anayasa'nın 49. maddesinde[75] yer alır ve bu madde çalışmanın her vatandaşa verilmiş bir hak olduğunu belirtir, ancak LGBT bireyler iş yaşamında ilgili haktan özgürce ve hakkaniyetli şekilde yararlanamamaktadır. "AB tarafından 2000/78/EC sayılı direktifle çalışma yaşamında maluliyet, yaş ve cinsel yönelime dayalı ayrım yapılamayacağı kuralı getirilmiştir" (Aydın, 2009). AB'nin üyelik sürecindeki ülkeler için pek çok hususta olduğu gibi çalışma hususuna ilişkin de açık direktifleri olmasına rağmen, çalışma hususunu düzenleyen yasalarda eşcinsellikle ilgili bir düzenleme bulunmamakta, yalnızca bazı dolaylı hükümler yer almaktadır (Aydın, 2009). 4857 sayılı İş Kanunu'nun "Eşit Davranma İlkesi" başlıklı 5. maddesi[76] ile istihdamda ayrım-

75 Anayasa'nın 49. maddesi: "Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir." (Değişik: 3/10/2001-4709/19 md.) "Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır."

76 4857 Sayılı İş Kanunu 5. maddesi: "İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz. İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz. İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz. Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılamaz. İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücre-

cılık kimi durumlarda yasaklanmıştır, ancak bu madde cinsel yönelim ve toplumsal cinsiyet kimliği ibarelerini içermemektedir. Benzer şekilde, TCK'nın "Nefret ve Ayrımcılık" başlıklı 122. maddesi[77] dil, ırk, milliyet, renk, cinsiyet, engellilik, siyasi düşünce, felsefi inanç, din veya mezhep farklılığından kaynaklanan nefret nedeniyle herhangi bir ekonomik faaliyet bağlamında uygulanan ayrımcılığı yasaklamaktadır, ancak bir kişinin cinsel yöneliminden dolayı bir ekonomik faaliyette bulunurken ayrımcılığa maruz kalması hususuna getirilen herhangi bir yasaklama yoktur.

LGBT Hakları Platformu tarafından hazırlanan "Cinsel Yönelim ve Toplumsal Cinsiyet Kimliği Temelinde Kadına Yönelik Ayrımcılık ve Şiddet" başlıklı raporda "Çalışma koşullarında eşitliği düzenleyen kanun cinsel yönelim ve toplumsal cinsiyet kimliğini içermediği için gey, biseksüel ve trans kadınlar çalışma hayatında birçok sorunla karşı karşıya kalır"[78] denilmektedir. Bu ifade ile yasal hakların istihdam bağlamında önemine vurgu yapılmıştır. Raporda ayrıca, yine bu yasalardaki eksikliklerin de etkisiyle istihdam

---

tin uygulanmasını haklı kılmaz. İş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir. 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31 inci maddesi hükümleri saklıdır. 20 nci madde hükümleri saklı kalmak üzere işverenin yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davrandığını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak, işçi bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olur." (http://www.tbmm.gov.tr/kanunlar/k4857.html)

77 TCK'nın 122. Mmaddesi: "(1) Dil, ırk, milliyet, renk, cinsiyet, engellilik, siyasi düşünce, felsefi inanç, din veya mezhep farklılığından kaynaklanan nefret nedeniyle; a) Bir kişiye kamuya arz edilmiş olan bir taşınır veya taşınmaz malın satılmasını, devrini veya kiraya verilmesini, b) Bir kişinin kamuya arz edilmiş belli bir hizmetten yararlanmasını, c) Bir kişinin işe alınmasını, d) Bir kişinin olağan bir ekonomik etkinlikte bulunmasını, engelleyen kimse, bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır."

78 http://www.iglhrc.org/content/turkey-discrimination-and-violence-against-women-basis-sexual-orientation-and-gender adresinden 22 Temmuz 2013 tarihinde alınmıştır.

hususunda yaşanan fiili duruma ilişkin aşağıdaki istatistiklere yer verilmiştir:

> Birçok gey ve biseksüel kadın işini kaybetme korkusuyla iş yerinde kimliğini saklamaktadır. Bu çalışanların % 58'i işveren ve yöneticilerin tamamından kimliğini saklarken, % 6'sı yöneticilerin büyük bir kısmından, % 14'ü de bir kısım yöneticiden kimliğini saklar. Katılımcılardan yalnızca % 22'si işveren ve yöneticilerin hepsine açık olduğunu ifade etmiştir. Diğer taraftan, kimlikleri son derece görünür olan transgender kadınlar iş bulamaz ve seks işçisi olmaya zorlanır. Transgender kadınlar sorunu araştırması katılımcılarından % 34,5'i sürdürmek istemesine rağmen kimliği yüzünden eğitimini yarıda kesmek zorunda kaldığını, % 57,8'i kimliği nedeniyle işe alınmadığını, % 23,3'ü kimliği yüzünden kovulduğunu ve % 89,7'si başka seçenek olmadığı için seks işçisi olmak zorunda olduğunu ifade etmiştir.[79]

Devlet Memurları Kanunu'nun "Disiplin Cezalarının Çeşitleri ile Ceza Uygulanacak Fiil ve Haller" başlıklı 125. maddesine[80] göre, mesleğinin gerektirdiği haysiyete uygun

79 Retreived from http://www.iglhrc.org/content/turkey-discrimination-and-violence-against-women-basis-sexual-orientation-and-gender, 22.07.2013.

80 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu, Disiplin Cezalarının Çeşitleri ile Ceza Uygulanacak Fiil ve Haller, Madde 125 - (Değişik: 12/5/1982 - 2670/31 md.): Devlet memurlarına verilecek disiplin cezaları ile her bir disiplin cezasını gerektiren fiil ve haller şunlardır: A - Uyarma: Memura, görevinde ve davranışlarında daha dikkatli olması gerektiğinin yazı ile bildirilmesidir. Uyarma cezasını gerektiren fiil ve haller şunlardır: a) Verilen emir ve görevlerin tam ve zamanında yapılmasında, görev mahallinde kurumlarca belirlenen usul ve esasların yerine getirilmesinde, görevle ilgili resmî belge, araç ve gereçlerin korunması, kullanılması ve bakımında kayıtsızlık göstermek veya düzensiz davranmak, b) Özürsüz veya izinsiz olarak göreve geç gelmek, erken ayrılmak, görev mahallini terketmek, c) Kurumca belirlenen tasarruf tedbirlerine riayet etmemek, d) Usulsüz müracaat veya şikayette bulunmak, e) Devlet memuru vakarına yakışmayan tutum ve davranışta bulunmak, f) Görevine veya iş sahiplerine karşı kayıtsızlık göstermek veya ilgisiz kalmak, g) Belirlenen kılık ve kıyafet hükümlerine aykırı davranmak, h) Görevin işbirliği içinde yapılması ilkesine aykırı davranışlarda bulunmak. B - Kınama: Memura, görevinde ve davra-

davranmayan bir memura disiplin cezası uygulanır. Örneğin "Memurluk sıfatı ile bağdaşmayacak nitelik ve derecede yüz kızartıcı ve utanç verici hareketlerde bulunmak" maddesi benzeri maddeler üzerinden ve LGBT bireylerin cinsel yönelim ve toplumsal cinsiyet kimliği genellikle 'ahlâka veya haysiyete aykırı' kabul edildiğinden, disiplin cezalarının var-

nışlarında kusurlu olduğunun yazı ile bildirilmesidir. Kınama cezasını gerektiren fiil ve haller şunlardır: a) Verilen emir ve görevlerin tam ve zamanında yapılmasında, görev mahallinde kurumlarca belirlenen usul ve esasların yerine getirilmesinde, görevle ilgili resmî belge, araç ve gereçlerin korunması, kullanılması ve bakımından kusurlu davranmak, b) Eşlerinin, reşit olmayan veya mahcur olan çocuklarının kazanç getiren sürekli faaliyetlerini belirlenen sürede kurumuna bildirmemek, c) Görev sırasında amire hal ve hareketi ile saygısız davranmak, d) Hizmet dışında Devlet memurunun itibar ve güven duygusunu sarsacak nitelikte davranışlarda bulunmak, e) Devlete ait resmî araç, gereç ve benzeri eşyayı özel işlerinde kullanmak, f) Devlete ait resmî belge, araç, gereç ve benzeri eşyayı kaybetmek, g) İş arkadaşlarına, maiyetindeki personele ve iş sahiplerine kötü muamelede bulunmak, h) İş arkadaşlarına ve iş sahiplerine söz veya hareketle sataşmak, ı) Görev mahallinde genel ahlâk ve edep dışı davranışlarda bulunmak ve bu tür yazı yazmak, işaret, resim ve benzeri şekiller çizmek ve yapmak, j) Verilen emirlere itiraz etmek, k) Borçlarını kasten ödemeyerek hakkında yasal yollara başvurulmasına neden olmak, l) Kurumların huzur, sükûn ve çalışma düzenini bozmak. C - Aylıktan kesme: Memurun, brüt aylığından 1/30 - 1/8 arasında kesinti yapılmasıdır. Aylıktan kesme cezasını gerektiren fiil ve haller şunlardır: a) Kasıtlı olarak; verilen emir ve görevleri tam ve zamanında yapmamak, görev mahallinde kurumlarca belirlenen usul ve esasları yerine getirmemek, görevle ilgili resmî belge, araç ve gereçleri korumamak, bakımını yapmamak, hor kullanmak, b) Özürsüz olarak bir veya iki gün göreve gelmemek, c) Devlete ait resmî belge, araç, gereç ve benzerlerini özel menfaat sağlamak için kullanmak, d) Görevle ilgili konularda yükümlü olduğu kişilere yalan ve yanlış beyanda bulunmak, e) Görev sırasında amirine sözle saygısızlık etmek, f) Görev yeri sınırları içerisinde herhangi bir yerin toplantı, tören ve benzeri amaçlarla izinsiz olarak kullanılmasına yardımcı olmak, g) İkamet ettiği ilin hudutlarını izinsiz terketmek, h) Toplu müracaat veya şikayet etmek, ı) Hizmet içinde Devlet memurunun itibar ve güven duygusunu sarsacak nitelikte davranışlarda bulunmak, j) Yasaklanmış her türlü yayını görev mahallinde bulundurmak. D - Kademe ilerlemesinin durdurulması: Fiilin ağırlık derecesine göre memurun, bulunduğu kademede ilerlemesinin 1 - 3 yıl durdurulmasıdır. Kademe ilerlemesinin durdurulması cezasını gerektiren fiil ve haller şunlardır: a) Göreve sarhoş gelmek, görev yerinde alkollü içki içmek, b) Özürsüz ve kesintisiz 3 - 9 gün göreve gelmemek, c) Görevi ile ilgili olarak her ne şekilde olursa olsun çıkar sağlamak, d) Amirine veya maiyetindekilere karşı küçük düşürücü veya aşağılayıcı fiil ve hareketler yapmak, e) Görev yeri sınırları içinde herhangi bir yeri toplantı, tören ve benzeri

lığının LGBT çalışanların üzerinde yarattığı baskı kaçınılmaz olarak hükûm sürmektedir. Bunun yanı sıra, öğretmen, yargı yahut ordu mensubu gibi birçok özel memur grubunun haklarını ve görevlerini düzenleyen başka pek çok özel kanun da vardır. Bu kanunlara göre de yine 'ahlâka aykırı' kategorisine giren davranışlar disiplin cezası alma nedeni olarak belirtilir. Aydın'a (2009) göre;

> Örneğin, Milli Eğitim mevzuatında, öğretmenlerin disiplin ve yükselmelerine ilişkin "İlk ve Orta Tedrisat Muallimle-

---

amaçlarla izinsiz kullanmak veya kullandırmak, f) Gerçeğe aykırı rapor ve belge düzenlemek, g) Yetkili olmadığı halde basına, haber ajanslarına veya radyo ve televizyon kurumlarına bilgi veya demeç vermek, h) Ticaret yapmak veya Devlet memurlarına yasaklanan diğer kazanç getirici faaliyetlerde bulunmak, ı) Görevin yerine getirilmesinde dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ayrımı yapmak, kişilerin yarar veya zararını hedef tutan davranışlarda bulunmak, j) Belirlenen durum ve sürelerde mal bildiriminde bulunmamak, k) Açıklanması yasaklanan bilgileri açıklamak, l) Amirine, maiyetindekilere, iş arkadaşları veya iş sahiplerine hakarette bulunmak veya bunları tehdit etmek, m) Diplomatik statüsünden yararlanmak suretiyle yurt dışında, haklı bir sebep göstermeksizin ödeme kabiliyetinin üstünde borçlanmak ve borçlarını ödemedeki tutum ve davranışlarıyla Devlet itibarını zedelemek veya zorunlu bir sebebe dayanmaksızın borcunu ödemeden yurda dönmek, n) Verilen görev ve emirleri kasten yapmamak, o) Herhangi bir siyasi parti yararına veya zararına fiilen faaliyette bulunmak. E - Devlet memurluğundan çıkarma: Bir daha Devlet memurluğuna atanmamak üzere memurluktan çıkarmaktır. Devlet memurluğundan çıkarma cezasını gerektiren fiil ve haller şunlardır: a) İdeolojik veya siyasi amaçlarla kurumların huzur, sükûn ve çalışma düzenini bozmak, boykot, işgal, engelleme, işi yavaşlatma ve grev gibi eylemlere katılmak veya bu amaçlarla toplu olarak göreve gelmemek, bunları tahrik ve teşvik etmek veya yardımda bulunmak, b) Yasaklanmış her türlü yayın veya siyasi veya ideolojik amaçlı bildiri, afiş, pankart, bant ve benzerlerini basmak, çoğaltmak, dağıtmak veya bunları kurumların herhangi bir yerine asmak veya teşhir etmek, c) Siyasi partiye girmek, d) (Değişik: 29/11/1984 KHK - 243/26 md.) Özürsüz olarak (1) bir yılda toplam 20 gün göreve gelmemek, e) Savaş, olağanüstü hal veya genel afetlere ilişkin konularda amirlerin verdiği görev veya emirleri yapmamak, f) Amirine ve maiyetindekilere fiili tecavüzde bulunmak, g) Memurluk sıfatı ile bağdaşmayacak nitelik ve derecede yüz kızartıcı ve utanç verici hareketlerde bulunmak, h) Yetki almadan gizli bilgileri açıklamak, ı) Siyasi ve ideolojik eylemlerden arananları görev mahallinde gizlemek, j) Yurt dışında Devletin itibarını düşürecek veya görev haysiyetini zedeleyecek tutum ve davranışlarda bulunmak, k) 5816 sayılı Atatürk Aleyhine

rinin Terfi ve Tecziyeleri Hakkında Kanun"un 27. Maddesinde, meslekten çıkarma yaptırımı uygulanan fiiller arasında sayılan "gerek talebeye karşı gerek hariçte muallimlik sıfatıyla telif edilmeyen iffetsizliği sabit olma" fiili, sadece eşcinsel olmalarının öğrenilmesi üzerine birçok öğretmen hakkında uygulanmış ve bu kişiler meslekten ihraç edilmişlerdir.

Ayrıca, 24 Ocak 1986 tarih ve 19921 sayılı TSK (Türk Silahlı Kuvvetleri) Sağlık Yeteneği Yönetmeliği *Hastalık ve Arızalar Listesi* başlıklı ekinin *17. maddesi*[81] çerçevesinde

---

İşlenen Suçlar Hakkındaki Kanuna aykırı fiilleri işlemek. Disiplin cezası verilmesine sebep olmuş bir fiil veya halin cezaların sicilden silinmesine ilişkin süre içinde tekerrüründe bir derece ağır ceza uygulanır. Aynı derecede cezayı gerektiren fakat ayrı fiil veya haller nedeniyle verilen disiplin cezalarının üçüncü uygulamasında bir derece ağır ceza verilir.

Geçmiş hizmetleri sırasındaki çalışmaları olumlu olan ve iyi veya çok iyi derecede sicil alan memurlar için verilecek cezalarda bir derece hafif olanı uygulanabilir. Yukarıda sayılan ve disiplin cezası verilmesini gerektiren fiil ve hallere nitelik ve ağırlıkları itibariyle benzer eylemlerde bulunanlara da aynı neviden disiplin cezaları verilir. Öğrenim durumları nedeniyle yükselebilecekleri kadroların son kademelerinde bulunan Devlet memurlarının, kademe ilerlemesinin durdurulması cezasının verilmesini gerektiren hallerde, brüt aylıklarının 1/4'ü - 1/2'si kesilir ve tekerrüründe görevlerine son verilir.

Özel kanunların disiplin suçları ve cezalarına ilişkin hükümleri saklıdır. Yukarıda yazılı disiplin kovuşturmasının yapılmış olması, fiilin genel hükümler kapsamına girmesi halinde, sanık hakkında ayrıca ceza kovuşturması açılmasına engel teşkil etmez."

81 TSK Sağlık Yeteneği Yönetmeliği 'Hastalık ve Arızalar Listesi' Eki Madde 17 - (Ek: 7/1/2002-2002/3627 K.; Değişik madde: 06/12/2004 - 2004/8202 S.Yön/36. mad): "A) (Değişik dilim: 16/06/2008 - 2008/13831 S.Yön/35. mad) 1. Antisosyal kişilik. 2. Madde kötüye kullanımı ya da geçirilmiş madde bağımlılığı. 3. Sınır düzeyde entellektüel işlev bozukluğu. B) (Değişik fıkra: 16/06/2008 - 2008/13831 S.Yön/35.mad) 1. Antisosyal kişilik bozukluğu. AÇIKLAMA: Bu fıkraya gireceklerin; asker hastanelerinin sağlık kurullarından antisosyal kişilik bozukluğu tanısı alması, adli veya askeri mahkemeler tarafından verilmiş en az bir antisosyal eyleminden dolayı ceza almaları, bu cezalarından en az birinin infaz edilmesine rağmen davranış bozukluklarının devam ettiğinin ve askerlik ile uyumlarının bozulduğunun kıt'a anketi ve diğer resmî belgelerle tespiti gerekir. 2. Zeka yetersizliği. AÇIKLAMA: Bu fıkraya gireceklerin işlevselliğinin bozularak askerliğin gereklerini yapamayacak nitelikte olduklarının, kıt'a anketi ile saptanması gereklidir. 3. Psikoseksüel bozukluklar.

eşcinsel ve trans bireylerin orduya alınması yasaktır (Öz, 2011). Türkiye ordusu halen 1968 tarihli DSM II'yi (Akıl Sağlığı Hastalıkları Tanısal ve İstatistiksel Kılavuzu) kullanırken, dünyada tıp çevreleri artık DSM IV'ü kullanmaktadır. DSM II'ye göre homoseksüellik psikoseksüel bir hastalıktır ve bu tip bir patoloji taşıdıkları hususunda bir tanı konulan eşcinsel bireyler 'hizmete uygun olmayan kişi' olarak tanımlanır.

Günümüz dünyasında askerliğe ilişkin gerek zorunlu hizmet anlamında gerekse mesleki anlamda çeşitli tartışmalar olsa da orduya katılma hakkının gey ve trans bireylere de verilmesi ve bu bireylerin orduda istihdam edilebilmeleri için ordunun, eşcinselliği psikoseksüel bir bozukluk olarak ele almasına olanak veren TSK Sağlık Yeteneği Yönetmeliği *Hastalık ve Arızalar Listesi* başlıklı ekinin *17. maddesi* yeniden düzenlenmelidir. Öz'ün (2011) bu konudaki görüşü şöyledir:

> Bu düzenleme eşcinsellik, travestilik ve transseksüelliği açıkça hastalık kabul etmekte ve bu bireylerin orduda görev almasını engellemektedir. Türkiye'deki askerî psikiyat-

---

AÇIKLAMA: Bu fıkraya gireceklerin; seksüel davranış bozukluklarının askerlik ortamında bilinerek sakıncalara yol açması, bu durumun kıt'a anketi veya resmî belgelerle saptanması gereklidir. C) 17 nci maddenin A, B, ve D dilimine giren bozuklukların tedavi ve nekahet halleri. D) 1. İleri derecede antisosyal kişilik bozukluğu. (Değişik paragraf: 16/06/2008 - 2008/13831 S.Yön/35.mad) AÇIKLAMA: Bu fıkraya gireceklerin; antisosyal kişilik bozukluğu tanısı alması, öldürme, öldürmeye teşebbüs, gasp suçlarından en az bir hapis ya da diğer antisosyal eylemlerden dolayı, disiplin mahkemesi dışında kalan mahkemelerce verilmiş en az üç hapis cezası alması ve bu cezaların kesinleştiğinin belgelerle tespit edilmesi gerekir. 2. Alkol ya da madde bağımlılığı. AÇIKLAMA: Bu fıkraya gireceklerin; madde bağımlılığının süreklilik kazandığının gözlem, kimyasal analizler ve adlî belgelerle ortaya konulması, askerî hastahanede müşahede sonucu yoksunluk bulgularının saptanması gereklidir. 3. Mental retardasyon. 4. İleri derecede psikoseksüel bozukluklar. AÇIKLAMA: Bu fıkraya gireceklerin seksüel davranış bozukluklarının tüm yaşamlarında ileri derecede belirgin olması, askerlik ortamında sakıncalı bir durum yarattığının ya da yaratacağının gözlem veya belgelerle saptanması gerekir."

ri, tüm dünyada kabul edilen ve psikolojik hastalıkları tanımlayan Amerikan Psikiyatri Birliği'nin DSM-IV adlı kriteri yerine, aynı kuruluşun DSM-II kriterini esas alarak eşcinsellik, travestilik ve transseksüelliği hastalık kabul etmektedir. Ancak, eşcinsellik, travestilik ve transseksüellik 1974 yılında DSM-II'nin listesinde hastalık olmaktan çıkarılmış, bundan sonra Amerikan Psikiyatri Birliği DSM-III ve DSM-IV adlı kriterleri yayınlamıştır. Yukarıda anılan düzenleme, psikiyatride 1974'ten beri terk edilen bir uygulamaya dayanmakta ve eşcinsellere yönelik açık bir ayrımcılık içermektedir. Mevcut düzenlemenin DSM-IV kriterine uygun hale getirilmesi ile hem uluslararası standartlara uygunluk sağlanacak hem de eşcinsellere yönelik ayrımcılık engellenecektir.

Türkiye'de trans bireyler kendilerine yönelen önyargılar yüzünden toplumsal alanların tümünden olduğu gibi iş alanından da dışlanırlar. Çoğu trans birey başka bir istihdam alanı bulamadığı için seks işçiliği yapmak zorunda kalır. TransHayat fotoğraf çalışmam ve ODTÜ'de yaptığım bir araştırma kapsamında görüştüğüm trans kadın bireyler emniyet ve adli mercilere gittiklerinde gerek cinsel yönelim kimlikleri, gerekse seks işçiliği yaptıkları için bu makamlarda kendilerine daha baştan suçlu muamelesi yapıldığını ve haklarını savunamadıklarını belirtmiştir. Her yıl çok sayıda trans birey nefret cinayetine kurban gitmektedir. Tüm bu acil sorunların yanında çalışma hakkı trans görüşmecilerimden birinin ifade ettiği gibi belki de 'lüks' kalsa da LGBT örgütler trans bireylerin çalışma yaşamına katılması için mücadelelerine devam etmektedir. Türkiye'de LGBT dernekleri, LGBT bireylere hukuki tavsiyelerde bulunarak destek vermektedir. Gey ve lezbiyenler cinsel yönelimleri sebebiyle işlerini kaybettiklerinde hukuki tavsiye almak için bu der-

neklere danışsalar da cinsel yönelim kimliklerinin ifşa olması korkusuyla pek çoğu mahkemeye başvurmaktan çekinmektedir.

Cinsel yönelim ve toplumsal cinsiyet kimliğine dayalı iş yeri ayrımcılığının önüne geçmek için, İş Kanunu'nun 5. maddesinin değiştirilmesi yahut Aydın'ın (2009) belirttiği gibi bu maddedeki "ve benzeri" ifadesinin cinsel yönelim temelli ayrımcılığı da kapsayacak şekilde anlaşılması gerekmektedir. Ayrıca, ahlâk dışı davranışı cezalandıran (Devlet Memurları Kanunu'nun 125. maddesi gibi) maddeler, ahlâka ilişkin homofobik bakış açısının cinsel yönelim ve toplumsal cinsiyet kimliği temelinde ayrımcılığın aracı olarak kullanılmasını engelleyecek şekilde yeniden düzenlenmelidir.

4

AYRIMCILIK

Türkiye'de azınlıklar ve *dezavantajlı gruplar*[1] hayatın pek çok mecrasında olduğu gibi iş alanında da ayrımcılığa maruz kalmaktadır. İş yeri ayrımcılığı, çalışma hayatı içinde veya iş başvuru süreçlerinde bazı bireylerin diğerlerine göre olumsuz muamele görmesi ile ortaya çıkar; yaşanan bu durum, belirli haklar ve kişisel özgürlüklerle çelişir. Irk, cinsiyet, dil, din, mezhep, politik görüş, felsefi inanç ve benzer unsurlara dayalı ayrımcılık İş Kanunu (2003) ile yasaklanmıştır (Süral, 2009). Bu kanunun ilgili hükümleri Türkiye'de ayrımcılığın varlığına işaret eder.

Türkiye'de *karşılaşılan ayrımcılık*larla ilgili pek çok çalışma vardır ve son yıllarda gerçekleşen toplumsal değişim nedeniyle azınlıklara karşı yapılan ayrımcılık daha çok tartışılmaktadır (Çayır ve Ceyhan, 2012). Egemen normlardan farklı dil, din, mezhep veya toplumsal cinsiyete sahip gruplar, yaşadıkları ayrımcılık deneyimlerini günden güne daha fazla dile getirmektedir (Çayır ve Ceyhan, 2012). Tür-

1 Dezavantajlı Gruplar: *Socially disadvantaged groups* kavramını Türkçeye bu şekilde çevirdim.

kiye'deki ayrımcı muameleler daha ziyade ırk, etnik köken, din, inanç, toplumsal cinsiyet, cinsel yönelim ve buna benzer farklılıklara dayanır (Erdemir vd., 2010, s. 12).

Örneğin Aleviler, Ramazan ayı boyunca iş yerinde ayrımcı muamele görmekte; oruç tutmaya veya Cuma namazı kılmaya zorlanabilmekte, oruç tutmadıkları için aşağılanma, hakaret veya fiziksel şiddete maruz kalabilmektedir (Göker vd., 2005; Erdemir vd., 2010). Aleviler ayrıca, dinî inançlarından dolayı dışlama, işe almama, işten çıkarma veya daha az ücret verme gibi ayrımcılık biçimleri ile iş yerlerinde karşılaşırlar (Göker vd., 2005; Erdemir vd., 2010).

Kürt halkına karşı iş yerlerinde uygulanan ayrımcılıklar; işe almama, terfi ettirmeme, işten çıkarma, iş yerini kapatmaya zorlama, istifaya zorlama, sosyal sigorta olmaksızın uzun saatler çalıştırma, sorumlulukları azaltma veya dışlama biçimlerinde gerçekleşir (Lordoğlu ve Aslan, 2012, s. 134).

Türkiye'deki *dezavantajlı gruplar*dan olan engelliler, iş hayatında çeşitli zorluklar yaşarlar ve vasıflı pozisyonlarda iş bulmaları güçtür (Karataş ve Çiftçi, 2010, s. 152). Bu ve benzeri zorluklar olduğu için İş Kanunu'nda (2003) engelliler, eski mahkûmlar ve terör mağdurlarına yönelik kota uygulaması güvence altına alınmıştır.

Türkiye'de, toplumsal cinsiyet bağlamında *dezavantajlı gruplar*dan birini oluşturan kadınlar da ayrımcılık yaşarlar. Kadınların istihdam piyasasında dezavantajlı ve ikincil statüde olmaları özellikle kültürel değerler ve kadınların aile içi yükümlülükleri üzerinden şekillenir (Kardam ve Toksöz, 2004). Kadınlar, işe alma süreçlerinde genellikle çocuklu (Kardam ve Toksöz, 2004) veya hamile oldukları (Süral, 2009, s. 254) için ayrımcılığa uğrarlar. Çalışma hayatındaki kadınlar ise erkek çalışanlara göre daha düşük ücret alırlar; Makal'a göre, ücretlerdeki "bu farklılıklar temel olarak çoğu endüstri dalında kadınların yarı vasıflı veya vasıfsız çalı-

şan olarak istihdam edilmesine dayanır" (Makal'dan aktaran Kardam ve Toksöz, 2004, s. 15).

Kaos GL'nin 100 anket ve derinlemesine mülakata dayanarak hazırladığı "LGB Çalışanların İş Yaşamı Raporu 2009" adlı çalışmasının önsözünde Burcu Ersoy'un iddia ettiği gibi, LGB bireylerin ayrımcılık yaşadığı birçok alan var ve belki de bunlardan en önemlisi iş hayatıdır (Kaos GL, 2009, s. 3). Öztürk (2011) lezbiyen, gey ve biseksüel çalışanlarla yapılan 20 derinlemesine mülakat üzerinden yazdığı makalesinde Türkiye'deki eşcinsel çalışanların önemli bir kısmının doğrudan ayrımcı muamele deneyimi yaşadığını; bu ayrımcı muamelelerin sürekli mahiyette devam eden tacizden tekrarlanan alaylı ifade ve imalara, iş akdinin sona erdirilmesinden şiddete kadar uzandığını bulmuştur (s. 1115).

Yine Kaos GL'nin 2009 yılında yazdığı ve yukarıda bahsi geçen rapora göre Türkiye'de LGB bireyler yalnızlık, işten çıkarılma, işe alınmama, yabancılaşma, taciz, aşağılanma ve damgalanma benzeri ayrımcılık deneyimleri yaşamaktadır (s. 5).

Türkiye'de yaşayan gey ve lezbiyen çalışanlar ayrımcı muameleye maruz kalana dek yasal süreçlere ilişkin çokça bilgi edinmemektedir. Bir LGBT STK'nın avukatlığını yapan Güney'e göre; "Devlet memuru oldukları için yapılan işlemi biliyorlar, ancak hukuki sürecin nasıl ilerlediğini bilmiyorlar, ta ki işten çıkarma durumu gerçekleşene dek. Bu durum, kendilerini deşifre etmek istememeleriyle de ilgili esasında." Öz (2011), eşcinsel bireylerin iş yerinde ayrımcılıkla karşılaştıklarında LGBT STK'lara başvurduğunu belirtir.

Görüşmecilerin çoğu, haklarını nasıl talep edecekleri konusunda ayrıntılı bilgiye sahip olmadıklarını bildirmelerine rağmen, hemen hepsi Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'ne başvurabileceklerinden haberdardı. Görüşmecilerin hemen

hepsi iş yerinde ayrımcılığa uğramaları durumunda ilk başvuracakları mercinin Türkiye'deki LGBT STK'ları olduğunu ve bu kurumların varlığı sayesinde bir nebze güvence hissettiklerini belirtmişlerdir.

İş yerinde yaşanan cinsel yönelim temelli ayrımcılıklar, kadınlık ve erkeklik normlarının varlığı ve toplumsal cinsiyet temelli iş bölüşümü ile doğrudan ilişkilidir. Şimdi de bu normlara ve bu normlar üzerinden şekillenen iş bölüşümünün eşcinsel bireylerin yaşadığı ayrımcılıklara nasıl kaynak oluşturduğuna değineceğim.

Ayrımcılığın kaynağı olarak iş yerinde kadınlığın ve erkekliğin inşası

İstihdam piyasasında ve diğer kamusal alanlarda toplumsal cinsiyete ilişkin ayrımcılık sorunları 20. yüzyılın sonlarından beri tartışılagelmektedir.

Connell'a (1995) göre, "Erkeklik sadece erkek olmayı teşkil eden şeylerin (örneğin; güç, duygusal kontrol ve mevcut çevreyi kontrol edebilme kabiliyeti) değil, aynı zamanda kadınlığın olmadığı her şeyin bütünüdür." (Connel'dan aktaran Boyle, 2001, s. 3). Bu nedenle, kadınlara uygun görülmeyen birçok iş alanı toplumsal cinsiyet normlarıyla uyumlu heteroseksüel erkekler için uygun görülür. Dolayısıyla bu durum, iş yaşamındaki heteroseksüel erkek cinsiyeti dışında kalan tüm toplumsal cinsiyet biçimlerinin yok edilmesi neticesini doğurur. Boyle'un (2001) genel olarak savunduğu gibi, "Erkeklik kadınlığın, eşcinselliğin ve norm olan *bedenden ayrılmış*[2] erkeklik biçimlerinin sembolik olarak yok edilmesine bağlıdır." (s. 3). Bu nedenle erkek egemenliği, doğası eril olan hukuk ve mühendislik gibi mesleki alanlarda "*bedenden ayrılmış* erkeklik biçimleri"ne (Boyle, 2001) izin ver-

2 Bedenden Ayrılmış: *Disembodied* kavramını Türkçeye bu şekilde çevirdim.

mez, gey ve lezbiyenlere karşı iş hayatında ayrımcılık yapar, onları dışlar veya tacizde bulunur.

Toplumsal hayatta ve iş yerinde ayrımcılığa neden olan toplumsal kadınlık ve erkekliğin iş yerindeki inşasını anlayabilmek için öncelikle Yaşın ve Dökmen'in kadınlık ve erkeklik denen olguların ne menem şeyler olduğuna ilişkin tanımlamalarına değinmek faydalı olacaktır. Toplumsal kadınlık normları sadece güzel, iyi giyimli, genç ve sağlıklı olmayı içermez; aynı zamanda zayıf, korunmaya muhtaç, ideal bir eş, fedakâr bir anne, yetenekli ve çalışkan bir ev hanımı olmayı da içerir. Toplumsal erkeklik normları ise fiziksel, zihinsel, cinsel, ekonomik güç ve iktidarın yanı sıra başarı ve statü üzerinden kurulur (Yaşın ve Dökmen'den aktaran Karataş ve Çiftçi, 2010, s. 150). Görüşmecilerime kadınlığın ve erkekliğin ne anlama geldiğini sordum. Ferhat'ın sözleriyle:

> Erkeklik ve kadınlık öğretilmiştir. Uzun, kaslı, sakallı olmak ve koyu renk tişört giymek daha erkeksidir. Bireylerin düşünüş ve konuşma biçimi bu yöndedir. Virginia Woolf okumak daha kadınsıdır; Bekir Coşkun okumak daha erkeksidir. Türkiye'deki erkeklerin çoğunun cinsel ilişki sırasında kadına tecavüz etmeyi daha erkeksi bulduğuna eminim. Ayrıca Türkiye'de 'ayı' gibi davrandığınızda, 'ayı' gibi yemek yediğinizde, kaba konuştuğunuzda, parfüm kullanmadığınızda, toplumun gözünde 'erkek' olursunuz. Heteroseksüel bir erkek küpe taktığında, 'Karı gibi küpe takıyor' şeklinde yorumlar yapılır.

Toplumsal işbölümü, kadınlık ve erkeklik algısı üzerinden şekillenen toplumsal cinsiyetle ilişkilendirilir. Ataerkil ve kapitalist ideolojilerin bir sonucu olan toplumsal cinsiyete dayalı bu işbölümü kadınla erkek arasında eşitsizlikler yaratır. Devlet kurumları da toplumsal cinsiyete dayalı işbölümünü güçlendirir ve yeniden üretirler.

> Kadınlar üreme yetenekleri sebebiyle doğal ve biyolojik olanla ilişkilendirilirken, erkekler kültürel olanla ilişkilendirilir. Ayrıca, cinsiyetler arasındaki biyolojik fark, örneğin erkek ve kadın bedeni arasındaki ve özellikle de cinsel organlar arasındaki anatomik fark, toplumsal olarak inşa edilen cinsiyetler arası farkı, özelde de toplumsal işbölümünü meşru kılan doğal bir süreç olarak ortaya çıkabiliyor (Bourdieu, 2001, s. 11).

Lister'e (2002) göre kadınlar 'doğal' ile ilişkilendirilirken, normatif toplumsal cinsiyet bakış açısından ötürü cinsel azınlıklar 'doğal olmayan' ile ilişkilendirilir. Kaos GL'ye (2009) göre, Askerî Ceza Kanunu'nun 153. maddesindeki[3] "gayrı tabii mukarenet" ibaresi ile eşcinsel ilişki 'doğal olmayan ilişki' olarak tanımlanmakta, gey ve lezbiyenler bu madde esas alınarak ordudan atılabilmektedirler (2009, s. 136).

Lister'e (2002) göre cinsiyet temelli işbölümünü yaratan *toplumsal cinsiyete dayalı ikilik*[4] anlayışı, heteroseksüel erkek dışındaki tüm varoluşları duygusallık, cinsellik ve özel alan ile bağdaştırır ve bu anlayış ise heteroseksüel bakış açısının bir yansımasıdır. Heteroseksizm, "heteroseksüel olmayan her türlü davranış, kimlik, ilişki ve topluluk biçimini inkâr eden, aşağılayan ve damgalayan bir ideolojik sistemdir." (Herek, 1992, s. 89). Bu ideolojik sistemde, kadınlığın

---

3 Askerî Ceza Kanunu, Madde 153: Madde 153 – (Değişik: 22/3/2000 - 4551/31 md.)

"İffetsizliği anlaşılmış olan bir kimse ile bilerek evlenen veya evlilik bağını devam ettirmekte veya böyle bir kimseyi yanında bulundurmakta veya karı koca gibi herhangi bir kimse ile nikahsız olarak devamlı surette yaşamakta ısrar eden asker kişiler hakkında Türk Silahlı Kuvvetlerinden çıkarma cezasına, erbaşlar hakkında rütbenin geri alınmasına hükmolunur. Bir kimseyle gayrı tabii mukarenette bulunan yahut bu fiili kendisine rızasıyla yaptıran asker kişiler hakkında, fiilleri başka bir suç oluştursa bile, ayrıca Türk Silahlı Kuvvetlerinden çıkarma cezası, erbaşlar için rütbenin geri alınması cezası verilir."

4 Toplumsal Cinsiyete Dayalı İkilik: *Gendered dichotomy* kavramını Türkçeye bu şekilde çevirdim.

ve erkekliğin inşası, hatırı sayılır bir rol oynar. Ferhat'ın anlatımıyla:

> Toplumda bir Fatih Ürek imgesi var ve Fatih Ürek'e benzediğiniz oranda ayrımcılığa maruz kalırsınız. Kadınlık, ataerkillik ve heteroseksüellik ile ilgilidir, bir anlamda kadınlık hep olumsuz olanla bağdaştırılır. Bütün eşcinselleri zayıflatmak ve değersizleştirmek için toplum, gey bireylerin hepsine otomatik olarak kadınmış ve pasifmiş gibi davranır. Kendi iktidarlarını korumak adına, kadınları ve homoseksüelleri kamusal alanda ve iş hayatında istemezler.

Doğan'a (2012) göre LGBT bireyler cinsel yönelimlerini ve toplumsal cinsiyet kimliklerini ifşa ettiklerinde kısıtlı iş alanlarında kendilerine yer bulabilirler; bundan dolayı LGBT bireyler ya toplumsal cinsiyet kimliklerini gizlemeyi tercih eder ya da istihdam piyasasından dışlanma riskini göze alırlar (s. 13).

Kadınlarla bağdaştırılan belirgin özelliklere sahip olan gey erkeklere ayrımcılık yapılır. Bora'nın deyişiyle:

> Toplumun kadınlara atfettiği bir davranışın benimsenmesi; örneğin, 'Ay!' demek, yüksek ses tonu ile konuşmak, kibar bir tavırla konuşmak, mimik ve jestler yapmak, yürürken kalçanı ve kollarını sallamak... Bu tip davranışları sayabilirim. Mesela, yürürken kıvırtıyorum ve kibar bir konuşma tarzım var. Efemine olarak görüldüğüm için iş hayatında ayrımcılığa uğruyorum.

Avukat olan Güney, Türkiye'de öğretmenlerin neden gizli kalmak zorunda olduğunu, resmî ve gayrı resmî olarak nasıl ayrımcılıklar yaşadığını belirtmiştir:

> Zaten kimse deşifre etmiyor kendini. Çünkü eşcinsel olduklarını deşifre ettikleri zaman, diğer öğretmenlerden, öğ-

rencilerden ve öğrenci velilerinden tepki göreceklerini biliyorlar. Ve herkes iyi, herkes müthiş ya, çocuklarını o okulda okutmazlar, eşcinsel kişi görevinden alınır, hayatı söndürülür. Gey, transseksüel bir erkek de olabilir, biseksüel de olabilir, hepsi aynı süreçten geçiyor, soruşturma geçiriyorlar. Antep'teki biri telefon dinlemelerine takılıyor, seks işçiliği yapan arkadaşlarıyla yaptığı görüşme üzerinden eşcinsel olduğu gerekçesi ile soruşturma geçiriyor. İşten atılıncaya dek okulda onları huzursuz eden türlü sıkıntı yaşıyorlar ve görevlerini yapamıyorlar.

İkili işbölümü anlayışı[5] yüzünden erkekler kamusal alanla, kadınlar özel alanla bağdaştırılır. Bunun yanında, heteroseksist ideoloji erkek, kadın ve cinsel azınlıklar için uygun meslekleri tanımlar. Bu bakış açısıyla, erkekler kamusal alanda tıp, hukuk gibi meslek dallarına uygun görülürken, kadınlar özel alanla ilişkilendirilen öğretmenlik ve hemşirelik gibi meslek dallarına uygun görülür. Geylerse, kadına uygun görülen belli başlı işlerle veya moda tasarımı ve sahne sanatları gibi birtakım özel meslek alanları ile ilişkilendirilir. Bu mesleki mecralarda gey ve lezbiyen bireylerin çalışması uygun ve 'normal' olarak kabul edilir. Ferhat'ın sözleriyle:

> Kadınlık ve erkeklik normları heteroseksüel erkek tarafından belirlenir. Kadınlara, erkeklere ve homoseksüellere uygun olan meslekleri heteroseksüel erkekler tanımlar. Eşcinseller her meslekte çalıştırılabilir. Buna rağmen, efemine olsun, erkeksi olsun herhangi bir doktor, mühendis veya savcı eşcinsel olduğunu söylerse problem yaşayacaktır; bu meslekler heteroseksüel erkeklere uygun görüldüğü için. Heteroseksüel erkekler, kadınların öğretmen, kuaför olabileceğini, işte ağdacılık gibi güzellik sektöründe çeşitli işler-

5 İkili İşbölümü Anlayışı: Pek çok farklı yazar tarafından kullanılan *Dichotomous understanding of division of labor* kavramını Türkçeye bu şekilde çevirdim.

de çalışabileceğini veya evde oturabileceğini söylüyor. Heteroseksüel erkek bakış açısı eşcinsellikten 'kadınsı' olmayı anladığı için, gey erkeklerin moda sektöründe olabileceğini yahut şarkıcı olabileceğini söyler. İçimizden nadir kişiler Murathan Mungan ve Küçük İskender gibi sanatçı olabilir, onlara da entelektüel alan içinde müsaade vardır. Aralarında eşcinsel erkek görmek istemeyen heteroseksüel erkekler, eşcinsel erkekleri moda endüstrisi ve benzeri alanlar içinde normalleştirmiştir.

Cenk aynı konuya ilişkin konuşurken, geylere uygun görülen ve geylerin yaygın olarak istihdam edildikleri mesleki alanların çoğunlukla, "Mağaza, kozmetik ve eğlence sektöründe çalışmak yahut kuaför ve moda tasarımcısı olmak" ile sınırlı olduğunu söyler.

LGBT bireyler, egemen grubun kendinden aşağıda gördüğü diğer azınlıklar gibi 'öteki' olduğu için ayrımcılığa maruz kalır. Toplumsal cinsiyet normları bakımından farklı olmak, gey ve lezbiyen çalışanlara yönelik ayrımcılığın en önemli belirleyicisidir. Böylece, bu normların ayrımcılıkla olan ilişkisini açıklamış oldum. Şimdi "Resmî Ayrımcılık ve Gayrı Resmî Ayrımcılık" başlıklı kısımda Bourdieu (2001) ve Hill'in (2009) argümanlarını temel alarak ayrımcılık konusunu tartışacağım.

