

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" adımı 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

EDITÖR 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



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 gayri resmî ayrımcılık	101
	Resmî ayrımcılık	103
	İşe alma süreci	108
	Lavanta tavan	114
	İstifaya zorlama ve işe son verilmesi	116
	Gayri resmî ayrımcılık	125
	Sözlü taciz	126
	Sözsüz taciz	131
	Ayrımcılığın psikolojik etkileri	134
5	MÜCADELE STRATEJİLERİ	147
	Seksüalliteyi 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
 <i>KAYNAKÇA</i>	 225
<i>DİZİN</i>	235

GİRİŞ

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’lerdir² (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 yasalara-
nın çoğu LGBT bireyleri koruma açısından sınırlıdır, yeter-
sizdir veya hiç korumamaktadır.

İş yerinde şiddet düzeyine varan homofobik ayrımcılık ve
taciz dünyada oldukça yaygındır. Cinsel yönelim bağlamın-
da açık yahut çevrelerindeki bireyler tarafından eşcinsel ol-
duklarından kuşku duyulan lezbiyen ve gey bireylerin ay-
rımcılığa uğrama riski yüksektir. İş yerinde lezbiyen ve gey
bireylere yönelik olumsuz davranışlar, onların kariyer sü-
reçlerini ciddi biçimde etkilemektedir. Homofobik anlayış-
tan kaynaklanan olumsuz bir çalışma ortamı gey ve lezbi-
yenler üzerinde depresyon, strese bağlı hastalıklar gibi kimi
psikolojik etkilere neden olmakta, hatta intihar gibi olum-
suz sonuçlara yol açabilmektedir.

Gey ve lezbiyen çalışanlar *potansiyel ayrımcılık* ve *karşıla-
şılan 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 strate-
jilerine*⁴ başvururken, kimileri ise toplumsal cinsiyet norm-
larına uygun hareket etme yahut cinsel yönelimlerini orta-
ya çıkarabileceğini düşündükleri sohbetlerden uzak durma
gibi yolları izleyerek gizlenme stratejisini tercih eder (Grif-
fin, 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 ço-
ğunlukla 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 strateji-
lerinden bu isim altında bahsettim.

Çalışanlar, gerek heteroseksizm kaynaklı ayrımcılık gerekse suçlama, önemsizleştirme, uzaklaşma, uygunsuzca yaklaşma⁵ biçimlerinde karşılaşılacakları destekleyici olmayan toplumsal etkileşimler⁶ (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'ye¹¹ (İnsan Hakları Kampanyası) (1999) göre Amerika'da 1998 yılında eşcinsellik karşıtı nefret söylemleri radyokaller 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 ÷lkelerde 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 geçmişı 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 artıracığını, dolayısıyla eşcinsel bireylerin iş yaşamında olmalarının bir nevi iş yeri aktivizmi¹² 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: Badgett'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” oluşturdugü düşünölmektedir (s. 112).

Türkiye’de belli değörlere dayalı normlardan farklı olan her grup ayrımcı muamelelerle karşılaşmaktadır (Çayır ve Ceyhan, 2012). Türkiye’de dinî ve ahlâki değörlörl önemli olduğu (Kalaycıoğlu, 2007) ve LGBT bireyler toplum nezdinde bu değörlörl uyumlu görölmediğı için, bu bireyler çeşitli olumsuz davranışlarla karşılaşır (Kaos GL, 2009). Türkiye’de LGBT bireyler devlet, ordu, din ve hukuk gibi yapıların ürettiğı 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, eşcinselliğı 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 eşcinselliğın 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 haberdan alınmıştır.

da bulunmuştur. Bu ifade, eşcinsellere yönelik hastalık/bozukluk söylemini devletin yeniden ürettiğini gösterir. Üstelik ordu yönetmeliklerinde eşcinselliği ‘psikolojik bozukluk’ olarak tanımlayan, APA’nın¹⁵ (Amerikan Psikiyatri Birliği) kabul ettiği DSM¹⁶-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 anlamaları 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). Bi-reyler 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 Karşısı 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 olabilmektedir. Doğan’a (2012) göre, Türkiye’de gey ve lezbiyenler çalıştıkları yerlerde *resmî ayrımcılık* ve *gayrı resmî ayrımcılık*¹⁹ durumlarına maruz kalmaktadır. İşten çıkarma yahut istifa ya 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 başvuru strateji *gizlenmedir* (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.

İrk, 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 ışaret 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.