

İŞYERİNDE CİNSEL YÖNELİM AYRIMCILIĞI: LGB BİREYLERE YÖNELİK BİR ALAN ÇALIŞMASI

Derya Demirdizen
Marmara Üniversitesi

Sidar Çınar
Marmara Üniversitesi

Mehmet Rauf Kesici
Kocaeli Üniversitesi

Özet: İşgücü piyasası araştırmalarında, işyerlerinde kadınlar, gençler, dini ve kültürel azınlıklar, göçmenler ve engellilerin ayrımcılıktan etkilenen esas gruplar olduğu belirtilmektedir. Ancak, bu gruplardan her birine ayrıca dahil olabilecek cinsel azınlıklara (LGBT bireyler) yönelik çok az sayıda araştırma bulunmaktadır. Bu çalışmada, LGB bireylere karşı Türkiye’de işgücü piyasasında; işe alma ve işten çıkarma taktikleri, promosyonlar ve ücret artışları gibi “formel” ve cinsel, fiziksel ve psikolojik taciz gibi “enformel” eylemlerden oluşan ayrımcılık biçimlerinin olup olmadığı araştırılmak istenmiştir. Türkiye’de, cinsel yönelim ayrımcılığına karşı yasal korumanın olmadığı, ataerkil değerlerin hâkimiyetinin tüm ağırlığı ile hissedildiği toplumsal yapı içerisinde, LGB bireylerin iş yaşamında deneyimledikleri ayrımcılıklar, bazı sorular etrafında incelenmiştir: Erkek egemen ve heteronormatif işyerlerinde, heteroseksüel olmayan bireylerin yaşadığı deneyimler neler olabilir? LGB bireylerin çalışma yaşamında cinsel yönelimlerinin görünür veya gizli olmasının sonuçları nasıl farklılaşmaktadır? Bu soruların cevaplarını aramak üzere, derinlemesine mülakat tekniğine başvurulmuştur. Böylece, İstanbul’da ve Kocaeli’nde kartopu yöntemiyle ulaşılan LGB bireylerle görüşme yapılmıştır. Bu yöntemle yürütülen araştırmada, işyerlerinde LGB bireylere karşı ayrımcılığın çeşitli boyutlarda yaşandığı tespit edilmiştir. Bu bulgulara göre, cinsel yönelimini gizli ve açık olarak yaşayan bireylerin anlattıkları, kurgusal ve deneyimlenmiş ayrımcılık olarak birbirinden ayrılmaktadır. Buna ek olarak, eylemin içeriğine göre de ayrımcılığın formel ve enformel olarak da farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: homofobi, bifobi, işyerinde ayrımcılık, cinsel azınlık, cinsel yönelim ayrımcılığı.

Abstract: Current labour market research indicates that women, young people, ethnic, religious, and cultural minorities, migrants, and disabled people are disproportionately discriminated in the workplace. However, little research has been done on sexual minorities (LGBT individuals) who are also marginalized in the labour market. In this research, we aimed to find out whether discrimination against LGB people in the labour market in Turkey exists by examining both “formal”, such as promotion, hiring and firing tactics and wage increases, and “informal”, such as sexual, physical and psychological harassment, discrimination practices. Within the context of patriarchal social structures and lack of legal protection for sexual minorities some of the issues we explored with regard to LGB people’s experience of employment discrimination in the workplace included: What are the experiences of non-heterosexual people in highly masculine and heteronormative workplaces? How do different consequences produced if a LGB person makes his or her sexual orientation visible and invisible? To

answer these questions we conducted in-depth interviews with LGB individuals selected by snowball technique in İstanbul and Kocaeli. Our research revealed multiple forms of discrimination perpetrated against LGB people. Thus, we concluded that their experience of discrimination can be divided as anticipated and actual, as well as formal and informal.

Keywords: homophobia, biphobia, discrimination at work, sexual minorities, sexual orientation discrimination.