Resmî ayrımcılık ve gayrı resmî ayrımcılık

Erkek egemenliği "algı ve idrakın bilinçaltı şemaları formundaki eril düzen"dir (Bourdieu, 2001, s. 5). Bourdieu (2001) bu eril egemenliğin bilinçsizce kabul edilen mistik ve sembolik bir yolla varoluşunu böylece sürdürdüğünü ve "kurbanları tarafından bile algılanamayan ve görünür olmayan, büyük bölümü iletişimin ve kavrayışın sembolik ka-

nalları aracılığıyla uygulanan bir *sembolik şiddet*in, bir *nazik şiddet*in..."[6] olduğunu belirtir (Bourdieu, 2001, s. 1-2).

Sembolik şiddet, "Bir grubun bireylerini ötekileştiren ve fiziksel kuvvet uygulamadan onlara zarar veren başka bir grubun, görünür olmayan ve bilinmeyen, baskıcı sosyal ve kültürel egemenliğidir. Bu şiddet, egemen grubun sorgulanmayan günlük alışkanlıklarında ortaya çıkar." (Hill, 2009, s. 39). Sembolik yollara başvurarak LGBT bireylere karşı homofobik şiddet uygulayan erkek egemenliği, hayatın bütün alanlarına nüfuz eder ve bu egemenlik, "çeşitli biyolojik ve sosyal bilimsel düşünce sistemleri veya hükümetin yasaklayıcı ve cezalandırıcı eli üzerinden meşrulaştırılır." (Öztürk, 2011, s. 1103). Levine ve Leonard'a göre pek çok birey ön yargılı dinî yorumlar ve LGB bireyleri akıl hastası, sapık yahut çocuk tacizcisi gibi gören stereotipler üzerinden bu bireylere yönelik uyguladıkları ayrımcı tutumları meşrulaştırır (Levine ve Leonard'dan aktaran Chung, 2001). Irwin (2002) tarafından iş yerlerinde eşcinsel bireylere heteroseksüel bireylerden farklı davranılması olarak tanımlanan 'homofobik ayrımcılık', erkek egemenliğin *sembolik şiddet*inin bir yansıması olarak ortaya çıkar.

Homofobik ayrımcılık *resmî ayrımcılık* ve *gayrı resmî ayrımcılık* biçiminde gerçekleşir (Levine ve Leonard, 1984). Chung (2001), *resmî ayrımcılık* ve *gayrı resmî ayrımcılığın potansiyel ayrımcılık* veya *karşılaşılan ayrımcılık* olarak kategorilere ayrılabileceğini belirtirken, Levine ve Leonard (1984) ise, *öngörülen ayrımcılık* ve *fiili ayrımcılık* olarak kavramsallaştırır. Bu kavramların hepsi ayrımcılığın gerçekleşmiş olabileceğine veya gerçekleşme riskinin varlığına işaret eder. Görüşmecilerin çoğu farklı derecelerde gizli kaldıklarından, genellikle *potansiyel ayrımcılık* baskısı üzerinde du-

6 Nazik Şiddet: Boudieu'nun (2001) *gentle violence* kavramını Türkçeye bu şekilde çevirdim.

rup, fiili ayrımcı muameleyle karşılaşmaktan kendilerini korumak için çeşitli kimlik yönetim stratejileri kullandıklarını anlattılar.

Türkiye'de gey ve lezbiyenler iş hayatında diğer çalışanların uyguladıkları resmî ve gayrı resmî ayrımcılıklara maruz kalmaktadır (Doğan, 2012; Kaos GL, 2009; Öztürk, 2011). Bu çıkarım, Türkiye'de iş yaşamında eril normların egemen olduğunu, eril egemenlik tarafından uygulanan *sembolik şiddet*in LGB çalışanlara karşı iş çevresindeki insanlar eliyle örtülü şekilde işletildiğini; kanun, yönetmelik ve bunlara bağlı uygulamaların LGB çalışanları şiddet içeren muamelelerden koruma noktasında yetersiz kaldığını ve ayrıca yasal yaptırımların baskısını hissetmeyen işverenlerin çalışanlarına karşı rahatça ayrımcılık yapabildiğini göstermektedir.

Temeli toplumsal cinsiyet olan *sembolik şiddet* hayatın her alanını ayrımcılıklarla kuşatır ve bu sebeple eşcinsel bireylerin de iş yaşamında türlü ayrımcılıklara maruz kalmasına neden olur. Dünyada olduğu gibi Türkiye'de de *sembolik şiddet* yasal düzenlemelere, iş yeri düzenlemelerine ve uygulamalarına yansır ve bu noktada eşcinsel bireylerin iş yaşamında *resmî ayrımcılık* olarak vücut bulur.

Resmî ayrımcılık

Levine ve Leonard'ın (1984) argümanlarına göre, "işe alma, işten çıkarma, terfi, maaş belirleme ve görev atamaları gibi kurumsal politika ve kararlarda" *resmî ayrımcılık* yaşanır. Deitch vd. (2004), iş yerinde yaşanan ayrımcılığın resmî ayrımcılık kategorisi içinde ele alınması bahsini, ilgili ayrımcılığın kurumsal politika, prosedür ve uygulamalara dayalı olmasını/olmamasını göz önünde bulundurarak ele almıştır (s. 199-201). Chung (2001) ise *resmî ayrımcılığın* bireyin iş yerindeki mesleki başarı veya konumunu doğrudan

doğruya etkilediğine işaret eder. Görüşmecilerimin aktarımları üzerinden Türkiye'deki durumu değerlendirirken bahsi geçen tüm tanımlardan yararlanmaya çalıştım.

Avukat görüşmecim Güney'in de dillendirdiği gibi tüm kanunlar Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'na dayandırılarak, iş yeri düzenlemeleri de bu kanunlar esas alınarak belirlenir. Dolayısıyla, Türkiye'de lezbiyen ve geylere karşı uygulanan ayrımcılığın temelini yasalar belirler (Öz, 2011). Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, Türk Ceza Kanunu ve İş Kanunu dil, ırk, cinsiyet, politik görüş, felsefi inanç, din, mezhep ve benzer temellere dayalı ayrımcılığı yasaklarken cinsel yönelime dayalı ayrımcılığa ilişkin herhangi bir hüküm içermemektedirler.

AİHM (Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi) insan hakları ve temel özgürlükler çerçevesinde ele aldığı cinsel yönelim konularında cinsel yönelime dayalı ayrımcılığı önleyen kararlar almaktadır. Türkiye, AİHM'nin yargı yetkisini kabul eden ülkeler arasındadır. Ayrıca Anayasa'nın 90. maddesine[7] göre, uluslararası anlaşmaların ülke kanunlarından daha üstün olduğu kabul edilmekte ve yine Güney'in işaret ettiği gibi Türkiye'de yaşayan eşcinsel bireyler cinsel yönelime dayalı ayrımcılığa maruz kaldıklarında ve iç hukuk yolları tüketildiğinde AİHM'ye başvurabilmektedir. Türkiye'de eşcinselliği yasaklayan herhangi bir açık yasal hüküm yoktur (Irlenkäuser, 2012; Öztürk, 2011; Kaos GL, 2009). Öz (2001), Türkiye'de, LGBT bireylere karşı doğrudan doğruya ayrımcılık yaratan mevzuatın sınırlı ve neredeyse tamamının askerî hizmetlere ilişkin olduğunu belirtir. Bu askerî mevzuat, LGBT bireyin işine son verilmesine neden olabilir ve cinsel azınlıkların yurttaşlıkları bir *cinselleştirilmiş yurttaşlık* ola-

7 Anayasa'nın 90. maddesinin ilgili bendi: "Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası andlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası andlaşma hükümleri esas alınır."

rak kabul edildiğinden (Lister, 2002) mevzuat aynı zamanda bir yurttaşlık hakkı olan askerlik görevini yerine getirme hakkına ulaşmayı da eşcinsel yurttaşlar için engeller.

AİHM kararlarının cinsel yönelime dayalı ayrımcılık bağlamında belli bir yaptırımı olmasına rağmen Türkiye'de lezbiyen ve geylere karşı iş yerinde ayrımcılık yaygındır. Bu durum, Türkiye'deki 'genel ahlâk' anlayışına dayanan 'yasal boşluk'un bir sonucu olarak görülebilir (Öz, 2011, s. 8). Çoğu yönetmelikte bulunan 'genel ahlâk' ile ilgili maddeler LGBT bireylere karşı yapılan ayrımcı tutumları meşrulaştırmak ve eşcinsel bireyler üzerinde çeşitli yaptırımlar uygulamak için kullanılmaktadır. Yönetmeliklerin çoğunda yer alan 'ahlâk' ile bağlantılı maddeler LGBT bireylerin kültürel algılanışı bakımından yoruma açıktır ve bu maddeler yasal süreçlerde çoğu zaman LGBT bireyler aleyhine yorumlanır (Öz, 2011).

Aydın'a (2009) göre, eşcinselleri ahlâksız ve kamu görevlisi sıfatıyla örtüşmeyen kişiler olarak nitelendirmeye imkân veren kanun maddeleri, eşcinsel kamu görevlilerine karşı işten çıkarma gibi ayrımcı tutumlar sergilenmesine zemin hazırlar (s. 134). Öz (2011) ve Aydın (2009) bir kamu çalışanını işten çıkarma ve çalışana uyarı veya disiplin cezası vermenin koşullarını içeren maddelerde 'genel ahlâk'a atıf yapıldığını ileri sürer. Kaos GL'nin raporunda Ali Erol (2009), eşcinsel öğretmenlerin uğradığı ayrımcılığın işten kovulma şeklinde yaşandığını belirtmiştir. Güney şöyle anlatır:

> Kamu alanında çalışmış müvekkillerimden bir tanesi geçmişte Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı bir okulda öğretmen olarak çalışıyordu; bir diğeri ise polis memuruydu. Her ikisi de kamu kurumunda çalışıyordu. Müfettişler ikisinin de eşcinsel kimliğini tespit etti. Her ikisi de 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 125. maddesine dayanarak memurluktan atıldı.

Türkiye muhafazakâr değerlere sahip, yıllardır muhafazakâr partiler tarafından yönetilen bir ülkedir (Kalaycıoğlu, 2007). Bu ve benzeri *resmî ayrımcılık* uygulamalarının altında yatan asıl neden, Türkiye toplumunun muhafazakâr düşünce sisteminin şekillendirdiği 'ahlâk' anlayışıdır. Eşcinselliği dışlayan ve yok sayan 'genel ahlâk' ifadesiyle tanımlanan olgu kültüre içkin olduğu kadar yasa, yönetmelik ve yasal süreçlerin uygulanma safhalarında da etkin rol oynamaktadır. Türkiye, nüfusunun çoğu Müslüman ve İslâm kültürünün yaygın olduğu bir ülkedir. İslâm'da eşcinsellik günahtır. Bundan ötürü, eşcinsel bireylerin genel ahlâka mugayir kişiler olarak algılanması özellikle din üzerinden gerekçelendirilir. Erdal'ın sözleriyle; "Aslında benim genel anlamda ahlâkla bir sorunum var. Din de bu ahlâkı temellendiren unsurlardan biri. Ben 'genel ahlâksız' olmak istiyorum. Genel ahlâkla bir derdim var, çünkü o beni hiçe sayıyor, diyorum."

2012 yılında Alanya'da gey bir koreograf cinsel yönelimi yüzünden işten atıldı.[8] İşten atılma durumunun gerçekleştiği kurumun idarecisinin aşağıdaki ifadesi Türkiye'deki 'genel ahlâk' anlayışını gayet iyi yansıtmaktadır:

> Biz tüm arkadaşlarımıza şans vermek isteriz. Fakat bizim şirketin sahipleri namazında niyazında insanlar. Ben arkadaşımızın giyim tarzını görünce bu arkadaşı istemeyeceklerini düşündüm. Ayrıca tangaya yakın bir şort giyerseniz kimse sizinle çalışmak istemez. Zaten kendisi ile resmî bir birlikteliğimiz olmadı. Bize sunuldu, biz kabul etmedik.

Homofobik anlayış ve tutumları meşrulaştıran, eşcinselliği dışlayan 'genel ahlâk', son derece 'soyut' ve 'yoruma açık' bir kavramdır. Öz'ün (2001) öne sürdüğü gibi gey ve lezbiyenler ayrımcı muamele görmelerinin ardından yasal yollar-

8 http://www.kaosgl.com/sayfa.php?id=11192 adresinden 30 Haziran 2013 tarihinde alınmıştır.

dan haklarını aradıklarında, Türkiye mahkemeleri mevzuattaki cinsel yönelim ve toplumsal cinsiyet kimliğiyle ilgili yasal boşluğa dayanarak, ilgili hüküm maddelerini eşcinsel bireylerin aleyhine yorumlamaktadır.

Homofobik anlayışa temel olan 'genel ahlâk' yaklaşımı böylece adalet sisteminde de süregelmektedir. Ayrıca, kimi hâkimler dava süreçlerindeki tavır ve aldıkları kararlar itibariyle LGBT bireylere karşı homofobik bir tutum sergileyebilmektedir. Bir LGBT STK'nın avukatı olan Güney bu konuya ilişkin yaşadığı bir deneyimi şöyle anlattı:

> STK'mızın kapatılması davasında ince bıyıklı bir hâkim vardı. Duruşmaya gittiğimizde bize, oraya onu öldürmek için gitmişiz gibi davrandı. Dosyaları etrafa fırlatıyordu ve oldukça sinirliydi. Oysa hâkim genellikle işi biten dosyayı diğerlerinin yanına koyar. Bu tavır onun tepkisine işaret ediyordu. Sanıklar oradaydı ve STK'lar mahkeme salonundaydı. Onlara, "Burada ne işiniz var? Dışarı çıkın! Dışarı çıkın!" dedi. Bir dilekçe teslim edecektim, bana, "Neden dilekçe veriyorsun, ne yapacaksın?" diye sordu.

Yaşanmış bu örnek üzerinden söylemek gerekirse, hâkimlerin sadece ayrımcı kararlar vermediğini, aynı zamanda eşcinsel bireylere *sözsüz tacizde* de bulunabildiğini anlıyoruz. Güney'in belirttiğine göre Türkiye mahkemelerinin Anayasa'nın 90. maddesine dayanarak, Türkiye tarafından kabul edilmiş uluslararası anlaşmaların ilgili maddelerini göz önünde bulundurarak dava kararlarını almaları gerekirken, mahkeme süreçleri genellikle ilgili maddeler dikkate alınmadan sonuçlandırılmaktadır. İş mahkemelerinin bu tutumu sebebiyle, bazı LGBT bireyler uluslararası mahkemelere başvurma yolunu seçer. Pek çok LGBT birey tüm bu mahkeme süreçlerinde LGBT STK'lara başvurup, haklarını nasıl arayacaklarına ilişkin danışmanlık almaktadır. Gey gö-

rüşmecilerimden Çetin de benzer şekilde dava öncesi ve dava sürecinde bir LGBT STK'nın desteğini alır. Çetin'in destek aldığı LGBT STK'nın avukatı gey görüşmecilerimden biri olan Güney'dir. Güney'in belirttiğine göre, Çetin'in davasında mahkeme aldırmaz bir tavır sergiler:

> Hâkimin tavrı kötüydü. Çetin sadece cinsel yönelimi nedeniyle işten çıkarılmıştı, başka hiçbir sebep yoktu. Eğer bu durum bir kadınla bir erkek arasında yaşansa, bu belirtilirdi. Ancak durum tam tersiydi. Mahkemenin ilk kararında ve sonradan bu kararın iptal edildiği Yargıtay kararında müvekkilimin eşcinselliği ve ayrımcılıkla ilgili tek söz edilmedi.

Bu durum, Türkiye'de yaşanan yasal süreçlerde eşcinselliğin görmezden gelindiğine, hatta yok sayıldığına işaret etmektedir. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nda belirtildiği gibi Türkiye yurttaşlarına 'eşit' davranılması hususunu tüm yaklaşım ve kararlarında himaye etmesi gereken mahkemelerde dahi homofobik ayrımcılık içeren tutumların sergilenebildiği görülmektedir.

Türkiye'de toplumsal yaşam ve kanunlara işlemiş 'genel ahlâk' anlayışını ele aldıktan sonra, takip eden kısımlarda beyaz yakalı lezbiyen ve geylerin nasıl ve ne çeşit *resmî ayrımcılık*lar yaşadığını inceleyeceğim.

İşe alma süreci

Başvuru ve işe alım süreçlerinde heteroseksüel bir yaşam sürdüğüne ve heteroseksüel bir birey olduğuna ilişkin görüntü vermeyen yahut öyle bir etki oluşturmayı tercih etmeyip kimliğini açıkça ifade eden eşcinsel birey henüz işe alım aşamasındayken karşı tarafta açığa çıkan homofobik önyargılar yüzünden ayrımcılığa maruz kalır. Eşcinsel bireyle-

rin karşılaştıkları bu ayrımcılık biçimi, iş yaşamları boyunca karşılaşacakları diğer ayrımcılık biçimlerinin ilkidir (Kaos GL, 2009, s. 7).

Lezbiyen ve geyler iş başvurularını yaptıktan sonra diğer tüm bireyler gibi iş mülakatı için çağrılabilirler. Esasında cinsel yönelim kimliğinin görünürlüğü/ifşası iş yerindeki yetkililerle yüz yüze diyaloğa girmeden önce de gerçekleşebilir. Zira insanların birbiriyle tanıştıktan hemen sonra tanıştıkları kişinin Facebook vb. sosyal medya profillerine cep telefonlarından baktığı bir devirde iş yeri idari personeli ve insan kaynakları bölümü de iş görüşmelerinden önce başvuru sahibi bireyler hakkında (örneğin Google'dan) bir internet taraması yapılabilmektedir. LGBT konuları, özellikle de LGBT bireylere karşı uygulanan ayrımcılık üzerine kitap, makale yazmış, televizyon, radyo, basılı ve dijital medyada demeçler vermiş, hem bir şirkette hem de bir LGBT STK'da avukat olarak çalışan Derya, bir iş görüşmesinde ayrımcılığa maruz kalmıştır:

> Bir iş görüşmesinde bunlar beni *Google'lamışlar*[9] ve merak edip çağırmışlar gibi bir şey yaşadım. Beni iş görüşmesi için çağırmaktan ziyade merak edip çağırmış gibi bir halleri vardı. Bir kariyer firmasıydı. İş görüşmelerinde daha fazla soru sorulur ya, bana çok fazla soru sormadılar, ben onlardan daha fazla soru sordum.

Standart bir iş görüşmesinde heteroseksüel bireylere birçok soru sorulur ve iş imkânı için değerlendirilme şansı verilirken, Derya *homofobik merak*tan kaynaklanan tavırlarla karşılaşmış ve Derya'nın iş için değerlendirilme şansının önüne geçilmiştir. *Homofobik merak*, toplumda varolan ho-

9 Google'lamak: Googleing sözcüğü İngilizceden Türkçeye bu şekilde geçmiştir ve bir kişi yahut konuya ilişkin Google arama motorundan arama yapmayı anlatmaktadır.

mofobik önyargılar sebebiyle eşcinsel bireylerin toplumdaki diğer bireylerden farklı ve hatta anormal görülmelerinin yanı sıra, sıradan insanların yaşamından farklı bir yaşamları olduğunun varsayılması sonucunda bu bireylerin ve onların yaşamlarının merak edilmesi halidir.

Cinsel yönelime dayalı ayrımcılığı yasaklayan bir yönetmeliğe sahip olduğunu söylediği bir üniversitede teknik ekip yöneticisi olarak çalışan ve LGBT aktivisti olan Esra, ilgili pozisyona kabul edilmeden önce bu pozisyon için yaptığı iş görüşmesi sırasında ayrımcı muamele ile karşılaştığını belirtmiştir:

> Yeni işimde görüşmeye gitmeden Google'lamışlardı beni zaten. Konusu geldi. "Evet, sen bizi nasıl değerlendiriyorsun?" dediler. "Site içeriğiniz iyiydi, hedefiniz Koç, Bilkent, Sabancı segmenti gibi gözüküyor" dedim. "Nasıl anladın?" dediler. "Ben üniversitelerle hep bağlı oldum" dedim. "Nasıl?" dediler. "STK'larda çalıştım, üniversitelerde etkinlikler yaparız, akademisyenlerle söyleşi, konferanslar düzenleriz, hep bağlantıda oldum" dedim. "Hangi STK?" dediler. Ben de "Lambda (Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Transseksüel) bir de Amargi" dedim. "Üyesi misiniz, destek vermek için mi oradasınız?" dediler. Eve gittim düşündüm, "Neden bu soruyu sordular?" dedim, lezbiyen olup olmadığımı sorduklarını anladım. İşe yönetici olarak aldılar. Daha önceki yöneticimi aramışlar, sormuşlar, o da beni aradı, "Olumsuz bir şey var mı?" dedim. Bekâr olmama takılmışlar. "Evli ve çocuklu insanlar var ekibinde, iletişim kurabilir mi?" diye sormuşlar. "Ben de her türlü insanla iletişim kurabilir dedim" dedi. Sonra çalışmaya başladığımda da bu soru çok absürd geldi. Sonra işe başladığımda evli, bekâr, eşcinsel, çeşit çeşit insan vardı. Nasıl bir kaygıyla ve neden bu soruyu sorduğunu bilmiyorum, oysa feminist bir insandı. Es-

ki yöneticim beni önemsiyordu, iyi bir iş bulmamı istiyordu, destek olmak istiyordu. Daha önce kimsenin çözemediği sorunları çözmüştüm.

Eşcinsel bireyler görünür olduğunda, bu durum genellikle ayrımcılıkla sonuçlanır (Kaos GL, 2009; Doğan, 2012). Dolayısıyla, Derya ve Esra'nın ifade ettiği gibi internet ortamında ifşa olmanın bu denli kolay olması eşcinsel bireylerin iş yaşamında ayrımcılıkla karşılaşma risklerini artırmaktadır. Eşcinsel bireylerin (özellikle aktivist ve/veya yazar olanların) internet ve medyadaki varoluşları da bir *cinsel yönelim gösterge*sidir. Derya ile iş görüşmesi yapan kişilerin kendisini 'merak' eder gibi davranmaları Levine ve Leonard'ın (1984) tanımına göre, Derya'ya karşı yapılan bir *sözsüz taciz*dir. Araştırmamın başında, lezbiyen çalışanların görünür olmadıkları için ayrımcılık yaşamadıklarını varsaymıştım. Çalışmamı gerçekleştirirken lezbiyen bireylerin sahip oldukları *cinsel yönelim göstergeleri* üzerinden fark edildikleri veya kendi tercihleriyle açıldıkları ve bunların sonucunda ise bir biçimde ifşa oldukları ve ifşa sonrası iş yerinde ayrımcılık yaşadıkları sonucuna ulaştım.

Esra'nın eskiden çalıştığı muhafazakâr şirketteki yöneticisi cinsel yönelimi üzerinden Esra'ya karşı negatif bir tutum sergilememiş, çalışmalarını performansı üzerinden değerlendirmiş, hatta işinden ayrıldıktan sonra Esra'ya yeni iş bulması için referans olmuş. Doğan'ın (2012) Kaos GL'nin (2009) raporuna dayanan çalışmasında yer alan argümanının aksine, ayrımcılığın her zaman iş yerindeki muhafazakârlık düzeyiyle doğru orantılı olmadığı sonucuna ulaşmış oldum. Fakat Esra'nın deneyimleri üzerinden edindiğim bulgularım yine Doğan'ın (2012) başka bir argümanı ile paraleldi: Eşcinsel bireylere karşı uygulanan ayrımcılıkta işverenlerin ve iş arkadaşlarının öznel bakış açısı etkilidir. Zira

muhafazakâr bir kurumda çalıştığı ve muhafazakârlığın eşcinselliği günah sayan ve aşağılayan ahlâk unsurlarını içerdiği düşünülürse, Esra'nın yöneticisi homofobik değildi ve yöneticisinin bu yaklaşımı, kurumun ideolojik tutumundan beklenenden farklı bir yöndeydi. Eşitlikçi kurumlara baktığımda ise, eşitlikçi ve Esra'nın yönetmeliğinde cinsel yönelime dayalı ayrımcılıkla ilgili koruyucu hükümler olduğunu iddia ettiği güvenli iş yerinde bile *kaçınmacı heteroseksizmin*[10] (Ragins vd., 2003) var olabildiğini gördüm.

Yıllardır profesyonel futbol hakemliğinin yanı sıra bir kısım radyo ve televizyonda yapımcılık ve spikerlik yapan Halil İbrahim'in, cinsel yöneliminin ifşa olması nedeniyle o güne kadar sürdüregeldiği tüm bu işleri elinden alınmış, daha sonra televizyon ve basılı medyada kendisiyle ilgili pek çok röportaj yapıldığı ve artık çokça tanındığı için profesyonelce yürüttüğü mesleki alanlarda olduğu gibi başka iş kollarında da vasıfsız işçi olarak dahi iş bulmakta zorlanmıştır. Halil İbrahim işe alınmadan önce ve sonrasında yaşadığı ayrımcılığı şöyle anlatmıştır:

> Satış danışmanlığından kafede çalışmaya, mesela bulaşıkçılığa kadar birçok işe başvurdum. Aklınıza gelebilecek her tür işe başvurdum. Aynı dönemde işsiz olan bir arkadaşımla beraber iş arıyorduk. Onu ertesi gün arıyorlardı, beni aramıyorlardı. Özgeçmişinizi veriyorsunuz; alıp göz atınca, "Bu kimdi?" diyorlar. İnternette taratınca da, "Tamam" diyorlar. Bir yere çağrıldım, çok büyük bir kafe, hatta üst katında bilardo salonu vardı, işte maçların izlendiği bir bölüm vardı, çok büyük bir kafeydi. Servis elemanlığı için başvurmuştum, maaşı iyiydi, sigortalı falan. Çok beğendi müdür beni, konuşmamı falan. Ertesi gün gittim, aynı yönetici

10 Kaçınmacı Heteroseksizm: Ragins vd.'nin (2003) *aversive heterosexism* kavramını Türkçeye bu şekilde çevirdim.

"Benim için hiçbir sorun yok ama üst düzey yöneticilerimiz sorun olacağım, çünkü burada maç izlendiğini, seni tanıyabileceklerini, sorun yaşanabileceğini söylediler" dedi. Yine bulaşıkçılık için başvurduğumuz yer bir gece kulübü. Arkadaşım orada aşçıydı, "Yanımda çalışacak birine ihtiyacım var" demiş ve beni önermiş. Ancak görüşmede onlar beni tanıdı ve "Olur mu abi, senin gibi işler yapan biri buralarda çalışır mı?" dediler ve işe almadılar, kıvırdılar yani. Bir mağazaya CV'mi verdim, ertesi gün beni aradılar, sohbet muhabbet güzel, sonra müdürle görüştük, müdür beni tanıdı, işte "Hocam, kusura bakma ama müşterilerden tepki olabilir" gibisinden bahanelerle kabul etmedi.

Halil İbrahim'in yaşadığı, işverenler tarafından cinsel yönelimi sebebiyle iş çevresindeki herkesi rahatsız edecek biriymiş gibi davranıldığı ve böylelikle iş hayatından dışlandığı için *resmî ayrımcılık*, aynı zamanda da Tania Ferfolja'nın (2010) *açık taciz* ve *örtük taciz* kavramsallaştırması üzerinden ele aldığımızda *açık tacizdir*. Esra ve Derya ise yine *resmî ayrımcılığın* yanı sıra görüşme yaptıkları kişilerin üstü örtülü ve ima içeren tutumları göz önünde bulundurulduğunda *örtük tacize* maruz kalmışlardır.

İş başvuru süreçlerinde Esra, Derya ve Halil İbrahim'in yaşadıkları gibi ayrımcılıklarla karşılaşacağından endişe duyan eşcinsel bireyler, önlem almak için bu süreçlerde danışarak ilerleme yolunu tercih etmekte, bir LGBT STK'nın avukatı olan Derya'nın belirttiği gibi danışmak için genellikle LGBT STK'lara başvurmaktadırlar. Derya, beyaz yakalı geylerin iş başvuru süreçlerine ilişkin en çok sorduğu sorunun, 'çürük raporu' üzerinden işe alınma ve alınmama ile ilgili olduğunu belirtmiştir:

Askerden çürük raporu aldıkları için "İş yaşamında sıkıntı çeker miyim?" diye soruyorlar. Bu kişiler bize dönmedi-

ği için bilmiyorum. Başına bir şey geldiğinde dönen olmuyor. Bize "Ne yapmalıyım?" diye soruyorlar. "Çürük raporunda, ne sebeple rapor aldığın belli olmadığı için iş yerin bunu göremez, düztabanım gibi bir cevap vermeye çalışın" diyoruz.

İstihdam edilmiş lezbiyen ve geyler de bu vb. ayrımcılıklardan kurtulmuş değildir. Çalışma yaşamındaki kimi beyaz yakalı eşcinseller ayrımcılığı *lavanta tavan* formunda yaşayabiliyor. Şimdi de *resmî ayrımcılığın* bu türünü ele alacağım.

Lavanta tavan

İşe alınmış gey veya lezbiyen bir birey cinsel kimliği ifşa olursa çoğunlukla kovulmakta, şayet cinsel yönelimine ilişkin herhangi bir şüphe varsa terfi aşamasında ayrımcılığa uğramaktadır (Kaos GL, 2009). Levine ve Leonard'ın (1984) argümanlarına göre; yönetmeliklerde olduğu gibi terfi, maaş ve görevlendirmelere ilişkin kurumsal kararlarda da *resmî ayrımcılık* vardır. Dolayısıyla sadece yönetmelikler değil, aynı zamanda kurumların ve bu kurumlardaki insanların homofobik anlayışı da bir *lavanta tavan* durumuna neden olur.

Federal Cam Tavan Komisyonu'na (Federal Glass Ceiling Commission) göre *cam tavan*, "niteliğine ve başarısına bakılmaksızın kadının ve azınlıkların şirket basamaklarının üst kademelerine çıkmasını engelleyen görünmez, hatta kırılmaz bir engeldir" (1995). Cotter, Hermsen, Ovadia ve Vanneman (2001) bu eşitsizliğe yüksek mevkide ve yüksek maaşlı pozisyonlarda rastlandığını, dahası, birey kariyer yolunda ilerledikçe bu eşitsizliğin arttığını; ayrıca bu eşitsizliğin ırktan ziyade cinsiyetle bağlantılı olduğunu ileri sürer. Lister'in (2002) ileri sürdüğü gibi kadınlar ve diğer cinsel azınlıklar bedenle ilişkilendirilmiş statülerinden ötürü kamusal

alanda ayrımcılığa uğrarlar. Kadın kimliği bedensel olarak doğrudan anlaşılır, eşcinsel kimlik ise *cinsel yönelim göstergeleri* yahut cinsel yönelim ifşası yoluyla anlaşılır. Bu itibarla bu iki cinsel kimlik arasında belli bir farklılık olduğu düşünülse de nihayetinde her iki toplumsal cinsiyet grubuna ilişkin beden üzerinden kurulu bir algı hüküm sürmekte ve bu durum her iki grubu hayatın tüm alanlarında olduğu gibi iş alanında da olumsuz yönde etkilemektedir.

LGB bireylere yönelik destekleyici uygulamaları, yönetmelikleri olan veya LGB bireyleri koruyan güvenli iş yerlerinde ayrımcılık riski daha az iken (Buddel, 2011) güvensiz iş yerlerinde LGB bireylerin ayrımcılık ile karşılaşma olasılığı daha yüksektir. Hill'in (2009) ifade ettiği gibi "güvensiz iş yerlerinde ifşa ayrımcılığa yol açabilir; bu da kurum için eşcinsel çalışanları terfi ettirmeme veya ilerletmeme olarak algılanan bir eğilim olan *lavanta tavan* ile doruğa ulaşır."

Teknik sektörlerden birinde, güvensiz ve muhafazakâr olarak tanımladığı bir firmada mühendislik yapan Ferhat, cinsel yönelimi nedeniyle terfi ettirilmediğini ifade etti: "Yönetici atamaları yapıldığı sıra pek önemli olmayan bir konuma konulduğumu düşünüyorum." Ferhat ayrıca, çalıştığı ekip içinde daha başarılı olduğu halde yeni açılan bir yöneticilik pozisyonuna evli ve erkek ekip arkadaşının terfi ettirildiğini paylaştı. Ayrıca uygulanan bu ayrımcılık öncesinde yöneticiler, Ferhat'ın uzun süredir sorumlu olduğu, yeni ve önemli bir teknolojiye ilişkin projeyi, kendini daha iyi sunmasına olanak tanımak için terfi ettirilen çalışana vermiş ve böylelikle bir başka *resmî ayrımcılık* daha yapmışlardır.

Gey görüşmecilerimden Cenk, bir işçi sendikasında kadın sorunlarına yönelik çalışmalar yürüten bir pozisyonun yanı sıra aynı sendikanın merkez ofisinde başka bir pozisyonda daha çalıştığını ve part-time yürüttüğü her iki pozisyonda da çok başarılı olduğunu paylaştı. Cenk, bu başarılı konumun-

dan ötürü tam zamanlı uzman pozisyonuna terfi alabileceğini umarak başvurmuş, ancak terfi ettirilmemiş. Cenk, böyle bir *resmî ayrımcılığa* uğramasının nedenini şöyle ifade etti: "Her şeyden önce, bunun sebebi sanırım sendikada hâkim olan politik gruba üye olmamam. İkincisi ise eşcinsel olmam."

Gerek Ferhat'ın gerekse Cenk'in iş yerlerinin doğası yeterince güvenli değil ve iş yerlerinin bu güvensiz yapısından ötürü her ikisinin de cinsel yönelimlerinin terfilerini etkileyebildiğini gördüm. Badgett'in (2001) ileri sürdüğü gibi, bir birey güvensiz bir iş yerinde kendini ifşa ederse, bunun sonucu verilen olanakların azaltılması, tehdit, şiddet görme ve dışlanma olabiliyor. Tam tersine bir birey güvenli bir iş yerinde ifşayı seçerse, bireyin çalışma hayatında edineceği hak ve terfiler bağlamında olumlu gelişmeler olabilmektedir.

Lezbiyen görüşmecilerden Elçin'in garson olarak başladığı bir gey barda yeteneği ve çabası barın heteroseksüel sahipleri tarafından takdir edilmiş ve Bar Müdürü pozisyonuna terfi etmiş. Elçin, bahsi geçen iş yerindeki başarı ve ilerlemesinde çok mutlu ve rahat olması, ayrıca ayrımcılık korkusu yaşamamasının destekleyici etmenler olduğunu belirtti.

Gey ve lezbiyenlerin Türkiye'de yaşadığı tehditler sadece işe alma sürecindeki ayrımcı muamele ve *lavanta tavan* durumuna maruz kalmak değildir, cinsel yönelimin açığa çıkmasıyla eşcinsellerin başına gelen genellikle istifaya zorlama ve işe son verilmesi olmaktadır. Şimdi de bu *resmî ayrımcılık* türlerinden bahsedeceğim.

İstifaya zorlama ve işe son verilmesi

Batı ülkelerinde resmî ayrımcı muameleler; fazla mesai, eğitim, avantajlı vardiya gibi olanaklar, *partnerin emeklilik hakkı, partnerin seyahat hakkı* ve *aile sağlık yardımları* (Irwin, 2002) benzeri alanlarda tartışılıyor. Batı'da işten çı-

karılma gibi daha ciddi resmî ayrımcı davranışlar gündemde olmasa da bu durum, gey ve lezbiyenlerin bu tip ayrımcılıklara hiçbir suretle maruz kalmayacağı anlamına gelmemekte ve örneğin ülke genelinde geçerli mevzuata bağlı olmayan bazı dinî kurumlarda eşcinsel bireyler işten atılabilmektedir (Dahir, 2000). Bu da, her ne kadar homofobi sorununu tamamen çözemese de cinsel yönelime dayalı ayrımcılığa ilişkin düzenlemelerin işten çıkarılma gibi resmî ayrımcı uygulamalar üzerindeki etkinliğini göstermektedir.

Türkiye'de gey ve lezbiyenlerin en sık karşılaştığı ayrımcı muamele istifaya zorlama ve işe son verilmesidir (Doğan, 2012; Kaos GL, 2009). Bir LGBT STK avukatı olan Güney'in belirttiğine göre:

> Türkiye'de lezbiyen ve geylerin işine son verilme sebepleri, çalışılan kurumun kamu veya özel sektör oluşuna göre değişiyor. Kamu kurumları, çalışanını, doğrudan eşcinselliğini dayanak göstererek işten çıkarabilir. Hem kamu kurumları hem de özel kuruluşlar genel ahlâka aykırı olma gerekçesiyle eşcinselleri işten çıkarabiliyor. Bununla beraber, eşcinsel davalarında işverenler tarafından en sık başvurulan işten çıkarmayı meşrulaştırma gerekçesi olarak 'performans düşüşü' ile karşılaştık. Özel sektörde doğrudan eşcinselliğinden dolayı işten çıkarma yerine bu ve benzeri nedenlerin üretilmesi daha yaygın.

Eşitlikçi imaja sahip bir bankada çalışan Çetin, ifşa olduktan sonra işten ayrılmaya zorlanmış. Kendisinden ayrıldığı için Çetin'e öfkeli olan eski erkek arkadaşı bir gün çalıştığı şubeye gelip onun eşcinselliğini ifşa etmiş. Çetin'in anlattığına göre;

> Yöneticim, "Senin iznin var mı?" dedi. "Var" dedim. "Hemen iznini kullan" dedi. "Ben, döndüğünde senin şubeni

de değiştireyim" dedi. Ben bilgisayarın başına geçtim işte. İnsanlar yılda iki kez izin alırlar, değil mi? İzin girilen sayfanın iki kademeli şifresi vardı, o panikle hatırlayamadım, girdim, girdim, şifre kitlendi. Tekrar şifre talep etmen minimum 1 saat sürüyor. İşte şifre talebi önce sorumlu kişinin ekranına düşecek, müdürüyle görüşecek, şifre tekrar ekrana düşecek, operasyon müdürü görecek ve o da bana gönderecek şifreyi. Saat beşe geliyordu, mesai bitmek üzereydi. Bir de benim müdürümle ve şubedeki herkesle aram çok iyi. Müdür seviyor beni, başarılı da bir personeldim, müdirem diyeyim, bayandı. "Ben de" dedim, "gideyim, yarın gelirim." Düşünsene yaşadığım şoku, biri gelmiş, "Bu, gey" diye bağırıyor yani. Ondan sonra, çıktım, içtim, eve geldim, ağladım zırladım. Sonra aradım beni bilen arkadaşımı. "İzin formu dolduramadım" dedim, "geleyim, hazırlayayım ve imzalayayım ya da sen doldursana ben gelip sadece imzalayayım" dedim. "Tamam" dedi, "ben müdire hanımla konuşayım, sana telefon açarım." Hiç aklıma gelmiyor bunların oyun yapacağı. İzin fişi olayını hiç düşünmüyorum. "Sen dinlen" falan diyorlar bana. Müdire Hanım telefonumu açmıyor. Yoğundur diye açmıyorlardır diyordum, ama meğerse oyun yaptıkları için açmıyormuş. Sonra iş arkadaşları "Genel müdürlük halletti senin izin fişini, sen tatiline bak" dediler bana. Bu olayın yaşanma tarihi 18 Şubat'tı, iznimin bitme tarihi de 1 Mart. Tam da o gün maaşım yatıyor. Maaşım yattı, döndüm baktım, yatması gerekenin yarısı kadar. Direkt şube müdürümü aradım. Tabii yine çok kötüyüm böyle. Bana aynen denen şu: "Sen zaten bu şekilde çıkmasaydın, yüz kızartıcı bir suçtan dolayı çıkartılacaktın, böylesi daha iyi oldu senin için." İzin formu doldurmamamı istifa gibi yorumlamışlar. Ben, defalarca izin formu doldurmak için şubeye gelmek istiyorum, benim adıma izin fişi doldurdukları yalan, direkt homofobik bir tavır yani.

Doğan (2012), eşitlikçi iş ortamlarında işten çıkarma gerekçesi olarak eşcinselliğin gösterilmesinin kuruluşun dışarıdan algılanan konumuna zarar vereceğine inandıkları için genelde gerekçe olarak eşcinsellik dışında hususların gösterildiğini belirtiyor (s. 15). Bir LGBT STK'nın avukatı olan Güney, Çetin'in STK'larıyla istifaya zorlandıktan sonra bağlantı kurduğunu belirterek, Doğan'ın (2012) bir önceki cümlede geçen argümanına benzer şekilde şunları ifade ediyor:

> Firmanın imajı ve uluslararası bir şirketle merkez ofis ilişkisi özel sektörde özellikle önemli olduğu için, işten çıkarma gerekçesini cinsel yönelim olarak açıklamayı tercih etmemiş, bunun yerine başka gerekçeler bulmayı seçmişler. Bankanın Avrupa'daki ortakları, "Böyle bir şeyi nasıl yaparsınız?" diyebilirdi. Ortaklarının cinsel yönelime dayalı ayrımcılık konusunda yönetmelikleri olduğu için, banka kendi adının bir eşcinsel çalışanın işten çıkarılması ve ayrımcılıkla anılmasını istememiş olabilir.

Doğan'a (2012) göre, işveren ve çalışanların bireysel bakış açılarının yanı sıra iş yerindeki kurum kültürü de işten çıkarma kararında etkilidir. Çetin bu olaydan sonra müdirenin "Senden bunu beklemezdim, inanamıyorum, gözümden düştün" benzeri sözler sarf ettiğini belirtti. Çetin'e göre müdire bu tavrıyla, eşcinselliğin ahlâki bir suç ve aşağılık bir şey olduğunu düşündüğünü göstermiştir, ayrıca Çetin, dava sürecinde de benzer homofobik tutumlara maruz kalmıştır. Güney, bankada yaşanan olaya şahit olmuş mesai arkadaşlarının davada tanıklık ederken Çetin'in eski erkek arkadaşının bankaya gelmesiyle ilgili herhangi bir şey söylemediğini, ayrıca davada konuşulanları kayda geçirmesi için bankanın görevlendirdiği temsilcinin ilgili olayı benzer şekilde yok sayıp, kayıtlara geçirmediğini paylaştı. Bu nedenle Çetin, işini

kaybetmesine neden olan ana unsurun cinsel yönelime dayalı ayrımcılık olduğunu kanıtlayamamış. Çetin, kendilerini ne kadar eşitlikçi olarak sunarlarsa sunsunlar karşılaştığı ayrımcı tutumların müdirenin ve kuruluşun homofobik bakış açısından kaynaklandığının altını çizdi. Doğan'ın (2012) iddia ettiği gibi bir iş yerinin muhafazakâr yahut eşitlikçi olmasından bağımsız olarak, iş yerindeki yönetici ve çalışanların bakış açısının ayrımcı tutumlarda etkin olduğunu Çetin'in deneyimi üzerinden tekrar doğrulamış oldum.

Çetin, işi bırakmaya zorlanmasından önce LGBT STK'ları ile hiçbir bağlantısının olmadığını, ancak ilgili ayrımcılığı yaşadığında aklına gelen ilk şeyin yardım için bir LGBT STK'ya başvurmak olduğunu belirtti. Bu durum Türkiye'de LGBT STK'ların görünür ve bilinir olduğunu, Kaos GL önderliğinde başlatılan dernekleşme mücadelelerinin ve LGBT aktivistlerin çabalarının vardığı yeri gösterir. Ali Erol'un aktardığına göre eşcinseller Cumhuriyet öncesi, Osmanlı'nın son döneminde başlayan ikinci dönemden itibaren tüm kamusal, sosyal ve kültürel alanlardan dışlanmış, suç işlemedikleri halde suçlu olarak görülmüş ve gizli yaşamaya zorlanmışlardır (2009). 1980 darbesiyle Türkiye'de bu bireyler üzerindeki baskının artmasıyla soruna daha fazla odaklanılmış, sorun daha çok belirginleşmiş ve LGBT'ler bugünlere seslerini giderek yükselterek gelmiştir (Erol, 2009, s. 135-136).

Çetin'e LGBT STK'ların desteğini gördükten sonra bu STK'ların etkinliklerine katılıp katılmayacağını sordum ve Çetin şunları belirtti:

> Destek gerçekten çok iyi. (...) Destek aldığım LGBT STK'nın etkinliklerine açıkçası katılmıyorum. 15 yıl okula gittim ve memur oldum; işimi kaybetmeyi göze alamam. İşten kovulma tehlikesi olduğu için derneğe gelip bir iki dosya bile kaldıramadım.

Çetin'in ifadesi üzerinden diyebiliriz ki ayrımcı muameleyle mücadele sürecinde LGBT STK'lardan yardım alan eşcinsel bireylerin tümünde LGBT STK'lara destek olmak ve LGBT mücadelenin içinde yer almak gibi bir arzu gelişmemektedir.

Muhafazakâr bir üniversitede araştırma asistanı olarak görev yapmış Cenk'in belirttiğine göre; "Kamu sektöründe çalıştığınızda her zaman kovulma korkusu yaşarsınız, tıpkı benim başıma geldiği gibi." Cenk, ifşa olduktan hemen sonra istifaya zorlanmış. Cenk'in anlatımıyla:

> Tüm bunlar eşcinsel olduğum için oldu. Bu üniversitede kabul edilemez olduğunu söylediler. Başka üniversitelerde olsaydım (görüşmecinin kimliğini saklı tutmak için isimleri vermiyorum), bunun benim hayat tarzım olduğu söylenirdi. Bana doğrudan eşcinsel olduğumu söylemediler. Hayat tarzım yüzünden olduğunu söylediler. Tabii ki eşcinsel olduğumu yüzüme söyleyemezler. İstifa etmemi istediler. Bu süreçte duygusal taciz yaşadım. Çeşitli görevlerim vardı ve bunların neredeyse hepsi benden alındı. Dekan bana ne selam verdi ne de benimle konuştu. Bu yolla izole edildim. Yine de arkadaşlarımdan, iş dışından da destekler aldım. Elbette istifa etmedim ve durumu sendikaya bildirdim. Yönetimde bunun tartışıldığını düşünüyorum, fakat birkaç ay sorun yaşadım. Daha önce söylediğim gibi işlerim elimden alınmıştı. Okula birde gidiyor ve üç buçukta çıkıyordum. Okul, şehir dışındaydı. Hiç kimse bir şey söylemiyor ve ilgilenmiyordu. Saçımı kestirdim, küpelerimi çıkardım. Kendimi değiştirmeye mecbur kaldım. Bu değişikliklerden sonra onlarla olan ilişkimi düzelttim, ama bir buçuk sene sonra yönetim değişti ve milliyetçi yeni bir kadro geldi. Yeni dekan akademik yetersizlik gerekçesiyle beni işten çıkardı.

Cenk'in deneyimi, Doğan'ın (2012) çalışmasındaki değiniler üzerinden ele aldığımızda iş yerinde ifşa olmanın olumsuz sonuçlarının neredeyse tümünü kapsıyor. Cenk 2006 yılında açılmaya karar vermiş. Söylediğine göre, daha önce üniversitede *dolaylı açık*mış; görüntü bakımından sadece uzun saçlı ve küpeliymiş ama eşcinsel kimliği alenen açık değilmiş. Milliyetçi bir grup tarafından fark edilmiş ve şiddete maruz kalmış. Sonrasında, saç modelini, kıyafetini değiştirip makyaj yapmaya başlamış ve açık bir gey araştırmacı olarak akademik çalışmalarıyla akademik çevrelerde tanınır hale gelmiş. Böylelikle kendi üniversitesinde de *doğrudan açık* olmuş.

Griffin'in (1992) ileri sürdüğü gibi, ayrımcılık bağlamında *dolaylı açık* veya *doğrudan açık* stratejilerini kullanmak en riskli tercihler olsa da bir eşcinsel bireyin *kişisel bütünlüğü*nü koruması bakımından en kuvvetli stratejilerdir.

Cenk, kendini kabul eden ve cinsel yönelim bağlamında açık olarak yaşamayı seçen bir gey ve *doğrudan açık* olmanın sonucunda ciddi ayrımcılıklara uğruyor. Cenk'in saçını kestirip küpelerini çıkararak eski yönetimle uzlaşmaya çalışması, diğer bir deyişle bir nevi üstü örtülü bir pazarlığa girmesi hikâyesinde dikkate değer bulduğum bir husus oldu. Kandiyoti'nin (1988) kadın deneyimleri üzerinden yazdığı makalesinde ileri sürdüğü gibi, Cenk kendini heteroseksist toplumsal cinsiyet normlarına sahip ataerkinin kurallarını (görünüşünü değiştirerek) kabul etmiş gibi göstererek aslında ataerkiyle uzlaşır; buna rağmen istifa etmeyi kabul etmez ve sistemle pazarlığa girişerek, onunla mücadele eder.

> Kadınlar somut kısıtlar dâhilinde *ataerkil pazarlıklar*[11] olarak nitelendirdiğim birtakım stratejiler geliştirirler. Ata-

11 Ataerkil Pazarlıklar: Kandiyoti'nin (1988) *patriarchal bargains* kavramını Türkçeye bu şekilde çevirdim.

> erkilliğin farklı formları kadınlara aşikâr olan "oyunun kuralları"nı gösterir ve baskı karşısında aktif ve pasif direniş için çeşitli potansiyeller taşıyan hayat opsiyonlarını en iyi şekilde kullanacağı ve güvenliği en üst düzeyde tutacağı farklı stratejileri gerekli kılar (Kandiyoti, 1988, s. 274).

Lister'in (2002) ileri sürdüğü gibi, heteroseksüel kadınlar ve eşcinseller bedenle bağdaştırıldıkları için heteroseksüel erkekler tarafından yönetilen eril sisteme tabi kılınmış cinsel azınlıklardır. Dolayısıyla heteroseksüel kadın, lezbiyen ve geylerin deneyimlerinin benzer olması kaçınılmazdır.

Cenk, kimliğini kabul edip açılmaya başladığı dönemde okula giderken makyaj yapıyormuş, uzun saçlıymış ve küpe takıyormuş. Yaşadığı ayrımcılıklar sebebiyle Cenk, heteroseksüel toplumsal cinsiyet normlarıyla uyumlu olacak şekilde görünüşünü değiştirdiği zaman, üniversitenin eski yönetimi Cenk ile selamlaşmaya başlamış. Ancak Cenk'e eskiden verilen ve kimliğinin ifşası ile yapmasına müsaade edilmeyen görevler yeniden verilmemiş. Yönetimin, Cenk'in görüntüsünü değiştirmesiyle gelişen ılımlı tavrı bir anda homofobilerinden arındıklarını göstermez, ancak bir 'tolerans' olarak adlandırılabilir. Böylelikle, yok sayarak uygulanan *sözsüz taciz*in uygulanmaya son verilmesi ile Cenk'in maruz bırakıldığı ayrımcılıkların düzeyi yalnızca bir nebze azalmıştır. Üstelik, Cenk'in kimliğini giyim tarzına özgürce yansıtamamak durumunda kalması da *örtük taciz* sayılabilir. Ayrıca Cenk, üniversitenin rektörü demokrat olduğu için eski yönetimi görece demokratik olarak tanımlamıştı. Ancak yönetim her ne kadar demokrat olsa da okulda genel olarak muhafazakâr bir ortam var ve bu 'demokrat' yönetim bu muhafazakâr ortamı değiştirememiştir. Bu da nispeten demokrat ve hoşgörülü yönetimin, ağırlıklı olarak muhafazakâr olan bir üniversitedeki tepkilerden endişe duyduğunu ortaya ko-

yar. Eski yönetimin gösterdiği 'tolerans' başka bir sorunlu konudur; aslında bu, Ragins vd.'nin (2003) ileri sürdüğü gibi, *kaçınmacı heteroseksizm*in bir yansımasıdır.

> Kaçınmacı ırkçılığın özünde, bir tarafta bireyin toplumsal olarak kabul edilebilir davranışa ilişkin eşitlikçi kanaatleriyle ilgili kararsızlığı yer alırken, diğer tarafta da azınlık gruplara karşı beslenen olumsuz duygular yer almaktadır. Bu duygular genellikle bilinçsizce gelişir ve bir azınlık gruptan duyulan rahatsızlık, nefret, hatta korku gibi hisleri içerir. Kaçınmacı ırkçılığın *kaçınmacı heteroseksizm* içinde doğrudan bir emsali olabilir (Winegarden, 1994). Özünde *kaçınmacı heteroseksizm*, heteroseksist olmadıklarını iddia etmelerine ve buna inanmalarına rağmen *bilinçsiz homofobi*nin[12] bireyleri heteroseksist biçimde davranmaya sevk etmesine dayanır.

Çetin ve Cenk'in deneyimleri üzerinden, iş ortamındaki insanların bakış açısının 'eşitlikçi' yahut 'muhafazakâr' olmasından bağımsız biçimde kendini ifşa eden eşcinsel bireylerin *bilinçsiz homofobi* yüzünden işlerini kaybetme riskleri olduğu sonucuna ulaştım. Zira kendini eşitlikçi olarak ifade eden iş yeri ve çalışanların pek çoğu *kaçınmacı heteroseksizm* kavramında ifade edildiği gibi özde homofobik duygu ve düşüncelere sahiptir.

Lezbiyen ve gey çalışanlara yönelik *gayri resmî ayrımcılık resmî ayrımcılık* kadar yaygın ve belki *resmî ayrımcılık*tan çok daha yaralayıcı sonuçları olan bir ayrımcılık biçimidir. Aşağıdaki kısımlarda *gayri resmî ayrımcılık* ve türlerini alt başlıklar halinde ele alacağım.

---

12 Bilinçsiz Homofobi: Ragins vd.'nin (2003) *unconscious homophobia* kavramını Türkçeye bu şekilde çevirdim.

Gayrı resmî ayrımcılık

Heteronormatif kültürün *sembolik şiddet*inin bir başka yüzü de *gayrı resmî ayrımcılık* olarak kendini gösterir. Levine ve Leonard (1984) ile Deitch vd. (2004) bu tip ayrımcılığı kurumsal politikalara ve uygulamalara dayanmayan ayrımcı muamele olarak ele alır. Levine ve Leonard'm (1984) *gayrı resmî ayrımcılık* kavramı, *sözlü taciz* ve *sözsüz taciz*, saygısızlık, düşmanlık ve önyargı gibi iş atmosferini oluşturan olumsuz öğeleri ve kişiler arası bu tip 'dinamikleri' işaret eder. Levine ve Leonard'ın ele aldığı (1984) 'saygısızlık' meselesine Deitch vd. (2004) değinmemiştir. Dawson (2005), Deitch vd. (2004) ile Levine ve Leonard'dan (1984) farklı olarak, "medeni hal ile ilgili tekrarlanan yorum ve sorular" (s. 46) şeklinde tezahür eden ayrımcılık türlerinden söz eder.

Gayrı resmî ayrımcılığın psikolojik etkileri stres ve anksiyete olarak ortaya çıkabilir ve bu etkiler tatminsizlik, anlaşılmama, baskı hissi ve kendini iş ortamından tecrit etme benzeri neticelere varabilir (Dawson, 2005; Day ve Schoenrade, 2000; Deitch vd., 2004) veya daha da ciddi sonuçlar oluşabilir. Rıdvan'ın sözleriyle: "Transseksüeller öldürülüyor, kimse üzülmüyor. Kimi daha samimi oluyor, alıyor bıçağı eline öldürüyor, kimisi de sadece bakışlarıyla bunu yapıyor. İkisi de aynı şey." 'Sert bakışlar' *sözsüz taciz*in dolayısıyla da *gayrı resmî ayrımcılığın* bir türüdür (Levine ve Leonard, 1984). Rıdvan'ın ifadesinde kastedilen, *gayrı resmî ayrımcılığın* psikolojik etkilerinin fiziksel şiddet, örneğin fiziksel şiddetin en şiddetli biçimi olan cinayet kadar ciddi olabileceğidir.

Yasal yollara başvuran, deneyimlerini çeşitli platformlarda aktaran eşcinsel bireylerin cesareti sayesinde ayrımcılık meselesi daha görünür hale gelmektedir. *Resmî ayrımcılığa* kıyasla görünürlüğü çok daha az olan *gayrı resmî ayrım-*

cılığı eşcinsel bireylerin iş yaşamında nasıl tecrübe ettiklerine yakından bakıp bu tür ayrımcılıkların olabildiğince görünür olması için araştırmam aracılığıyla bir katkı sunmak istedim. Bu kısımda *gayrı resmî ayrımcılık* konusuna teorik bir giriş yaptıktan sonra, takip eden kısımlarda *gayrı resmî ayrımcılığın* alt türleri olan *sözlü taciz* ve *sözsüz tacizi* aynı isimli başlıklar altında ele alacağım.

Sözlü taciz

Eşcinsel bireyler iş yerlerinde kendilerini ifşa ettiklerinde veya cinsel yönelimleri fark edildiğinde aşağılayıcı, alaycı, nefret içeren sözlere maruz kalarak *sözlü tacize* uğrarlar. (Doğan, 2012, s. 14). Levine ve Leonard (1984) *sözlü taciz*i, dedikodu, sözlü sataşma, alay etme vb. davranışlar olarak tanımlar ve ayrıca görüşmecilerimin çoğunun belirttiği gibi sözlü sataşma ve alay etmenin iş yerlerinde en sık karşılaşılan *sözlü taciz* türleri olduğuna dikkat çeker.

Türkiye'de gey bireylerin en sık karşılaştığı sözlü sataşma ve dalga geçme şekli, bir gey bireyden bahis açıldığında 'top', 'ibne' veya 'yumuşak' benzeri ifadelerin kullanılmasıdır. Bir akademisyen olan Bora'nın sözleri Türkiye'deki geylerin yaşadığı bu durumu özetlemektedir: "'Top musun?' İşte klasik soru..." Bazı katılımcılar, ağırlıklı olarak heteroseksüel erkeklerin bu ve benzeri ifadeleri çoğunlukla bir başka heteroseksüel erkeği, bir gey bireyi yahut genel olarak geyleri aşağılamak için ve 'sekste pasif rol alan' manasında kullandığını belirtmiştir. Bir çevirmen olan Asiye'nin belirttiğine göre, bu terimleri sadece mavi yakalı erkekler değil, beyaz yakalı erkekler de sıkça kullanıyor. Asiye bu tip ifadeler duymaktan usandığı için, bu tip konuşmalar olduğunda ortamı terk ettiğini paylaştı. Bu örnek aynı zamanda *sözlü tacizin* eşcinsellerin iş ortamından izole olmalarına neden ola-

bileceğini de ortaya koymaktadır. Ferhat, alay etme şeklinde yaşadığı bir *sözlü taciz* deneyimini şöyle anlattı: "Bir iş arkadaşımın özellikle benim yanımda, kadınsı bir şekilde konuştuğunu hatırlıyorum." İş ortamında cinsel yönelim kimliği fark edilen bir gey, heteroseksüel erkek kültürüyle bağdaştırılan bir ilgi alanı olduğunda yahut yaşayış biçimi sergilediğinde bu tavrı garipsenerek kendisine tepki gösterilmesi de *sözlü tacizin* başka bir türü olabilir. Zira bu da bir 'alay etme' şeklidir. Ferhat'ın deyişiyle:

> Bir defasında birisi benim futbolla ilgilenmemi çok garipsediğini söyledi. Çünkü onların kafasındaki imaj daima şudur: "Eşcinseller daima feminendir, eşcinseller daima pasiftir." Biz birlikte maç yapmıştık, benim maç yapmama şaşırmıştı. Futbol heteroseksist bir oyun olduğu için, kafasındaki hetero erkek imajı dışındaki bir adamın futbol oynaması onu şaşırtıyor.

İş yerinde *sözlü taciz* 'sözlü cinsel taciz' boyutunda da yaşanabilmektedir (Deitch vd., 2004, s. 200). Kadınlıklarından dolayı sözlü cinsel tacize uğrayan lezbiyenlerin eşcinsel oldukları keşfedildiğinde maruz kaldıkları tacizin derecesi daha da artmaktadır. Selin'in sözleriyle:

> Bir gün bir ressam çok üzerime geliyordu, kız arkadaşım olduğunu söyledim. Bu sefer de "Ne kadar ilginç, daha evvel hiç lezbiyen arkadaşım olmamıştı, ben de Lambda'ya geleyim" demeye ve sonrasında aramaya başladı. Rahatsız oldum. Bir daha böyle salaklarla konuşmamaya karar verdim. Lezbiyen olduğunda seninle daha kolay yatabileceklerini düşünüyorlar; lezbiyen olduğum için daha gevşek davrandı.

Selin ayrıca, (heteroseksüel bir erkek olan) yöneticisinin lezbiyenliğin evlenince düzeldiğini kendisine söyleyerek sık

sık *sözlü tacizde* bulunduğunu belirtmiştir. Yine Elçin de bir kafede çalıştığı dönemde benzer şekilde yöneticisinin *sözlü tacizine* uğradığını belirtmiştir. Yöneticisi Elçin'e, lezbiyenliğine çözüm bulacağını ifade ederek sözlü cinsel tacizde bulunmuştur. Gontek'in (2007) tanımına göre "*düzeltici tecavüz,*[13] *heteroataerkilliğe*[14] varsayılan bir karşıtlığı 'düzeltmek' için araç olarak kullanılan tecavüzdür." (s. 3). Türkiye'de tecavüz ve taciz boyutunda benzer deneyimlerin yaşandığını kanıtlayan yeterli araştırma olmamasına rağmen, Güney Afrika ve diğer bazı ülkelerde var olan bu olgu Türkiye'de heteroseksüel erkekler tarafından bir söylem olarak gündelik yaşam kültürüne yansımaktadır.

Halil İbrahim de Selin ve Elçin gibi sözlü cinsel tacize uğramıştır. Halil İbrahim'in iş aradığı süreçte bir kadın arkadaşı iş için Halil İbrahim'i bir radyo istasyonu sahibine yönlendirir. Halil İbrahim iş görüşmesine gittiğinde işveren kendisiyle cinsel ilişkiye girerse onu işe alacağını açıkça söyler. Bunun üzerine Halil İbrahim, ilgili kişiye bir hayli çıkışır ve iş yerini terk eder.

Dawson'a (2005) göre, iş yerinde *sözlü tacizin* bir başka formu da özellikle evlilikle ilgili tekrarlanan sorulardır. Gey ve lezbiyen görüşmecilerimin pek çoğu bu tarz sorulara cevap vermekten usandığını belirtmiştir. Bazı gey görüşmeciler, iş yerlerinde yaşları kendilerinden daha büyük başka bekâr erkekler olmasına rağmen, evlilik planlarıyla ilgili soruların bu erkeklerden ziyade kendilerine sorulduğunu ve bundan çok rahatsız olduklarını belirttiler.

'Eşcinselleri kabul ediyorum' ve 'Sen diğer eşcinsellerden farklısın' benzeri söylemler, Türkiye'de eşcinsellere yönelik

---

13 Düzeltici Tecavüz: Gontek'in (2007) *corrective rape* kavramını Türkçeye bu şekilde çevirdim.

14 Heteroataerkillik: Gontek'in (2007) *heteropatriarchal* kavramını Türkçeye bu şekilde çevirdim.

yaygın şekilde kullanılan sözlü ifadelerdir. Ben bu tarz ifadelerin bir *sözlü taciz* türü olduğunu iddia ediyorum. Zira ilgili ifadeleri kullanan bireyler bu ifadeleri kullanarak "Eşcinsellere pozitif bakıyorum, çünkü demokrat bir insanım" biçiminde düşünseler de gerçekte bu ifadeler lezbiyen ve gey bireyleri rahatsız etmekte, dahası incitmekte, dolayısıyla taciz etmektedir. Çalışmamın daha önceki kısımlarında ele aldığım gibi, *kaçınmacı heteroseksizm* (Ragins vd., 2003) iş yerlerinde, hatta kendini eşitlikçi olarak tanımlayan güvenli iş yerlerinde bile mevcuttur. İş ortamlarında azınlıklara karşı uygulanan diğer ayrımcılık türlerine duyarlı ve hatta homofobiden arınmış olduğunu iddia eden kişiler homofobiden tamamen arınmış olmayabilir, üstelik bilinçsiz bir şekilde homofobiyi içselleştirmiş de olabilirler. Ancak bizim varoluşumuza göre farklı olan, farklı yaşayan bir bireye yahut gruba dokunduğumuzda bir 'fobi'den, diğer bir deyişle bu kimselere karşı taşıdığımız korkudan arınabiliriz. Bu 'fobi' korku şeklinde tezahür edebileceği gibi aşırı bir sempati yahut bir tolerans olarak da tezahür edebilir. Aslında buradan bakarsak 'homofobi' eşcinsel bireylere uzak olma, bir nevi onları yakinen tanımama ve tanımak istememe halidir. Homofobiden arınmak, eşcinsel bireylerin hayat tarzlarına daha aşina hale gelecek kadar yakın olmayı gerektirebilir. Cinsiyetçi, ırkçı düşüncelerden arınmak için konuya ilişkin okumuş, düşünmüş olmak ve dolayısıyla belli bir bilinç düzeyine gelmek gerekiyorsa, homofobiden arınmak için de bu böyledir. Görüşmecilerimin çoğunun belirttiği gibi LGBT bireylerin tümü homofobiden tamamen arınmamışken böyle bir bilinç düzeyine ulaşmak heteroseksüel bireyler için de kolayca varılabilecek bir hedef değildir. Bu ifade homofobiye bir tolerans gösterme olarak da anlaşılmamalıdır.

Gey ve lezbiyen görüşmecilerim "Eşcinsel bireyleri kabul ediyorum" ifadesiyle karşılaştıklarında kendilerini anormal,

aşağıda ve önemsiz hissettiklerini paylaştılar. Mühendis olarak çalışan Ferhat'ın belirttiğine göre: "'Kabul ediyorum'un altında aslında 'tahammül gösteriyorum' yatıyor. 'Kabul ediyorum' ne demek? Bu söylemi bencilce ve söyleyen kişilerin kendilerini egemen görmeleriyle ilişkili buluyorum." Diğer bir gey görüşmecim Cenk ise 'Kabul ediyorum' söylemine farklı bir yaklaşım getirmektedir: "Homofobi yahut cinsiyetçilik tam olarak çözülmüş değil. Müsamaha göstermek yahut sessiz kalmak başka bir şeydir, kabullenmek ise başka bir şey."

Mesleği avukatlık olan Derya'nın iş ve özel hayatından heteroseksüel arkadaşları onu diğer eşcinsellere kıyasla daha 'normal' olarak tanımlıyor. Derya'nın sözleriyle: "Bazı heteroseksüel arkadaşlarım 'Sen diğer eşcinseller gibi değilsin' diyorlardı. 'Kaç tane eşcinsel gördünüz ki?' diyordum. Onlar da 'Sen daha normalsin' şeklinde yanıt veriyorlardı." Derya'nın bu ifadeyi dillendiren arkadaşları onun eşcinselliğine ilişkin bir olumlama yaptıklarını varsaymakta, oysa Derya'ya 'normal' diyerek diğer tüm eşcinsellere 'anormal' damgası vurmaktadırlar. Eşcinseller Derya'nın da içinde bulunduğu bir grup ve konuyu buradan doğru ele aldığımızda, esasında Derya'ya "Sen anormal bireylerden oluşan bir cinsel yönelim grubunun üyesisin"i hissettirmiş oluyorlar. Beri yandan çoğu görüşmecim, karşı taraftan olumlu bir şey söylenmeye çalışılsa da eşcinsel bireylerin diğer insanlardan farklı davranılmak istemediklerini ve bu durumdan rahatsız olduklarını belirttiler. Görüşmecilerin çoğu 'kabul etme' veya 'diğerlerinden farklı olma' ifadelerinin onları kızdırdığını ve bunu homofobik bir davranış olarak algıladıklarını ifade etmiştir.

Sözlü taciz biçiminde yaşanabilen *gayrı resmî ayrımcılık*, sözsüz biçimde de yaşanabilmektedir. Ayrımcılığın sözsüz biçimi sözlü biçimine göre daha kapalı bir tacize işaret eder.

Sözsüz taciz

Türkiye'de lezbiyen ve geyler iş hayatında aşağılama, duygusal taciz (mobbing), damgalama, statü kaybı, yok sayılma ve tecrit biçimlerinde gerçekleşen (Kaos GL, 2009) *sözsüz tacize* maruz kalırlar. Bir iş yerindeki çalışanların diğer iş arkadaşlarında sezinledikleri ve o arkadaşlarında eşcinselliğe yordukları tavırları sözlü olarak ifade etmek yerine sözsüz ifade yollarına başvurmayı tercih etmeleri, aslında karşı tarafın eşcinselliğine dair şüphe duymalarıyla beraber eşcinselliği kabul etmek, hatta dillendirmek dahi istemedikleri yahut eşcinsellere karşı ayrımcılık uyguladıklarını açıkça göstermekten kaçındıkları içindir. Levine ve Leonard (1984) çalışmasında *sözsüz tacizi* "sert bakışlar, dışlama ve kişisel eşyalara zarar verme" olarak tanımlamıştır.

Bir *gayri resmî ayrımcılık* biçimi olan *sözsüz taciz*, lezbiyen ya da gey bireyin toplumsal cinsiyet özellikleri bakımından farklı olduğunun iş ortamındaki homofobik bir kişi tarafından keşfedilmesi sonrası yine bu kişi tarafından uygulanabilir. Ferhat'ın aktarımıyla: "Benim farklı olduğumu anlayan bir üst düzey yönetici o andan itibaren bana bir daha hiç selam vermedi ve benimle eskiden olduğu gibi konuşmadı." Ferhat'ın bu deneyimi, yine Levine ve Leonard'ın (1984) değindiği bir sözsüz şiddet biçimi olan *saygısızlık* ve *dışlama*nın bir örneğidir.

Levine ve Leonard'ın (1984) ele aldığı gibi, sert bakışlar da *sözsüz tacizin* başka bir türüdür. Asiye'nin sözleriyle: "İş arkadaşlarımdan biri bakışlarıyla bir tavır sergiledi, Kürt Alevi olandan bahsediyorum. Bütün Kürt Alevi olanlara ilişkin aynı şeyi söyleyemeyiz elbette. Böyle şey gibi, sürekli beni irdeliyormuş gibi. Sadece hissediyorum ben. Tedirgin hissettiriyor. Onun yanında rahat hissetmiyorum."

Gey veya lezbiyen bireyler için heteroseksüel toplumsal

cinsiyet normlarından farklı özellikler taşımak bir *cinsel yönelim göstergesi*dir. Herhangi bir cinsel yönelim göstergesi taşımayan, diğer bir deyişle dışarıdan bakıldığında heteroseksüel gibi gözüken bir birey için eşcinsel olduğuna ilişkin çağrışımlar taşıyan eşcinsel bir arkadaşa sahip olmak da kişinin kendi kimliğini işaret eden bir *cinsel yönelim göstergesi* olabilir. Gey görüşmecilerimden İrfan'ı, homofobiden arınmış bir yer olarak tanımladığı bir üniversitede araştırma görevlisi unvanıyla çalıştığı dönemde, 'efemine bir gey' diye bahsettiği arkadaşı ziyarete gelmiş. Gey arkadaşı ofisten çıktıktan sonra bazı iş arkadaşları ve çalıştığı kurumun çaycısı, bakışlarıyla tuhaf ve sorgulayıcı bir şekilde kendisini süzmüş ve İrfan, eşcinselliği anlaşılacak diye hayli tedirgin olmuş.

Ferhat'ın da sözsüz taciz konusunu içeren bir aktarımı olmuştu. Ferhat, kendini homofobik görmeyen, etnik ve toplumsal cinsiyet kimliklerinden ötürü belli bir politik duruşa sahip Alevi ve Zaza bir kadın iş arkadaşına açıldıktan sonra, eşcinselliğin tercih mi yoksa yönelim mi olduğuna dair arkadaşının sürekli yönelttiği sorularla taciz edildiğini belirtir. Ferhat'ın iş arkadaşı ayrıca, bu durumun tercih olduğuna inandığını iddia ederken, kendisi yönelim olduğunu anlatmaya çalışır. Ferhat, kadının eşcinsellikle ilgili güçlü önyargıları olması sebebiyle kendisini dinlemeye ve nasıl hissettiğini öğrenmeye ilişkin bir çabası olmadığını ve bundan ötürü bu arkadaşına öfkeli olduğunu ifade etti. Ferhat ayrıca iş yerinde, farklı ezilmiş kimlikler taşımak ve solcu olmak üzerinden yakın bulduğu birkaç arkadaşının olduğunu ve bu arkadaşlarından da benzer homofobik tavırlar gördüğü için artık onlarla dahi molalarda görüşmek istemediğini ve bu zamanları yalnız geçirmeyi tercih ettiğini paylaştı. Ferhat, arkadaşları tarafından *sözlü tacize* uğrarken Levine ve Leonard'm (1984) çalışmasında *dışlama* olarak kavramsallaştırılan bir *sözsüz taciz* biçimini de beraberinde yaşamıştır.

Ferhat, Asiye ve diğer görüşmecilerin pek çoğunun yukarıda sırayla değindiğim benzer deneyimleri üzerinden şöyle bir sonuca ulaştım: Türkiye'de Kürt, solcu, feminist vb. norm dışı bir kimliğe ve buradan temel alan belli bir politik bakışa sahip olmak homofobiyi anlamak ve homofobiden arınmak için kendi başına yeterli değildir.

Bir üniversitede Sosyal Bilimler alanında araştırma görevlisi olan İsmail, profesörlerin okuldaki bir etkinlikte kendisine heteroseksüel olduğu peşin kabulü ile davranması yüzünden aşağılanmışlık hissettiğini belirtmiştir. Kaos GL'nin (2009) raporunda ifade ettiği gibi 'aşağılama', Türkiye'de eşcinsel çalışanların kendini ifşa etmesi durumunda iş akdinin feshi ile birlikte en yaygın ayrımcılık türünü oluşturur: "Çalışma hayatı içinde eşcinsel ve biseksüel çalışanların, iş yerinde açık şekilde cinsel yönelimi ortaya koyma ve özgürce yaşamanın önündeki en büyük engel, aşağılanma ve işten atılmadır." (s. 11).

İşten atılan görüşmecilerimden üçü, iş yeri yönetimlerinin eski mesai arkadaşlarını, şayet işten çıkarılan eşcinsel arkadaşlarıyla görüşürlerse işten çıkarma, görev vermeme, dışlama benzeri ayrımcılıklar uygulamakla tehdit ettiğini belirtti. Bu tehditler neticesinde işten çıkarılan eşcinsel bireyler cinsel yönelimleri nedeniyle yaşadıkları ayrımcılık, işsiz kalmanın verdiği statü kaybı ve karşı karşıya bırakıldıkları ekonomik zorlukların yanı sıra bir de iş arkadaşlarından izole edilerek psikolojik bakımdan da yıpratılmaktadır. Halil İbrahim işten çıkarıldıktan sonra yaşadıklarına ilişkin şunları söyledi: "O dönemde hakem arkadaşlarımız da yöneticiler tarafından tehdit edildiğini söylediler; 'Halil İbrahim ile görüşürseniz size de görev vermeyiz' diye. Onların da o çekincesi vardı ama onlarla sürekli telefonda görüşüyorduk yani. Yüz yüze görüştüklerim de var." Kaos GL'nin (2009) çalışmasında ifade ettiği gibi, Türkiye'de eşcinsel bireyler türlü

ayrımcı muamele yaşamalarının yanı sıra, Halil İbrahim'in durumundakine benzer biçimde bir de tecrit edilmektedir ve ben de bu ayrımcılık halinin yaşandığı sonucuna ulaşmış oldum.

İster *resmî ayrımcılık* ister *gayrı resmî ayrımcılık* biçiminde yaşansın, beyaz yakalı eşcinseller iş yerinde yaşadıkları homofobik ayrımcılık ve tacizden ötürü farklı oranlarda incinirler. Lezbiyen ve gey bireylerin *resmî ayrımcılık* ve *gayrı resmî ayrımcılık*ları nasıl yaşadığını ele aldığım bu son kısmın ardından, şimdi de 'ayrımcılığın psikolojik etkileri'ni inceleyeceğim.

Ayrımcılığın psikolojik etkileri

Lezbiyen ve geylerin iş yerinde karşılaştıkları ayrımcılıklar, onların yaşamında olumsuz neticeler doğuran bazı psikolojik sorunlara da neden olur. Brooks (1981) ayrımcılık ve önyargının yol açtığı psikolojik sonuçlar için bir terim geliştirmiş ve buna *azınlık stresi* demiştir. Brooks (1981), cinsel azınlıkların bu stresi toplumdaki aşağı konumları yüzünden yaşadığını ileri sürer. Meyer (1995) *azınlık stres*inin kategorilerini oluşturmuş ve böylece belki de Brooks'un (1981) çalışmasını bir adım öteye götürmüştür. Meyer'in (1995) kavramsallaştırması üç alt kategori içermektedir. Bunlar: 1) *İçselleşmiş homofobi* (LGBT bireyin zihninde yer etmiş olan toplumsal homofobi imgesi), 2) *algılanan damga* (kendisine, LGBT bireylere atfedilen toplumsal damgaları taşıyormuş gibi davranılacağı yönünde bir algı taşıma), 3) *önyargılı hadiseler* (önyargı temelli ayrımcılık benzeri olumsuz durumların LGBT bireyin zihninde yaratttığı baskı)'dir. Meyer'in (1995) *algılanan damga* ve *önyargılı hadiseler* kavramları Brooks'un (1981) *azınlık stresi* tartışmasında değindiği hususları içerir. Ancak Meyer'in (1995) *içselleşmiş homofo-*

bi kavramı, Brooks'un (1981) *azınlık stresi* tartışmasında değinilmemiş yeni bir tartışmadır ve bu yanıyla literatüre bir katkı olduğu söylenebilir. Görüşmecilerimin aktardığı ayrımcılık deneyimlerinin psikolojik etkilerini analiz ederken Brooks'un (1981) tartışmasına içkin fakat ondan daha kapsamlı olan Meyer'in (1995) bu kavramsallaştırmasını esas aldım. Görüşmecilerim üzerinde strese neden olan olumsuz durumlar şöyle sıralanabilir: Damgalanma tehlikesi, bir aktivist yahut tanınmış biri olarak medya ve internette ifşa olma riski, kimliği saklamak için yalanları sürdürmek zorunda olma, LGBT bireylere karşı artan şiddet, LGBT bireylerin daha görünür olması, *suçlama, önemsizleştirme* yahut *uygunsuzca yaklaşma* benzeri *destekleyici olmayan toplumsal etkileşimler*le karşılaşma olasılığı. Görüşmecilerimin çoğu bu olumsuz durumlardan kaynaklanan stresle sürekli mücadele etme halinin enerjilerini tükettiğini ve onları yorduğunu belirttiler.

Kadınlık ve erkeklik normlarının dışında kalmaları sebebiyle, "iş yaşamında en akıl almaz aşağılamalara, tacize ve sonunda işten çıkarmaya varan eşcinsel ve biseksüel bireylerin maruz kaldığı tüm bu sorunlar onların psikolojik olarak yıpranması, bunalım ve buhran geçirmesine sebep oluyor" (Kaos GL, 2009, s. 7). Türkiye'de bu tip stresleri yaratan sebepler; işten çıkarılma korkusu, hak arama hususunda yol yordam bilememe, yasal süreçleri bilememe, yükselme sürecinde engel çıkarılması, nüfuz kaybetme korkusu, belli bir mesleki alanda eşcinsellerin çalışmasına uygulamada izin verilmemesi ve yasalarda eşcinsel bireylere yönelik bir koruyucu hükmün olmaması, istifaya mecbur edilme, taciz, damgalanma, aşağılanma ve yeni bir iş bulamama endişesidir (Kaos GL, 2009, s. 11).

Lezbiyen ve gey bireylere yönelik önyargı, damgalama, ayrımcılık, taciz ve diğer tüm homofobik tavırlar ailede, okul-

da, iş yeri, sokak gibi toplumun hemen her alanında gerçekleşir ve bu durumların yaşanma potansiyeli eşcinsel bireyler üzerinde psikolojik ve fiziksel etkilere sebep olur. Eşcinsel bireylerden bazıları homofobik tavırlardan kendilerini korumak için heteroseksüel gibi davranmaya hatta yaşamaya çalışmakta, kimileri ise özel hayatında açık yaşarken iş ya da aile ortamı gibi alanlarda kapalı olmayı tercih etmekte yahut değişen derecelerde açık olmaktadırlar. Açık olma derecesini belirleyen tüm bu tercihlerin lezbiyen ve geyler üzerinde farklı düzeylerde olumsuz etkileri vardır. Bir danışmanlık firmasında yönetici ve LGBT aktivisti olan Ayşegül'den annesi eylemlerde ön planda olmamasını rica ettiğinde, Ayşegül'ün verdiği yanıt aile ve kabul görme uğruna kimliklerini saklayan bireylerin yaşadığı durumun sonuçlarını ortaya koymaktadır: "İnsanlar, dedim, ailelerini üzmemek, toplumca kabul edilmek için evleniyorlar, en iyi ihtimalle psikolojileri bozuk bireyler oluyorlar. En kötü ihtimalde ise intihar ediyorlar. Bunu mu istiyorsun? dedim." Ayşegül'ün belirttiği gibi lezbiyen ve gey bireyler mesleki yaşamlarında olduğu kadar diğer alanlarda da homofobik tutumlarla karşılaşmamak için cinsel yönelim kimliklerini yaşamak ve saklamak arasında gidip gelmektedirler. Lezbiyen ve gey bireyler diğer alanlarda olduğu gibi iş ortamında da ayakta kalmak, iş tatmini ve iş başarısında düşüş yaşamamak adına toplumsal cinsiyet normlarına yakın bireylere nazaran çok daha fazla enerji sarf ederler.

Tejeda'ya (2006) göre, güvenli ve LGB dostu iş yerlerinde dahi iş yerindeki insanlar gey ve lezbiyenlere olumsuz tepkiler verebilmektedir. Bu çıkarım, homofobinin ne kadar yaygın ve demokrat görünen bireylerin zihnine bile ne denli yerleşmiş olduğunu gösterir. Dolayısıyla bu da, kimi 'demokrat' insanların yüzeysel dostluğunun altında yatan nefret, tiksinme yahut hoşlanmama duygularını gösterir. Bu

güvensiz ortam lezbiyen ve gey çalışanlar üzerinde kimliğini ifşa etme açısından strese neden olur; bu tip iş ortamlarında düşmanca ve istenmeyen tepkilerden kaçınmak için kendilerini saklamaya çalışırlar. Çalışmamda lezbiyen ve geylerin Türkiye'deki en güvenli iş ortamlarında bile *azınlık stresi*ni farklı düzeylerde yaşadığı sonucuna ulaştım.

Tüm görüşmecilerimin, Meyer'in (1995) ortaya koyduğu üç stres türünden en az birini farklı biçimlerde yaşamış olduğunu gördüm. Bir tercüman olan Asiye'nin ve akademisyen olan Bora'nın yaşadıkları *algılanan damga*dan kaynaklanan stresin birer örneğidir.

Bora, sürekli olarak üniversitedeki insanlar tarafından damgalanmaya ilişkin hissettiği baskıyı şu sözlerle dile getirdi: "Pedofili ya da sapık olmadığımı ispatlaması gereken benim, onlar değil. Eğer bir suçlama olsa, 'Bora'nın zaten kadınsı hareketleri var, zaten pedofiliydi' diyerek beni daha baştan karalarlar." Bora ayrıca okuldaki ofisinin kapısını açık tutmaya, öğrencilerine karşı şefkatli bir büyükleri edasıyla davranmaya ve onları evine davet etmemeye her zaman dikkat ettiğini paylaştı. Tüm bu önlemler, bu damgalamaların yapılma riskine ilişkin Bora'daki algı ve bu algının yarattığı endişe ile ilgilidir. Bora, kamu sektöründe hizmet veren muhafazakâr bir iş ortamında çalıştığı için cinsel yönelim kimliği nedeniyle işten atılabilir ve dolayısıyla stres düzeyi çok yüksektir.

Bir meslek örgütünde çalışan solcu, feminist ve aktivist Asiye, Türkiye'de AKP (Adalet ve Kalkınma Partisi) hükümeti döneminde yükselen muhafazakârlık nedeniyle kadına, LGBT bireylere ve tüm muhalif gruplara yönelik baskının arttığını ve bu durumun onu daha da stresli yaptığını paylaştı. Asiye çalıştığı bölümde cinsiyetçi bir tutum görmediğini, örneğin bölümün kadın yöneticisinin LGBT bireylerle ilgili tartışmalarda hiçbir homofobik yorumda bulunma-

dığını, üst yönetiminse muhafazakâr olduğunu dile getirdi. Asiye'nin iş ortamı görece güvenli olduğundan, kimliği nedeniyle Bora gibi işten çıkarılma endişesi taşımıyor belki, ancak kimliğinin ifşa olması sonrasında diğer insanlardan farklıymış gibi davranılmasma ilişkin bir endişe taşıyor: "İnsanların size karşı tavırları değişebilir. Size karşı farklı davranmaya başlayabilirler." Ayrıca Asiye, lezbiyen ve geylerin çoğunlukla sapık ve seks bağımlısı biçiminde damgalandığını, bu nedenle kadın yöneticisi tarafından kimliğinin öğrenilmesinden endişe duyduğunu belirtti. Şayet Asiye gey olsa ve bu durum öğrenilseydi yöneticisiyle sorunsuz bir ilişki kurabileceğini, ancak lezbiyen olması sebebiyle yöneticisine dönük bir cinsel beklenti içinde olabileceği varsayımı üzerinden yöneticisinin kendisine mesafeli davranabileceğini söyledi.

Son yıllarda medyada eğitim, emniyet kuvvetleri, ordu, bankacılık ve turizm gibi çeşitli alan ve kurumlarda çalışan lezbiyen ve gey meslek sahiplerinin iş akdinin sona erdirildiğine yönelik haberleri daha sık görüyoruz. LGBT aktivistlerin ve STK'ların çabaları sayesinde, LGBT bireyler daha görünür hale gelmiştir. Ancak bu görünürlük nefret suçları ve diğer homofobik davranışların önüne geçememiştir. Bora, görünürlüğün artmasının lezbiyen ve geylerin hayatını daha da zorlaştırdığına, LGBT hareketin eşcinsel kimliği merkeze yerleştirdiğine ve LGBT bireyler için önyargı ürettiğine dikkat çeker: "Bütün hayatı ve siyasi hayatını, 'Biz geyiz. Gey kimliğim bütün kişiliğimin merkezindedir' düşüncesi etrafında inşa ettiğini iddia eden insanlara kızgınım. Hangi heteroseksüel birey kişiliğini bütünüyle heteroseksüel kimlik üzerine inşa eder?"

Homofobik tutumlar yaşandığında mücadele edilmelidir... ki LGBT STK'lar bu anlamda önemli bir rol oynamaktadır. Üstelik bu STK'lar cinsel yönelimleriyle barışmaları

konusunda LGBT bireylere yardım etmekte, haklarını nasıl talep edecekleri hususunda onları bilgilendirmekte, bu bireyler arasında bir dayanışma kültürü oluşturmaktadır. Bununla birlikte, bu kurumlar tüm bu çalışmalarıyla lezbiyen ve geylerin daha görünür olmasını sağladılar. Asiye'ye göre hükümet, medya, aile, din ve sair kurumlar tarafından homofobik düşünceler yeniden üretiliyor ve böylece STK'lar gibi ilgili kurumlar da LGBT bireylerin görünürlüğünü artırıyorlar. Asiye'nin sözleriyle:

> Eşcinsel evlilik yasaktır, diye bir madde koymaya çalışıyorlar. Sanki böyle bir şey var da yasaklıyorlar. Olmayan bir şeyi görünür kılarak eşcinselleri hedef haline getirecekler. Nasıl ki kürtaj muhafazakârlığın birebir göstergesidir, ben 'kamusal alanda eşcinsellik yasaktır' diye çıkmalarını bekliyorum. Gündem değiştirmeye yarayan çok magazinel ve cafcaflı bir konu, hem de muhafazakârlığın birebir işareti.

Bora'ya göre, daha fazla görünürleşmeleriyle beraber Türkiye'de LGBT bireylere yönelik homofobik önyargıdan kaynaklı olaylar da artmıştır ve hükümetin kimi uygulamaları lezbiyen ve geylerle beraber kadınlar üzerinde de baskıya neden olmaktadır. Bora, kadınlar ve eşcinsellerin durumlarındaki ortaklaşalığı "Bu ülkede ayrımcılık yaşayan bir kadının hissettiğine benzer bir baskıyı ben de hissediyorum" sözleriyle ifade etti. Lezbiyen ve gey görüşmeciler yaşamak zorunda bırakılacakları olumsuz muameleler içinde en çok işlerine son verilmesinden korktuklarını dile getirdiler. Beyaz yakalı profesyonel bireyler de bir biçimde geçinmek zorunda olduklarına göre, elbette böyle bir endişenin duyulması kaçınılmazdır.