GİRİŞ

Ataerkil ideolojinin kadın ve erkeklere dayatmış olduğu toplumsal cinsiyet rolleri, heteroseksüel¹ ilişkiler bağlamında, kadınları erkekler karşısında ikincil bir konuma yerleştirmektedir. Ancak ataerkil ilişkiler sadece kadınlar için değil, pek çok erkek için de baskı, ikincilleştirme, kontrol altında tutulma gibi anlamlara gelmektedir. Geleneksel erkek ve kadınlık rollerinin dışında kalanlar, başta dışlanma ve izole edilme olmak üzere her türlü şiddete maruz kalabilmektedir. Toplumsal kurgu üzerinden şekillenen “cinsiyet rejimleri”, evlilik, aile ve biyolojik yeniden üretime katkı sağlayan kurumları ve ilişkileri normalleştirip doğallaştırmakta; bunların dışında kalanları da marjinalize etmektedir (Manalansan, 2006: 225).

Wolf, heteroseksüel olmayan bireylerin marjinalize edilip dışlanmasını kapitalizm ve onun devamını sağlayacak olan işçilerin yeniden üretilmesiyle ilişkilendirerek açıklamıştır. Bu bağlamda, şimdiki ve gelecek kuşak işçilerin yeniden üretilmesi, yaşamda kalmasının sağlanması ve disipline edilmesini en düşük maliyetle sağlayan çekirdek ailenin önemine, kapitalizmin sürdürülebilirliği açısından vurgu yapmıştır (Wolf, 2009: 10,11). Wolf’un bu yaklaşımı, aile ve çocuk sayısının politik bir konu haline getirilmesinde rol oynayan kapitalist işleyiş mekanizmasının açığa çıkartılması açısından oldukça önemlidir.

Kapitalist sistem bilindiği gibi sadece üretim biçimlerini ve ilişkilerini değil aynı zamanda toplumun sosyal yapısını da kendi amaçları doğrultusunda düzenlemektedir. Bu sosyal yapıyı düzenlerken nüfuz ettiği en önemli kurumlardan biri de ailedir. Ancak bilindiği gibi aile, sadece neslin devamına ilişkin değil, sosyalleşme süreciyle birlikte bireylere ataerkil değerlerin ve toplumsal “ahlak”ın da aktarıldığı bir kurumdur. Sancar’ın (2009) da belirttiği gibi bu yapı içinde farklı sınıf, etnisite ve ırka mensup olsalar bile erkeklerin egemen erkeklik değerlerini benimseyerek diğerleri üzerinde iktidar kurabildiği bilinmektedir. Böylesine farklı zeminlerdeki bireyler tarafından benimsenen değerler zinciri de, hegemonya sahibi erkekler grubunu ortaya çıkarmaktadır. Ancak böyle bir toplumsal ilişkiler sisteminde egemen erkeklik modeli ya da “hegemonik erkeklik”,² bu sistemi var eden

¹ Heteroseksüel: Duygusal ve cinsel yönelimi karşı cinsiyete olan bireyleri ifade eder.

² “Hegemonik erkeklik kavramı, nasıl olup da küçük bir azınlık erkeğin bütün iktidar ve güç pozisyonlarını ellerinde tuttuğunu; bunu nasıl meşrulaştırıp tahakkümü yeniden var edebildiğini açıklamaya çalışır. İktidarı elinde tutan erkek sayısı azdır; ama bu durum geniş bir erkek kesiminin onayı ve suç ortaklığı ile beslenen hegemonik bir oluşumdur” (Sancar, 2009: 32). Geniş kesimler tarafından desteklenen hakim düşünce yapısı ve onun taşıyıcıları olan küçük bir azınlıktan Tanıl Bora da sıradan faşizmi açıklarken bahsetmiş-

devlet, ticari şirketler, ordu ve işçi sendikalarının yanında heteroseksüel aile gibi kurumlar sayesinde yaratılır. “Bu kurumlar üzerinden ekonomik ve kamusal faaliyetler, homofobik-heteroseksüel erkeklik değerleriyle yoğunlaşarak meşru ve arzulanır ilan edilip ödüllendirilir” (Sancar, 2009: 32).