Smith ve Ingram (2004) heteroseksizm mağdurları üzerine yaptıkları çalışmada, iş arkadaşlarının ayrımcılığa uğrayan eşcinsel bireyi üzücü yahut yaralayıcı tepkiler verebil-

diğine değinmişlerdir. Ingram vd.'nin (2001) *destekleyici olmayan toplumsal etkileşimler* olarak adlandırdığı bu tepkilerin GLB çalışanları rahatsız ettiğini ve onlar üzerinde strese neden olduğunu iddia etmişlerdir; bunlar, yaşanan ayrımcılıktan dolayı eşcinsel bireyin suçlandığı *suçlama,* olayın öneminin azımsandığı *önemsizleştirme,* duygu ve tutum itibariyle konudan kopma şeklinde tezahür eden *uzaklaşma* ve yaşanan ayrımcılık neticesinde gelişen probleme yetersiz ve uygun olmayan bir tutumla çözüm geliştirmeyi anlatan *uygunsuzca yaklaşma*dır. Levine ve Leonard'm (1984) kavramsallaştırmasına binaen tüm bu tepkiler ifade ediliş şekline göre *sözlü taciz* yahut *sözsüz taciz* kategorisi altında ele alınabilir.

Lezbiyen ve gey görüşmecilerim, potansiyel suçlu olarak görüldüklerini belirttiler. Bunun nedeni, homofobik kültürden kaynaklanan damgalardır. Bora'nın sözleriyle:

> Bana bir suç atılıyorsa, suçu atan suçu ispat etmek zorunda değil, ben suçsuzluğumu ispatlamak zorundaymışım gibi hissediyorum. "Soroya'yı Taşlamak" diye bir film var, İran filmi. O filmde geçiyordu, bir replikte. Bir kadın kocasını suçluyorsa 'Beni aldatıyor' diye, bunu kadın ispatlamak zorundadır, diyordu filmde. Ama kocası karısını suçluyorsa 'karım beni aldatıyor' diye, suçsuz olduğunu kadın ispatlamak zorundadır, diyordu. O filmin en can alıcı noktası buydu. O kadar yürekten hissettim ki filmi, adeta beni orada hissettim.

Ayşegül, erkek kuzenine ait eğitim danışmanlığı firmasının bir şubesinde müdürdür. Kuzeni ona bu işi teklif ettiğinde zincirin merkez ofisinde staj yapmak için İstanbul'a, kuzeninin evinde kalmaya gider. Kuzeni, 'neden geceleri dışarı çıktığını' sorunca 'bir LGBT STK'nın düzenlediği partilere gittiğini' söyler ve konuşma sırasında Ayşegül kuzenine açılmış olur. Kuzenine, kendi kişisel durumunun birlikte yürü-

tecekleri iş bağlamında sorun olup olmayacağım sorduğunda kuzeni, "Hayat senin hayatın, elbette sorun olmaz" demiş ve konuşmasının devamında, Ayşegül'ün zaten biraz agresif bir insan olduğunu, dolayısıyla iş yerinde birileri homofobik sözler söylediğinde agresif olmamaya dikkat etmesi gerektiğini de eklemiş.

Ayşegül'ün kuzeni dostça tavsiyede bulunur bir edada söylediği bu sözlerle esasında eşcinsel bireylere karşı içselleşmiş damgaların oluşturduğu önyargılar sonucu Ayşegül'ü daha suç işlemeden potansiyel suçlu pozisyonuna sokmuştur. Dolayısıyla kuzeninin bu tavrı, LGBT bireylerin potansiyel suçlu olarak damgalanması ve bir *destekleyici olmayan toplumsal etkileşim* biçimi olarak *suçlama*dır.

Ayşegül bir restoranda maliyet kontrolörü olarak çalışırken erkek garsonların başka bir garsonu 'İbne!' diyerek aşağılamalarına tepki göstermiş. Kelimenin asıl anlamının 'pasif gey' olduğunu ve aşağılama amaçlı kullanarak yanlış kullandıklarını açıklamaya çalışmış.

Bunun üzerine garsonlardan biri "Yaran mı var? Neden bu kadar tepki gösteriyorsun?" biçiminde karşılık vermiş. Ayşegül zorluklardan yılmayan bir LGBT eylemcisi olduğu için, başkalarının bu tip sorularına itiraz etmek ve homofobik bir insanı homofobi üzerine düşünmeye zorlamak onun için önemli. Fakat bu itirazlar onun enerjisini tükettiğinden, yakın olmadığı insanlarla artık bu tür diyaloglara girmediğini belirtti. Özetle, *suçlama* biçiminde verilen böylesi tepkiler Ayşegül'ü yaralamasa da aktivizm mücadelesini sürdürmek için duyduğu şevki kırmıştır.

Bir üniversitede Sosyal Bilimler alanında araştırma asistanlığı yapan Zeynep'in kadın iş arkadaşları kendi aralarında erkek arkadaşlarıyla olan sorunlarına ilişkin konuştuklarında birbirlerine çeşitli tavsiyelerde bulunmakta, ancak Zeynep, kız arkadaşıyla olan sorunlarından söz ettiğinde ay-

nı kişiler Zeynep'in anlattıklarına ilgi göstermemekte, benzer tavsiyelerde bulunmamaktadırlar.

> Erkeklerle yaşanan sorunlar daha önemli gibi adlandırılıyor. Belki onların da şöyle bir eğilimi olabilir: Ben onlara sevgilimle yaşadığım sorunları anlattığımda, yaşadığım ilişki eninde sonunda bitecekmiş gibi davranıp pek dikkate almıyorlar. Erkekle olan ilişki daha sürdürülmesi gereken bir ilişki gibi... Öyle düşünüyorlar. Ben onlara bir şey anlattığımda zaten bitecekmiş gibi, "vah vah" gibi, "Şöyle yap, böyle yap" diye öneride bulunmuyorlar. Normalde çok aktif bir şekilde "Bak kızım, şunu yap, bunu yap" gibi şeyler söylerler. Eninde sonunda Zeynep bir erkekle birlikte olur gibi sanki...

Zeynep, bu ayrımcı yaklaşım yüzünden iş yerinde kendini kötü hissettiğini, fakat bu durumdan iş arkadaşlarına söz etmediğini dile getirdi. Zeynep, içinde bulunduğu bu durumdan onlara bahsederse arkadaşlarının anlattıklarının önemini evvelden olduğu gibi yine hafife alacaklarını düşünüyor. Bu sebeple kişisel sorunlarını iş arkadaşlarıyla konuşmaktan artık vazgeçmiş. Sonuç olarak, kişisel sorunları ve aşk ilişkisiyle ilgili konuları arkadaşlarıyla konuşamamak dışlandığını hissetmesine sebep oluyor ve lezbiyenliğine ilişkin unsurların hafifsenmesi nedeniyle Zeynep, kendini ortamdan izole ediyor. Zeynep yaşadığı ayrımcı tutumu ayrımcılığı yapan kişilerle konuştuğunda *önemsizleştirme* ve *uygunsuzca yaklaşma* şeklinde olumsuz tavırlar göreceğini öngördüğü için böyle bir yüzleşme için girişimde bulunmuyor.

Karşılaştığı ayrımcı tutumlar Ferhat'ı kariyer mücadelesinde farklı kararlar almaya itmiş. Ferhat, iş yerinde kadınlara ve eşcinsel olduğundan şüphe duyulan çalışanlara karşı ayrımcılık uygulanan muhafazakâr bir iklim hüküm sürdüğünden yükselmek için daha fazla çaba sarf etmesinin ken-

di kariyer yolunda bir fayda getirmeyeceği sonucuna vardığını, farklı bir sektörde çalışmak üzere planlar yaptığını, ilgili alanda kendini geliştirebilmek için gerekirse birikimlerini bu hedefine yönelik eğitimler almak için harcayacağını ve mevcut şirketinden başka bir şirkette yönetici olmayı kafasına koyduğunu paylaştı.

Kimi görüşmecilerim görsel, basılı yahut dijital medya aracılığıyla ifşa olmanın stresini bir biçimde yaşadıklarını ifade ettiler. Bu görüşmecilerden bir bölümü LGBT aktivisti oldukları için göz önünde ve her an bir eylemde televizyon kanalları ve/veya gazete muhabirlerinin kameralarına yakalanma riski altında olan bireyler. Bahsi geçen görüşmecilerin diğer bir bölümü ise dergi, internet sitesi gibi basılı ve dijital medyaya, özellikle LGBT STK'ların internet dergilerine yazan veya bazı STK'ların raporlarını hazırlayan bireylerdir. İkinci gruptaki görüşmecilerden bazıları televizyon, radyo ve yazılı medyaya LGBT sorunlarıyla ilgili demeçler vermekte ve bu sebeple daha yüksek oranda ifşa olma riski taşımaktadırlar. Bu görüşmecilerim iş yerindeki kişiler tarafından cinsel yönelimlerinin keşfedilebileceğine dair belli bir kaygı taşımakta, ancak aktivizm ve entelektüel mecrada yaptıkları çalışmalardan ötürü ifşa olma riskini göze alabilmektedirler. Bu endişelerinin kaynağı, kafalarında toplumdaki homofobiye ilişkin bir şema olması ve karşılaşılan homofobik olaylardır. Dolayısıyla endişeye neden olan ana unsurlar, görüşmecilerimin kafasındaki *içselleşmiş homofobi* ve *önyargılı hadiseler*dir (Meyer, 1995).

Derya ve Esra iş başvuru ve iş görüşme süreçlerinde iş yeri yetkililerinin internette kendilerini Google'lamalarından endişe duyduklarını belirttiler. Eğitim danışmanlığı veren bir firmada yönetici olan Ayşegül de işlerinin olumsuz etkilenebileceği düşüncesiyle internet vasıtasıyla özel yaşamının ortaya çıkmasından endişelendiğini belirtti:

> Sen onların çocuklarıyla muhatap olan bir kişisin. Özellikle lise öğrencileri 'Ayşegül Abla!' diye yaklaşıyorlar. Sen orada bir rol model de olabilirsin onlar için. Dolayısıyla eşcinsel olduğumu öğrendiklerinde veliler homofobik bir tavırla 'aman eşcinselmiş, sakın oraya gitme' derler ve ayaklarını keserler, diye bir kaygım oluyor. Bu da benden bağımsız nasıl gelişebilir? Adımı Google'da arattığınızda bir LGBT STK'nın adı çıkıyor. Ben olsam ben de araştırırım. Veliler hatta öğrenciler de bunu yapabilirler. Yaparlarsa da direkt bulurlar. İnternette kendi eşcinsellik deneyimlerim üzerinden yazdığım makalelerim var yayınlanan.

Ayşegül'ün durumunda olduğu gibi bu etki, lezbiyen ve geylerin kariyeri için büyük ölçüde kısıtlayıcı ve motivasyon kırıcı olabilir.

İçselleşmiş homofobi kaynaklı stres (Meyer, 1995) yüzünden bazı lezbiyen ve gey görüşmeciler cinsel yönelim kimliğini saklamak için yalan söylediklerini paylaştılar. Muhafazakâr bir şehirdeki üniversitelerden birinde Sosyal Bilimler alanında akademisyen olan Bora, efemine bir gey olduğunu ve tiz sesinin cinsel yönelim kimliğini ifşa ettiğini düşünüyor ve sesinin inceliğini sahte nedenlerle açıkladığını belirtiyor:

> Ben hep tek çocuk olmama sığınırım. 'Ben hep tek çocuk olduğum için, eğitimli bir aileden geldiğim için, kibar yetiştirildim' derim, soranlara 'İzmirliyim' derim, 'Neden düzgün Türkçe ile ve kibar konuşuyorsun?' dediklerinde. Çünkü konuşmam belli ediyor. Halbuki ben İzmirli değilim. 'İzmirli, zengin, sükseli bir aileden geliyorum, o nedenle böyle konuşuyorum' derim hep. Normalde Boluluyum.

Bora bu yalanları sürdürmenin onun için gittikçe zorlaştığını ve yalan söylediği konulara ilişkin yeni sorular geldiğinde bazen cevap veremediğini belirtti:

İzmir'e yazları tek tük gittiğim oluyor. Bir kere başım ağrıdı. 'Hangi lisedensin?' diye soruldu. 'Atatürk Lisesi' dedim. Öyle bir lise var gerçekten, ama öğretmenlerini bilmiyorum. 'Şu öğretmeni tanıyor musun, şunu şunu biliyor musun?' diye sıraladı, böyle şaşırdım kaldım. Ne cevap vereceğimi bilemedim. Sonradan birkaç İzmirli arkadaşa danıştım, Matematiğe, işte şu derse, bu derse kim giriyor öğrendim. Fakat sonra buna benzer bir şeyle karşılaşmadım. Öğreniyorum işte hangi lise daha belalıymış, efendim İzmir Atatürk Lisesi'nden çıkanlar pizza yemeye en çok nereye gidermiş. Fil Pizza varmış efendim, Sevinç Pastanesi varmış. Bunları öğrendim yani.

Yeni yalanlar üretmek ve hata yapmadan bu yalanlara devam etmek hayli yorucu bir süreç. Dolayısıyla bu yalanları sürdürme zorunluluğu lezbiyen ve geyler için büyük stres yaratır ve özel bir çaba gerektirir. Ayrıca, bu yalanları sürdürmek için olduğu ve Powers'm (1996) belirttiği gibi, kendilerini korumak amacıyla gizlenmek üzere çok büyük çaba harcanması sebebiyle, lezbiyen ve geylerin iş yerinde performanslarını yükseltmek için ayıracak enerjileri kalmamakta ve bu durum başarılarını olumsuz yönde etkilemektedir. Bora da benzer biçimde yalanları sürdürmeye çalışmanın bedelinin iş performansı ve moralindeki düşüş olduğunu belirtti.

Bu bölümde Türkiyeli beyaz yakalı lezbiyen ve geylerin iş yerinde karşılaştıkları ayrımcılıkları ve bu ayrımcılıkların bu bireyler üzerindeki etkilerini ele aldım. Eşcinsel çalışanlar ayrımcılık karşısında her zaman pasif kalmamakta, çeşitli mücadele stratejileri uygulamaktadır. Bir sonraki bölümde Türkiyeli beyaz yakalı lezbiyen ve gey bireylerin iş yerinde *maruz kaldıkları* ayrımcılıklarla başa çıkmak için kullandıkları mücadele stratejilerini tartışacağım.

5

MÜCADELE STRATEJİLERİ

Türkiye'de yaşayan azınlıklar ve *dezavantajlı gruplar* iş yaşamında karşılaştıkları ayrımcılıklarla başa çıkmak için çeşitli mücadele stratejileri kullanmaktadır. Lordoğlu ve Aslan (2012), Göker vd. (2005) Türkiye'de yaşayan Kürt ve Alevilerin ağırlıklı olarak Kürt ve Alevi bireylerin istihdam edildiği iş yerlerinde çalışmayı yahut iş yerinde ayrımcılık pratikleriyle başa çıkmak için sessiz kalarak kimliklerini saklamayı tercih ettiklerini ifade etmiştir.

Kürtler ve Aleviler gibi Türkiye'de kadınlar da çalışma ortamında çeşitli stratejiler uygulamaktadır. Beşpınar (2010) yaptığı kavramsallaştırmada, çalışan ve işsiz kadınların işle ilgili uyguladıkları stratejileri bir arada ele alarak konuya daha geniş bir perspektiften bakma olanağı sunmuştur. Beşpınar'ın (2010) geliştirdiği stratejiler şöyledir: "1) Ailenin sunduğu imkânlara erişmek için geleneksel cinsiyet rollerini kabul etmek, 2) Manevra imkânı kazanmak için yapılan faaliyetleri gizli tutmak, 3) İmtiyaz edinmek için müzakereye açık olmak, 4) Kurumsal kısıtlamaları telafi etmek" (s. 523). Kadınlar ayrıca, toplumsal cinsiyet rolleri gereği sahip ol-

dukları sorumlulukların iş yerindeki görevlerini gerçekleştirmelerine engel teşkil etmediğini ispatlamak için bir strateji olarak çok çalışırlar (Ecevit, Gündüz-Hoşgör ve Tokluoğlu, 2003). Ecevit vd.'ne (2003) göre bilgisayar programcısı olarak çalışan kadınlar iş yerinde başarılı olmak için evlilik konusunu erteleme yahut hiç evlenmeme stratejisini izlerler.

Türkiye'deki azınlıkların ve LGBT bireylerin yaşadığı ayrımcılık türleri (dışlama, aşağılama, hakaret etme, işe almama vb.) benzer olduğu gibi uyguladıkları mücadele stratejileri de benzerdir. Bu grupların kullandıkları stratejilerin başında kimliği gizleme gelir. Lezbiyen görüşmecilerimden bir STK'da çevirmen olarak çalışan Asiye'nin iş yerindeki mesai arkadaşlarına ilişkin sözleri gizlenme stratejisi bağlamındaki ortaklaşalığı güzel ifade ediyor:

> Biri gey, diğerlerinin biri feminist kadın, diğerleri de kadın; biri Kürt olmak dolayısıyla politik ama yargılayıcı değil. Diğeri de Kürt Alevi. Onun da oradan bir ezilmişlik durumu var. İnsanları kimlikleri üzerinden tanımlamak kötü ama oradan beni daha iyi anladıklarını düşünüyorum. Onlar da kimliklerini açıkça yaşayamıyorlar. Gizli olmak üzerinden bir ortaklaşalığımız da var.

Bir birey birden fazla azınlık kimliğine sahipse, ayrımcılığın derecesi yükselmektedir (Brock, 2006). Görüşmecilerimin çoğu kadın olmak ve lezbiyen olmak, Ermeni olmak ve gey olmak yahut solcu olmak ve gey olmak gibi birden fazla azınlık kimliğini taşımaları sebebiyle farklı ayrımcılıklardan mustarip olduklarını ifade etmiştir.

Lezbiyen, gey ve biseksüellerin kullandıkları stratejileri ele alan en kapsamlı kavramsallaştırma modelini Chung (2001) geliştirmiştir. Chung (2001) LGB bireylerin iş hayatında kullandıkları stratejileri ikili bir kategorizasyonla modellemiştir. Chung (2001), ayrımcılıkların öngörül-

düğü yahut algılandığı durumda kullanılan stratejileri *mesleki tercih* ve *iş intibakı* ana kategorileri altında toplamıştır. Chung (2001) ayrıca, *iş intibakı* kategorisini de *ayrımcılık yönetimi* ve *kimlik yönetimi* olarak iki alt başlıkta ele almıştır. Chung (2001) makalesinde karşılaşılan ayrımcılık durumunda birden fazla stratejinin aynı anda kullanılabileceği noktasına değinmiştir. Çalışmamı gerçekleştirirken lezbiyen ve gey çalışanların iş arama ve işe alındıktan sonraki çalışma süreçlerinde kullandıkları stratejilerin pek çoğunun Chung'ın (2001) modellemesindeki kategorilerde yer alan stratejiler içinde ele alındığını gördüm. Araştırmamda gey ve lezbiyenlerin iş yaşamında kullandıkları stratejilerin tek başına yahut birlikte kullanılabildiklerini, ayrıca ayrımcılığın öngörülmesi ile ayrımcılık hadisesinin gerçekleşmesinin eşzamanlı yaşanabileceğini buldum. Dolayısıyla Chung'ın (2001) 'ayrımcılık öngörüldüğünde uygulanan stratejiler' ve 'ayrımcılık yaşandığında uygulanan stratejiler' benzeri bir ayrım üzerinden yaptığı kategorizasyondaki tüm stratejileri lezbiyen ve gey çalışanların eşzamanlı uygulayabilmekte olduğu sonucuna ulaştım. Dahası, lezbiyen ve gey çalışanların kullandığı ve Chung'ın (2001) kategorilerinden herhangi biri altında yer alan bir strateji aynı yahut diğer bir kategorideki başka bir stratejinin kullanılmasına vesile olabilir. Tüm bu bulgularımdan hareketle *mücadele stratejileri arasında akışkanlık* kavramını ortaya atıyorum. Bu kavram eşcinsel bireylerin iş yaşamında kullandıkları tüm stratejilerin birbirini takip edebileceğini, bir stratejinin diğer bir stratejinin vesilesi olabileceğini, stratejilerin eşzamanlı kullanılabileceğini ve iç içe geçebileceğini anlatır. Bu nedenle Türkiye'deki lezbiyen ve gey bireylerin iş yaşamındaki mücadele strateji deneyimlerini ele alırken Chung'ın (2001) modellemesinden faydalansam da tamamıyla bu modellemeye bağlı kalmadım. Analizimde gö-

rüşmecilerimin izlediği, birbirini takip eden/birbirine paralel/kimi zaman da birbirinin içine geçmiş şekilde yaşanan tüm bu stratejilerin *birbiri içine akmak* için uygun anı beklemekte olduğu sonucuna ulaştım. Bundan dolayı stratejileri Chung'ın (2001) kategorizasyonu çerçevesinde gruplamadım, *birbiri içine akmak için uygun anı bekleyen bağımsız stratejiler* olarak ele aldım.

Takip eden kısımlarda, Türkiye'de yaşayan lezbiyen ve geylerin iş yaşamında uyguladıkları bu stratejilere detaylıca değineceğim.

Seksüalliteyi saklama

Lezbiyen ve geyler hemen tüm iş çevrelerinde ayrımcı homofobik davranışlara maruz kalma riski altında oldukları için iş yaşamları devamlı surette kimliklerini hangi dereceye dek gizlemeleri yahut ifşa etmelerinin uygun olacağına ilişkin hesap kitap yapmakla geçmektedir (Lidderdale vd., 2007). Lezbiyen ve geylerin kimliklerini yönetmeye dair aldıkları bu kararları etkileyen faktörler, çalışma ortamında karşı karşıya kaldıkları ayrımcılık riskinin yanı sıra *kişisel bütünlük*lerini korumak ve iş yerinde elde edecekleri faydalara ilişkin beklentileridir (Croteau vd., 2008). Beyaz yakalı lezbiyen ve gey görüşmeciler tüm bu faktörleri gözeterek farklı yollarla ve farklı derecelerde cinsel yönelim kimliklerini gizleme stratejisi uygularlar.

Doğan'ın (2012) vurguladığı gibi Türkiye'de iş ortamında cinsel yönelim kimliğini gizlemek eşcinsel bireylerin istekleri doğrultusunda seçtikleri bir yol değildir; eşcinsel bireyler iş yerinde bu yolu izlemek zorunda kalmaktadır (s. 13). Erol (2009), toplumun her alanında gelişen bu gizlenme zorunluluğunu Kaos GL'nin raporunda şöyle anlatıyor:

> Eşcinsel birey, sosyal kültürel hayatını norm olan hetero hayata göre kuruyor/kurmak zorunda kalıyor, böylece adını koymadan gizlice eşcinsel ilişkilerini yaşıyor. 'Eşcinselim' diye ortaya çıkmayıp, erkeklik ve/veya kadınlık kategorisinden beklenen davranışları yerine getirdiği sürece sosyal, ahlâki, dinî, siyasi kurumların şemsiyelerinin altında kolayca kendine bir yer bulabiliyor.

Bir LGBT sendikanın avukatlığını yapan ve eşcinsellerin davalarına bakan görüşmecim Güney, Türkiye'de yaşayan tüm gey ve lezbiyen avukatların gizli olduğunu belirtti: "Hiçbir eşcinsel avukat açık değil ki, hepsi kapalı. Ayrıca pek çoğu LGBT davalarıyla ilgilenmez, hem kimliklerinden ötürü hem de para olmadığı için." Bir şirketin avukatlığını yapan Derya, açılması durumunda iş yerinde şiddete uğrama, alay edilme ve aşağılanma benzeri ayrımcılıklara maruz kalma riski hissettiğini paylaştı. Derya'nın sözleriyle:

> Hayır, iş yerinde hiçbir şekilde açık değilim. Sonuçta psikolojik de olsa bir şiddet göreceğimi düşünüyorum. Niye dalga geçsinler ki arkamdan? "Aaa bu da kadınlarla yatıyormuş!" diye niye desinler ki arkamdan? Niye onların şakalarının aracı olayım? Bir sürü şeyden dolayı yapmıyorum.

Türkiye'de yalnızca avukatlık mesleğinde değil, pek çok meslek dalında ayrımcılık yaşanmaktadır. Hukuk eğitimi almış, pek çok beyaz yakalı ve mavi yakalı işte çalışmış gey görüşmecim Erdal, konuyu şöyle ifade etti: "Tüm iş ortamları heteroseksist ve avukatlıkla memuriyetin yahut kitapçıda çalışmanın bence bir farkı yok."

Sosyal Bilimler alanında araştırma görevlisi olan İsmail'in paylaştığı anekdottan anlaşılıyor ki öğretmenlik mesleğinin de lezbiyen ve geyleri gizli kalmaya mecbur kılan heteroseksist bir doğası vardır:

"Hayatında kimse var mı?" diye sorduktan sonra... ben yeniden "Evet" dedikten sonra... O sıralar hayatımda olan kişinin annemle aynı mesleği yaptığını, Milli Eğitim'de öğretmen olduğunu söylemem ayrıca sıra dışı bir durumdu onun için, çünkü bir gey ancak fahişe olabilir vs. Geyliğin TV'de izlediğinden farklı bir şey olduğunu ilk kez o an anladı. "Milli Eğitim'de mi?" diye tekrar sordu. Halen, özel okulda olması ona bir şeyleri açıklayabilecekti ve öyle duymak istiyordu. Devlet memuru mu, bunu duymak istiyor. "Evet" dedim. "Hem de Milli Eğitim'de!" dedi. Bence annem o an bir flashback yaptı. Çalışma arkadaşlarının gey ve lezbiyen olabileceğini düşündü. Bir açıdan çok şaşırdı, üzüldü, ağladı.

Hopkins'e (1996) göre, toplumsal cinsiyet normları dışında kalan bir birey 'cinsiyet hainliği' suçu işlemiş gibi görülür ve olumsuz muameleye uğrar. Bu normatif anlayış bilinçaltındaki algıdan ileri gelir (Bourdieu, 2001). Ferhat'ın sözleriyle:

> Böyle yalnızca erkeklerin dominant olduğu heteroseksist bir iş yerinde çalışsaydım ve kimliğimi ifşa etseydim orada beni barındıracaklarını hiç sanmıyorum. Bir erkek sırf evliliğe karşı olduğu için dahi barındırılmayabilir. Çünkü sen, o insanların doğumlarından itibaren geliştirdikleri ve ezberledikleri şeyleri temelden yıkan birisin, bir tehditsin.

Görüşmeciler iş yerinde gerçek olma özlemiyle ve yalnızca güvendikleri kişilere açıldıklarını dile getirdi. Yine de görüşmecilerin pek çoğu iş yerinde birkaç kişiye açık olmalarının genel gizli olma durumlarını etkilemediğini de konuşmalarına ilave etti. Ferhat'ın anlatımıyla:

> Biz çünkü her ne kadar bilinçli olsak da, bilgili olsak da, kendimizi geliştirsek de, mücadele etsek de, çevremizde 3-5

kişinin biliyor olması çok bir şey değiştirmiyor. Bilinçli kişiler olsa da bu egemen kültür çok değişmiyor aslında. Egemen kültür yüzde yüz heteroseksist bir kültür olduğu için. Böyle büyük firmalarda çok sayıda kişiye açılmak mümkün değil; ancak güvendiğin birkaç kişiye açılabiliyorsun.

Modernizmin kartezyen düşünce mirasına dayalı ikilik anlayışıyla birlikte kadınlar ve eşcinseller gibi heteroseksüel erkek dışındaki tüm varoluşlar özel alan, beden ve cinselleştirilmiş olan ile özdeşleştirilmiştir (Lister, 2002). Kadınları ve diğer cinsel azınlıkları aşağılayan, ayrımcılığa maruz bırakan, dışlayan ve taciz eden heteroseksüel erkek egemenliği ile pazarlık etmek için bu gruplar *cinsiyetsizleşme*[1] stratejisi uygulamaktadır. Kadınlar iş yaşamında feminenlikleri üzerinden "seks objeleri ancak diğer yandan şefkatli objeler, romantik objeler, 'çocuğumun annesi' objeleri, destek veren objeler ('kadın işi' tabiriyle örneklendiği gibi), iyi kadınlığın temsilcileri olarak görülürler" (Carol ve Pollard, 1993, s. 47). Kadınların bu cinselleştirilmiş ve objeleştirilmiş pozisyonları erkekler tarafından kadınlarla rekabet etmek için kullanılmaktadır (Singh, Vinnicombe ve James, 2006, s. 78). Kadınlar iş yaşamında *cinsiyetsizleşme* stratejisini anti-profesyonel yahut çekici olarak algılanmalarına sebebiyet veren kadınsı taraflarını göstermemek için kullanmaktadır (Singh vd., 2006, s. 78). Kadınlar *cinsiyetsizleşme* stratejisini yükselmek için de kullanmakta, yöneticilik pozisyonlarının maskülen bir doğası olduğu için kadınlar da yönetici olmak adına maskülen olmayı tercih etmektedir (Schein ve Mueller, 1992). *Cinsiyetsizleşme* stratejisi başarı getirirken aynı zamanda iş ortamından yalıtılmaya neden olmakta ve iş yerindeki karşı cinsten çalışanlarla duygusal ilişki kurma olasılığını düşürmektedir (Weitz, 2001).

1 Cinsiyetsizleşme: *Desexualisation* kavramını Türkçeye bu şekilde çevirdim.

Eşcinsel çalışanlar cinsel yönelimlerini ortaya çıkaracak durumlar olduğunda *kaçınma* stratejisi uygularlar. Griffin (1992), Woods (1993) ve Clair vd. (2005) bu stratejiyi açıklayan kavramlar ortaya koymuştur. Griffin *üstünü örtme* kavramını "lezbiyen yahut gey olarak algılanmaktan kaçınmak için bilgiyi sansürleme" biçiminde tanımlamıştır (Griffin'den aktaran Anderson vd., 2001). Clair vd.'nin kavramı *saklama*[2] "damgalanan kimliği ortaya çıkarma potansiyeli olan bilgiyi diğerlerinin öğrenmesini aktif bir şekilde engellemek", yine Clair vd.'nin (2005) *kaçınma* kategorisi altında ele alınabilecek diğer kavramı *tedbir*[3] ise "herhangi bir şekilde açılmaya neden olabilecek sohbet, aktivite ve ortamlardan uzaklaşma" olarak tanımlanmıştır (Croteau vd., 2008). Woods'un (1993) bu kategori altına girebilecek kavramsallaştırması *kaçınma* ise, konuya daha geniş kapsamlı bir açıklama getirir. Chrobot-Mason'a (2002) göre Woods'un (1993) önerdiği *kaçınma* stratejisi devamlılık içeren *kurgulama*ları[4] ve *yarı yalan*ları[5] içerir. Lezbiyen ve gey bireyler bu stratejiyi, Griffin'in (1992) *geçiş* ve *üstünü örtme* stratejisinde olduğu gibi kimliklerinden ötürü iş yerinde olumsuz davranışlara maruz kalma endişesi taşıdıkları için kullanırlar, ancak böylece kendilerini ayrımcılıktan korurken aynı zamanda *kişisel bütünlük*lerinden fedakârlık etmiş olurlar (Anderson vd., 2001). Griffin'in (1992) literatüre katkısı lezbiyen ve gey bireylerin kimlik yönetim stratejilerini kullanma nedenlerine kategorize edilmiş bir açıklama getirmesidir. Woods'un (1993) literatüre katkısı ise bu stratejileri lezbiyen ve geylerin nasıl kullandıklarına yer vermesidir. Woods'a (1993) göre lezbiyen ve gey bireyler kimlikle-

2 Saklama: Clair vd.'nin (2005) *concealment* kavramını Türkçeye bu şekilde çevirdim.

3 Tedbir: Clair vd.'nin (2005) *discretion* kavramını Türkçeye bu şekilde çevirdim.

4 Kurgulama: Button'ın (2004) *self-editing* ifadesini Türkçeye bu şekilde çevirdim.

5 Yarı Yalan: Button'ın (2004) *half truths* ifadesini Türkçeye bu şekilde çevirdim.

rini gizlemek amacıyla kişisel sorulardan kaçınma, genel konular üzerine konuşma, konuyu değiştirme benzeri yollara başvurarak *kaçınma* stratejisini kullanır ve bu stratejiyi kullanmak lezbiyen ve gey bireylerin aseksüel olarak algılanmasına sebep olur. Araştırmamda Woods'un (1993) belirttiği bu *kaçınma* strateji pratiklerinden başka pratiklerin de yaşandığını buldum; görüşmecilerin kullandığı diğer kaçınma stratejileri *konuyu kapatma*, *sessiz kalma* ve *mekânı terk etme*dir. Bora, heteroseksüel erkek muhabbetlerinde geylerin –gizlenmek adına– muhabbete katılmak için kendilerini zorladıklarını, ancak kendisinin artık bu gibi durumlara katlanamadığını belirterek *mekânı terk etme*, *konuyu kapatma*, *konuyu değiştirme* gibi stratejiler uyguladığını ifade etti. Bora, *kişisel bütünlüğü*nden fedakârlık etmemek amacıyla bu kaçınma yollarını seçmiş, ancak yine de tam olarak kimliğini ifade edemediği, gizlenmek adına kendisini heteroseksüel olarak sunduğu için bu tip muhabbetlerin içinde yer alma ve heteroseksüel muamelesi görmenin baskısından kurtulamamış ve *kişisel bütünlüğü*nden feragat etmekten tam olarak azat olamamış. Bora'nın sözleriyle:

> Akış ne gerektiriyorsa ona göre muhabbeti kuruyoruz, ama iki konuda katılamıyoruz. Etrafımdaki gey arkadaşlarım için de bu böyle. Bir tanesi, konu futbol olunca katılamıyoruz. Ben açıkçası futboldan nefret ederim; aşırı erkek egemen, aşırı bel altı, aşırı alt kültür olarak görürüm. Küçümserim de yani nefret etmenin dışında. Hani böyle bir muhabbet olduğu zaman, ya ortamdan uzaklaşıyorum ya da futbolla ilgilenmediğimi söylüyorum ya da konuyu değiştiriyorum. Hayır, kimliği direkt ele verecek mevzular... İkincisi de tırnak içinde 'kız muhabbeti'. Bu kız muhabbetine, kimliğini gizlemek adına da olsa, bazen katılmak zorunda olan geyler oluyor. Ama ben artık katılamıyorum, katılmıyorum

da bu muhabbete. O ortamdan uzaklaşıyorum öyle olduğu zaman. Artık çünkü rol yapmak ve gizlemek adına karakterimden ödün verecek derecede de bayağılaşamıyorum.

"Futbolla ilgilenen gey yoktur" gibi bir genellemeye gitmek doğru olmaz (Erol, 2010), ancak gey görüşmecilerimin pek çoğu Türkiye'deki geylerin futbolla ilgilenmediğini, hatta iğrendiklerini, maskülen ve homofobik bir kültür olduğunu, futbol muhabbetlerine katılmak istemediklerini belirttiler. Bir erkeğin nasıl konuşacağına yahut davranacağına ilişkin toplumsal bir beklenti vardır ve bu beklentiye uygun davranmayanlar *sapkın*[6] olarak görülmektedir. Bu nedenle, bu tip muhabbetlere katılmamak kabul gören heteroseksüel cinsiyet normlarıyla uyumsuz olmak yönünde algılanmaktadır. Bundan dolayı Bora, bu muhabbet olduğunda *kaçınma* stratejisini kullanmakta, kimliğinin toplumsal cinsiyet normlarından farklı olduğunu gizlemeye çalışmaktadır. Erkekler arasında bir 'kız muhabbeti' olduğunda da benzer bir durum tezahür etmektedir.

Bununla birlikte, çalışmamda *kaçınma* stratejisinin gündelik yaşamda lezbiyen ve geylere bazen aseksüel statüsü verdiği, ancak genel olarak bu stratejiyi kullananların *cinsellik açısından bir soru işareti* olarak algılandığı sonucuna ulaştım. Ferhat'ın sözleriyle:

> Bir gün grup müdürüm Ahmet Bey'in odasında sohbet ediyoruz. Konu yine evliliğe geldi. "Evlen de bir, enerjin boşalsın" dedi. Bunlar İslâmcı olduğu için onlara göre cinsellik evlenince başlıyor. Ben evlenmenin hayatta yapılacak tek şey olmadığını, hayatın güzel olduğunu vs. söyleyerek konuyu kendimden çıkarıp genel bir boyuta taşımaya çalışıyorum bu tip durumlarda genelde. Eşcinsel olduğumu anlayıp soruyor da olabilirler, bilmiyorum. Ancak yalan da

6 Sapkın: Hopkins'in (1996) *deviant* kavramını Türkçeye bu şekilde çevirdim.

söylemiyorum, kendi düşüncemi söylüyorum aslında. Yine de onlara istedikleri yanıtı vermiyorum ve heteroseksüel olup olmadığımdan da tam olarak emin olamıyorlar. Onlar için her zaman bir soru işaretiyim.

Bir üniversitenin sağlıkla ilgili saha projesinde araştırma asistanı ve eğitmen olarak çalışan Ayşegül, eğitim molalarında hemşire ve ebelerin kendisine erkek arkadaşı olup olmadığını sorduğunu ve kendisinin yanıt verirken erkek arkadaş yerine 'sevgili' kelimesini kullandığını belirtti. Ayşegül ayrıca damgalanma riski ve sürekli onu cinsellikle özdeşleştirip lezbiyenliği üzerinden algılamamaları, eğitmen olarak görmeleri için kimliğini gizlediğini paylaştı.

Araştırma görevlisi olarak çalışan İsmail, okuldaki profesörlerin, kendisinin heteroseksüel olduğunu sandıklarını belirtti. Profesörlerden biri tatildeyken çektiği genç kadınların fotoğraflarını kendisine gösterip, onları güzel bulup bulmadığını sormuş. Bir keresinde de İsmail, okul partisine bir kız arkadaşıyla gelmiş ve aynı profesör bu genç kadın ve İsmail'in sevgili olduklarına ilişkin latifeli bir imada bulunmuş. İsmail bu tip durumlarda sessiz kaldığını söyledi ve konuyu şöyle dile getirdi: "Eğer heteroseksüel olduğumu farz ediyorlarsa edebilirler. Çünkü şüpheli tavırlar beni endişelendiriyor."

Eşcinsel bireyler kimliklerini gizlemek için her zaman kaçınma yoluna başvurmazlar. Eşcinsel bireylerin bir kısmı toplumsal cinsiyet normlarına uzaklık/yakınlık düzeyi ve bulundukları ortamın homofobi derecesinin yüksek/düşük olması sebebiyle ayrımcılığa uğrama hususunda daha endişeli olabilmektedir. Bunların yanı sıra bu bireylerin *kişisel bütünlük*lerinden feragat etme hassasiyet düzeyleri düşük ise heteroseksüelliği *taklit etme* yoluna başvurabilmektedirler. Bir sonraki kısımda gizlenmenin bu formunu tartışacağım.

Sahte bir heteroseksüel kimlik inşa etme

Bu stratejiyi açıklayan kavramlar Clair vd.'nin (2005) *uydurmasyon*,[7] Griffin'in (1992) *geçiş* ve Woods'un (1993) *taklit etme* kavramlarıdır. Croteau vd.'nin (2008) ileri sürdüğü gibi bu üç yazar konuyu benzer biçimde tartışır. Bu stratejiyi kullanan lezbiyen ve geyler kendilerini heteroseksüel gibi takdim etmek için rol yaparlar. Griffin (1992) ve Clair vd. (2005) heteroseksüelliği taklit etme konusuna genel bir açıklama getirirken Woods (1993) lezbiyen ve geylerin bu stratejiyi iş yerinde hangi yollar üzerinden tatbik ettiklerine değinir. Woods'un (1993) değindiği bu yollar; 'hemcinsle kurulan duygusal ilişkinin özelliklerini bir heteorseksüel ilişkinin özellikleri ile değiştirme', 'bir buluşmayla ilgili bazı ipuçları verme', 'her yönüyle mükemmel bir heteroseksüel ilişkiye ilişkin bir hikâye uydurma', 'heteroseksüellerin katıldığı etkinliklere katılma', 'kendi cinsiyet kimliğiyle ilgili karakteristik özellik yahut ilgi alanlarını göstermekten imtina etme' olarak sıralanabilir.

Pek çok görüşmecim iş yaşamında açık eşcinsel olma hali düşmanlık, taciz, damgalama, ayrımcılık benzeri durumlara sebebiyet vereceğinden, iş yerinde bu tip olumsuzluklara uğrama riskini minimize etmek adına heteroseksüelliği taklit etme yolunu seçtiklerini belirtti. Selin'in ifadesiyle: "İnsan kaygıyla bakıyor, hani ne derler, bir zorluk yaşar mıyım falan. Heteroseksüel olarak biliyor herkes seni ve kafalarında 'Aaa, Selin de şöyle olmuş' diyecekler. Bunlara maruz kalmamak ve senin özel alanına müdahil olmamaları için seni heteroseksüel olarak bilsinler istiyorsun."

Bir STK'da çalışan gey görüşmecim Cenk'e göre "Toplumdaki tüm gey bireyleri kategorize etmek yanlış." Cenk'in bu

7 Uydurmasyon: Clair vd.'nin (2005) *fabrication* kavramını Türkçeye bu şekilde çevirdim.

ifadesi, görüşmecilerimin profilleri ve özel yaşamımda edindiğim kişisel gözlemlerimden hareketle söyleyebilirim ki; toplumdaki kimi geyler cinsel yönelimlerini çağrıştıracak özellikler taşırken, kimi geyler taşımıyorlar. Görüşmecilerimin aktardıkları üzerinden söylemem gerekirse *cinsel yönelim göstergesi* taşıyan lezbiyen ve geyler *cinsel yönelim göstergesi* taşımayanlara göre heteroseksüelliği taklit etme stratejisine daha fazla başvurmaktadır. Futbol hakemi, TV ve radyo program yapımcısı ve sunucusu Halil İbrahim, işten çıkarılmasına ilişkin hikâyesi basına yansıdıktan sonra eşcinselliğinin açığa çıktığını, öncesinde kimsenin cinsel yönelim kimliğinden haberdar olmadığını paylaştı:

> TV'ye çıkıp bilinir olduğum sürecin öncesinde gizli olmak için herhangi bir strateji kullanmadım. Aynen şu anda olduğu gibi böyle doğaldım. İş çevresinden ve özel yaşamımdan pek çok arkadaşım ve yakın çevremden TV'de beni izleyen insanlar 'Onun eşcinsel olabileceğini hiç düşünmemiştik' demişler. Toplumdaki eşcinsel algısı şöyle: İşte feminen davranışları ve farklı bir giyim tarzı olan erkek.

Griffin (1992) heteroseksüelliği taklit etme stratejisinin lezbiyen ve gey çalışanları olumsuz tutumlara maruz kalma riskinden koruduğunu, ancak aynı zamanda *kişisel bütünlük*lerinden fedakârlık etmelerine sebep olduğunu belirtmiştir. Pek çok görüşmecim heteroseksüelliği taklit ettiklerinde homofobik tutumlardan kendilerini koruma olasılıklarının arttığını, ancak bu kez de söyledikleri yalanları sürdürmeleri gerektiğini, ayrıca sahici olmaya ilişkin bir çelişki içine düştüklerini ve kimliklerinin ifşa olması kaygısıyla her an korkuya kapıldıklarını paylaştılar. Uluslararası bir kurumda sosyal projelerde araştırma asistanı olarak çalışmış, şu an işsiz ve öğrenci olan gey görüşmecim Devrim iki farklı kimliği birlikte yaşamaya ilişkin bu durumu 'çifte yaşam', dev-

let okulunda öğretmen olan lezbiyen görüşmecim Sevgi ise 'şizofrenik bir yaşam' olarak adlandırdı. Sevgi, heteroseksüel gibi gözükmeye çalışarak yaşamanın zorluğunu şu anekdot üzerinden anlattı:

> İki ay önce 6 yıl sonra açıldığım arkadaşla ev ortamında diğer iş arkadaşlarımızla birlikteydik. Beni öyle bir açık etti ki, zor toparladım yani. Okul kapanmak üzereydi, kahvaltıya çağırdı herkesi falan. Bir laf etti. Ben otomatik olarak öyle toparladım ki, artık profesyonel yalancı olmuşum. Boşanmayla ilgiliydi. Bana yardım etmeye çalışırken bok etti her şeyi. Sofradakilerden biri bana döndü, 'Senin kadın sevgilin mi var?' dedi. Ben de 'Yok canım' dedim, toparladım, ama kafalarında bir soru işareti kaldı.

Beyaz yakalı eşcinseller 'sahte bir heteroseksüel kimlik inşa etme' stratejisini 'karşı cinsle ilgileniyor gibi davranma', 'bir sevgili uydurma', 'sözlü ve sözsüz özellikler üzerinden heteroseksüelliği taklit etme' gibi stratejilerden faydalanarak uygulayabilmektedir. Sonraki kısımlarda, bahsi geçen stratejilerle aynı isimli başlıklar altında bu alt biçimleri ele alacağım.

Karşı cinsle ilgileniyor gibi davranma

İş yerinde karşı cinsten bahsetmek hemcinsler arasında bir tür sosyalleşme yoludur. Bu tip durumlarda lezbiyen ve geyler Woods'un (1993) ifade ettiği gibi, kimliklerini saklamak ve sahte bir heteroseksüel kimlik oluşturmak için *karşı cinsle ilgileniyor gibi davranma* stratejisini izleyebilirler.

Chrobot-Mason vd.'ne (2002) göre sahte bir heteroseksüel kimlik oluşturmak "algılanan ortamla olumsuz manada ilişkilidir." Görüşmecilerimin bir kısmı bahsi geçen argümanın işaret ettiği gibi, güvensiz olduğunu düşündükleri iş yerlerinde bu stratejiyi kullandıklarını belirttiler. Bora, "Ba-

zı geyler kimliklerini gizlemek için kız muhabbeti yapıyorlar" dedi. Bora ayrıca, bunu bir 'zorunlu sosyalleşme' olarak adlandırdı. Selin, iş yerinde mola zamanları ile özel yaşamda kız kıza muhabbetlerde lezbiyenlerin karşı cinsle ilgileniyor gibi davrandıklarını ve egemen medyada gazetecilik yaptığı dönemde iş ortamı güvenli olmadığından iş molalarında benzer stratejiyi izlediğini söyledi: "İş arkadaşlarımla kız kıza sohbetlerde 'Evet, çok hoş çocuk!' demek en çok kullandığımız laftır."

Görüşmecim Ferhat ile bir gün iş çıkışında buluştuğumuzda Ferhat'ın iş yerinden erkek arkadaşları da bize katıldı ve kendi aralarındaki diyaloglarına şahit oldum. Ferhat, çalıştığı sektör dışında bir sektöre geçmeyi düşündüğünden, pazarlama gibi bir alanda çalışmak istediğinden bahsediyordu. Yine erkeklerin çoğunlukta çalıştığı teknik bir bölümde çalışan erkek arkadaşlarından biri "Ooo Ferhat, arkadaşlarını unutmayacaksın ve bizim için de güzel bayanlar bulacaksın, değil mi?" diye sordu. Ferhat bu sözleri sarfeden arkadaşını "Neden olmasın!" biçiminde yanıtladı ve ardından gevrek gevrek güldü. Ferhat bu tip erkek muhabbetlerine rahat ve doğal tavrıyla başarılı bir şekilde entegre oluyordu.

Ferhat, çalıştığı firma ortamı muhafazakâr, cinsiyetçi ve homofobik olduğu için kimliğini heteroseksüelliği taklit etme yoluyla gizlemek durumunda kaldığını paylaştı.

> Bu kurumda AKP'yi desteklersen, Cuma'ya gidersen, kadınları ezersen, kaba şakalar yaparsan, Miraç kandilinde herkese tebrik maili atarsan kabul görürsün. Düşüncelerimi ve özel hayatımı bu cahil insanlarla paylaşmak istemiyorum; bu nedenle bu insanlarla konuşmak dahi istemiyorum, bırak cinsel yönelimimi paylaşmayı!

Chrobot-Mason vd. (2002) heteroseksüel gibi davranmanın güvensiz iş yerlerinde lezbiyen ve geylerin diğer çalışan-

lardan izole olmasına neden olduğunu söyler ve Ferhat'ın deneyimi bu argümanı doğrulamaktadır.

Lezbiyen ve gey görüşmeciler kendilerini heteroseksüel gibi sunmak için karşı cinsten birilerinden hoşlandıkları izlenimi doğuracak biçimde davranarak iş çevresindeki kişileri heteroseksüel olduklarına her zaman ikna edemez. Böyle durumlarda uydurma bir sevgiliye ihtiyaç vardır.

Bir sevgili uydurma

Sosyal hayatın içinde heteroseksüeller gibi gey ve lezbiyenlere de kız arkadaşlarının, erkek arkadaşlarının, nişanlılarının yahut eşlerinin olduğuna/olmadığına ilişkin sorular sorulur. Görüşmecilerimin çoğu, cinsel yönelimlerinden şüphe duyulduğu için iş yerinde bu soruların sorulduğunu, şayet şüphe düzeyinin yüksek olduğunu hissederlerse yahut güvensiz bir iş yerinde çalışıyorlarsa karşı cinsten bir sevgili uydurma yoluna başvurduklarını ifade etti. Woods'a (1993) göre lezbiyen ve geyler karşı cinsle ilgiliymiş gibi davranabilir, karşı cinsten biriyle kurmaca bir buluşmadan söz edebilir, sevgilinin cinsiyetiyle ilgili özelliklerini karşı cinsten biriymiş gibi lanse edebilir, tüm yönleriyle heteroseksüel bireylerin yaşadığı gibi bir heteroseksüel ilişki uydurabilirler. Çalışmamda sahte buluşmadan söz etme dışında bahsi geçen tüm sevgili uydurma biçimlerinin Türkiye'deki lezbiyen ve geyler tarafından kullanıldığını ve bu yollardan sonuncusunun, ayrımcılık riski şayet çok yüksekse tercih edildiğini buldum. Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı bir okulda öğretmen olan Sevgi, okuldaki diğer öğretmenler tarafından lezbiyen olarak damgalandığına inandığı için *her yönüyle mükemmel bir heteroseksüel ilişki uydurma* stratejisini uygulama yoluna başvurmak durumunda kalmış:

Benim 6 yıl çalıştığım yerde insanlar evime geldiler. Çok çirkin bir üslupla duvarımdaki tablolar (sanatsal nü resimlerin imitasyonları) üzerinden 'Aaa, sen lezbiyen misin?' dediler. Bakıyorlar, 'Bunun bir ilişkisi yok, kaç yaşında kadın, vücudunda bir kusuru yok' diyorlar. Her şeye açıksın; Rahibe Teresa'nınki gibi bir hayat yaşamıyorsun belli. İnsanlar salak değil artık. Yeni ev almıştım, evimi görme bahanesiyle geldiler. Bu olaydan sonra ben, 'Bir erkek arkadaşa ihtiyacım var' dedim. Bu arada ben, anlaşmalı bir evlilik yaptım, boşandım. Bu evliliği gerçek bir evlilikmiş gibi lanse etmek zorunda kaldım. Özellikle bir iki tip vardı, 'Hani nerede gelinlikli fotoğrafların?' diye soruyorlardı, çok merak ediyorlardı. Ben de 'Gelin, göstereyim' diyordum. Artık Photoshop ile falan... Çok yakın olduğum birkaç tane erkek arkadaşım da var, benim yönelimimi bilen. Onlardan birine rica ettik, 'Sevgilim ol!' dedik. Bir gece iş arkadaşlarımla çıktık. 'Sevgilim de gelecek' dedim, çok şaşırdılar. Şimdiki müttefikim de onların içinde. Bu erkek arkadaşım geldi, bana sarıldı, kulağıma bir şeyler fısıldadı falan. Herkes de inandı onun benim erkek arkadaşım olduğuna. Facebook'a fotoğraflarımızı koyduk. Ben vaktiyle Doğu'da görev yaparken Batı'ya tayin olmak için evlenmiştim. 'Bu bir strateji olabilir' dedim. Sonrasında bu evlilik ve boşanma üzerine yarı uydurma hikâyeler yazmaya başladım. 'Eşim Amerika'ya gitmek istedi, ancak ben istemedim, Türkiye'de kalmak istedim' dedim. Diyorum ya, şizofrenik bir hayat. Erkek arkadaş gösterme de bir strateji.

Aktarımları üzerinden, Sevgi'nin yaşadığına oranla daha düşük oranda damgalanma yaşadıklarını tespit ettiğim gey görüşmecilerimin bazıları kendilerini heteroseksüel gibi göstermek için sevgililerinden bahsederken aynı cinsten sevgililerinin özelliklerini karşı cinsin özellikleri ile değiştirdiklerinden söz ettiler. Çetin'in anlatımıyla:

> Geyliğin şöyle bir zorluğu vardır: İnsanlar illaki senden bir ilişki beklerler ve beraber olduğun erkeği, Emre'yse Emel diye anlatırsın. Ben de Emel diye anlatıyordum. Benden bir ilişki bekliyorlar çünkü bir şeyler bekliyorlar. Sürekli soruyorlar, 'Bir kız arkadaşın yok mu?' falan diye. Emel, diye anlatırdım.

Bora bu stratejiyi iş ve özel yaşamında nasıl kullandığını şöyle anlattı:

> Bir kere sevgililerimizi kız ismi ile kaydediyoruz. Aldığımız en büyük önlem olarak. Toplum içinde biri telefonu eline alsa görse, bir erkek isminden işte böyle 'Aşkım, canım, nasılsın?' vb. bir mesaj gelse hemen anlaşılacaksın. Bir kız ismi koyuyoruz, nick name. Bunun gibi şeyler. Bir kız-erkek ilişkisi, bir heteroseksüel ilişki gayet güzel yaşanırken, bizler bunu gizli yaşamak zorundayız. Kimliğimi saklamak için geliştirdiğim stratejilerden birisi şu: 'Birisi var mı?', 'Niye evlenmiyorsun?' gibi sorulara 'Evet, sevgilim var' diye cevap veririz ve bir kız ismi uydururuz ve kendi sevgilimizin adına yakındır, mesela Özgür'se Öznur yaparız ismini. 'Var aslında', deriz. İlla ki göstermemiz gerekiyorsa, can ciğer yakın olduğumuz bir kız arkadaşımızı sevgilimiz gibi tanıştırırız. En büyük taktiğimiz budur. Yakın arkadaşlarımız da idare ederler bizi.

Heteroseksüel bir ilişki yahut yaşama sahip olduğunu göstermek için iş arkadaşlarına yalan söylemek eşcinsel bireylerin işe ayırmaları gereken enerjilerinin büyük bir bölümünü almaktadır (McNaught'tan aktaran Chrobot-Mason vd., 2002, s. 325). Bu nedenle, ismini anmak suretiyle sevgiliden söz ederken, sevgilinin ismine yakın ancak karşı cinse ait bir başka isim kullanmak, kimliklerini gizlemek için geylerin iş yaşamında kullandıkları pratik bir yol olabilir. Bora'nın de-

neyimi üzerinden, geylerin kendilerine yakın bir kız arkadaşlarını sevgilileri gibi tanıştırma stratejisi izledikleri ve çoğu geyin bir lezbiyenle anlaşmalı evlilik yapmaya dair bir özlem taşıdığı bulgusuna ulaştım. Bu stratejiler, Woods'un (1993) çalışmasında bahsedilenlerden farklı stratejilerdir. Bora ayrıca, çalıştığı üniversitede ayda bir evliliği düşünüp düşünmediğine ilişkin sorulara maruz kaldığını ve sorular sıklaşıp bunaldığında nişanlısı olduğuna ilişkin bir hikâye uydurduğunu söyledi.

Bora, muhafazakâr bir şehirdeki bir üniversitede akademisyen olarak çalışıyor. Çalışma ortamı muhafazakâr olduğu için kimliğinin ifşa olmaması adına çok dikkatli olması gerektiğini düşünüyor. Bora, şehrin yanı sıra, üniversitedeki hocaların da muhafazakâr görüşte olduğunu, üstelik bu bakış açılarını ders programına dahi yansıttıklarını ve feminist hocalardan bahsederken aşağılayıcı ifadeler içerir biçimde konuştuklarını da söylüyor. Bora, toplumsal cinsiyet normlarından farklı olduğu için kimliğinin ifşasına ilişkin duyduğu kaygıyı şu sözlerle ifade etti: "Efemine ses tonum nedeniyle fark edilmekten korkuyorum." Çetin, önceden büyük bir şehirde bir bankada çalışmakta olduğunu, bankanın muhafazakâr olmadığını ancak homofobik olduğunu paylaştı. Çetin, erkek arkadaşı bankayı basıp olay çıkarana ve Çetin'le sevgili olduklarını söyleyene dek bankadan kimsenin cinsel yönelimini anlamadığını düşündüğünü söyledi. Çetin ve Bora gizli kalmak için sevgili uydurma stratejisi uygulamaktadır. Sevgi'nin iş ortamı da homofobiktir ve Sevgi, lezbiyen olarak damgalanmıştır. Bora ve Sevgi, Çetin'e nazaran kimlikleri bağlamında daha şüpheli pozisyonda oldukları ve daha güvensiz bir iş ortamında çalıştıkları için homofobik tavır ve sorular sebebiyle zora girdikleri noktada *her yönüyle mükemmel bir heteroseksüel ilişki uydurma* yoluna başvurmuşlardır. Çetin ise kimliği bağlamında şüpheli durumda ol-

madığından yalnızca özel yaşamını ve dolayısıyla kimliğini gizlemek için sevgilisinden bahsederken cinsiyetine ilişkin 'isim' gibi belirgin özellikleri karşı cinsin özellikleriyle değiştirme stratejisi uygulamakla yetinebilmiştir. Ayrıca Bora ve Sevgi'nin çalıştıkları iş ortamları ve iş yerlerinin bulunduğu şehirler daha muhafazakâr olduğu için evlilikle ilgili sorulara fazlaca maruz kalmaktadırlar. Gerek yaşadığı yer gerekse iş yeri fazlaca muhafazakâr olmadığı için Çetin'e, yalnızca sevgilisi olup olmadığı sorulmakta ve sorulan bu soru ona, Sevgi ile Bora'ya sorulduğu kadar sık sorulmamaktadır.

Elbette yaşam yalnızca bir insanın sevgilisinin olması ya da olmamasından ibaret değil. Gündelik yaşam içinde bir kişinin etrafına bedensel özellikleriyle, giyim tarzıyla, konuşma üslubuyla verdiği pek çok işaret ve bilgi vardır. Lezbiyen ve geyler iş yerinde eşcinsel kimliğe dair bilgi verebilecek bu pek çok unsuru gizlemek için de çeşitli stratejilere başvururlar.

Sözlü ve sözsüz özellikler üzerinden heteroseksüelliği taklit etme

Lezbiyen ve geyler iş yerinde cinsel yönelim kimliklerini saklamak, cinsiyet kimliklerine özgü özellikleri toplumsal cinsiyet normlarına uygun özelliklere benzetmek için çeşitli stratejiler uygularlar. Cinsel yönelim kimliğine ilişkin gösterge olabilecek özellikler lezbiyen yahut gey bireyin beden dili, giyim tarzı, konuşması veya ses tonu olabilir. J. Weeks'in ileri sürdüğü gibi "beden yalnızca doğuştan verili olan biyolojik bir varlık olarak düşünülmemelidir. Bunun yerine toplum içinde anlam verilen potansiyellerin bir toplamı olarak anlaşılmalıdır." (J. Weeks'den aktaran Franke, 1995, s. 71). İnsanların görünüşleri, cinsiyet rolleri ve normları bağlamında sosyokültürel bir anlam taşımaktadır; diğer bir de-

yişle *cinsiyetlendirilmiştir*.[8] Kıyafet renkleri, küpe vb. takılar takmak/takmamak, takı takış tarzı, saç uzunluğu ve stili, sakallı olmak/olmamak gibi özellikler toplumsal cinsiyet rollerine uygunluk yahut aykırılık babında işaretler içeren göstergelerdir. West ve Zimmerman'ın (1987) ifade ettiği gibi bir insan bir başka kişiyle ilk kez tanıştığında bu kişinin cinsiyetini analiz edip tanımlamaya çalışır ve şayet karşılaştığı kişinin cinsiyetini 'kadın' yahut 'erkek' olarak tanımlayamazsa bu durum onun için problem teşkil eder. Kadın ve erkek için biçilen toplumsal cinsiyet kalıplarından farklı olan LGBT bireyler 'kadın' yahut 'erkek' olarak tanımlanamadıkları için anormal olarak damgalanmakta, aşağılanmakta ve dalga konusu olmaktadır.

Eicher ve Roach-Higgins'e (1992) göre kişinin giyim tarzı kendisini cinsiyet rolleri bağlamında ifade etmesini sağlayan güçlü bir araç ve iletişim yoludur. Pek çok iş yerinde işverenler çalışanlarından toplumsal cinsiyet rollerine uygun giyinmeleri ve görünmelerini bekler. Örneğin, profesyonel iş yaşamında kadınların makyaj yapması ve güzel görünmesi beklenirken (Carol ve Pollard, 1993, s. 47); erkeklerin siyah, gri yahut lacivert renklerde takım elbise gibi ciddi görünümlü kıyafetler giymeleri beklenir. Bu nedenle kimliğini gizleyen eşcinsel bireyler heteroseksüel gibi gözükmek için toplumsal cinsiyet normlarına uygun bir giyim tarzı tercih ederler.

Akademisyen Bora, moda tasarımcısı Karatay, mühendis Ferhat ve şirket avukatı Derya, farklı derece ve yollarla toplumsal cinsiyet normlarıyla uyumlu olmaya çalışmaktadır. Bora, muhafazakâr olmayan bir üniversitede araştırma görevlisi olarak çalışırken uzun saçlı olduğunu, küpe ve şık fularlar taktığını paylaştı. Ne var ki Bora, muhafazakâr bir şehirde bulunan bir üniversitedeki yeni görevine başladığında görünümünü tamamen değiştirmiş ve bu değişim hemen ol-

8 Cinsiyetlendirilmiş: *Gendered* kavramını Türkçeye bu şekilde çevirdim.

mamış. Bu yeni okulda çalışmaya başlamadan önce, önlem olarak saçlarını kestirmiş ve küpelerini çıkarmış. Bununla birlikte üniversitedeki ilk günlerinde şık fularlarını takmaya devam etmiş. Fular takması üzerinden yaşadığı deneyimi Bora şöyle anlattı: "Fular taktığımda bakışlar ve gülüşmeler oluyordu, bu nedenle takmayı bıraktım." Bora bu anekdota ilaveten kimliğini saklamak adına giyim tarzını heteroseksüel erkek giyim tarzına nasıl dönüştürdüğüne ilişkin şunları paylaştı:

> Giyinirken daha çok öğretmen gibi giyinmeye çalışırım. Kumaş pantolon ve kumaş gömlek giyerim, alt üst. Resimlerimden gören de hemen anlar, 'Öğretmen misiniz?' Çünkü öğretmen gibi giyinerek durumu kurtarırım. Ben mesela küpe takmayı çok severim, ancak çoğu ortamda takamam, çıkartırım. Tipik bir simgedir yani küpe takmak, takı takmak. Heteroseksüellerin gözünde en büyük gey simgesidir böyle küpe takmak. Gözlük takarım örneğin, rahatsız olacağım bir ortamdaysam. Genelde üniversitede çalışırken de gözlük takıyorum, halbuki gözlük takmaya hiç ihtiyacım yok. Gözlüklerim '0' numara, ama gözlük takarım, gözlerim bozuk olmadığı halde.

İş ortamından arkadaşım Ferhat kimliğini saklamak istediği için, gündelik yaşantısında giydiği kıyafetleri iş yerinde giymediğini ifade etti: "İş yerinde kırmızı pantolon giymem. Örneğin taşlı bir tişörtüm var. Onu iş yerinde giymem. İş dışında her yerde giyerim. İş yerinde giyemem, çünkü giyersem herkes bana güler ve çok dikkat çekerim."

Ferhat ayrıca bir gün üst yöneticisiyle ortak bir toplantıda karşılaştığını ve bu kişinin kendisine rugan ayakkabılarını göstererek 'Bu tip ayakkabılar giyme, benim giydiklerimden giy' dediğini söyledi. Aynı yönetici bir toplantıda başka bir çalışanın bileğindeki bilekliği işaret ettikten son-

ra o tip takıların feminen olduğunu söyleyip çıkarmasını istemiş. Ferhat'a göre bu yöneticinin kafasında bir heteroseksüel erkek imajı var ve tüm erkek çalışanların o forma uymasını bekliyor.

Bir firmada moda tasarımcısı olarak çalışan Karatay, çalıştığı iş yerinde geylere karşı homofobik bir tutum sergilendiğini ve kendisinin de böyle bir tutuma maruz kalma riskiyle karşı karşıya olduğunu paylaştı. Karatay, pembe ve kiremit benzeri eşcinselliği çağrıştırabilecek renklerde kıyafetlerini iş yerinde asla giymediğini sözlerine ekledi. Karatay bu tip kıyafetler giyse hemen 'gey' olarak etiketleneceğini, iş yerinde terzileri yönettiğini ve kimliği ifşa olduğu anda yönettiği kişiler üzerindeki otoritesini yitireceğini ifade etti:

> Hani yaptığım iş giyim tarzını fevkalade özgür tutmasına rağmen, ülke 'Bu, modacı' deyip geçmez. Sokakta benden çok daha fashion giyinen çocuklar var, ama ben kibar olduğum için, yaftam hazır olduğu için, giyimime dikkat ediyorum. Neredeyse ilk küpe takanlardan birisiyim, erkek olarak. 90 yılıydı. İlk şeyde herkes bir bocaladı. Altın sarısı bir şeydi ilk taktığımda. 'İbneye bak!' gibi bir şey hiç duymadım ben. Hususi değil, böyle bir şeye denk gelmedim. Ulus'a da gitseydim çıkartırdım. İşe giderken takmıyordum. İş disiplinini bozduğunu düşünüyorum, fısıldaşmaları anlamında. Şu anda böyle düşünülmese de bir kadın objesi olarak algılandığını düşünüyorum. Birinin fısıldaşması bir şekilde benim önüme geçiyor. Bende konuşulacak başka şeyler varken bir küpem, saçımın uzunluğu, pantolonumun rengi olmamalı, diye düşünüyorum. Şu an her rengi giyer gider miyim, giymem. Gerekli görüyor muyum, çok gerekli görmüyorum.

Bora yürürken kalça sallama, ince ses tonuna sahip olma benzeri feminen özellikler taşıdığını ve dolayısıyla efemine

bir gey olduğunu ifade etti. Karatay, feminen bir gey olduğunu doğrudan vurgulayan ifadeler kullanmadı, ancak kibar konuşma tarzının gey olarak etiketlenmesine neden olabileceğini dile getirdi. Ferhat "Kendimi maskülen görüyorum, örneğin sakal bırakıyorum, kas yapıyorum ve böyle şeyleri seviyorum" dedi. Bunun dışında Ferhat, genel olarak heteroseksüel gibi algılandığını düşündüğünü de sözlerine ekledi. Eşcinsel bireylerin taşıdığı *cinsel yönelim göstergeleri* belirginleştikçe bu bireylerin ayrımcılığa uğrama riskleri de aynı oranda artacaktır. Bu nedenle Ferhat'a göre Bora ve Karatay, toplumsal cinsiyet rollerine uygun olmak için giyim tarzı hususunda daha takıntılı davranmaktadır. Ferhat, giyim tarzından ötürü ifşa olmaya dair belli seviyede bir kaygı taşısa da iş yerinde çoğu zaman rugan ayakkabı, nadiren pembe kazak ve kırmızı gömlek giydiğine tanık oldum. Ferhat'ın (kendi ifadesiyle) maskülen bir gey olması, iş yerinde toplumsal cinsiyet normlarından farklı renk ve formlarda kıyafetler giymesine olanak vermiştir. Ferhat'ın bu durumunu şu biçimde tarif etmek uygun düşecektir: Giyim kuşam üzerinden cinsel yönelim kimliğinin açık olmasına ilişkin belli bir kaygı taşıyor olsa da toplumun erkekten beklediği ölçülerden farklı giyinebilmesi Ferhat'ın yaşamındaki bir çeşit ***kimliği ifşa kaçamağı*** olarak adlandırılabilir. Bazı lezbiyen görüşmeciler, kılık kıyafetlerinin toplumsal cinsiyet normlarına uygunluğu hususunda çeşitli kaygılar taşımaktadır. Avukat olan görüşmecim Derya, iş yerinde giyeceği kıyafetleri nasıl seçtiğine ilişkin şunları anlattı:

> Kendimi hiç törpülemediğim ve maskülen olduğum zamanlar oldu gençlik dönemlerimde, şimdi koyuverdim, nasıl hissediyorsam öyle davranıyorum. Bazen erkek gömleği giyiyorum, 'Acaba abes mi kaçtı?', sonra 'Aman boşver!' diyorum ve giyiyorum. Genellikle unisex giyiniyorum. Kadınsı giyinmek gerekliliklere bağlı.

Lezbiyen görüşmecilerden bazıları, toplumsal cinsiyet normlarına uygun olma hususunda herhangi bir kaygı gütmediklerini ifade ettiler. Bir STK'da çevirmen olarak çalışan Asiye bu konuya ilişkin şunları dillendirdi:

> Genellikle toplumun kadınlara uygun gördüğü giysilerin rahat olmadığım düşünüyorum. Bu yüzden de hani daha rahat giysileri tercih ettiğimde, işte hani böyle daha erkeksiymişsin gibi algılanıyor. Oysa alakası yok, ben rahat olduğum giysiyi giymek istiyorum. Genelde unisex kıyafetler giyiyorum iş yerinde. Cinsel yönelimim bağlamında bir şey olmadı şimdiye dek, ancak çaycı bana çaylak gibi davranıyor.

İfşa kaygısı ve çalıştıkları iş yerinin güvenlik derecesine bağlı olarak lezbiyenlerin kıyafet seçimini belli oranda önemsedikleri, ancak bu konuda geylere göre daha az takıntılı oldukları sonucuna ulaştım. Bu durum, giyim kuşam hususunda toplumda geyler için geçerli normlar olmasına karşın lezbiyenler için geçerli bir norm olmadığını göstermektedir. Ancak bununla birlikte, lezbiyenler toplumsal kadınlık normlarına uygun giyinmediklerinde kadınlıkları üzerinden saygısızlığa uğramak suretiyle ayrımcılığa maruz kalabilmektedir. Ferhat'a göre toplumdaki eşcinsel imajı medyadaki geyler gibi görünen, davranan pasif geydir ve lezbiyenliğe dair bir unsura bu imajın içinde yer yoktur.

Beden fiziksel anlamının dışında kültürel bir yapı olduğu için (Butler, 1993), jest ve mimik gibi bedensel davranışlar cinsel yönelim bağlamında bir gösterge olabilir. Foucault'ya göre "Bedenler yalnızca hayli *cinsiyetlendirilmiş* bir kurallar şemasının üretim kısıtları içinde görünür, var olur ve yaşarlar." (Foucault'dan aktaran Sinclair, 2005, s. 92). Bu nedenle, pek çok iş yerinin "kabul edilebilir bedensel davranışlar" (Collinson'dan aktaran Sinclair, 2005, s. 93) bağlamında ça-

lışanlarından bazı beklentileri vardır. Araştırma asistanı olarak çalışan İsmail'in anlatımıyla:

> 'Şunlar maskülen, şunlar feminen, bunları değiştirirsem daha maskülen gözükeceğim' diyebilsem zaten yapacağım, ancak neyin feminen, neyin maskülen olduğunu bilmek çok zor. Kendimde neler efemine inceliyorum, ancak kendimi incelemem çok zor, etrafımdakilere soruyorum. Bunu kafaya fena halde taktım. Bacak bacak üstüne atmamla da ilgili mesela... Bunu tez hocam ile de konuşmuştuk. 'Nasıl atıyorsun?' demişti. Şöyle atıyorum. Erkek adam biraz yer kaplar, şöyle yapar mesela (üstte kalan bacağının iç kısmı yukarı bakacak ve yere paralel olacak şekilde bacak bacak üstüne atarak). Tez hocam bunu, bacaklarımın uzun olmasıyla ilişkilendirdi. Başka ne yapabilirim bilmiyorum. Dışarıdan kendime bakmak da çok zor. İş yerinde bacak bacak üstüne atmamaya çalışıyorum. Boynumu çok hareket ettirdiğimi fark ettim mesela, bu konuya dikkat etmeye çalışıyorum. Hocalarımla konuşurken kollarımı daha dar kullandığımın farkındayım mesela, bazen daha geniş kullanmaya çalışıyorum. Biraz daha yer kaplamam lazım galiba. Benim birkaç okumam da oldu bu konuda.

Ayrıca İsmail, erkekliğin bir göstergesi olduğu düşüncesiyle gömlek yakasını göğüs kılları gözükecek şekilde açtığını belirtti: "Bir de üniversitede, kıllarımı açarak oturmaya çalışıyorum (gömlek yakasını göstererek)". Karatay ise, iş yerinde jest ve mimiklerine dikkat ettiğini paylaştı: "Ben bir yere yaslanmam, ben yaslansam ibne olurum, Şevket Bey aynı şekilde dursa sorun olmaz, Şevket Bey'le konuşurken ben kollarımı çapraz şekilde göğsümde kavuşturup, dik durarak konuşurum. Çünkü yaftam hazır."

İsmail toplumsal cinsiyet kalıplarına uygun davranışların ne olduğu üzerine düşünüyor, hatta üniversite kütüphane-

sinde kadınlık ve erkeklik üzerine yazılmış makaleler bulup okuyor. Bu öğrendiklerini gündelik yaşamda kullanabilmek için ayna karşısında pratik yapıyor:

> Biraz böyle ayna çalışması yaptığım oluyor benim. Kendimi daha heteroseksüel gibi sunmam gereken ortamlara kendimi hazırlamak için. Benimle iki ay önce bu görüşmeyi yapsaydın, bu konularla kafam daha karışıktı. Ben heteroseksüel gibi göründüğümü sanıyordum. Bir ay kadar önce çalıştığım fakülteden bir arkadaşıma bir arkadaşı benim gey olup olmadığımı sormuş. Bu insan doktorasını yeni bitirmiş ve benim açılmayı düşünmeyeceğim hocalarla çok yakın ilişkileri olan bir insan. Bu beni kaygılandırdı. Çünkü kime açılıp kime açılmayacağımı kendim belirlemek istiyorum, ama yapamamışım, sanırım biraz onun etkisindeyim. Bu ayna çalışmaları da bu olaydan sonra başladı.

Lidderdale vd.'nin "Cinsel Kimlik Yönetimi Sosyal Bilişsel Öğrenme Modeli"ne göre kimlik yönetim stratejilerinin kullanımı bir öğrenme süreci içinde zaman içinde gelişen kavrayışa bağlı olarak şekillenir (Lidderdale vd.'nden aktaran Croteau vd., 2008). İsmail kimliğini nasıl yöneteceğini, cinsel yönelimine ilişkin bazı göstergeler taşıdığını anlamasını sağlayan birtakım olaylardan etkilendikten sonra öğrenmeye çalışıyor. Benzer biçimde Bora, muhafazakâr bir şehirdeki yeni iş yerinde fular takması, omuza çapraz asılan çanta kullanması gibi sebeplerden ötürü alay konusu olunca çalıştığı ortamda hangi eşyaların *cinsel yönelim göstergesi* olarak algılandığını öğreniyor ve kimliğini gizlemek için giyim tarzını değiştiriyor. Her iki görüşmecim de *cinsel yönelim göstergeleri* itibariyle cinsel yönelimlerinden şüphe duyulduğunu ifade ettikleri ve devlet üniversitesinde çalıştıkları için cinsel yönelimleri ifşa olduğunda işten atılmaya varabilecek düzeyde bir ayrımcı tutumla karşılaşabileceklerini bilmekte-

dir. Bu nedenle bu görüşmecilerim, Lidderdale vd.'nin modelindeki 'Öğrenilmiş Öz-Yeterlilik İnancı ve Sonuca İlişkin Beklentiler' kavramında değinildiği gibi herhangi bir ayrımcı tutumla karşılaşmamak için zaman içinde edindikleri yeni deneyimler çerçevesinde kimliklerini gizlemek maksadıyla kullandıkları kimlik yönetim stratejilerini geliştirmekte yahut da değiştirmektedirler.

Sözlü ve sözsüz iletişimin başka bir biçimi de konuşma, ses tonu, retoriktir ve bu unsurlar geyler için *cinsel yönelim göstergesi* olabilmektedir. Ses tonu bir sözsüz iletişim yoludur (Rodríguez González, 2008, s. 233) ve pek çok araştırmacı, geylerin ses tonunun cinsel yönelimlerini ele veren bir unsur olduğunu iddia etmiştir (Rodríguez González, 2008; Renn, 2003; Travis, 1981; Gaudio, 1994; Linville, 1998). Renn (2003), Kulick (2000) ve Shaw ve Ferris'e (1883) göre bu algı çoğunlukla toplumun geyler için biçtiği stereotiplere dayanan önyargılarından ileri gelir. Bu sebeple ses tonlarının heteroseksüel erkeklerden farklı olduğunu düşünen beyaz yakalı gey görüşmecilerim için ses tonu, cinsel yönelimlerini açığa çıkarma potansiyeli taşıyan bir *cinsel yönelim göstergesi*dir. Ayrıca bunun yanı sıra, Ferhat'ın ifade ettiği gibi, ses tonu eşcinsel bireyler için ayrımcılık riski de yaratır:

> Toplumda ve kültürde şöyle bir imaj var: İşte kimin sesi zayıfsa onlar zayıf insanlardır ve onlar yönetemez ancak yönetilebilirler. Bu cinsel yönelim kültürü yüzünden yönetici atamalarında elendiğimi düşünüyorum. Kendimi maskülen olarak tanımlıyorum, fakat kibar bir ses tonum var.

Toplumsal cinsiyet normlarından farklı olduklarını ifade eden gey görüşmecilerim, çalıştıkları heteroseksist iş ortamlarında daha maskülen olabilmek ve homofobik ayrımcılığa uğramamak için seslerini olduğundan daha tok ve kalın kullanmaya çalıştıklarını ifade ettiler.

Bir çağrı merkezi çalışanı telefonda kendisine 'Hanımefendi!' diye hitap ettikten sonra İsmail için ses tonu bir takıntı olmuş ve daha erkeksi konuşma pratikleri yapmaya başlamış. İsmail'in sözleriyle: "Heteroseksüel gibi davranmaya çalışıyorum ve derslerde, profesörlerle ve öğrencilerle konuşurken tok bir sesle konuşuyorum." Karatay ayrıca, "Muhabbeti yaymıyorum, yayarak konuşmuyorum, daha ciddi... Daha ciddi ve net bir tonda konuşuyorum. Arkadaşlarımın yanında tabii daha rahat" dedi.

Lezbiyenlerden farklı olarak pek çok gey heteroseksüel erkek gibi konuşmak için farklı bir ses tonu kullanır (Renn, 2003; Rodríguez González, 2008, s. 235). Lezbiyen görüşmecilerimin hiçbiri ses tonları üzerinden cinsel yönelim kimliklerinin ortaya çıkmasıyla ilgili bir endişeden bahsetmedi.

Gey görüşmecilerimden bazıları özel yaşamda ve özellikle eşcinsellerin olduğu ortamlarda kullandıkları sözleri iş yerinde kullanmaktan kaçındıklarını, ayrıca 'Abi!' gibi heteroseksüel erkeklerin kullandığı kelimeleri kullandıklarını ifade etti. Benzer bir ifadede bulunan Bora da, bu tip kelimelerin heteroseksüel erkekler arasında network kurmayı sağlayan ortak bir dil oluşturduğunu paylaştı. Bora'nın anlatımıyla:

> Yaşı senle eşit olan ya da senden daha büyük olanlara 'Abi!' diye hitap ediyorsun. Daha böyle bir erkek erkeğe muhabbetmiş havasına bürünüyorsun hemen. Ya da 'Kanka ne yapıyorsun?', 'Canım!', 'Bir tanem!' gibi daha samimi lafları bırakıyoruz hemen... Ki çok kullanmayı da severim yani.

Karatay, efemine olarak tanımladığı bir arkadaşıyla gey arkadaşları arasında özel yaşamda sürekli kullandıkları kelimelerin iş yerinde ağzından kaçtığını ve kullanmamak için kendini kontrol ettiğini şöyle anlattı:

> Mesela Özkan, 'Bacımmm!' der, normalleşiyor zamanla, iş yerinde ağzından kaçırabiliyorsun. Kumaşçıyı aradım bir seferinde, 'Öpüyorum' diyerek kapatmışım telefonu. Halbuki ben kumaşçıyı neden öpeyim? 'Byess!' ağız alışkanlığı. Bir sonrakine telafi ediyorsun.

Griffin'in (1992) ifade ettiği gibi, heteroseksüelliği *taklit etme*ye ilişkin stratejiler beraberinde *kişisel bütünlük*ten feragat etmeyi getirir. İfadelerine yer verdiğim gey görüşmecilerimin özel yaşamda rahatça kullandıkları ve hatta kullanmayı sevdikleri kelimeleri iş yaşamında kullanamamaları da *kişisel bütünlük*ten bir feragattir.

Sevgi'nin şu sözlerinden, kimliğini gizlemek için LGBT bireyleri aşağılayan heteroseksist bir retorik izleyerek heteroseksüelliği taklit ettiğini anlıyoruz:

> Bir kadın başka bir kadın için 'Aaa, hoş kadın!' falan dedi ve bana imalarda bulundu. O enerjiyi mi alıyorlar nedir, anlamadım! 'Biseksüel misin sen?' falan diyorum. 'Öyle olsam ne olur?' dedi. Şimdiki stratejim bu: 'Sapık mısın?' falan diyorum. Ben o yönümü iş yerinde kapatıyorum kesinlikle yani.

Bu yolla Sevgi, iş arkadaşlarına heteroseksist cinsiyet normlarıyla uyumlu olduğunu göstermeye çalışıyor ve böylece bir savunma stratejisi uygulayarak ayrımcılık riskini düşürürken öte yandan kimliğini de gizliyor. Ebert'in (2001) tanımlamasına göre "savunmacı stratejiler tehlikeli olabilecek durumlardan kaçınma gibi davranışları kapsar." Griffin (1992), Woods (1993), Clair vd. (2005) kimlik yönetim stratejilerinin savunma stratejisi uygulama yoluyla gerçekleştiğinden bahsetmezler.

Beyaz yakalı lezbiyen ve geyler, ayrımcılıktan korunmak için gizlenmeyi tercih etseler de öte yandan kendilerini ifa-

de etmek, samimi ilişkiler kurmak ve heteroseksüel muamelesi görmemek gibi kişisel yaşamlarında ihtiyaç hissettikleri pek çok faktör açılma kararlarını belirleyen baskın unsurlardandır.

Cinsel yönelim kimliğini ifşa etme

Lezbiyen ve geylerin açılma kararı, bu bireylerin ayrımcılığı nasıl algıladığıyla ilgilidir (Chung, 2001). Ayrımcılık algısı bireyin özünü nasıl yapılandırdığına ve bu özün iş çevresindeki sosyal yapılanmayla ilişkisini belirleyen faktörlere bağlıdır. Bu faktörlere "dürüstlük ve kişisel düzeyde bütünlük" (Humhprey'den aktaran Ward ve Winstanley, 2005) örnek olarak verilebilir.

Griffin (1992) ve Woods (1993) gizlenme ve açılma pratikleri bağlamında kimlik yönetim stratejilerini ele alan öncül modelleri ortaya koymuşlardır. Griffin (1992) açılma teorisini iki kategoriye ayırır: Bunlardan ilki 'bir bireyin kişisel yaşamı hakkında dürüst olması, ancak açıkça kendini gey yahut lezbiyen olarak adlandırmaması' biçiminde tanımladığı *dolaylı açık*, diğeri ise 'bir bireyin kişisel yaşamı hakkında dürüst olması ve kendini diğerlerine açıkça lezbiyen yahut gey olarak tanıtması' biçiminde tanımladığı *doğrudan açıktır* (Anderson vd., 2001, s. 245). Woods (1993) bu iki stratejiyi *entegre olma* kavramı altında ele alır. *Entegre olma* stratejisinde "bir birey gerçek cinsel yönelim kimliğini ifşa eder ve sonuçlarıyla mücadele etmeye çalışır." (Chrobot-Mason vd., 2002, s. 323). Açılma stratejisi bağlamında bir bireyin 'entegre olma hassasiyeti' yüksekse 'risk alma kapasitesi' de yüksektir. Ayrıca Griffin (1992), açılma pratiğini iş yerinde genele açık olma hali olarak ele almış, Woods (1993) ise bazı lezbiyen ve geylerin iş yerinde yalnızca güvendikleri ve seçtikleri kişilere açıldıklarını belirtmiştir.

Clair vd.'nin (2005) "Damgalama Temelli Bireyler Arası Farklılıklar Açılma Modeli" Ragins'in (2004, 2008) "Damgalama Temelli Ev-İş Açılma Modeli" ve Lidderdale vd.'nin (2007) "Cinsel Kimlik Yönetimi Sosyal Bilişsel Öğrenme Modeli" açılma kararları bağlamında birey ve bireyin iş çevresindeki sosyal yapılanmayla olan ilişkisine kapsamlı ve detaylı şekilde yoğunlaşır. Çalışmamın veri toplama aşamasında karşılaştığım kısıtlar sebebiyle görüşmecilerin açılma deneyimlerini ağırlıklı olarak Griffin (1992) ve Woods'un (1993) teorileri üzerinden tartıştım ve bu paragrafın baş tarafında bahsi geçen teorilerde yer alan kimi kavramsallaştırmalar ile sahadan topladığım datamın örtüştüğü noktalarda analizimi desteklemek için bu modelleri kullandım.

Açılma deneyimlerinin analizi için kullandığım teorilerin kavramsal çerçevesine değinen genel bir giriş yaptığım "Cinsel Yönelim Kimliğini İfşa Etme" kısmından sonraki kısımlarda '*dolaylı açık*' ve '*doğrudan açık*' pratiklerini ayrı ayrı tartışacağım.

Dolaylı açık

Bazı lezbiyen ve geyler cinsel yönelim kimliklerini saklamak için özel bir şey yapmaz, ancak aynı zamanda kimliklerine ilişkin hiçbir şey söylemezler. Bu bireyler aslında böylece *dolaylı açık*tırlar (Griffin, 1992). Bir üniversitede teknik ekip yöneticisi olarak çalışan lezbiyen görüşmecilerimden Esra'nın sözleri bu strateji için alternatif ve bir adım ileride kabul edilebilecek bir tanım sunuyor: "Kimliğimi gizlemek için hiçbir şey yapmadığım zaman açığım. Benim için açık olma, konusu geldiğinde kimliğimi gizlemeyeceğimi bilmektir." Çalışmamda ileri sürdüğüm gibi *mücadele stratejileri arasında akışkanlık* vardır. Esra'nın kişisel deneyimi üzerinden, açılma stratejilerinin birbirinden bağımsız olma-

dığını ve bu mücadele stratejileri arasında birbirlerine doğru bir akışkanlık olduğunu görmüş oluyoruz. Bir şirketin ve bir LGBT STK'nın avukatı olan, aynı zamanda LGBT'ler üzerine yazan ve TV ve radyolarda çeşitli tartışma programlarında konuşmacı olarak yer alan Derya, *dolaylı açık* olma durumunu nasıl yaşadığını aşağıdaki şekilde ifade etti:

> Toplumsal kadınlık standartlarına da çok uyduğumu düşünmüyorum hani kıyafet ve duruş olarak, kadınlık beklentisini karşılayan bir kadınlık halini taşıdığımı düşünmüyorum. Patronumun lezbiyen olduğumu bildiğini düşünüyorum, ama bunu asla belli etmez, bilse de beni işten atmaz diye düşünüyorum. Biri 'Eşcinsellerin avukatı' dese de takmaz yani böyle şeyleri. Avukatı olduğum STK için makbuz kesiyorum. Şirketin muhasebecisi görüyor onları. Üzerinde gey ve lezbiyen de yazıyor. Bazı gazete ve TV'lerde de konuşuyorum, ama ana akım medyadan uzak durmaya çalışıyorum. Dolayısıyla, 'Aman kimse duymasın!' gibi bir düşüncem yok, ancak özel hayatıma ilişkin iş yerinde hiçbir şey paylaşmadığım için bunu da paylaşmam. Tahmin edebilirler toplumsal kadınlık normlarına çok yakın değilim.

Bir LGBT aktivisti olan Derya, özel yaşamını sınırlamıyor ve giyim tarzını değiştirmiyor. Hopkins'in (1996) tanımına göre "Bir cinsiyet haini, cinsiyet kimliğinin/cinsiyet performansının kurallarını yıkan kimsedir" ve bu tanımdan hareketle Derya, toplumsal kadınlık normlarına uygun olmadığı için bir toplumsal *cinsiyet haini* olarak görülebilir. Gerek toplumsal kadınlık normlarından farklı olması, gerek avukatı olduğu LGBT STK'nın faturaları üzerinden bir LGBT STK ile ilişkide olduğunu ifşa etmesi, gerek gazete, TV, radyo gibi yayın organlarında LGBT'lere ilişkin demeçler vermesi ve bu konuda çeşitli yayınlarda yazılarının yayımlanması gibi veriler üzerinden değerlendirdiğimizde Derya, ya-

şamıyla ilgili dürüsttür. Ancak kendini iş yerinde açıkça "Ben lezbiyenim" diye tanıtmadığı için *dolaylı açık* stratejisi uyguladığı ve cinsel yönelim kimliğini belli bir dereceye kadar ifşa ettiği sonucuna varıyoruz. Derya, çalıştığı iş yerini *doğrudan açık* olamayacağı güvensiz bir iş yeri olarak tanımlamakta ve aslında belli bir dereceye kadar açık olarak Woods'un (1993) kavramsallaştırmasında ifade edildiği gibi açılmanın sonuçlarıyla başa çıkmayı göze almaktadır. Woods'un (1993) *entegre olma* stratejisinin Griffin'in (1992) *doğrudan açık* stratejisiyle birlikte *dolaylı açık* stratejisini de kapsadığını Woods'un (1993) lezbiyen ve gey bireylerin cinsel yönelimlerini anlamaları için iş arkadaşlarıyla bazı bilgileri paylaştığını ifade etmesinden anlarız. Woods'un (1993) *entegre olma* yaklaşımı temelinde Derya'nın görünümünün farklılığı, üzerinde bir LGBT STK'nın adı yazan fatura gibi unsurlar iş arkadaşlarıyla paylaştığı ve cinsel yönelimini dolaylı yoldan ifşa eden bilgilerdir.

Griffin (1992) eşcinsel çalışanlar üzerine yaptığı çalışmasında "pek çok çalışan birden fazla kimlik yönetim stratejisi kullanır" demiştir. Croteau vd. (2008) ise "açılma ve gizleme, hakkında çok sayıda günlük kararlar alman kompleks bir süreçtir" der ve eşcinsel çalışanların iş yaşamında böylesi bir süreç içinde olduklarını belirtir. Derya'nın deneyimleri üzerinden dolaylı açılma stratejisini nasıl kullandığını tartıştık. Derya kendi iş yaşamında bu stratejiye başvururken aynı zamanda büyük medyaya demeç vermeyip medyanın belirli bir kesiminde yer alarak kaçınma stratejisi uygulamakta, dolayısıyla Derya birden fazla kimlik yönetim stratejisini aynı anda kullanmaktadır.

İktisadi İdari Bilimler alanında yüksek lisans yapan ve okulda bir bilişim projesinde Basın ve Halkla İlişkiler Uzmanı olarak çalışan Rıdvan, aynı zamanda bir LGBT aktivistidir. Çalıştığı yerde on beş civarında çalışan vardır. Bunla-

rın pek çoğu üniversitede lisans yahut yüksek lisans öğrencisi olan part-time çalışanlar, kadronun geri kalanı da idari personeldir. Rıdvan, mevcut iş yerinin, toplum içindeki diğer pek çok yere göre daha güvenli olduğunu belirtmiştir: "İş yeri daha güvenli bir alan benim için. Orada bana kimse şiddet uygulayamaz. Kahvehanede bunu söylesen linç ederler falan. En fazla dedikodumu yaparlar."

Bununla birlikte Rıdvan kimliğini saklamazken açıkça da ifade etmez: "Saklamıyorum, ama açıkça da söylemiyorum."

Woods'un (1993) çalışmasında *entegre olma* stratejisi kapsamında *dolaylı açık* olmaya ilişkin verilen örneklerde açıklandığı gibi Rıdvan hayatına ilişkin dürüsttür ve kimi zaman çalışma arkadaşlarına eşcinsel kimliğine ilişkin bazı dolaylı bilgiler verir. Örneğin üniversitede üyesi olduğu LGBT kulübün etkinliklerinden part-time çalışan öğrencilere bahseder. Ayrıca Rıdvan toplumsal erkeklik normlarından farklı olduğunu göstermekten kaçınmadığını, örneğin kadın muhabbetlerine katıldığım anlattı: "Nazlı'ya internetten resimleri gösteriyorum, mesela, 'Bak lezbiyen, gey, biseksüel, trans topluluğu' diyorum. Zehraların kadın muhabbetlerine katılıyorum."

Rıdvan farklı platformlarda LGBT politikası yaptığı için 'LGBT' kısaltmasını açarak söylemeyi önemsediğini ve iş yerinde de bu tutumu koruduğunu belirtti: "Benim için gey, lezbiyen, biseksüel ve transseksüel..." diye açıkça ifade etmek önemli. Bu, politik duruşumdan dolayı böyle. İnsanlar LGBT deyince anlamıyor. Bu varoluşumuzu göstermenin bir yolu." Rıdvan, Ragins'in (2008) çalışmasında değinilen açılma nedenlerinden *pozitif yönde öngörülen sonuçlar*dan biri olan *toplumsal değişim yaratma* amacıyla cinsel yönelimini dolaylı olarak ifşa etmektedir.

Hukuk mezunu görüşmecim Erdal, sosyal içerikli saha projelerinde, bir avukatın yanında stajyer pozisyonunda, da-

ha sonra çeşitli mavi yakalı işlerde çalıştığını ve son olarak kitapçıda çalışırken kadın iş arkadaşlarından birine *dolaylı açık* olduğunu söyledi:

Partnerimle de tanıştı, ancak hiç böyle bir mevzu geçmedi. Herkes arkadaş gibi davranıyordu orada. Çünkü buna hazır mı, böyle bir şeyden haberi var mı, ne yapacağını bilebilir mi bilmiyorum. Herkese açık olan arkadaşlarımla tanıştırıyordum onu. Ama şu an sadece şey kaldı mesela: Bilindik durumun tersini söylemek, 'Ben hetero değilim' demek.

İş arkadaşı eşcinsellik konusuyla yüzleşmeye henüz hazır olmadığından Erdal ona cinsel yönelim kimliğinden açıkça bahsedememekte, ancak diğer yandan arkadaşıyla kurdukları samimiyeti göz önünde bulundurduğunda aralarında böyle bir sır olmasından rahatsız olmakta ve arkadaşına açılmak için uygun zamanı beklemektedir. Erdal'ın açılma isteminin nedeni Ragins'in (2004, 2008) çalışmasında ele alınan açılma nedenlerinden *pozitif yönde öngörülen sonuçlardan* bir diğeri olan *yakın ilişkiler kurmak* ve *rol yapma stresinin azalmasıdır*.

Gey ve lezbiyenler dolaylı olarak açılacakları kişileri farklı kriterler üzerinden seçebilmektedir. Rıdvan'ın kriteri fazla muhafazakâr olmama ve kendisine yakın gördüğü bir kişi olmasıdır:

> Bir LGBT STK'nın bizim işlerle ilgili bir başvurusu vardı, direkt İdil'e gittim. Nazlı ve Ayşe de vardı, ancak onlara gitmedim, çünkü onlar daha muhafazakâr. Örneğin Mercan'a 'Facebook'a girip bizim LGBT kulübün yürüyüşünün duyurusunu paylaşsana!' dedim. Fizikte okuyor, bu konulara çok duyarlı diyemem, fakat abi-kardeş ilişkisine benzer bir yakınlığımızın olmasının rahatlığıyla söyledim.

Rıdvan'ın, "İdil bu konuşmalar üzerinden kimliğimi tahmin etti. Sonra bana 'Ailene açık mısın?' diye sordu ve böyle-

ce ona açılmış oldum" ifadesinde olduğu gibi kendisinin *dolaylı açık* hali *doğrudan açık* olması için bir potansiyel taşımıştır. Ayrıca Erdal, kadın iş arkadaşına *doğrudan açık* olmayı planlamakta ve bunun için uygun zamanı beklemektedir. *Dolaylı açık* hal *doğrudan açık* halin bir ön hazırlık aşaması gibidir. Ayrıca *dolaylı açık* süreçte gey yahut lezbiyen birey iş yerinde doğrudan açılmaya karar vermek için vakit kazanmış da olur. Bu yeni örnekten de hareketle, yine *mücadele stratejileri arasında akışkanlık* olduğu sonucuna ulaştım.

Bazı lezbiyen ve geyler *doğrudan açık* olmayı seçerler. *Doğrudan açık* hal, bu bireylerin varoluşlarının en belirgin unsurlarından olan cinsel yönelimlerini saklamaktan yılmaları nedeniyle 'Ben hetero değilim!' deme ve yine bu gizlenme durumundan ötürü sevilen bir arkadaş ile arada oluşan mesafeden kurtulma ihtiyacı ve bunlara benzer daha pek çok ihtiyaçtan kaynaklanabilir. Bir sonraki kısımda görüşmecilerimin doğrudan açılma deneyimlerini tartışacağım.

Doğrudan açık

Lezbiyen ve gey profesyoneller iş yerinde cinsel yönelim kimliklerini açıkça ifade etmeyi tercih edebilirler. Griffin'in (1992) *doğrudan açık* kavramı ve Woods'un (1993) *entegre olma* kavramı bu mücadele strateji formundan söz eder. Griffin (1992) bu stratejiyi ayrımcılık korkusu bakımından *en riskli* strateji olarak tanımlar.

Çalışmamın başında, Türkiye'deki akademisyenlerin özellikle de Sosyal Bilimler alanında çalışanların bir bölümünün iş yerinde *doğrudan açık* olabileceğini, ancak bu alanın da homofobiden muaf olmadığını ve ayrımcılık riskinin bu alanda da varolduğunu, dolayısıyla pek çok eşcinsel akademisyenin iş yerinde kapalı olduğunu öngörmüştüm. Eskiden çalıştığı ve pek çok üniversiteye kıyasla güvenli olarak

adlandırılan, LGBT konularının rahatça konuşulduğu ve homofobik davranışların ayıplandığı bir üniversitede Sosyal Bilimler alanında araştırma görevlisi ünvanıyla çalışan İrfan'ın sözleri, Türkiye'de bu varsayımıma paralel bir durum yaşandığını anlatıyor: "Sosyal Bilimler'de çalışan bir eşcinsel birey LGBT konularında okulun yayınlarına yazabilir, ancak üniversite çevresinde erkek yahut kadın sevgilisiyle el ele dolaşması mümkün mü?" İrfan'm bu yorumu, Türkiye'de akademik çevrelerde dahi homofobinin ne kadar yaygın olduğunu gösteriyor. İrfan ayrıca bu durumu, 'eşcinselliğin evcilleşmesi' olarak tanımladı. Bu ifade, açıkça yaşandığında eşcinselliğin asla kabul edilmediğini, ev gibi gözlerden uzak, özel alanlarda yaşandığı sürece kabul edildiğini net biçimde anlatıyor. Aynı zamanda bu yorum, görüşmecimin son derece güvenli bulduğu bir üniversite ve ihtisas alanında dahi eşcinselliğin nasıl ve ne düzeyde marjinalleştirildiğini de gösteriyor.

Eşcinsel bireylerin açılmaya karar vermesi için birbirinden farklı ve geçerli nedenleri vardır (Humhprey, 1999; Clair vd., 2005; Ragins 2004, 2008; Lidderdale vd., 2007). Görüşmecilerimin paylaştığı açılma nedenleri; dürüst olma, heteroseksüel olarak algılanmama, iş ortamındaki kişilerle yakın ilişkiler kurma, iş arkadaşlarıyla rahat bir iş ilişkisi geliştirme, rol yapma stresinin azalması, diğer çalışanları cinsel azınlıklara dair eğitme, *potansiyel ayrımcılık* ve *karşılaşılan ayrımcılık* durumlarında desteği alınacak bir *müttefik edinme*, bir iş arkadaşıyla duygusal yakınlık kurabilme, homofobik ifadelere ve diğer ayrımcılık durumlarına tepki gösterme ve politika yapma olarak sıralanabilir.

Griffin (1992) *doğrudan açık* olmayı iş yerinde herkese açık olma durumu gibi ele alır. Bununla birlikte bu genelleme pek çok görüşmecimin deneyimiyle örtüşmemektedir. Görüşmecilerimin pek çoğu Woods'un (1993) çalışmasında

ele aldığı gibi iş yerinde yalnızca güvendikleri ve yakın gördükleri belli başlı kişilere açıldıklarını belirttiler.

Görüşmecilerimden bazıları *toplumsal değişim yaratma* gayesiyle doğrudan açıldıklarını ifade ettiler. Erdal, Sosyal Bilimler alanında bir saha çalışmasını yürütürken homofobik bir ifade ile karşılaştığında kişisel tepkisini sergilemek ve karşıdaki kişinin algısını değiştirmek amacıyla direkt açıldığını paylaştı:

> Eşcinsellikle ilgili bir laf geçiyor da ben söylüyorum, yoksa 'Ben eşcinselim!' diye atlamıyorum. Oradaki insanlara söyleyebileceğimi hissediyorum. Dünya görüşümüzün benzediği insanlarla bir aradayken 'Ne var ki söylesem?' diyorum. Oda toplantıları yapıyorduk. Orada biri homofobik bir şey söylediyse, 'E ben de buyum, benle çalışmayacan mı be adam, be kadın?' diyorum. Bunu seviyorum aslında, iyi bir silah. Ben yapamam, çalışamam diyorsa, dışlayan bir şey varsa, 'E buyur, ben de varım hayatında' diyorum. 'Benimle içtiniz, ettiniz; benimle yattınız, kalktınız. Hadi ne yapacaksınız?' diyorum. Böylece onları sarsıyor ve düşünmeye itiyorum.

Woods'a (1993) göre eşcinsel çalışanlar iş molalarında yahut heteroseksüel olduklarına ilişkin ifadeler kullanıldığında doğrudan açılırlar. Rıdvan da benzer şekilde kendisine heteroseksüel muamelesi yapılmasının onu irite ettiğini ve bu nedenle önceden *dolaylı açık* olduğu bir iş arkadaşına doğrudan açıldığını şöyle anlattı:

> Bir gün bana bir eşcinsel arkadaşını anlatıyordu, 'cinsel tercih' lafını kullandı. Ben de ona 'Tercih olmuyor tam, aslında yönelim' falan dedim. Bu geldi bana 'Yönelim mi, yanlış mı söyledim? Çok özür dilerim' dedi. Sonra başka sorular da sordu ve böylece açıldım.

Rıdvan'ın iş arkadaşının eşcinsellere ilişkin yorumu toplumda yaygın olan bir görüşü yineliyor. Herek'e (1992) göre heteroseksüellik dışında kalan varoluşları reddetmek heteroseksizmdir. Bu nedenle Rıdvan'ın iş arkadaşının yorumu heteroseksist düşünceyi ifade ediyor; çünkü bu kişi herkesin heteroseksüel doğduğunu, bir bireyin ancak sonradan kendi arzusuyla eşcinsel olabileceğini iddia ediyor ve bu yolla eşcinselliğin doğuştan gelen varoluşunu reddediyor. Rıdvan ayrıca eşcinselliğin 'yönelim' olduğuna vurgu yapmak suretiyle dolaylı yoldan ve sonrasında doğrudan açılarak Erdal'la benzer biçimde *toplumsal değişim yaratma* gibi bir kaygı da güdüyor. Erdal ve Rıdvan tüm bunlara ilaveten Humhprey'nin (1999) çalışmasında ele aldığı gibi iş arkadaşlarının cinsel azınlıklara ilişkin bilgi seviyesini yükseltmek, diğer bir deyişle bu konuda eğitmek için de açılmaktadır.

Lezbiyen ve gey görüşmecilerimin pek çoğu, Ragins'in (2008) *pozitif yönde öngörülen sonuçlar* ve Clair vd.'nin (2005) *kişisel güdüler* kavramlarında ayrı ayrı belirtildiği üzere iş yerinde *yakın arkadaşlıklar kurmak* için açıldıklarını ifade ettiler. Ayrıca Clair vd.'nin (2005) *bağlamsal koşullar* altında *kişiler arası yakın ilişkiler* kategorisinde ele aldığı gibi Ferhat açıldığı kişilerin ilgi alanları gibi kişisel özelliklerini de bir kriter olarak değerlendirmektedir. Ferhat'ın anlatımıyla:

> Aysuncum şimdi ben, 'Bugün Ayşe'yle, Fatma'yla tanıştım, onlara açılmam lazım' diye düşünmüyorum. Böyle bir kaygı taşımıyorum. İçim ısındıysa, onunla arkadaş olmak istiyorsam... Arkadaşlık zaten insanların birbiriyle özellerini paylaşması demektir. Esra'yı çok seviyorken ona kimliğimden söz etmiyorsam, beni hetero erkek sanıyorsa, ben hangi sevgiden söz edebilirim. Bu insanlar, edebiyat, sanat vb. konularda kendime daha yakın gördüğüm insanlar. Cinsel

kimliğim değil ben üzerinden, benim bütün özelliklerim üzerinden ilerliyorum.

Çetin, iş yerinde iki kadın arkadaşına açıldığını ve açılmanın hayatında yarattığı pozitif etkiyi şöyle anlattı:

> İş arkadaşlarıma açılmadan önce stüdyo bir iş yerindeyken 2 artı 1 bir iş yerine geçtim, duvarlarım genişledi. Mesela özel hayatımda yaşadığım bir şeyi 'İş yerinden bir an evvel çıkayım da birine anlatayım' diyordum. Arkadaşlarıma açıldıktan sonra iş yerinde de anlatabilir oldum. Hatta Ceren erkek arkadaşımla ilişkim bozulduğunda, 'Alın şu filmi izleyin birlikte' diyerek ilişkimizin düzelmesi için destek olmaya çalışmıştı. Özel hayatımda yaşadığım bir şeyi o an iş arkadaşlarımla paylaşabilir hale gelmiştim. Çünkü insan yaşadığı şeyleri paylaşmak istiyor. Tutamıyorsun içinde, paylaşmak istiyorsun. Bir problemim olduğunda Ceren'i bir kenara çekip konuşabilirdim. Akıl falan verirdi bana. Bu şekilde.

Bir STK'da çevirmen olarak çalışan Asiye, heteroseksüel muamelesi görmeye tahammül edemediği için halihazırda çalıştığı iş yerinde üçüncü yılını tamamladıktan sonra, bir mola zamanında iş arkadaşlarına açıldığını paylaştı: "Üç yıl sonra iş arkadaşlarıma açıldım. Öğle arasında konuşuyorduk. Arkada bir yerimiz var, orada sigara içiyorduk. Bu konuşmalar sırasında, bir kahve falı bakma olayı sırasında, bir erkek üzerine konuşurken vs. orada onlara açıldım."

Bir üniversitede yöneticilik yapan Esra, üniversite yönetmeliğinde cinsel yönelime dayalı ayrımcılığı yasaklayan bir madde bulunduğunu ve rektörün Türkiye'de yaşayan azınlıklara yöneltilen tüm ayrımcılıklara karşı olduğunu paylaştı (Esra, mülakat sırasında rektörün bu konudaki Twitter mesajlarını gösterdi). Esra ayrıca, üniversitede bazı gey çalışan-

ların (Esra bu çalışanları efemine olarak tanımladı) kimliklerinin kolayca fark edilebildiğini, ancak bu çalışanlardan birinin yöneticiliğe terfi ettirildiğini ve terfi ettirilen bu kişinin çok başarılı ve popüler bir çalışan olduğunu belirtti. Esra, iş arkadaşlarına açıldığında ayrımcılığa uğrayacağına ilişkin fazlaca bir endişesi olmadığını, diğer bir deyişle bu okulun onun için güvenli bir yer olduğunu da sözlerine ekledi. Esra, iş arkadaşlarıyla öğle yemeği yedikleri sırada gerçekleşen doğrudan açılma deneyimini şöyle anlattı:

> Bir kere çok kalabalık bir iş yemeği masasında bir arkadaşım bir soru sordu bana. Vereceğim yanıt 'Kız arkadaşım' diye başlayan bir cümle kurmamı gerektiriyordu ve ben bu cümleyi direkt kurdum. Tesadüfen birkaç gün önce de Özlem iş yerime beni ziyarete gelmişti. Masadaki arkadaşlardan biri 'Aaa, Özlem senin kız arkadaşın mı?' dedi. 'Evet' dedim. 'Çok tatlı kız' dedi. 'Bence de' dedim.

Woods'un (1993) kavramsallaştırmasında vurguladığı gibi Esra, heteroseksüel olduğu varsayıldığında kimliğini ifşa etmiştir. Mülakatta paylaştıkları üzerinden, Esra'nın açılmasında, heteroseksüel olarak algılanmaktan rahatsız olmasının yanı sıra politik bakış açısı ve kimliğiyle barışık olmasının da etkili olduğunu söyleyebilirim. Bu bağlamda Clair vd.'nin (2005) *kimlik gelişimi*, Ragins'in (2008) *içsel psikolojik faktörler* kavramlarında anlattıkları gibi, gerek eşcinsel bireyin kimlik gelişimi gerekse kendi içinde LGB kimliği olumlu yönde doğrulamış olması açılma kararında etkilidir.

Chung'ın (2001) *suçlunun karşısına çıkma*[9] kavramında anlattığı gibi, doğrudan açılma nedenlerinden biri de eşcinsel bireyin ayrımcılık yapan kişiyi karşısına alıp konuşma isteğidir. Bu durum, sözlü homofobik taciz gerçekleştiğin-

9 Suçlunun Karşısına Çıkma: Chung'ın (2001) *confrontation* kavramını Türkçeye bu şekilde çevirdim.

de ayrımcılıkla mücadele etmek için iş yeri yönetimine yahut resmî mercilere başvurulduğunda gelişebilir. Lise mezunu olan, Sosyal Bilimler alanında bir süre lisans eğitimi aldıktan sonra eğitimini yarıda bırakan ve şu anda bir LGBT STK'da uzman olarak çalışan Elçin, bir kafede şef garsonluk görevinde çalışırken heteroseksüel erkek yöneticilerinden biri tarafından tacize uğradığını anlattı. İlgili kişi, cinsel ilişki yoluyla Elçin'in lezbiyenliğini düzeltebileceği gibi kaba ve olumsuz ifadeler kullanarak ona cinsel ilişki teklif etmiş. Elçin bu duruma çok sinirlenmiş ve yaşanan olayı iş arkadaşları, kafedeki diğer yöneticisi ve yöneticisinin eşine aktarmak suretiyle şikâyetini dile getirmiş. Bu kişiler Elçin'e destek olmuş ve böylece taciz son bulmuş.

Gey ve lezbiyenler genellikle doğrudan açılacakları kişileri seçerler. İktisadi ve İdari Bilimler mezunu ve banka çalışanı Çetin, iş yerindeki kadın iş arkadaşlarından birine açılmasını şöyle anlattı:

> Ceren'in gey arkadaşları olduğunu biliyorum. Normal bir kız gibi yaşamıyor, 'Babaannem öldü' deyip, o gün işe gelmeyip, sevgilisiyle yat turuna çıkabiliyor. Gey arkadaşları da var, gey friendly bir kız, onu da biliyorum. Onun rahatlığıyla söyledim. Bir gün bu arkadaşımın evine akşam yemeğine gittim. Erkek arkadaşı da vardı. Ben körkütük sarhoş olmuşum, konuşmanın bir yerinde 'O öyle olamaz çünkü ben geyim' dedim. Bunu bu şekilde söyledim. Ceren iş yerinden diğer arkadaşımız 'Sibel'e de söyleyeyim mi?' dedi. O söylemiş ya, Sibel'den bana bir telefon, 'Bebişimmmm!' diye. Benim şefim bu arada Sibel. Biz yıkıldık tabii, yerlerdeyiz.

Bazı gey ve lezbiyen görüşmecilerimin iş yerinde seçtikleri kimi iş arkadaşlarına açılmaları hususunda karar verebilmeleri, ilkin bu arkadaşlarının güvenilirlik derecelerini öğrenmeye çalıştıkları ve güvenilirliklerinden emin olmayı önem-

sedikleri için yıllar almış. Sevgi, müttefiki olarak seçtiği iş arkadaşına altı yıl; Asiye ise iş yerindeki kadın arkadaşlarına üç yıl sonra açıldığını söyledi.

Türkiye'de yaşayan beyaz yakalı lezbiyen ve gey görüşmecilerimin açılma ve gizlenme stratejilerini kullanmaya ilişkin kararlarını iş yerinin güvenlik derecesi, *kişisel bütünlük*leriyle ilgili kaygıları, *cinsel yönelim göstergeleri* gibi anahtar unsurlar üzerinden tartıştım. Kimlik yönetim stratejileri dışında görüşmecilerimin ayrımcılık ve *kişisel bütünlük*lerini korumaya ilişkin kaygıları nedeniyle uyguladıkları başka stratejiler de vardır. Devam eden kısımlarda bu stratejileri ele alacağım.

Dayanışma

İşe alım ve çalışma süreçlerinde gey ve lezbiyenler dayanışma halindedir. Derya bir fabrikada işçi olarak çalıştığı sırada bir gey arkadaşına işe alım sürecinde yardımcı olduğunu dile getirdi. Derya ayrıca, işe alım sürecinde eşcinseller arası dayanışmaya ilişkin başka bir arkadaşının başına gelen bir olaydan da bahsetti:

> Geçenlerde bir arkadaşımın başına gelmiş. Nasıl olmuşsa Kaos'la bağlantısı çıkmış, sanırım bir kurum onun adını arattığında, iş görüşmesine çağıran iş yeri sahibi geymiş ve eşcinsel olduğu için görüşmeye arkadaşımı çağırdığı çok belliymiş, ancak işe almamış, belki kafasına yatsa işe alacakmış. LGBT'ler arasında belli bir dayanışma var, var ama kaç tane iş yeri sahibi var?

Bunlara ilaveten, bir gün bir büro açarsa kendisinin de bir eşcinseli işe almak isteyeceğini ancak bu hususta şöyle bir kaygısı olduğunu dile getirdi: "Ben büro açsam ve bir eşcinseli yanıma alsam, bir süre sonra birlikte bara gitmeye baş-

layabiliriz, dedikodu yapmaya başlayabiliriz iş yerinde ve ipin ucu kaçabilir." Derya'nm arkadaşının başına gelen olay ve Derya'nm konuya yaklaşımı üzerinden eşcinseller arasındaki dayanışmanın iş görüşmesine çağrılma bağlamında lezbiyen ve gey bireylerin şanslarını artırdığını, ancak işe alım aşamasında bu dayanışmanın her zaman devam etmediğini gösteriyor. İşveren eşcinsel olsa da, iş görüşmesine çağrılan eşcinsel bireyin cinsel yöneliminden ziyade ilgili pozisyon için gerekli donanıma sahip olup olmadığı ve gerekli performansı gösterip gösteremeyeceği hususlarının işe alım aşamasında önemli olduğunu gördüm.

Görüşmecilerimden bazıları, aynı iş yerinde çalışan lezbiyen ve geylerin çalışma sürecinde birbirleriyle dayanışma eğilimi sergilediğini belirtti. Bu görüşmecilerim iş yerinde açılma deneyimleri bağlamında diğer eşcinsel çalışanlardan destek aldıklarını anlattılar. Ragins'in (2008) kimlik yönetim modellemesinde *çevresel etmenler* kategorisinde ele aldığı gibi 'iş yerinde evvelden açılmış LGB bireylerin varlığı' bu görüşmecilerimin açılma kararlarında etkili olmuştur. Mühendis görüşmecim Esra, önceki iş yerlerinden birinde beraber çalıştığı bir iş arkadaşının açılmasından etkilenerek kendisinin açılma öyküsünü şöyle anlattı:

> Proje yöneticisi olarak çalıştım. Bir yıl kadar açık değildim, sonra lezbiyen bir arkadaşım da aynı yerde işe başladı. Sabaha kadar içmiş. Kaymış bir şekilde iş yerine geldi. 'Ne oldu?' denilince, 'Burcu'yu çok seviyordum' dedi. Böylelikle açıldı o ve ben de açık olabileceğimi düşündüm. Bu olayın üzerimde yarattığı etkiyle ben de açıldım. Bizim masada Kaos GL falan olurdu. Onun rahat bir insan olması beni etkiledi.

Beyaz yakalı eşcinseller ayrımcılığa uğradıktan sonra verdikleri hak arama mücadelelerinde de birbirleriyle dayanış-

maktadır. Bankacı olarak çalışan ve cinsel yönelimi nedeniyle işten çıkarılan Çetin, eşcinsel olduğu öğrenildikten sonra kendisi gibi işten atılan polis arkadaşını hukuki süreçlerde destek aldığı LGBT STK'nın avukatına yönlendirmiş ve ilgili kurumdan destek almasına önayak olmuş.

İş yerinde homofobik ayrımcılık riski nedeniyle gizlenmek zorunda kalmaları beyaz yakalı eşcinsel çalışanların bulundukları ortamdan izole olmalarına sebep olmaktadır (Kaos GL, 2009). Ancak beri yandan bu bireyler için kimliklerini ifade edebilmeleri de bir ihtiyaçtır ve bu sebeple bazı eşcinsel bireyler kimliklerini rahatça ifade edebilecekleri, çoğu çalışanı/müşterisi eşcinsel bireylerden oluşan iş ortamlarında gettolaşmayı seçebilmektedir. Gettolaşılan bu iş ortamlarında LGBT bireyler arasında bir dayanışma vardır. Rıdvan LGBT bireyler arasındaki gettolaşmayı şöyle anlattı:

> Gettolaşma bir ihtiyaçtan doğar. Yaşamın pek çok alanından dışlandığında kendin için yeni bir yaşam alanı yaratırsın. Kendin gibi insanlarla bir arada olmak istersin. Cihangir'de maaşına göre kirası çok da yüksek olmayan bir yer tutarsın. Çünkü huzurlu olacağın bir yer arıyorsundur. Her an damgalanmak istemiyorsundur. Bu sebeple iş ve sosyal yaşamlarında problem yaşayan transseksüel bireyler Bornova sokağında yahut Bayram sokağında toplanmışlardır. Sonuç olarak, şehirlerdeki gettolar kaçınılmazdır. Bunu iş yaşamı için de benzer şekilde düşünebiliriz.

Pek çok görüşmecim geylerin mağazacılık, hazır giyim ve moda sektöründe gettolaştığından söz etti. Bora, konuya ilişkin şöyle bir anekdot paylaştı:

> Hazır giyim sektöründe direktör olarak çalışan bir gey arkadaşım ile doktor, evli ve çocuğu olan başka bir arkadaşım benim eve kahvaltı için geldi. Doktor olan arkadaşım direk-

tör arkadaşıma mağazacılık, hazır giyim, moda gibi sektörlere girip giremeyeceğini sordu. Direktör arkadaşım doğrudan 'Hayır, giremezsin' dedi. Doktor arkadaşım da yanıt olarak 'Beni tanımadan ve yeteneklerimi ölçmeden hayır diyorsun' dedi. Gey arkadaşımsa 'Gerek yok çünkü gey değilsin. Bu sektöre girmen ve yükselmen için gey olman lazım. Bu alanda da biz dominantız' dedi. Doktor arkadaşım 'Vay be! Bizim de ayrımcılığa uğradığımız bir yer var mıymış?' dedi. Diğer arkadaşım 'Diğer sektörlerde yokuz; bu nedenle bu sektörde birbirimizi destekliyoruz' biçiminde yanıt verdi.

Mağazacılık, hazır giyim, moda sektörü dışında LGBT STK'lar ve gey barlar da LGBT bireylerin gettolaştığı iş alanları arasındadır. Vaktiyle bir LGBT STK'da çalışmış Ayşegül ve halen bir LGBT STK'da uzman olarak çalışan Elçin, LGBT STK'larda LGBT bireylerin kimliklerini rahatça ifşa edebildiklerini paylaştı. Eski işi gey bar müdürlüğü olan Elçin ve bazı görüşmecilerim gey barlarda da ağırlıklı olarak eşcinsel bireylerin çalıştığını ve bu bireylerin iş yerinde cinsel yönelimlerini gizlemek zorunda kalmadıklarını belirtti. Ayşegül ve Elçin, LGBT STK'lar ve gey barlarda eşcinsel çalışanların Lubunya dilini rahatça konuşabildiklerini ifade etti. Bora ise, hazır giyim sektöründe direktör olan gey arkadaşının iş deneyimlerini şöyle aktardı:

> Arkadaşlarımdan biri yurtdışı menşeli hazır giyim sektöründe hizmet veren bir firmada Görsel Tasarım Direktörü. Çalıştığı yere gittiğimde en alt seviyedeki satış elamanlarından en üst seviyedeki mağaza müdürlerine dek tüm kadro geydi. Çok rahat giyinmişlerdi, cinsel yönelimlerini gizlemek zorunda değillerdi, kendi aralarında Lubunya dilini özgürce kullanıyorlardı. Bu sektöre girmeden önce arkadaşım adliyede çalışıyordu. Sürekli olarak orada yaşadığı sı-

kıntılar üzerine konuşuyordu; futbol muhabbetlerine, kız muhabbetlerine katılmak vb. Kendini gizleyebilmek için davranışlarına ve konuşmalarına dikkat ediyordu. Bu sektörde rahat etti. O kadar ki, iş arkadaşlarıyla iş çıkışı gey bara gidebiliyor. Düşün yani.

Toparlarsak, lezbiyen ve geyler Türkiye'deki diğer azınlıklar gibi iş hayatında gettolaşmaktadır. Eşcinsel bireyler gettolaştıkları iş yerlerinde gizlenme baskısı hissetmemekte, kimliklerinden ötürü sahip oldukları özellikleri rahatça ifade edebilmekte ve böylece daha huzurlu, mutlu ve başarılı olmaktadırlar.

Chung'ın (2001) kavramsallaştırmasında *iş intibakı* ana kategorisi altında ele alınan *ayrımcılık yönetimi* başlığı altında, *sosyal destek alma* hususundan ayrımcılıkla mücadele etmenin bir yolu olarak bahsedilir. Chung (2001) bu stratejiyi 'ayrımcılık deneyimleri üzerine diğer insanlarla konuşma' olarak tanımlar. Görüşmecilerimden bazıları yaşadıkları ayrımcılık deneyiminin ardından benzer bir strateji kullandıklarını belirttiler. Bir sanat galerisinde çalışan Selin, iş yerinden bir kadın arkadaşına lezbiyen olduğunu ifşa ettikten sonra galeriye gelen bir ressam ve patronu tarafından tacize uğradığını anlattığında, kadın arkadaşı Selin'e destek olmuş. Selin'in anlatımıyla: "Ressama açılma sürecimden ona bahsettim, onunla paylaşmak çok iyi geldi. 'O salak bir adam zaten, bana da saçma saçma şeyler yapıyor. Takma kafana' dedi. Dolayısıyla rahatlıyorsun ama... Patronumun bana yönelik tacizkâr tutumlarından da bahsettim, destekleyici davrandı."

Bazı beyaz yakalı lezbiyen ve geylerin dayanışma stratejisi olarak belirledikleri bir diğer strateji de *müttefik edinme*dir. Eşcinsel bireyler bu stratejiyi ayrımcılık yaşayacaklarını algıladıkları anda kullanırlar. Müttefik seçilen kişiler lezbi-

yen ve gey bireyler için güvenilir kimseler olmakla beraber ayrımcılık tehlikesini hissettiklerinde ve ayrımcılık yaşadıklarında her an destek alabilecekleri birer güvenlik supabıdır. Chung (2001) kavramsallaştırmasında lezbiyen ve geylerin *ayrımcılık yönetimi* kategorisi altına giren stratejileri ayrımcılıkla karşılaştıktan sonra kullandığım belirtmiştir. Dolayısıyla Chung'm (2001) *ayrımcılık yönetimi* strateji kategorisi altında geçen *sosyal destek alma* stratejisi ayrımcılıkla karşılaşıldıktan sonra iş yerindeki kişilerle yaşanan ayrımcılık deneyimi hakkında konuşma ve destek alma mahiyetinde ele alınmıştır. Chung (2001) *sosyal destek alma* konusunu bir açılma nedeni olarak incelemiş ancak *müttefik edinme* konusuna bir açılma nedeni olarak değinmemiştir. Ragins (2008) kimlik yönetimine dair kavramsallaştırmasındaki *çevresel etmenler* kategorisinde 'LGB çalışanları destekleyen çalışanların varlığı (müttefikler)' hususuna değinmiştir. Ancak Ragins (2008) bu müttefiklerin hangi aşamada, nasıl seçildiğine ve özellikle müttefik seçilen kişiler ve diğer destekleyici kişilerle olan ilişki düzeyindeki yakınlık farkına ve son olarak müttefik seçilen kişilerle eşcinsel çalışanların potansiyel ve karşılaşılan ayrımcılık durumlarında nasıl dayanıştığına ilişkin detaylı bir açıklama sunmamıştır. Bu bağlamda çalışmamda, açılma nedeni ve ayrımcılık yönetim stratejisi olarak *müttefik edinme* konusuna getirdiğim açıklama ulaştığım yeni bir bulgu sayılabilir. Bir devlet okulunda öğretmenlik yapan Sevgi'nin sözleriyle:

> (...) İş yerinde mutlaka bir müttefik alıyorum yanıma. Çünkü o benim için supap oluyor. 6 yıl çalıştığım okulumda şu anda en yakın olduğum arkadaşlarımdan birine ilk senemde açılmıştım. Düşün, seninle aynı yerde çalışıyorum ve hani yeni gelmişim ve sana açılıyorum. Sen benim en yakın arkadaşımsm yıllardır artık. Sonra yeni bir okula geliyorum

ve yeni bir müttefike ihtiyacım var. Bu durum insanı acayip yakınlaştıran bir şey, ilişkiyi başka bir boyuta taşıyor.

Sevgi'nin sözleri üzerinden, müttefik seçilen kişilerle ilişkilerin yakınlık boyutunun da yüksek olduğunu anlıyoruz. Sevgi, okulu arayarak kendisine ulaşmaya çalışan eski kız arkadaşının, kimliğini ifşa etmesi gibi bir duruma neden olacağını anladığında müttefikinden destek istemiş. Sevgi'nin anlatımıyla: "Ne yapmış etmiş, internetten beni aramış, bulmuş. Panik oldum işte. Okulu aramış. Hemen sevgilimi aradım, okuldaki müttefikimle ve yakın arkadaşlarımla konuştum, ne yapmam gerektiğine ilişkin. Bir şekilde yol yordam bulduk ve çözdük bu işi. Çünkü okula ulaşabilir, beni açık edebilir." Sevgi ayrıca, iş arkadaşlarına heteroseksüel gibi gözükmek için kendisiyle ilgilenen bir erkeği okulun düzenlediği bir etkinliğe çağırmış. Etkinlik sırasında Sevgi, lezbiyen olduğuna ilişkin kapalı imalarda bulunan iş yerinden iki kadın öğretmene "Baksanıza nasıl adam, beğendiniz mi?" diyerek, kendisine refakat eden erkeğin erkek arkadaşı olduğunu söylemiş ve hemen arkasından bu durumu müttefiki ile paylaşıp oyuna iştirak ederek kendisine destek olmasını istemiş.

Gey görüşmecilerimden Bora, muhafazakâr olmayan önceki okulunda tez hocasını müttefiki olarak seçtiğini belirtti. Kendisi gibi araştırma görevlisi olan sevgilisi ve birkaç gey öğrenci dışında üniversitede açık olduğu yegâne kişinin tez hocası olduğunu ekledi. Bora, müttefiki olmasını tez hocasından nasıl istediğini şu biçimde anlattı:

> 'Olur da ileride ifşa olursam, kimliğim açıklanırsa, bu yüzden zarar görürsem, arkamda durur musunuz?' dedim. 'Ama işinde iyiydi, ama çalışmalarında iyiydi' diyecek biri olsun. 'Ben onun kimliğini biliyorum, ama buna rağmen iyiydi' diye beni savunacak biri olsun. 'Beni savunur musunuz?' diye sordum. Bunu söylerken o da ağladı ben de ağ-

ladım. 'Hani ileride başıma bir şey gelir, soruşturma yerim sırf bunun için... Böyle bir durum olursa, –Evet, ben bunun kimliğini biliyordum, bilerek onunla çalıştım, işinde çok iyidir, kimliğini, özelini gayet saygın bir şekilde yaşadı– diyecek biri olsun bari arkamda' dedim.

İçselleştirilmiş homofobi ve *algılanan damga* bağlamında iş yerinde eşcinsel bireylerin yaşadığı *azınlık stresi* (Meyer, 1995) nedeniyle Bora, iş yerinde cinsel yönelim kimliği üzerinden herkesin ona zarar verici/rahatsız edici biri olarak bakabileceğini, homofobik ayrımcılık yaşayabileceğini öngörmektedir. Bora'nm cinsel yönelime dayalı ayrımcılık bağlamında bu denli endişeli olmasının bir diğer nedeni de bir devlet okulunda çalışıyor olmasıdır; çünkü kamuda eşcinsel bireyler 'genel ahlâka mugayir' olma vb. gerekçelerle işten çıkarılabilmektedir.

Eşcinsel bireyler iş hayatına katılabilmek, işe alındıktan sonra iş ortamında tutunabilmek, kimlikleri bağlamında daha huzurlu olabilmek, kendilerini cinsel yönelime dayalı ayrımcılıktan koruyabilmek vb. sebeplerle diğer eşcinsel bireyler ve STK'larla dayanışmaktadır. Ayrımcılık bölümünde bahsini geçirdiğim gibi hemen her iş yerinde homofobik ayrımcılık hüküm sürerken iş hayatına katılmadan evvel, yani iş arama sürecinde de beyaz yakalı eşcinsel bireyler türlü değerlendirmeler yapmak zorunda kalmaktadır.

İş arama

Chung (2001) çalışmasında ele aldığı ana kategorilerden *mesleki tercih* kategorisinde *serbest meslek sahibi olma*, *LGB dostu iş arama* ve *risk alma* stratejilerine yer vermiştir. Chung'a (2001) göre lezbiyen ve geyler bu stratejileri ayrımcılığı öngördüklerinde kullanırlar.

Görüşmecilerimden bazıları LGBT'lere yönelik ayrımcılık ve benzeri konularda duyarlı iş yerleri ve pozisyonlarda iş aradıklarını belirtti. Bir STK'da çevirmen olarak çalışan Asiye, başvuruda bulunmayı planladığı iş yerlerine ilişkin şunları söyledi: "LGBT'leri kurumsal düzeyde tanıyan bir kurumda çalışmak istiyorum. Mesela bazı konsolosluklar işe alım formlarında müracaat eden bireylerin cinsel yönelimlerini soruyor, bazı STK'lar tanıyor."

Sanat galerisinde çalışmadan önce Türkiye'deki büyük gazetelerden birinde çalışan Selin'in tanımına göre; egemen medyada iş ortamı seksist ve heteronormatif bir yapıdadır. Selin, iş ararken dijital medyayı tercih ettiğini paylaştı:

> Dijital ajanslara bakıyorum. Twitter ve Facebook'ta sosyal medyayla ilgili bir şeyler yapan gazeteciler oluyor ya. Bu vb. alanlara iş başvurusu yaparken mutlaka Twitter linkini vermek zorundasın. Ben de Twitter'da rahatça her şeyi paylaştığım için, öncesinde bu iş alanlarına başvurmaya çekiniyordum, ancak sonrasında, baktım bu dijital ajanslarda çalışanlar bizim gibi insanlar. Büyük ihtimalle LGBT haklarını destekliyorlardır ve aralarında eşcinseller de vardır.

Bazı görüşmecilerimse başvuracakları kurumun cinsel yönelim konusundaki tutumundan ziyade başvurulacak alana ilişkin kendi bireysel özlemlerinin önemli olduğunu ve istedikleri tüm iş alanlarına iş başvurusu yapabileceklerini söylediler. Bu görüşmecilerimin, Chung'ın (2001) kavramsallaştırmasında belirtilen *risk alma* stratejisini uyguladıklarını, ayrıca eşcinsel kimlikleriyle barışık aktivist lezbiyen ve geyler olduklarını gördüm. Bahsini geçirdiğim görüşmeciler, herhangi bir iş yerinde ayrımcı muamele görmeleri halinde haklarını arayacaklarını belirttiler. Takındıkları bu kararlı duruşta, haklarını nasıl arayacaklarına ve örneğin ulus-

lararası mahkemelere başvuru süreçlerine ilişkin bilgi sahibi olmalarının etkisi olduğunu bulguladım. Bu görüşmeciler aynı zamanda Clair vd.'nin (2005) kimlik yönetimi tartışmasında anlatıldığı gibi *özdenetimi az yapanlar* kategorisine girmektedir. Devrim'in sözleriyle:

> Cinsel yönelimimi göz önünde tutarak kariyer hedeflerim bağlamında kendime bir sınırlama koymuyorum. Kamudaki bir işe de başvurabilirim. Şayet cinsel yönelimim nedeniyle herhangi bir problem yaşarsam haklarımı mümkün olan tüm yollar üzerinden ararım. Kimse açıkça ayrımcılık yapamayacağı ve yasayı delemeyeceği için bir şey yapmıyor. AİHM'ye gidersin, bir şey yaparsın, hakkını savunursun. Vicdani retçi Mehmet Tarhan AİHM'ye gitti, kazandı, devletten tazminat aldı. Dayanmasaydı, askere gitmeyi kabul etseydi, böyle bir şey olmayacaktı.

Lezbiyen ve gey bireylerin ayrımcılıkla başa çıkmak için verdikleri mücadele iş arama sürecinden itibaren başlıyor. İşe alınma adımını geçtikten sonra da iş yerinde ayrımcılık riski devam ettiğinden eşcinsel bireyler yine ayrımcılıkla başa çıkmak için çalışkan olma, uyumlu olma, istifa etme gibi farklı yollara başvuruyor.

Çalışkan olma

Lezbiyen ve geyler iş yaşamlarında çeşitli mücadele stratejilerine başvururlar. Bu stratejilerden biri, diğer azınlıkların da başvurduğu *çalışkan olma* stratejisidir. Ecevit vd.'ne (2003) göre kadınlar, özel alandaki sorumluluklarının iş yerindeki görevlerini yürütmelerine engel teşkil etmediğini göstermek için *çalışkan olma* stratejisini uygulayarak ev içi alandaki ve iş yerindeki sorumluluklarını dengelemeye çalışırlar.

Lordoğlu ve Aslan (2012) iş bulma zorluğundan ötürü,

Türkiye'nin doğusunda yaşayan Kürt bireylerin çok çalıştıklarını ve bu nedenle gerek yaşadıkları ayrımcılıklardan gerekse bu çok çalışma halinden şikâyet etmediklerini ifade etmişlerdir. Mühendis olan Ferhat *çalışkan olma* stratejisini iş yaşamında nasıl uyguladığını şu sözlerle anlattı: "Bazen iş yerinde heteroseksüeller arasındaki özel dilin dışında kaldığımı hissettiğim oluyor. Bu olumsuz durumu işlere daha çok dâhil olarak, daha çok çalışarak ve çevremi genişleterek telafi ettiğimi düşünüyorum."

Lezbiyen ve gey bireyler için çalışkan olma, ayrımcılık yaşama riskini yahut ayrımcılık durumunu elimine etmek için her zaman yeterli olmayabilir. Uyumlu olma da çalışkan olma gibi iş hayatında önemsenen bir özelliktir. Eşcinsel bireylerin iş yerinde uyumlu gözükmek için çeşitli yollara başvurmaları gerekebilir.

Uyumlu olma

Araştırma görevlisi olan İsmail, çalışkan olmanın yanı sıra uyumlu gözükmek için de çalıştığı üniversitede fazladan gayret sarf etmek durumunda kaldığını söyledi. İsmail'in sözleriyle: "Daha fazla çalışmaya ve hata yapmamaya gayret ediyorum. Ayrıca uyumlu biri olmaya da çalışıyorum. Eleştirilerimi daha kibar bir yolla yapmaya çalışıyorum. Yaşanan sorunlara fazlaca tepki göstermiyorum. Böyle bir strateji geliştirdim sanırım."

Karatay dinî pratikleri yerine getirmenin ayrımcılığa önlem mahiyetinde bir strateji olduğunu belirtti:

> Ben gidip de sorsam, 'Ben geyim' desem, kimse şaşırmaz. Ben de kendi konuşmama şaşırıyorum. Bu benim sesim değil gibi geliyor. Artı, namaz kılıyorum zaten. İnançlı oluşum da onlara bir 'Dur!' Ya da benim sayemde geyliğin kö-

tü bir şey olduğunu düşünmüyorlar. Genel vecibelerimi aksatmam. Cuma namazlarını kaçırmam.

Lezbiyen ve gey bireyler iş yerinde uyumlu gözükmeye çalışarak toplumsal cinsiyet normlarıyla aralarındaki uyumsuzluk nedeniyle karşılaşabilecekleri ayrımcılık riskini minimize etme yoluna gitmektedirler. Bununla beraber, *potansiyel ayrımcılık* ve *karşılaşılan ayrımcılık* derecesinin yüksek olduğu güvensiz iş ortamlarında yaşanan psikolojik şiddete dayanamayan beyaz yakalı lezbiyen ve gey bireyler istifa etme yoluna da başvurabilmektedir.

İstifa etme

Diğer bireyler gibi beyaz yakalı lezbiyen ve gey bireyler de hayatlarını kazanmak için çalışmak durumundadır ve ayrımcılık nedeniyle istifa etmek, bu bireylerin başvurdukları mücadele stratejilerinin belki de son noktasıdır. Chung (2001) mücadele stratejilerine ilişkin yaptığı modellemede *ayrımcılık yönetimi* alt kategorisi altında *istifa etme* stratejisine değinir. Chung (2001) eşcinsel bireylerin, şayet yaşanan ayrımcılıklar fazlaca acı veriyor yahut cinsel yönelimin ortaya çıkmasına ilişkin bir endişe söz konusuysa istifa yoluna başvurduklarını ifade etmiştir. Gey görüşmecilerimden Cenk, bir STK'da sekreter olarak çalışmış, bu iş yerinde daha yüksek bir pozisyona terfi ettirilmemiş ve sonuç olarak istifa etmiş. Cenk'in anlatımıyla:

> Sonra bir sendikanın sekretaryasım yürüttüm. Benim de kadrolu uzman olmak gibi bir beklentim vardı. Ama onlar beni almadılar. Niye almadılar? Birincisi, bu sendikada hâkim olan belli siyasal gruplar vardı. Bu gruplardan birine dâhil olmazsanız, oralara sizi almazlar, istihdam etmezler. Ya ÖDP'li olmanız gerekir, ya da Halkevleri, Emek Partisi

veya Kürt siyasetinden olmanız lazım. Bunlardan birinden olmazsanız zordur hani. İkincisi de eşcinsel kimlik bağlamında çok açık birini istihdam etmemiş olabilirler. Solcu, sosyalist oldukları için bunu açıkça ifade etmeleri çok ayıp gelmiş ancak kapalı kapılar ardında bunu şu ya da bu biçimde dillendirmişler... üstü kapalı olarak dillendirmişler.

Cenk, bulunduğu pozisyondan yüksek bir pozisyona terfi etme aşamasında ayrımcılığa uğramıştır. Cenk'e göre ayrımcılığa uğramasının nedeni, sendikada baskın olan politik gruplara üye olmaması ve cinsel yönelim kimliği bağlamında açık bir gey olmasıdır. Ayrıca Cenk, iş yerindeki sorumluluklarını yerine getiren başarılı bir çalışan olmasına rağmen, çalışma arkadaşlarının kendisinin yaşam tarzının 'dağınık' olduğuna dair bir önyargı taşıdıklarını paylaştı. Cenk bu önyargının, kendisinin başarısız bir çalışan olarak algılanmasına neden olduğunu belirtti. Toplum yaşamında yaygın olarak kabul gören heteroseksizm nedeniyle cinsel azınlıklar kalabalıklar tarafından aşağıda, ahlâksız, günahkâr ve *sapkın* olduklarını ima eden olumsuz davranışlara maruz kalır ve sürekli bu gibi davranışlara maruz kalan eşcinsel bireyler de zamanla kendilerinin aşağıda, ahlâksız, günahkâr ve *sapkın* olduklarını düşünmeye başlarlar (Fisher, 2012, s. 13).

Bu durum *kendini damgalama*,[10] *içselleşmiş homofobi* yahut *içselleşmiş heteroseksizm* olarak adlandırılır (Herek, Chopp ve Strohl, 2007; Herek, Gillis ve Cogan, 2009; Meyer ve Dean, 1998; Weinberg, 1972). Chung'ın (2001, s. 40) iddia ettiği gibi, Cenk ayrımcılığa maruz kaldığı için istifa etmiştir. Bununla birlikte Chung'ın (2001) çalışmasında, eşcinsel bireylerin cinsel yönelim kimliklerinin fark edilmesini önlemek için *istifa etme* stratejisini tercih ettikleri belirtilir, an-

10 Kendini Damgalama: *Self-stigma* kavramını Türkçeye bu şekilde çevirdim.

cak Chung'ın (2001) bulguladığı bu faktör Cenk'in istifası için geçerli bir gerekçe değildir; zira Cenk zaten açık bir geydir.

Diğer azınlıklar gibi beyaz yakalı gey ve lezbiyen bireyler de iş yaşamı öncesi ve sonrasında *resmî ayrımcılık* ve *gayri resmî ayrımcılık*lara maruz kalmakta, toplumun kendilerine atfettiği damgaların baskısını her an hissetmekte ve dolayısıyla yaşayabilecekleri türlü olumsuz durumla başa çıkmak için çeşitli mücadele stratejileri uygulamaktadır. Ayrıca tüm bu deneyimler, *mücadele stratejileri arasında akışkanlık* olduğunu göstermektedir. Böylece veri analizimi tamamlamış oldum. Bir sonraki bölümde çalışmamın bulgularına, literatüre yaptığı katkılara ve çalışmamda yer veremediğim ancak ileriki çalışmalarda ele alınabilecek konu başlıklarına kısaca değinerek çalışmamı sonlandıracağım.

6

Sonuç

Normatif anlayışa uygun biçimde inşa edilmiş bir sosyal bilincin içine doğarız. Normatif anlayışa sahip toplumlardaki normlar kültürden kültüre farklılık gösterir ve yalnızca bu normlarla uyumlu özelliklere sahip bireyler toplum tarafından 'normal' kabul edilir. Bu normatif anlayış insanları ayrıştırarak azınlık grupların ortaya çıkmasına neden olur. Collins'in (1994) ileri sürdüğü gibi, azınlık grupların kendilerini her zaman 'öteki' hissetmesi sağlanır ve bu yüzden bu gruplar yaşamları boyunca 'farklılıklarını' sorgulamak durumunda kalırlar. Azınlıklara dair stereotipler, toplum içinde egemen olan ve baskın sosyal konumları sebebiyle azınlık gruplara ilişkin tanım yapma hakları olduğuna inanan gruplar tarafından belirlenir. Bu tanımlar, söz konusu azınlık gruplara çeşitli söylemler aracılığıyla ifade edilir ve bu yolla yapılan damgalamalar toplumda bu gruplara dair önyargı, düşmanlık ve korkuya neden olur. Tüm bu damgalamalar, azınlık grupların hayatın bütün alanlarında olduğu gibi iş hayatında da öngördükleri ve karşılaştıkları ayrımcılığın temel sebebidir. İş yerinde ayrımcılığa uğrayan gruplardan biri de LGBT bireylerdir.

Özel bir kesime odaklanmak ve bu özel kesimin kendine özgü deneyimlerini derinlemesine ele alabilmek için, bu çalışmada, tüm LGBT'lerin iş yaşamı deneyimleri yerine yalnızca beyaz yakalı lezbiyen ve gey bireylerin iş yerinde yaşadığı ayrımcılıkları ele almayı yeğledim. Görüşmeler sırasında görüşmecilere, yaşadıkları ayrımcılık deneyimlerinin yanı sıra ayrımcı muameleyle karşılaştıklarında veya karşılaşma riskini öngördüklerinde aktif mi pasif mi kaldıkları, hangi tip mücadele stratejilerini tercih ettikleri ve bu stratejileri nasıl kullandıklarına dair sorular da sordum.

Yaygın sosyolojik bir sorunu ele alan bu araştırmayı feminist yöntemi kullanarak gerçekleştirdim. Feminizm, eşitsizlik ve ayrımcılık yaratan tüm baskı biçimleri arasında bağlantılar kurarken aynı zamanda erkek egemen sistemin ezme/ezilme ilişkilerinin arka planında nelerin var olduğunu da sorgular. Gerçekleştirdiğim araştırmada iş yerlerinde eşcinsel bireylere yönelik ayrımcılık ve homofobiyi üreten, besleyen ve meşrulaştıran yapıları toplumun ataerkil bakış açısını yansıtan alanlar olarak ele aldım. Bununla birlikte çalışmamda, ayrımcı ve homofobik tavrın ana nedeninin eşcinsel bireylerin 'toplumsal cinsiyet normları'nın dışında kalmaları olduğunu iddia ediyorum. Konuyu daha geniş çerçevede ele alabilmek için lezbiyen ve geylerin deneyimlerini, diğer egemen normlarla uyumlu olmayan ve varlıklarını Türkiye'de sürdüren başka azınlık grupların deneyimleriyle karşılaştırdım ve tüm bu azınlık grupların deneyimleri arasında birtakım benzerlikler buldum.

Türkiye, muhafazakâr ahlâk ve dinî değerlerin hayatın hemen tüm alanlarında egemen olduğu ve on yıllardır muhafazakâr bakış açısına sahip siyasi partilerin yönettiği bir ülkedir. Ülkede muhafazakâr değerlerin hâkim olması cinsiyetçi ve homofobik bir zemin yaratır ve dolayısıyla eşcinsel bireyler Türkiye'de hayatın neredeyse tüm alanlarından dışla-

nırlar. Bu dışlanma sürecinin geçmişi Osmanlı'nın son dönemlerine dek uzanmaktadır. Erol'un (2009) belirttiği gibi, eşcinseller Osmanlı İmparatorluğu'nun son dönemlerinden itibaren kendilerine yaşatılan dışlanma süreciyle birlikte 'görünmez' bir konuma itilmiştir:

> Cumhuriyet dönemiyle kurumsallaşan ve aslında Cumhuriyet öncesi, Osmanlı'nın son döneminde başlayan ikinci dönemle Türkiyeli eşcinseller için bir görünmezlik sürecine giriliyor. Eşcinsellik realitesi, bürokratik seçkinler arasından kovuluyor; sosyal, kamusal alanlarda telaffuz edilmemeye başlanıyor. Eşcinsel, günümüze kadar süren, suçu olmayan suçlu konumuna itiliyor. Görünmezlik ablukasıyla kuşatılan eşcinseller sosyal ve kültürel hayattan tümüyle dışlanıyorlar. Karanlık park köşelerine, kıyıda köşede kalmış bir iki hamama hapsedilen hayatlar, ahlâksız, hasta ve sapkın diye damgalanıyor. Yüzünü Batı'ya dönmüş Türkiye'de, eşcinsellerin payına da bunlar düşüyor...

12 Eylül askerî darbe yıllarında cinsel azınlıklara uygulanan baskı ve şiddet artmış, kamu alanında varoluşları inkâr edilmeye devam etmiştir (Kaos GL, 2009). 90'lı yıllardan sonra eşcinseller sivil örgütlenmeler oluşturarak bu baskıya karşı çıkmaya başlamış (Güner vd., 2011) ve bu karşı çıkışlar sonucunda kamuda daha görünür olmuşlardır. Bu görünürlük toplumda eşcinsel bireylerin varlıklarını kanıtlaması açısından önemlidir. Bununla beraber, esas olarak belirli bir 'ahlâk' anlayışı üzerine kurulu değerleri olan Türkiye toplumunun heteroseksist bakış açısını değiştirmek için henüz atılacak birçok adım vardır.

Türkiye toplumunun muhafazakâr ahlâk anlayışı yalnızca 'heteroseksüel aile'yi 'ahlâklı' ve 'normal' kabul eder, buna karşın diğer tüm ilişki biçimlerini 'ahlâksız' ve 'anormal' görür. Türkiye'de toplum ve devlet eşcinsel ilişkiye ahlâk dı-

şı, sapkın bir ilişki biçimi olarak bakarken eşcinselliğe de tedavi edilebilir bir psikolojik hastalık olarak bakar. Toplum tarafından içselleşmiş bu bakış açısı hastalık/bozukluk söyleminin bir sonucudur. Türkiye'de homofobik söylemi devlet ve toplum dışında etkin şekilde üreten bir diğer yapı da, heteroseksüellik dışında kalan yönelimleri yasaklayarak eşcinselliğe dair günah söylemi geliştiren dindir. Bilimsel ve dinî kurumların belirlediği kuralların sorgusuz sualsiz kabul edilmeleri sebebiyle, bu kurumların eşcinselliğe ilişkin söylemleri toplumdaki homofobik tutumları (böylece) destekler ve meşrulaştırır (Altınal, 2011). Toplumun diğer alanlarında olduğu gibi iş yerlerinde de homofobik ayrımcılığın meşruiyeti bu temellere dayanır.

Heteroseksist kültüre karşı politik bir eylem biçimi olan 'açılma' pratiklerinin artması eşcinselleri kamu alanında daha görünür kılmıştır (Ertetik, 2010). Görüşmeciler, eşcinsel bireylerin günden güne daha görünür olmalarının kamusal alanda ve özel olarak da iş yaşamında karşılaştıkları homofobik ve baskıcı uygulamaların artmasına sebep olduğunu belirtmiştir.

Beyaz yakalılar çeşitli mesleki alanlarda çalışan profesyonellerdir. Tıp, hukuk, muhasebecilik gibi özel birtakım bilgi ve beceri gerektiren iş, uğraş veya meslekler beyaz yakalı gey ve lezbiyenlerin ağırlıklı olarak istihdam edildikleri uzmanlık alanlarıdır (Hodson ve Sullivan, 2011). Uzmanlıkları toplumu oluşturan her sosyal katmanda belli bir saygı uyandırsa da beyaz yakalı gey ve lezbiyen çalışanlara karşı çalışma mekânları ve mesleki alanların çoğunda cinsel yönelime dayalı ayrımcılığın uygulandığını çalışmama başlarken varsaymıştım. Araştırmamın sonunda bu varsayımımı doğruladım.

Toplum nezdinde moda sektörü çalışanlarının çoğunlukla gey olduğu ve geylerin bu sektörde rahat ettiği yönünde

bir imaj vardır. Dışarıdan bir bakışla, Sosyal Bilimler alanında araştırmalar yapan ve toplumsal sorunlara değinen dersler veren akademisyenlerin ayrımcılık konusuna görece duyarlı ve bu fakültelerdeki çalışma ortamlarının nispeten eşitlikçi olduğu düşünülebilir.

Gerek araştırmamı hazırladığım süreçteki gözlemlerim, gerekse toplumsal cinsiyet konulu dersler aldığım dönemde hocalarımın anlattığı anekdotlar vasıtasıyla, Sosyal Bilimler'de dahi öğretim görevlilerinin çoğunun *cinsiyet körü*[1] olabileceğini gördüm. Buradan hareketle, Sosyal Bilimler alanında da lezbiyen ve gey çalışanlara yönelik ayrımcılıklara sebep olan homofobik bir ortam olabileceğini öngördüm. Benzer şekilde, moda sektöründeki çalışan ve yöneticilerin bakış açılarının toplumun homofobik bakış açısından bağımsız olmadığını düşündüm. Dolayısıyla moda sektöründe de homofobik ortamların olabileceğini varsaydım. Çalışmamda az evvel bahsini geçirdiğim iki alanda da ayrımcı tutumlar olduğu sonucuna ulaşarak ikinci varsayımımı da doğrulamış oldum.

Türkiye'de lezbiyenler cinsellikleri yok sayıldığı ve erkek egemen sisteme karşı bir tehdit olarak algılanmadıkları için görünmezdirler. Çalışmama başlarken bir diğer varsayımımsa, toplumdaki bu görünmez konumlarının bir sonucu olarak lezbiyen çalışanların gey çalışanlar kadar yüksek derecede ayrımcılık yaşamadıkları idi. Araştırmamın sonunda, bir eşcinsel bireyin ayrımcılığa uğraması yahut uğramamasının gey/lezbiyen olmasından ziyade norm kabul edilen toplumsal cinsiyet rollerine yakınlığına/uzaklığına bağlı olduğunu buldum. Türkiye'de yaşayan beyaz yakalı eşcinsellerin görünüş, yaşam tarzı, alışkanlık, çevre, evlenme çağında evlenmiş olma/olmama vb. pek çok unsur üzerinden kimliklerini ifşa edecek herhangi bir *cinsel yönelim göstergesi* taşıma-

1 Cinsiyet Körü: *Gender blind* kavramını Türkçeye bu şekilde çevirdim.

larına bağlı olarak karşılaştıkları ayrımcılığın derecesi değişkenlik göstermektedir. Çalışma yaşamında *dolaylı açık* lezbiyenlerin *dolaylı açık* geylere kıyasla görev yahut iş kaybına neden olacak denli yüksek derecede bir ayrımcı muameleye maruz kalmadığı, genelde iş çevresindeki insanlar tarafından *sözlü taciz* ve *sözsüz tacize* uğradıkları sonucuna ulaştım. Toplumdaki eşcinsel imgesi, kitle iletişim araçlarınca yansıtıldığı gibi dış görünüşü, tavrı ve konuşmasıyla kadınsı özellikler taşıyan gey birey imgesidir. Bu imgede lezbiyenliğin varoluşu yadsınmıştır. İşte bu nedenle lezbiyenler kimi özelliklerinden (toplumsal cinsiyet normlarından farklı bir dış görünüşe sahip olma, LGBT aktivizmine yakın olma gibi) ötürü *dolaylı açık* durumlarda iş yerinde cinsel yönelime dayalı ayrımcılığı geylerin yaşadığı kadar ağır biçimde yaşamazlar. Bununla birlikte lezbiyenler, heteroseksüel kadınlar gibi iş hayatında kadın kimlikleri üzerinden ayrımcılığa uğramaktadır. Lezbiyenlerin cinsel yönelim kimliklerinin doğrudan açık olması, kadın kimliği üzerinden yaşanan ayrımcılığın düzeyini artırmakta ve bu aşamadan sonra onlara yönelik tutumlar genelde cinsel taciz boyutuna varmaktadır. Lezbiyen kimliğin öğrenilmesi sonrasında lezbiyen kadınların cinsel tacize maruz kalmaları ise, genel olarak tüm eşcinsellerin cinsellikleri üzerinden algılanmalarının yanı sıra *lezbiyenlere ilişkin* (*lezbiyen* pornoları üzerinden de beslenen) 'cinsel ilişkiye açık' vb. damgalamaların sonucudur.

Görüşmecilerin çoğu, AKP hükümetiyle birlikte, yükselen muhafazakârlık ve LGBT bireylere yönelik homofobik şiddetin yarattığı baskıyı daha fazla hissettiklerini ve bu durumun hem iş hem de gündelik hayatlarında strese neden olduğunu belirtmiştir. Ayrıca görüşmecilerin çoğu, ayrımcı tavırlarla karşılaştıklarında LGBT örgütlerinin kendileri için ilk başvurulacak merciler olacağını ileri sürmüştür.

Görüşmecilerin aktardığı öznel hikâyeler üzerinden, ça-

lışma mekânları muhafazakâr yahut eşitlikçi, kamuda yahut özel sektörde olsun, hemen tüm iş yerlerinin gey ve lezbiyenler için güvensiz olduğunu ve bu mekânların hemen hepsinde beyaz yakalı eşcinsel bireylerin işten çıkarılma, aşağılanma, alay edilme ve cinsel taciz gibi farklı biçim ve derecelerde homofobik ayrımcılığa maruz kalmanın baskısını hissettiklerini gördüm. Görüşmecilerimin belirttiği gibi, 'güvenli' iş yerleri ayrımcılık düzeyinin düşük olduğu yerlerdir. Görüşmecilerimin güvenli olduğunu düşündükleri iş alanlarının başında LGBT STK'lar, gey barlar, çalışanlarının çoğu geylerden oluşan ve geylerin kimliklerini rahatça ifade edebildikleri moda ve hazır giyim sektöründeki iş yerleri ve muhafazakâr olmayan yahut eşcinsel bireyleri destekleyen bir ortamı olan üniversitelerdir. Çalıştığı üniversitenin mevzuatında cinsel yönelime dayalı ayrımcılığı yasaklayan bir madde olduğunu ve iş yerinde homofobik ayrımcı bir tutum olmadığını dile getiren lezbiyen görüşmecilerimden Esra'nın, "Havada asılı duran bir tehdit her zaman var elbette" ifadesi, Türkiye'de böylesine güvenli bir iş yerinde dahi ayrımcılığa uğrama tehlikesinin her zaman olduğunu göstermektedir.

Eşcinsel bireylerin ayrımcılığa uğraması noktasında iş yerindeki yönetici ve çalışanların kişisel bakış açılarının etkisinin iş yerinin eşitlikçi yahut muhafazakâr olmasının etkisinden daha yüksek olabileceği sonucuna ulaştım.

Levine ve Leonard'ın (1984) kavramsallaştırmasını temel alarak görüşmecilerimin yaşadıkları deneyimleri *resmî ayrımcılık* ve *gayrı resmî ayrımcılık* üzerinden iki kategori altında inceledim. *Resmî ayrımcılığın* temelinde yatan ana etken, LGBT bireyleri cinsel yönelime dayalı ayrımcılıktan koruyan kanun ve iş yeri yönetmeliklerinin olmamasıdır. Bir diğer etken de Türkiye'deki 'yasal boşluk'tur. Eşcinselleri dışlayan 'genel ahlâk' söylemi ve eşcinselliği bir sapkın-

lık olarak ele alan hastalık/bozukluk söylemi kanun ve iş yeri mevzuatlarına da yansımaktadır. Bunun yanı sıra bu düzenlemelerin hiçbirinde iş yerinde cinsel yönelime dayalı ayrımcılığı yasaklayan bir hüküm yoktur. Dolayısıyla düzenlemelerde yoruma müsait bir boşluk vardır ve bu boşluk *resmî ayrımcılık*ların yapılmasına olanak vermektedir. Çalışmamda bulduğum *resmî ayrımcılık* biçimleri; işe almama, üst düzey görevlere yükseltmeme, görev azaltma, istifaya zorlama ve işten çıkarmadır.

Türkiye'de ordu doğal olmayan bir ilişki yaşadığı gerekçesiyle eşcinsel personelini işten çıkarma yetkisine sahiptir. Diğer bazı kamu kurumları ise eşcinsel çalışanlarını, 'ahlâk dışı davranma'ya atıfta bulunarak 'memurluk vakarına yakışmayan yüz kızartıcı suç işlemek' benzeri gerekçelerle işten çıkarabilmektedir. Çalışmamda, kamu ve özel sektördeki kurumların eşcinselliği doğrudan gerekçe göstermedikleri, genellikle 'iş performansında düşüş' vb. gerekçelerle eşcinsel çalışanları işten çıkardıkları sonucuna ulaştım.

Görüşmecilerimin yaşadığı *gayri resmî ayrımcılık* biçimlerini Levine ve Leonard'ın (1984) *sözlü taciz* ve *sözsüz taciz* kavramlaştırması temelinde inceledim. Ulaştığım *gayri resmî ayrımcılık* formları; dışlama, alay etme, sert yahut sorgulayıcı bakışlar yöneltme, saygısızlık, yok sayma, mobbing, cinsel taciz, evlilik ve aşk yaşamıyla ilgili sık sık sorular sorma, aşağılama, damgalama ve eşcinselliğe ilişkin hoşgörü içeren ('Eşcinselleri kabul ediyorum', 'Sen diğer eşcinsellerden farklısın' vb.) ifadeler iletme gibi *sözlü taciz* ve *sözsüz taciz*lerdir.

Çalışmamı gerçekleştirirken, iş yaşamında ifşa olduklarında lezbiyenlerin çoğunlukla cinsel tacizle karşılaştıklarını ve cinsel tacizin genellikle cinsel ilişki teklif etme, lezbiyenliğin heteroseksüel bir erkekle birlikte olunduğunda düzelebileceğine vurgu yapma, lezbiyen kişiyle farklı vesilelerle görüş-

mek için teklifte bulunma benzeri sözlü biçimde yaşandığını buldum. Lezbiyen görüşmecilerimden Selin, çalıştığı galerinin yöneticisinin evinde iş sebebiyle bir aradalarken yöneticinin kendisine gömleğini çıkarmak suretiyle cinsel tacizde bulunduğunu belirtmiştir. Bu örnek üzerinden lezbiyen bireylere yönelik cinsel tacizin sözsüz biçimde de yaşanabildiğini gördim. Yazılı ve görsel medyada hakkında çıkan haberlerden ötürü cinsel yönelim kimliği bilinen gey görüşmecim Halil İbrahim, bir iş başvurusu sırasında, kendisine sunulacak iş olanağına karşılık, ilgili iş yerinin gey patronunun kendisinden cinsel ilişki talebinde bulunduğunu paylaşmıştır. Halil İbrahim'in deneyimi üzerinden lezbiyen bireyler gibi gey bireylerin de iş yaşamında cinsel tacize maruz kalabilecekleri sonucuna ulaşmış oldum. Cinsel tacize uğrayan lezbiyen ve gey görüşmecilerim eşcinsel bireylere yöneltilen 'cinsel ilişkiye açık' vb. damgalar üzerinden toplumda oluşan önyargılar sebebiyle cinsel tacize maruz kaldıklarını belirtmiştir. Bu kitapta aktarılan cinsel taciz deneyimleri, toplumda eşcinsel bireylerin konumlarının cinsellik ve özel alanla ilişkilendirildiğini ortaya koymaktadır.

Ayrıca, moda tasarımcısı görüşmecim Karatay'ın kendi deneyimleri ve diğer görüşmecilerin şahsi gözlemleri üzerinden yaptıkları paylaşımlar, moda sektöründeki iş ortamlarına ilişkin çeşitli sonuçlara ulaşmama olanak sağladı. Bu sonuçlardan birincisi moda sektöründeki iş alanlarının çoğunda geylerin egemen olduğu, rahatça kimliklerini ifade ettikleri ve ayrımcı tutumlarla nadiren karşılaştıklarıydı. Vardığım diğer bir sonuçsa, moda sektöründe de heteroseksüellerin egemen olduğu iş ortamlarının olabileceğiydi. Moda sektörüne ilişkin ulaştığım son bulguysa gey bireylerin egemen olduğu ortamlara nazaran heteroseksüel bireylerin egemen olduğu iş ortamlarında homofobik ayrımcılığın daha yüksek olduğuydu. Çalışmamda moda sektöründeki iş alan-

larında çalışan gey bireylerin ayrımcılığı yok sayma, alay etme, aşağılama vb. *gayrı resmî ayrımcılık* biçimlerinde yaşadığını, yaşanan ayrımcılıkların işten çıkarma gibi ciddi boyutlara varmadığını ve ayrıca bu sektörde çalışan geylerin işten çıkarılmaktan ziyade iş yerinde otorite kaybı benzeri kaygıları olduğunu buldum. Eşitlikçi olduğunu söyleyebileceğimiz üniversitelerde Sosyal Bilimler alanındaki iş ortamlarında gey ve lezbiyen akademisyenlerin karşılaştığı ve öngördüğü ayrımcılık düzeyi, akademideki diğer ihtisas alanlarının pek çoğuna kıyasla daha düşüktür. Fakat Sosyal Bilimler alanında bile olsa, muhafazakâr üniversitelerde *cinsel yönelim göstergeleri* belirgin olan geyler işten çıkarılmaya varacak denli ciddi düzeylerde ayrımcılıklar yaşamaktadır. Özetle, Türkiye'de, geylerin hâkimiyetindeki moda sektöründe ve Sosyal Bilimler alanında muhafazakâr olmayan iş ortamlarında diğer bütün iş alanlarına kıyasla eşcinsellere karşı ayrımcılık düzeyinin görece düşük olduğu neticesine ulaştım.

Görüşmecilerimin çoğu ülke içinde ve çalışma hayatındaki baskıcı ve homofobik ortam yüzünden çalışma alanında kimliklerini gizlemeyi tercih ettiklerini belirtmiştir. Kendilerini efemine olarak tanımlayan gey görüşmecilerim, kendilerini maskülen olarak tanımlayan gey görüşmecilerime kıyasla ayrımcılık ve homofobi tehlikesinin yarattığı baskıyı daha fazla hissettiklerini ve bu sebeple gizlenmek için daha fazla çaba sarfettiklerini ifade etmiştir.

Ulaştığım gizlenme biçimleri; karşı cinsle ilgileniyormuş gibi davranma, karşı cinsten bir sevgilisi varmış gibi davranma, sohbeti yarıda kesme, konuyu değiştirme, sessiz kalma ve mekânı terk etmenin yanı sıra giyim, takı, ses tonu, konuşma tarzı, retorik, tavır ve mimiklerle 'sözsüz' yahut kullanılan sözcüklerle 'sözlü' biçimde heteroseksüelliği *taklit etme* benzeri davranışlardır.

LGBT bireyler kimliklerinin açık edilmesi ve buradan hareketle cinsel yönelim temelinde daha fazla ayrımcı tutum yaşamaktan korktukları için genellikle yasal yollara başvurmamaktadır (Kaos GL, 2009).

Görüşmecilerin çoğunun Türkiye'deki yasal çerçeve ve AİHM'ye başvurma olanağı hakkında genel manada bilgileri vardı. Bununla birlikte aktivist görüşmecilerimden Esra ve Devrim, kamu ve özel sektörde herhangi bir işte *doğrudan açık* çalışabileceklerini ve şayet herhangi bir ayrımcılıkla karşılaşırlarsa haklarını arayacaklarını belirtmiştir. Diğer görüşmecilerimin tümü, çalışırken ayrımcılık yaşamamak için *dolaylı açık* ya da gizli olmayı tercih ettiklerini belirtmiştir.

İş yerinde açık olmayı tercih eden beyaz yakalı gey ve lezbiyenlerin *dolaylı açık* veya *doğrudan açık* oldukları ve doğrudan açıldıkları kişileri çoğunlukla yakın gördükleri çalışma arkadaşları içinden seçtikleri sonucuna ulaştım. Görüşmecilerin çoğu, Kürt, Alevi, feminist yahut solcu benzeri baskılanmış kimlikler taşımanın getirdiği siyasi bakış açısının homofobiden arınmak için yeterli olmadığını belirttiler. Yine görüşmecilerimin çoğu, iş yerinde açılacakları kişileri seçerlerken temel kıstaslarının açılacakları kişilerin kendileriyle olan yakınlık derecesi ve güvenirliği olduğunu ifade ettiler. Bazı görüşmecilerim iş yerinde açılacakları kişileri seçme kıstaslarının, o kişilerin Kürt, Alevi veya kadın olmaları üzerinden başka ezilmiş kimlikler taşımaları yahut edebiyat ve sanatla ilgilenmeleri gibi kişisel özellikleri olduğunu ancak bu kıstasların her zaman geçerli ve tek başına yeterli olmadığını dile getirdiler.

Görüşmecilerimin iş yerinde açılma nedenleri sahici olma, *toplumsal değişim yaratma*, sosyal destek alma, bir emniyet supabı olarak *müttefik edinme*, yakın ilişkiler kurma, heteroseksüel oldukları varsayımının verdiği rahatsızlıktan

kurtulma, rol yapma stresinin azalması, iş yerindeki kişileri cinsel azınlıklara ilişkin eğitme isteği olarak sıralanabilir.

Görüşmecilerimin iş ararken kullandıkları mücadele stratejileri; gey ve lezbiyenler arasındaki dayanışma ağlarını kullanma, *risk alma*, *serbest meslek sahibi olma* veya *LGB dostu iş aramadır*. Ayrımcılıkla karşılaştıklarında kullandıkları mücadele stratejileri ise; işten ayrılma, sosyal destek alma ve ayrımcılık suçunu işleyen kimse ile yüzleşmedir. Diğer mücadele stratejileriyse; çalışkan olma, dinî ritüelleri yerine getirme ve tepkisel olmama gibi yollar üzerinden uyumlu bir çalışan profili çizmektir.

Maruz kalınan ayrımcılıkların görüşmecilerim üzerinde yarattığı psikolojik etkilerse; ifşa olma, işini kaybetme, aşağılanma, damgalanma, otorite kaybı olasılığından duyulan korku, öfke, suçluluk hissetme, enerji kaybı, kariyer için (terfi gibi konularda) mücadeleden vazgeçme ve utanmadır.

Literatürde LGBT bireylere karşı iş yerinde uygulanan ayrımcılıkları konu edinen çalışmalar azdır ve bu çalışmalar ağırlıklı olarak gey, lezbiyen ve biseksüel çalışanların deneyimlerine odaklanmıştır. Türkiyeli LGB çalışanların deneyimleri üzerine yazılan çalışmalar yakın dönemden itibaren yazılmaya başlanmıştır. Bu çalışmalardan Öztürk'e (2001) ait olanı konuyu ulusal, bireysel ve sektörel düzeylerde ele alıyor ve bu düzeylerde ayrımcılığın nasıl yaşandığıyla ilgileniyor. Ayrımcılık biçimlerini işten çıkarmanın yanı sıra alay etme, aşağılama ve uygunsuz ifadelerde bulunma olarak ortaya koyuyor. Kaos GL (2009) tarafından yapılan çalışma ise ayrımcılık biçimlerini dışlama, işten çıkarma, işe almama, mobbing/taciz, aşağılama ve damgalama olarak ortaya koymanın yanı sıra ayrımcılık riskine ilişkin stres yaratan konulara da değinmektedir. Bu çalışma aynı zamanda cinsel yönelime dayalı ayrımcılığa karşı mücadelede işçi sendikalarının varlığı ve sendika üyesi olmanın önemi üzerine de odak-

lanmaktadır. Doğan'ın (2012) makalesinin temel katkısı ise iş organizasyonu, işveren ve iş arkadaşlarının muhafazakâr veya eşitlikçi olmalarının cinsel yönelime dayalı ayrımcılığa maruz kalma bakımından pozitif ve negatif etkisini ele almasıdır. Bahsettiğim bu üç çalışma, çeşitli çözümler öneren politika odaklı çalışmalardır. Kaos GL'nin (2009) çalışması mücadele stratejisi formu olarak sadece gizli olma ve istifa etmeye işaret eder. Öz (2011) tarafından yapılan çalışma ise Türkiye'deki mevzuatın, yasal boşluğun, adli süreçlerde yaşanan tablonun cinsel yönelime dayalı ayrımcılık bakımından bir değerlendirmesidir.

Gerçekleştirdiğim bu çalışma, gey ve lezbiyenlerin yaşadığı ayrımcılığı kapsamlı bir şekilde sorgulayan ve ortaya çıkaran öncü çalışmalardan biridir. Çalışmanın literatüre temel katkısı, Türkiye'de yaşayan beyaz yakalı gey ve lezbiyenlerin kullandığı mücadele strateji biçimlerinin çalışmada ayrıntılı şekilde ele alınmış olmasıdır. 5. Bölüm'de, kimlik yönetimi, ayrımcılık ve mesleki temelli stratejiler Chung'ın (2001) mücadele stratejileri modellemesinden yararlanılarak işlenirken, diğer strateji kategorileri bu çalışmanın veri analizi fazında kavramsallaştırılmış ve çalışma bu anlamda literatüre de katkı sunacak hale getirilmiştir. Çalışmamda bulguladığım mücadele strateji biçimlerinden bir tanesi gey ve lezbiyenlerin güvenirliklerini uzun yıllar gözleyip değerlendirdikten sonra iş yerinden bir kişiyi 'emniyet supabı' olarak belirleyip *müttefik edinme*leridir. Bu müttefikler genellikle heteroseksüel kadın çalışanlar arasından seçilir. Literatüre katkı yapan ve çalışmamda tartıştığım bir diğer strateji ise olası ayrımcı tavırlara karşı bir önlem olarak dinsel pratiklerin yerine getirilmesidir.

Bu çalışmanın Türkiye'de yaşayan eşcinsel bireylerin ayrımcılık deneyimlerini ele alan literatüre bir başka katkısı da iş yerlerini güvenli veya güvensiz olmaları üzerinden ele al-

masıdır. Bunu yaparken iş yerinin güvenli veya güvensiz olmasını hangi unsurların belirlediği ve bu iki iş organizasyon tipinin beyaz yakalı gey ve lezbiyenleri ayrımcılık, yükselme, refah ve mücadele strateji tercihleri bakımından nasıl etkilediği tartışılmıştır.

Gey ve lezbiyenleri gizli konuma iten ayrımcılık baskısının, sahici olma ve *kişisel bütünlük*lerini koruma bağlamında bu bireylerin içsel dünyalarında sorunlar yarattığı sonucuna ulaştım. Eşcinsel bireyler çalıştıkları yerlerde kimliklerini açıkça ifade etmek ve ayrımcılık tehlikesini hissetmeden kendi kimliklerinden kaynaklanan özgün kültürlerini özgürce yaşamak istiyorlar. Eşcinselleri gizlenmeye iten baskılar, belli çalışma alanlarında onlara gettolaşmayı dayatıyor. Görüşmecilerin belirttiğine göre, gey barlar, LGBT STK'lar, hazır giyim ve moda sektöründeki iş yerlerinin büyük bir kısmı gettolaşmış çalışma alanlarıdır. Türkiye'de gey ve lezbiyenlerin çalışma alanında gettolaşmasını ele almak bakımından bu çalışma literatüre katkı sunan öncü çalışmalardan biridir.

Bu çalışmayla ayrıca, ayrımcılık biçimleri ve ayrımcılığın etkileri konularında da literatüre kimi katkılarda bulundum. İşe alma süreçlerinde, işveren ve işe alma konusuyla ilgili personelin diğer adaylar gibi eşcinsel adayları da internetten (ağırlıklı olarak Google'dan) araştırma vb. bir çalışma yöntemi benimsediklerini görüşmecilerimin aktarımları üzerinden öğrenmiş oldum. LGBT aktivisti olan, çeşitli kitle iletişim araçlarında LGBT konularıyla ilgili yazı yazan yahut demeç veren gey ve lezbiyen görüşmecilerim işe alım süreçlerinde Google'lanıp cinsel yönelim kimlikleri fark edildiğinden ayrımcılığa uğramıştır. Ayrıca, futbol hakemi olan görüşmecimin işine son verilmesinin basına yansımasıyla birlikte görüşmecim medyada tanınır hale gelmiştir. Bahsi geçen süreçte görüşmecimin cinsel yönelim kimliği ifşa ol-

duğu için görüşmecim bulaşıkçılık yahut garsonluk gibi mavi yakalı işlere dahi alınmamıştır. Yaptıkları çalışmalar yahut haber niteliği taşıyan yaşam öyküleri üzerinden kitle iletişim araçlarında kimlikleri farklı derecelerde açık olan görüşmecilerim işe alım öncesinde ve işe alım sürecinde internetten (ağırlıklı olarak Google'dan) keşfedilme olasılığının stresini de yaşamaktadırlar.

Gey ve lezbiyen görüşmecilerimin çoğu iş ortamında cinsel yönelimlerini gizlemek için yalan söylemek zorunda kalmaktadır. Söyledikleri yalanlar onları bu yalanları sürdürmeye ve kimi zaman da yeni yalanlar söylemeye mecbur etmektedir. Bu kişiler, sadece enerjilerini tüketmekle kalmayan, sahicilikleri ile ilgili çelişkiler içine düşmelerine de neden olan bu yalanları sürdürmek konusunda sürekli kendilerini baskı altında hissetmekte ve bu durum onlar üzerinde strese neden olmaktadır.

Yukarıda değindiğim ve *Google'lanma stresi* ile *yalanları sürdürme stresi* adını verebileceğim iki stres türü ayrımcılığın etkisi konusunun bu farklı yönlerini ortaya koymaları sebebiyle cinsel yönelime dayalı ayrımcılığın etkilerine değinen literatüre katkı sunmaktadır.

Çalışmamda ayrıca, 'Eşcinselliği kabul ediyorum' ve 'Sen diğer eşcinsellerden farklısın' gibi söylemlerin eşcinsellere yönelik *sözlü taciz* biçimleri olduğunu ileri sürüyorum. Benzer söylemler üzerinden eşcinsellere ilişkin 'hoşgörülü' bir tutum sergilenmesinin eşcinsel bireyleri rahatsız eden yahut üzen durumlar olduğunu ve bu itibarla bu tür tutumların taciz niteliği taşıdığını vurgulayarak sunduğum bu yeni yaklaşım ışığında Levine ve Leonard'ın (1984) *sözlü taciz* ve *sözsüz taciz* kavramsallaştırmasına katkı sunmaya çalıştım.

Çalışmam, Woods'un (1993) *kaçınma* stratejisine de yeni bir yorum getirmektedir. Görüşmecilerin, cinsel yönelimlerini saklamak için *konuyu kapatma*, *konuyu değiştirme*, *sessiz*

kalma ve *mekânı terk etme* gibi yolları birer kaçınma stratejisi olarak kullandığım gördüm. Bununla beraber, bu stratejilerin gündelik diyaloglarda kullanılmasının, gey ve lezbiyenleri bazen [Woods'un (1993) ileri sürdüğü gibi] 'aseksüel' bir konuma ittiği, ancak aslında çoğu zaman bu stratejileri kullanan kişilerin *cinsellik açısından bir soru işareti* olarak algılandıkları sonucuna ulaştım.

Bu çalışma, literatürde çeşitli boyutlarda ele alman 'cinsel yönelim kimliğini çağrıştıran özellikler' konusuna kapsamlı bir yaklaşım getirmekte ve böylece literatüre katkı sunmaktadır. Genel anlamda tüm bu özellikleri belirtmek için *cinsel yönelim göstergeleri* olarak adlandırdığım bir kavram geliştirdim. Daha önce yazılmış kimi çalışmalarda değinildiği gibi ben de *cinsel yönelim göstergeleri*nin, ses tonu gibi sözlü unsurların yanı sıra tavırlar ve giyim tarzı gibi sözsüz unsurları da içerebileceğini bulguladım. Çalışmamın yeni bulgusu, *doğrudan açık* yahut *cinsel yönelim göstergeleri* itibariyle kimliği anlaşılabilen bir eşcinsel arkadaşa sahip, LGBT aktivisti ve kitle iletişim araçlarında LGBT'lere dair konularda yazıyor yahut demeç veriyor olmanın da *cinsel yönelim göstergeleri* olduğudur.

Bu çalışmada geliştirdiğim bir diğer kavram da *mücadele stratejileri arasında akışkanlık* kavramıdır. Kavram, bütün strateji biçimleri gözetilerek ele alınmıştır. Griffin (1992) kavramsallaştırdığı kimlik yönetim stratejilerini bir 'süreklilik' içinde ele alır. Griffin'in (1992) ileri sürdüğü yaklaşıma benzer olarak ben de bir stratejinin başka stratejileri önceleyen bir adım olabileceğini buldum; örneğin, *dolaylı açık* adımı *doğrudan açık* adımını önceleyen bir hazırlık adımı olabilmektedir. Bunun dışında Griffin'in (1992) ve Chung'ın (2001) ileri sürdüğü gibi, gey ve lezbiyenlerin çalışırken birden çok kimlik yönetim stratejisi kullandıklarını gördüm. Ancak yaptığım çalışmada Griffin'in (1992) yak-

laşımından farklı olarak, bir kimlik yönetim stratejisinin diğer kimlik yönetim stratejisi ile yahut eşcinsel bireyin iş yaşamında uyguladığı diğer tüm stratejilerle iç içe geçebildiğini ve ayrıca bu stratejilerin her zaman belli bir düzen içinde ve art arda ilerleyen biçimde seçilerek uygulanmadığını, diğer bir deyişle *mücadele stratejileri arasında akışkanlık* olduğunu bulguladım.

Çalışmama başlarken hedeflerimden biri mesleki analiz yapmak, diğeri ise farklı cinsel yönelim gruplarının deneyimlerini karşılaştırmaktı. Farklı cinsel yönelim gruplarından ve farklı mesleklerden yeterli sayıda görüşmeciye ulaşmam gerekiyordu. Öncelikle beyaz yakalı eşcinsel bireylerle görüşmeye karar verdim ve bu bağlamda beyaz yakalı biseksüellerin iş deneyimlerine de yer vermemin çalışmamı daha kapsayıcı kılacağını düşündüm. Ancak biseksüel bireylere ulaşmanın lezbiyen ve gey bireylere ulaşmaktan daha zor olacağını gördüm, bunun nedeni ise gey ve lezbiyenlerle karşılaştırıldığında biseksüellerin toplumda daha farklı biçimde algılanıyor olmalarıdır. Biseksüellerin toplum tarafından nasıl algılandıklarına ilişkin görüşmecilerimden İrfan'ın sözlerine kulak vermemiz gerekirse: "Biseksüel bireylerin kendi varoluşlarını eşcinsellere dahi anlatmaları gerekir, çünkü eşcinseller de biseksüellerin varlığını tam manasıyla kabul etmiyor ve cinsel açıdan asıl ilgilerinin ne tarafa olduğunu net biçimde bilmek istiyorlar." İrfan ayrıca "Olumsuz veya karikatürize olsa da toplum nezdinde bir eşcinsellik imajı varken, biseksüellik için böyle belirgin bir şey de yok" ifadesiyle biseksüelliğe ilişkin toplumsal hafızada herhangi bir algı olmadığını da vurgulamıştı. Tüm bu kısıtları göz önünde bulundurduktan sonra saha çalışmamı beyaz yakalı gey ve lezbiyenlere odaklanarak gerçekleştirmeye karar verdim.

Lezbiyenler geylerden farklı olarak ses tonu, giyim tarzı gibi özellikler üzerinden fark edilmemekte ve böylelikle gö-

rünmez kalabilmektedirler. Lezbiyenliğe benzer şekilde yok sayılan biseksüellik daha da muğlak bir konudur.

Türkiye'de yaşayan tüm beyaz yakalı eşcinsel çalışanların ayrımcılık deneyimlerini analiz edebilmek için gey, lezbiyen ve biseksüellerin iş yaşamı deneyimlerini karşılaştırmak önemlidir. Türkiye'de iş yerlerinde cinsel yönelime dayalı ayrımcılık üzerine yapılan önceki çalışmalar bu üç grubun deneyimlerini ele alır. Sonuç olarak, bu üç grubun iş yeri deneyimlerindeki farklılıkların ve bu farklılıkların nedenlerinin ileriki çalışmalarda ayrıntılı biçimde ele alınması Türkiye'de yaşayan tüm eşcinsel bireylerin iş yaşamı deneyimlerini anlamak bakımından literatüre katkı sunacaktır.

Bu çalışmada moda sektöründen sadece bir görüşmeciye ulaşabildim. Moda sektörü hakkında ortaya çıkardığım bulgular bu görüşmecimin deneyimleri ve diğer görüşmecilerin yakın çevreleri üzerinden yaptıkları gözlemler vasıtasıyla oluştu. İleride yapılacak bir çalışmada, Türkiye'de yaşayan ve moda sektöründe çalışan geylerin cinsel yönelime dayalı ayrımcılığı nasıl yaşadıkları ve hangi mücadele stratejilerini kullandıkları konusu ele alınabilir. Benzer biçimde diğer sektörler üzerine odaklanan başkaca yeni çalışmalar da yapılabilir.

Bu çalışmada eşcinsel bireylerin yaşadığı ayrımcılıklar güvenli ve güvensiz iş yeri kavramsallaştırmaları temelinde ele alınmıştır. Ayrıca muhafazakârlık derecesinin bir güvensizlik göstergesi olduğu görülmüştür. Bu kavramların Türkiye pratiğinde nasıl var olduğu ileriki çalışmalarda etraflıca ele alınabilir.

Tamamladığım bu çalışma, politika odaklı çözümlere yoğunlaşan bir çalışma değildir. Kitabıma son noktayı koymadan evvel sorunun çözümüne yardımcı olabilecek bazı önerilere değinmeden geçmemin büyük bir eksiklik olacağını düşünüyorum.

Her şeyden önce Türkiye'de, yasalar ve iş yeri yönetmeliklerinde cinsel yönelime dayalı ayrımcılığı yasaklayan maddeler olmalıdır. Kanun ve yönetmeliklerde yer alan, genel ahlâka mugayir olma benzeri ifadeleri içeren yoruma açık maddeler Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde ve iş yerlerinde tartışılmalı ve bu maddeler eşcinsel çalışanların aleyhine kullanılamayacak şekilde değiştirilmelidir.

KAYNAKÇA

Altınal, B. E., "The Psychologization of the Islamic Discourse on Homosexuality", *Regional Network Against Homophobia*, Kaos GL, Ankara, 2011.

Anderson, M. Z., Croteau, J. M., Chung, Y. B., ve DiStefano, T. M., "Developing an assessment of sexual identity management for lesbian and gay workers", *Journal of Career Assessment*, 9(3), 2001, s. 243-260.

Appleby, G. A. ve Anastas, J. W., *Not just a passing phase: Social work with gay, lesbian, and bisexual people*, Columbia University Press, 1998.

Ataman, H., "Did Somebody Say Homophobia?", *Regional Network Against Homophobia*, Kaos GL, Ankara, 2011.

Aydın, O., "Çalışma Hukukunda Cinsel Yönelim Ayrımcılığı", *LGB Çalışanların İş Yaşamı Raporu 2009*, Ankara: Kaos GL, 2009.

Badgett, M. L., "Equal pay for equal families", *Academe*, 1994, s. 26-30.

—, "Thinking homo/economically", *A queer world: The center for lesbian and gay studies reader*, 1997, s. 467-476.

—, *Money, myths and change: The economic lives of lesbians and gay men*, University of Chicago Press, Chicago, IL, 2001.

Badgett, M. V., Lau, H., Sears, B., ve Ho, D., "Bias in the workplace: Consistent evidence of sexual orientation and gender identity discrimination", *The Williams Institute*, 2007.

Beşpınar, F. U., "Questioning agency and empowerment: Women's work-related strategies and social class in urban Turkey", *Women's studies international forum* içinde, 33(6), Pergamon, 2010, s. 523-532.

Bourdieu, P., *Masculine Domination*, Stanford University Press, Stanford, 2001.

Boyle, M. V., Organisational masculinity and hegemonic emotionality within an emotion-laden organisation, Paper submitted to the Gender Stream, Critical Management Studies Conference, Manchester, 2001.

Bowen, F. ve Blackmon, K., "Spiral of silence: The dy namic effects of diversity on organizational voice", *Journal of Management Studies*, 40, 2003, s. 1393-1417.

Brock, E., "Black and Gay: Facing Racism and Homophobia", D.M. Haugen ve M. J. Box (ed.), *Homosexuality* içinde, Greenhaven Press, ABD, 2006.

Brooks, V. R., *Minority stress and lesbian women*, Lexington Books, Lexington, MA, 1981.

Buddel, N., "Queering the Workplace", *Journal of Gay and Lesbian Social Services*, 23(1), 2011, s. 131-146.

Button, S. B., "Identity Management Strategies Utilized by Lesbian and Gay Employees A Quantitative Investigation", *Group and Organization Management*, 29(4), 2004, s. 470-494.

Carol, A. ve Pollard N., "Changing Perceptions in the Feminist Debate", Assiter, A., ve Carol, A. (ed.), *Bad girls and dirty pictures: the challenge to reclaim feminism*, Pluto Press, 1993.

Christiansen-Ruffman, L., "Developing Feminist Sociological Knowledge: Processes of Discovery", L.C. Ruffman (ed.), *Feminist Perspectives: The Global Feminist Enlightenment: Women and Social Knowledge* içinde, Pre-Congress Volume, International Sociological Association, Madrid, 1998, s. 13-36.

Chung, Y. B., Discrimination and identity management in career counseiling with sexual minorities, Paper presented at American Psychological Association Annual Convention, San Francisco, 1998.

—, "Work discrimination and coping strategies: Conceptual frameworks for counseling lesbian, gay, and bisexual clients", *The Career Development Quarterly, 50*, 2001, s. 33-44.

Chojnacki, J. T., ve Gelberg, S., "Toward a conceptualization of career counseling with gay/lesbian/bisexual persons", *Journal of Career Development*, 21(1), 1994, s. 3-10.

Chrobot-Mason, D., Button, S.B. ve DiClementi, J.D., "Sexual Identity Management Strategies: An Exploration of Antecedents and Consequences", *Sex Roles, 45*, 2002, s. 321-337.

Clair, J. A., Beatty, J. E. ve MacLean, T. L., "Out of sight but not out of mind: Managing invisible social identities in the workplace", *Academy of Management Review, 30*, 2005, s. 78-95.

Collins, P. H., "Shifting the Center: Race, Class and Feminist Theorizing About Motherhood", *Mothering: Ideology, Experience and Agency*, (ed.), Evelyn Nakano Glenn, Grace Chang ve Linda Forcey, Routledge, New York, 1994.

Correia, N. ve Kleiner, B. H., "New developments concerning sexual orientation discrimination and harassment", *International journal of sociology and social policy*, 21(8/9/10), 2001, s. 92-100.

Cotter, D. A., Hermsen, J. M., Ovadia, S., ve Vanneman, R., "The glass ceiling effect", *Social Forces*, 80(2), 2001, s. 655-681.

Crocker, J., Major, B., ve Steele, C., "Social stigma", D. Gilbert, S. Fiske, ve G. Lindzey (eds.), *The handbook of social psychology*, 4. baskı, McGraw Hill, Boston, 1998, s. 504-553.

Croteau, J. M., "Research on the work experiences of lesbian, gay, and bisexual people: An integrative review of methodology and findings", *Journal of Vocational Behavior*, *48*(2), 1996, s. 195-209.

Croteau, J. M., Anderson, M. Z. ve VanderWal, B. L., "Models of Workplace Sexual Identity Disclosure and Management: Reviewing and Extending Concepts", *Group and Organization Management*, *33*(5), 2008, s. 532-565.

Corrigan, P. W., ve Matthews, A. K., "Stigma and disclo sure: Implications for coming out of the closet", *Journal of Mental Health*, 12, 2003, s. 235-248.

Çayır K. ve Ceyhan M. A. (ed.), *Ayrımcılık: Çok Boyutlu Yaklaşımlar*, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 2012.

Dahir, M., "Fired Lesbian Battles Government Funding of Religious Discrimination", *Lesbian News*, *26*(1), 2000.

Dawson, G.A., "Sexual Orientation Discrimination", *Journal for Equal Opportunities International*, 24(3/4), 2005, s. 90-94.

Day, N.E. ve Schoenrade, P., "Staying in the Closet Versus Coming Out: Relationships Between Communication About Sexual Orientation and Work Attitudes", *Personnel Psychology*, *50*(1), 1997, s. 147-163.

—, "The relationship among reported disclosure of sexual orientation, anti-discrimination policies, top management support and work attitudes of gay and lesbian employees", *Personnel review*, *29*(3), 2000, s. 346-363.

De Castro, A. B., Fujishiro, K., Sweitzer, E., ve Oliva, J., How immigrant workers experience workplace problems: a qualitative study, *Archives of environmental and occupational health*, *61*(6), 2006, s. 249-258.

Deitch, E.A., Butch, R.M. ve Brief, A.P., "Out of the closet and out of a job? The nature, import, and causes of sexual orientation discrimination in the workplace", Griffin, R. W., ve O'Leary-Kelly, A. M., An introduction to the dark side, *The dark side of organizational behavior* içinde, 2004.

Din-Dzietham, R., Nembhard, W. N., Collins, R., ve Davis, S. K., Perceived stress following race-based discrimination at work is associated with hypertension in African-Americans, The metro Atlanta heart disease study, 1999-2001, *Social science and medicine*, *58*(3), 2004, s. 449-461.

Doğan, E. T., "Bir Sosyal Politika Meselesi Olarak LGBT Bireylerin Çalışma Yaşamında Karşılaştığı Ayrımcı Pratikler", *Kaos GL*, *127*, Kasım-Aralık 2012, s. 13-15.

Drydakis, N., "Sexual orientation discrimination in the labour market", *Labour Economics*, *16*(4), 2009, s. 364-372.

Ecevit, Y., Gündüz-Hoşgör, A. ve Tokluoglu, C., "Professional women in computer programming occupations: the case of Turkey", *Career Development International*, *8*(2), 2003, s. 78-87.

Elliott, J. E., "Career development with lesbian and gay clients", *The Career Development Quarterly*, *41*(3), 1993, s. 210-226.

Eicher, J. B. ve Roach-Higgins, M. E., "Definition and Classification of Dress: Implications for Analyses of Gender Roles", R. Barnes ve J. B. Eicher (ed.), *Dress and Gender: Making and Meaning* içinde, Berg Publishers, New York, NY, 1992.

Erdemir A., Korkmaz C., Karaçalı H., Erdem M., Weitzhofer T. ve Beşpınar, U., *Türkiye'de Alevi Olmak*, Ankara, 2010.

Erol, A., "Erkekliğin Sığınaklarından Biri Diye Futboldan Vazgeçmeye Gerek Var mı?", *Kaos GL*, *114*, Eylül-Ekim 2010, s. 19.

—, "LGB Çalışanların İş Yaşamı Raporu 2009", *Kaos GL*, Ankara, 2009, s. 135-137.

Ertetik, İ., *Coming out as a Political Act in LGBT Movement in Turkey*, Master Tezi, Middle East Technical University, 2010.

Franke, K. M., "The Central Mistake of Sex Discrimination Law: The Disaggregation of Sex from Gender", *University of Pennsylvania Law Review*, *144*(1), 1995, s. 1-99.

Federal Glass Ceiling Commission, *Solid Investments: Making Full Use of the Nation's Human Capital*, U.S. Department of Labor, Washington, D.C., Kasım 1995.

Ferfolja, T., "Lesbian teachers, harassment and the workplace", *Teaching and Teacher Education*, *26*(3), 2010, s. 408-414.

Fisher, L. D., *Antecedents and outcomes of sexual orientation disclosure in the workplace among lesbians*, Columbia University, 2012.

Gaudio, R.P., "Sounding gay: Pitch properties in the speech of gay and straight men", *American Speech*, 69, 1994, s. 30-57.

Gates, T. G., "Why employment discrimination matters: Well-being and the queer employee", *Journal of Workplace Rights*, *16*(1), 2011, s. 107-128.

Gee, G. C., Pavalko, E. K., ve Long, J. S., "Age, cohort and perceived age discrimination: using the life course to assess self-reported age discrimination", *Social Forces*, *86*(1), 2007, s. 265-290.

Gontek, I., *Sexual violence against lesbian women in South Africa*, Master Tezi, African Studies, 2007, Retrieved from: http://ilga.org/ilga/static/images/oldsite/Sexual

Göker, E., Cengiz, K., Çalışkan, M. A., Şen, M., Arslan, S. F. ve Tol, U. U., Tol U. U. (ed.), *Alevi Olmak: Alevilerin Dilinden Ayrımcılık Hikayeleri*, Pir Sultan Abdal Kültür Derneği, Ankara, 2005.

Griffin, P., "From hiding out to coming out: Empowering lesbian and gay educators", K. M. Harbeck (ed.), *Coming out of the classroom closet* içinde, Harrington Park Press, Binghampton, NY, 1992.

Griffith, K. H. ve Hebl, M. R., "The disclosure dilemma for gay men and lesbians:" coming out at work", *Journal of applied psychology*, *87*(6), 2002, s. 1191.

Güner U., Kalkan P., Öz Y., Özsoy E.C., Söyle F., *Report on Monitoring of Discrimination on the Basis of Sexual Orientation or Sexual Identity*, İstanbul Bilgi University Implementation and Research Center for Human Rights, 2011.

Harding, S., "Is There a Feminist Method?", S. Harding (ed.), *Feminism and Methodology: Social Science Issues*, Indiana University Press, Indiana, 1987, s. 1-14.

Hebl, M. R., Foster, J. B., Mannix, L. M., ve Dovidio, J. F., "Formal and interpersonal discrimination: A field study of bias toward homosexual applicants", *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28(6), 2002, s. 815-825.

Herek, G. M., Chopp, R., ve Strohl, D., "Sexual stigma: Putting sexual minority health issues in context", I. Meyer ve M. Northridge (ed.), *The health of sexual minorities: Public health perspectives on lesbian, gay, bisexual, and transgendered populations* içinde, Springer, New York, 2007, s. 171-208.

Herek, G. M., Gillis, J. R. ve Cogan, J. C., "Internalized stigma among sexual minority adults: Insights from a social psychological perspective", *Journal of Counseling Psychology*, 56, 2009, s. 32-43.

Herek, G. M., "The social context of hate crimes: Notes on cultural heterosexism", *Hate crimes: Confronting violence against lesbians and gay men*, 1992, s. 89-104.

Hetherington, C., Hillerbrand, E. ve Etringer, B. D., "Career counseling with gay men: Issues and recommendations for research", *Journal of Counseling and Development*, 67(8), 1989, s. 452-454.

Hill, R. J., "Incorporating queers: Blowback, backlash, and other forms of resistance to workplace diversity initiatives that support sexual minorities", *Advances in Developing Human Resources*, *11*(1), 2009, s. 37-53.

Hodson R. ve Sullivan T.A., *The Social Organization of Work*, 5. baskı, Cengage-Wadsworth, Belmont, CA, 2011.

Hopkins, P. D., "Gender Treachery: Homophobia, Masculinity, and Threatened Identities", L. May, R. A. Strikwerda ve P. D. Hopkins, (ed.), *Rethinking masculinity: Philosophical explorations in light of feminism*. Rowman and Littlefield, Lanham, MD, 1996, s. 95-115

Horvath, M. ve Ryan, A. M., "Antecedents and potential moderators of the relationship between attitudes and hiring discrimination on the basis of sexual orientation", *Sex Holes*, 48, 2003, s. 115-130.

Humphrey, J.C., "Organizing sexualities, organized inequalities: lesbians and gay men in public service occupations", *Gender, Work and Organization*, 6 (3), 1999, s. 134–151.

Ingram, K. M., Betz, N. E., Mindes, E. J., Schmitt, M. M. ve Smith, N. G., "Unsupportive responses from others concerning a stressful life event: Development of the unsupportive social interactions inventory", *Journal of Social and Clinical Psychology, 20*, 2001, s. 173-207.

Irlenkäuser, J., *Çürük Raporu – The 'Rotten Reoport' Gender Identities and the Turkish Military*, Master Tezi, Istanbul Bilgi University, Retrieved from http://www.kuwi.europa-uni.de/de/lehrstuhl/lw/depolitbez/Projekte/Gender-Lectures/Irlenkaeuser/Irlenkaeuser---Cueruek-Raporu.pdf

Irwin, J., "Discrimination against gay men, lesbians, and transgender people working in education", *Journal of Gay and Lesbian Social Services*, *14*(2), 2002, s. 65-77.

Kandiyoti, D., "Bargaining with patriarchy", *Gender and Society*, 2(3), 1988, s. 274-290.

Kaos GL, "LGB Çalışanların İş Yaşamı Raporu 2009", *Kaos GL*, Ankara, Aralık 2009.

Kalaycıoğlu, E., "Politics of Conservatism in Turkey", *Turkish Studies*, 8(2), 2007, s. 233-252.

Karataş, K. ve Çiftçi, E. G., "Being a Handicapped Woman in Turkey: Experiences and Suggestion for Solution", *The Journal of International Social Research*, 3(13), 2010, s. 147-153.

Kardam, F. ve Toksöz, G., Gender-based discrimination at work in Turkey: A cross-sectoral overview", *Ankara University Political Sciences Faculty Journal*, 59(4), 2004.

King, B. R., "Ranking of stigmatization toward lesbians and their children and the influence of perceptions of controllability of homosexuality", *Journal of Homosexuality*, 41(2), 2001, s. 77-97.

Kronenberger, GK, "Out of the closet", *Personnel Journal*, 70, 1991, s. 404.

Kulick, D., "Gay and lesbian language", *Annual Review of Anthropology*, 29, 2000, s. 243-85.

Levine, M. P. ve Leonard, R., "Discrimination against lesbians in the work force", *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 9, 1984, s. 700–710.

Lewis-Beck, M. S., *Data analysis: An introduction*, No. 103, Sage, Thousand Oaks, CA, 1995.

Lidderdale, M. A., Croteau, J. M., Anderson, M. Z., Tovar-Murray, D. ve Davis, J. M., "Building LGB vocational psychology: A theoretical model of workplace sexual identity management", K. Bieschke, R. Perez ve K. DeBord (ed.), *Handbook of counseling andpsychotherapy with lesbian, gay, and bisexual clients* içinde, 2. baskı, American Psychological Association, Washington, DC, 2007.

Lippert-Rasmussen, K., "The badness of discrimination", *Ethical Theory and Moral Practice*, 9(2), 2006, s. 167-185.

Linville, S.E., "Acoustic correlates of perceived versus actual sexual orientation in men's speech", *Folia Phoniatrica et Logopaedica*, 50, 1998, s. 35-48.

Lister, R., "Sexual Citizenship", E. F. Isin, ve B. S. Turner (ed.), *Handbook of Citizenship Studies* içinde, Sage Publication, Londra, 2002, s. 191-208.

Lordoğlu, K., ve Aslan, M., "Türkiye İşgücü Piyasalarında Etnik Bir Ayırımcılık Var mıdır?", *Çalışma ve Toplum*, 33(2), 2012.

Mays, V. M. ve Cochran, S. D., "Mental health correlates of perceived discrimination among lesbian, gay, and bisexual adults in the United States", *American Journal of Public Health*, 91(11), 2001, s. 1869-1876.

Meyer, I. H., "Minority stress and mental health in gay men", *Journal of Health Sciences and Social Behavior*, 36, 1995, s. 38-56.

—, "Prejudice and discrimination as social stressors", *The health of sexual minorities* içinde, Springer US, 2007.

Meyer, I. H. ve Dean, L., "Internalized homophobia, intimacy, and sexual behavior among gay and bisexual men", G. M. Herek (ed.), *Stigma and sexual orientation: Understanding prejudice against lesbians, gay men, and bisexuals* içinde, Thousand Oaks, CA, 1998, Sage.

Michael, Y. L., Farquhar, S. A., Wiggins, N. ve Green, M. K., "Findings from a community-based participatory prevention research intervention designed to increase social capital in Latino and African American communities", *Journal of Immigrant and Minority Health*, *10*(3), 2008, s. 281-289.

Moore, M. E., Konrad, A. M., Yang, Y., Ng, E. S. ve Doherty, A. J., "The vocational well-being of workers with childhood onset of disability: Life satisfaction and perceived workplace discrimination", *Journal of vocational behavior*, *79*(3), 2011, s. 681-698.

Neely, Martinez M., "Recognizing sexual orientation is fair and not costly", *HRMagazine*, 38, 1993, s. 66-72.

Okechukwu, C. A., Souza, K., Davis, K. D. ve de Castro, A. B., "Discrimination, harassment, abuse, and bullying in the workplace: Contribution of workplace injustice to occupational health disparities", *American Journal of industrial medicine*, 57(5), 2014, s. 573-586.

Opperman, T., *An analysis of the sexual orientation discrimination framework in the public sector: the case of Stellenbosch Municipality*, University of Stellenbosch, Stellenbosch, 2009.

Öz, Y., *LGBT Bireyler Açısından Mevzuat Taraması*, *Kaos GL*, Ankara, 2011.

Öztürk, M. B., "Sexual orientation discrimination: Exploring the experiences of lesbian, gay and bisexual employees in Turkey", *human relations*, *64*(8), 2011, s. 1099-1118.

Pope, M., "Gay and lesbian career counseling: Special career counseling issues", *Journal of Gay and Lesbian Social Services*, 4, 1996, s. 91-105.

Powers, B., "The impact of gay, lesbian, and bisexual workplace issues on productivity", *Journal of Gay and Lesbian Social Services*, 4(4), 1996, s. 17-28, 79-90.

Ragins, B. R. ve Cornwell, J. M., "Pink triangles:Antecedents and consequences of perceived workplace discrimination against gay and lesbian employees", *Journal of Applied Psychology*, *86*, 2001, s. 1244-1261.

Ragins, B. R., Cornwell, J. M. ve Miller, J. S., "Heterosexism in the Workplace Do Race And Gender Matter?", *Group and Organization Management*, *28*(1), 2003, s. 45-74.

Ragins, B. R. ve Wiethoff, C., "Understanding Heteroseksim at Work: The Straight Problem", A. Collella ve B. Dipboye, (eds.), *The psychological and organisational bases of discrimination at work* içinde, Jossey-Bass, San Francisco, 2005.

Ragins, B. R., "Sexual orientation in the workplace: The unique work and career experiences of gay, lesbian and bisexual workers", *Research in Personnel and Human Resources Management*, 23, 2004, s. 35-120.

—, "Disclosure disconnects: Antecedents and consequences of disclosing invisible stigmas across life domains", *Academy of Management Review*, 33, 2008, s. 194-215.

Renn, P. (n.d.), "Speech, male sexual orientation, and childhood gender nonconformity", Retrieved June 4, 2013 from http://homepage.psy.utexas.edu/homepage/class/Psy158H/PrevHonors/Z111/project.htm.

Rieger, G., Linsenmeier, J. A., Gygax, L., ve Bailey, J. M., "Sexual orientation and childhood gender nonconformity: evidence from home videos", *Developmental Psychology*, *44*(1).

Roberts, R. K., Swanson, N. G. ve Murphy, L. R., "Discrimination and occupational mental health", *Journal of mental health*, 13(2), 2004, s. 129-142.

Rodríguez González, F., "The feminine stereotype in gay characterization: A look at English and Spanish", *Pragmatics and beyond.New series*, *175*, 2008, s. 221-243.

Scheid, T. L., "Stigma as a barrier to employment: mental disability and the Americans with Disabilities Act", *International Journal of Law and Psychiatry*, *28*(6), 2005, s. 670-690.

Schein, V. E. ve Mueller, R., "Sex role stereotyping and requisite management characteristics: A cross cultural look", *Journal of Organizational Behavior*, 13(5), 1992, s. 439-447.

Schmitz, T. J., "Career counseling implications with the gay and lesbian population", *Journal of Employment Counseling*, 25(2), 1988, s. 51-56.

Shannon, C. A., Rospenda, K. M., Richman, J. A. ve Minich, L. M., "Race, Racial Discrimination, and the Risk of Work-Related Illness, Injury or Assault: Findings from a National Study", *Journal of occupational and environmental medicine/American College of Occupational and Environmental Medicine*, 51(4), 2009, s. 441.

Shaw, J.C. ve Ferris, G.N., "Perverted sexual instinct", *Journal of Nervous and Mental Disease*, 10, 1883, s. 185-204.

Sinclair, A., "Body and management pedagogy", *Gender, Work and Organization*, *12*(1), 2005, s. 89-104.

Singh, V., Vinnicombe, S. ve James, K., "Constructing a professional identity: how young female managers use role models", *Women in Management Review*, *21*(1), 2006, s. 67-81.

Smith, N. G. ve Ingram, K. M., "Workplace heterosexism and adjustment among lesbian, gay, and bisexual individuals: The role of unsupportive social interactions", *Journal of Counseling Psychology*, 51(1), 2004, s. 57-67.

Snyder, L. A., Carmichael, J. S., Blackwell, L. V., Cleveland, J. N. ve Thornton III, G. C., "Perceptions of discrimination and justice among employees with disabilities", *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 22(1), 2010, s. 5-19.

Spalter-Roth, R. ve Hartmann, H., "Small happinesses: The feminist struggle to integrate social research with social activism", *Feminism and Social Change: Bridging theory and practice*, 1996, s. 206-224.

Sûral, N., "Anti-Discrimination Rules and Policies in Turkey", *Comparative Labor Law and Policy*, 30, 2009, s. 245-272.

Tejeda, M. J., "Nondiscrimination policies and sexual identity disclosure: Do they make a difference in employee outcomes?", *Employee Responsibilities and Rights Journal*, *18*(1), 2006, s. 45-59.

Travis, N. J.C., *A study of the relationship of certain variables to sex characteristic dentification from the speech of heterosexual and homosexual individuals*, Louisiana State University and Agricultural and Mechanical College, Dissertation Abstracts International, 42, (6-B), 2323B, 1981.

Türker, Y., "Herkesin Ötekisi", *Anti-Homofobi Kitabı II*, Kaos GL, Ankara, 2010.

Vandenhole, W., *Non-discrimination and equality in the view of the UN human rights treaty bodies*. Intersentia nv, 2005.

Waldo, C. R., "Working in a majority context: A structural model of heterosexism as minority stress in the workplace", *Journal of Counseling Psychology*, *46*(2), 1999, s. 218.

Ward, J., ve Winstanley, D., "Coming out at work: performativity and the recognition and renegotiation of identity", *The Sociological Review*, *53*(3), 2005, s. 447-475.

Weinberg, G., *Society and the healthy homosexual*, St. Martin's, New York, 1972.

Weiner, B., Perry, R. P. ve Magnusson, J., "An attributional analysis of reactions to stigma", *Journal of Personality and Social Psychology*, 55, 1988, s. 738-748.

West, C. ve Zimmerman, D. H., "Doing gender", *Gender and Society*, *1*(2), 1987, s. 125-151.

Weitz, R., "Women and Their Hair Seeking Power through Resistance and Accommodation", *Gender and Society*, *15*(5), 2001, s. 667-686.

Wintemute, R. ve Andenæs, M. T. (eds.), *Legal recognition of same-sex partnerships: A study of national, european and international law*. Hart Publishing, 2001.

Wintemute, R., *Sexual orientation and human rights: The United States Constitution, the Europen Convention, and the Canadian Charter*, Claredon Press, Oxford, 1995.

—, "Sexual Orientation and the Charter: The Achievement of Formal Legal Equality (1985-2005) and Its Limits", *McGill LJ*, 49, 2003, s. 1143.

Woods, J. D., *The corporate closet: The professional lives of gay men in America*, Free Press, New York, 1993.

—, *The corporate closet: The professional lives of gay men in America*, Free Press, New York, 1994.

açık taciz (*overt harassment*) 58, 113
aile sağlık yardımı (*family health benefits*)56
aile statüsü (*parental status*) 51
algılanan damga (*perceived stigma*) 62, 134, 137, 197
ataerkil miras (*patriarchal haritage*) 27
ataerkil pazarlıklar (*patriarchal bargains*) 122
azınlık stresi (*minority stress*) 61, 134, 135, 137, 197

bağlamsal koşullar (*contextual conditions*) 72, 74, 75
bedenden ayrılmış (*disembodied*) 96
benlik algısı (*sense of self*) 73, 78
bilenler (*knowers*) 28
bilgi üretimi (*fabrication of information*) 68
bilinçsiz homofobi (*unconscious homophobia*) 124, 129
bireysel farklılıklar (*individual differences*) 71, 72, 74

cinsiyetlendirilmiş yurttaşlık (*sexualized citizenship*) 19
cinsiyet körü (*gender blind*) 209
cinsiyetlendirilmiş (*gendered*) 167, 171
cinsiyetsizleşme (*desexualisation*) 153

çevresel etmenler (*environmental factors*) 78

damgalanma potansiyeli taşıyan kimlik (*potentially stigmatizing identity*) 72
destekleyici olmayan toplumsal etkileşimler (*unsupportive social interactions*) 15
devam eden süreç (*continuum*) 68
dezavantajlı gruplar (*socially disadvantaged groups*) 53, 93, 94, 147
doğrudan açık (*explicitly out*) 15, 66, 68, 69, 122, 177, 178, 180, 183, 184, 210, 215, 220
doğrudan ayrımcılık (*direct discrimination*) 58
dolaylı açık (*implicitly out*) 15, 66, 68, 69, 122, 177-183, 185, 210, 215
dolaylı ayrımcılık (*indirect discrimination*) 58
düzeltici tecavüz (*corrective rape*) 128

entegre olma (*integration*) 69

fiili ayrımcılık (*actual discrimination*) 59, 102

gaydar 34
gayrı resmî ayrımcılık (*informal discrimination*) 21, 24, 45, 57, 58, 59, 64, 65, 99, 101-103, 124-126, 130, 131, 134, 203, 211, 212, 214
gayrı resmî cinsel yönelim ayrımcılığı (*informal sexual orientation discrimination*) 57-59, 64, 126, 130, 211, 214
gayrı resmî iş ayrımcılığı (*informal job discrimination*) 57
geçiş (*passing*) 66
gerçeği birlikte haykırma (*speak out*) 26
google'lamak (*googleing*) 109
görev değişikliği (*reassignment*) 51

hak kullanımını engelleme (*denying benefits*) 51
her yönüyle mükemmel bir heteroseksüel ilişki uydurma (*fabricate a full-fledged heterosexual relationship*) 70, 158, 162
heteroataerkillik (*heteropatriarchal*) 128
homofobik davranış, taciz ve ayrımcılık (*homophobic behavior, harassment and discrimination*) 59, 60, 130

içsel psikolojik faktörler (*internal psychological factors*) 78
içselleşmiş homofobi (*internalized homophobia*) 62, 134, 143, 144, 202, 208
ikili feminist politika vizyonu (*dual vision of feminist policy*) 27
ikili işbölümü anlayışı (*dichotomous understanding of division of labor*) 100
ilaveci yaklaşımlar (*additive approachs*) 28
iş intibakı (*work adjustment*) 66, 149, 194
iş yeri aktivizmi (*workplace activism*) 17
izleyici bilgisi (*spectator knowledge*) 26

kaçınmacı heteroseksizm (*aversive heterosexism*) 112, 124, 129
kanıt toplama teknikleri (*techniques for gathering evidence*) 28, 29
karşılaşılan ayrımcılık (*encountered discrimination*) 14, 50, 58, 64, 67, 93, 102, 149, 184, 195, 201
kartopu örnekleme yöntemi (*snowball sampling technique*) 32, 35, 44
kendini damgalama (*self-stigma*) 202
kendini doğrulama teorisi (*self verification theory*) 78
kimlik gelişimi (*identity development*) 61, 72, 78, 188
kişiler arası yakın ilişkiler (*immediate interpersonal context*) 74, 75, 186
kişisel bütünlük (*sense of self-integrity*) 16, 69, 80, 154, 157, 176, 177, 180, 218
kişisel güdüler (*personal motives*) 72, 186
kontrol edilebilirlik (*controllability*) 76
kurgulama (*self-editing*) 154

lavanta tavan (*lavender ceiling*) 81, 114-116
LGB damgasının toplumsal olarak inşa edilen özellikleri (*socially constructed characteristics of lgb stigma*) 76
LGB dostu iş arama (*job tracking*) 14, 65, 136, 197, 216

mesleki tercih (*vocational choice*) 65, 67, 136, 197

nazik şiddet (*gentle violence*) 102

önemsizleştirme (*minimizing*) 15, 135, 140, 142
öngörülen ayrımcılık (*anticipated discrimination*) 59, 102

öngörülen sonuçlar (*anticipated consequences*) 75, 181, 182, 186
önyargılı hadiseler (*prejudice events*) 62, 134
önyargısal davranış, muamele veya pratikler (*prejudicial behavior, treatment or practices*) 59
örtük taciz (*covert harassment*) 58, 59, 113, 123
öz-benlik (*self-concept*) 78
özdenetim (*self-monitoring*) 72, 73, 199
özdenetimi az yapanlar (*low self-monitors*) 73
özdenetimi fazla yapanlar (*high self-monitors*) 73
öz-kimlik (*self-identity*) 78

partnerin emeklilik hakkı (*partner superannuation*) 56
partnerin seyahat hakkı (*partner travel*) 56, 116
potansiyel ayrımcılık (*potential discrimination*) 58, 61, 64-67, 102, 123, 140, 174, 184

resmî ayrımcılık (*formal discrimination*) 19, 21, 24, 45, 56-59, 64, 65, 99, 101-103, 106, 108, 113-117, 124-126, 130, 131, 134, 203, 211, 212, 214
resmî cinsel yönelim ayrımcılığı (*formal sexual orientation discrimination*) 19, 56-59, 106, 108, 114-117, 126, 130, 211, 212, 214
resmî iş ayrımcılığı (*formal job discrimination*) 56, 57
risk alma (*risk taking*) 65, 66, 177, 197, 198, 216
risk alma eğilimi (*propensity toward risk taking in decision-making*) 72
rol yapma (*acting*) 66, 76, 156, 182, 184, 216

saklama (*concealment*) 15, 33, 60, 64, 66, 85, 86, 135, 137, 144, 147, 150, 154, 164, 166, 168, 181, 183, 219
sapkın (*deviant*) 156, 202, 207, 208, 211
sembolik şiddet (*symbolic violence*) 24, 102, 103, 125
serbest meslek sahibi olma (*self-employment*) 65, 197, 216
sözlü taciz (*verbal harrasment*) 42, 56, 57, 59, 125-132, 140, 188, 210, 212, 213, 219
sözsüz taciz (*nonverbal harrasment*) 57, 107, 123, 125, 126, 130-132, 140, 210, 212, 213, 219
suçlama (*blaming*) 15, 63, 135, 137, 140, 141
suçlunun karşısına çıkma (*confrontation*) 188

taklit etme (*counterfeiting*) 69, 70, 157-160, 166, 176, 214
tedbir (*discretion*) 84, 86, 154
tehlike yahut tehdit (*peril or threat*) 76, 77, 211
terfi engelleme veya erteleme (*denying or delaying promotions*) 51
toplumsal cinsiyete dayalı ikilik (*gendered dichotomy*) 52, 53, 93, 97, 98
toplumsal değişim yaratma (*to create a social change*) 73, 76, 181, 185, 186, 215
tutarlı bir benlik algısı (*coherent sense of self*) 73

uydurmasyon (*fabrication*) 158
uygunsuzca yaklaşma (*bumbling*) 15, 63, 142
uzaklaşma (*distancing*) 15, 140, 154

üstünü örtme (*covering*) 66, 68, 69

yarı yalan (*half-truths*) 118, 154
yarı yapılandırılmış (*semi-structured*) 45
yıkıcılık (*disruptiveness*) 76, 77

zaman içinde değişen (*course*) 76

"Heteroseksüel gibi davranmaya çalışıyorum ve derslerde, profesörlerle ve öğrencilerle konuşurken tok bir sesle konuşuyorum."

"Ben bir yere yaslanmam, ben yaslansam ibne olurum, Şevket Bey aynı şekilde dursa sorun olmaz, Şevket Bey'le konuşurken ben kollarımı çapraz şekilde göğsümde kavuşturup, dik durarak konuşurum. Çünkü yaftam hazır".

"Ben mesela küpe takmayı çok severim, ancak çoğu ortamda takamam, çıkartırım. Heteroseksüellerin gözünde en büyük gey simgesidir böyle küpe takmak."

Beyaz yakalı işler, yani tahsil gerektiren vasıflı meslekler, eşcinsellerin görece az önyargıyla karşılaşacakları, görece "hoş görülecekleri", görece rahat edecekleri ortamlar olabilir mi? Aysun Öner'in çalışması, bu iyimser beklentinin de bir önyargı olduğunu ortaya koyuyor!

Eşcinseller, beyaz yakalı meslek alanlarında ayrımcılıkla karşılaşıyor, yıldırılıyor, cinsiyet yönelimlerini saklamak zorunda kalıyorlar. Kitap, bu ayrımcılığın kaba ve "incelmiş" yöntemlerini görmemizi sağlıyor. Beyaz yakalı eşcinseller, bu ayrımcılıkla baş etmek için türlü stratejiler geliştirmek zorunda kalıyorlar; bir sevgili "uydurmaya" varana dek...

Ayrımcılığın nasıl derinlere nüfuz ettiğine dair uyarıcı bir çalışma. ■

iletişim

ISBN-13: 978-975-05-1703-7

9 789750 517037