Dolayısıyla, dünyanın birçok yerinde, heteroseksüel olmayan bireyler birçok alanda olduğu gibi çalışma yaşamında da çeşitli ayrımcılıklarla karşılaşmaktadır. Dünya genelinde yapılan araştırmalarda, çalışma yaşamındaki ayrımcılığın çalışanlar arasındaki ücret farklılıklarına, işe alma sürecinden işten çıkarmalara ve işte yükselmelere yansıdığı görülmektedir. Ayrımcılıktan etkilenen grupların genelde kadınlar, fiziksel veya zihinsel engelliler, dini veya etnik azınlıklar ve göçmenler olduğu bilinmektedir (Weichselbaumer, 2003: 629). Ancak, bu gruplardan her birine ayrıca dahil olabilecek ve cinsel yönelimi³ nedeniyle de ayrımcılığa uğrama riski yüksek olan bir başka grubu da; cinsel azınlıklar (LGBTQ-lezbiyen, gey, biseksüel, transgender ve queer bireyler⁴) oluşturmaktadır. Öyle ki, dünyanın neresinde olursa olsun, din, politik ve kültürel yapının nasıl olduğundan bağımsız olarak, yaşanan en yaygın insan hakları ihlallerinin, cinsel yönelim ve toplumsal cinsiyet kimliklerine yönelik ortaya çıktığı savunulmaktadır (ICJ, 2009). Cinsel azınlıklara yönelik olumsuz tavırlar onların günahkar, mental hasta ya da “anormal” olduğuna ilişkin önyargılarla meşrulaştırılmakta (Levine ve Leonard, 1984: 706) ve iş yaşamında onların damgalanmış bir kimliğinin oluşmasına yol açmaktadır (Ragins, Singh ve Cornwell, 2007). Bu önyargılar ve damgalamalar, eşcinsel, biseksüel ve transgender bireylere karşı derin korku ve nefreti ifade eden “homofobi, bifobi ve transfobi” olarak, topluma nüfuz etmiş bir biçimde karşımıza çıkmaktadır.

Teknolojik devrim, iletişimin hızlanması ve taşımacılığın gelişmesiyle hızlanan küreselleşme ve onun yarattığı yeni dünya düzeninde; inanç ve değerleri temel alan bireysel özgürlükler ve farklılıklar önem kazanmaya başlamıştır. Bu durum çalışma yaşamında, geleneksel ataerkil değerlerin korunup muhafaza edilmesi karşısında bireysel özgürlüklerin ve farklılıkların kabul edilmesiyle ilgili sosyal çatışmaları kaçınılmaz hale getirmiştir. Eşcinsel ve biseksüel bireylerin kimlikleri

tir. Sancar'ın açıkladığı hegemonik erkeklik kavramı ile Bora'nın sıradan faşizm kavramı neredeyse aynı kanallardan toplumsal yapıya nüfuz etmektedir. Tanıl Bora'nın bahsettiği sıradan faşizm unsurları hegemonik erkekliğin ve onun ürettiği homofobinin de buradan beslendiğini göstermesi açısından anlamlıdır: güce tapma eğilimi; bireyi ve aklı eriten mitlere, törenlere, simgelere meftunluk; yabancı ve farklı olanı aşağılayan, şeytanlaştıran önyargılar; hasım sayılana karşı sınırsız ilkesiz, ahlaksız demagoji; beri yandan yargılayıcı, kısıtlayıcı katı ahlakçılık... İçki masalarında, gündelik sohbetlerde, dedikodularda soluk alıp veren bu gibi “sıradan faşizm” unsurları her zaman derlenmeye, seferber edilmeye amadedir (Bora, 2011:167).

³ Cinsel Yönelim: Bir insanın, kendi cinsiyetine, karşı cinsiyete veya birden fazla cinsiyete karşı sahip olduğu; cinsel çekicilik, cinsel ilişki ve yakınlık, cinsel istek, etkilenim ve derin duygusallık taşıma kapasitesini ifade etmektedir (EU-Parliamentary Assembly, 2009).

⁴ Çalışma yaşamında cinsel yönelim ayrımcılığına uğrayan bireyler LGBTQ olarak tüm bireyleri kapsamına rağmen, bu çalışmanın kapsamı LGB bireylerle sınırlı tutulmuştur. Gey: duygusal ve cinsel yönelimi kendi cinsine olan erkekleri; lezbiyen: duygusal ve cinsel yönelimi kendi cinsine olan kadınları ve biseksüel ise duygusal ve cinsel yönelimi her iki cinsiyete birden olan kadın ve erkekleri tanımlamaktadır. Transgender, cinsel kimliği biyolojik cinselliğinden farklı olan bireyleri kapsamaktadır. Queer ise, heteroseksüeller de dahil olmak üzere tüm bu cinsel kimlikleri -LGBT- heteroseksist normların dışında cinselliklerini yaşayanları kapsamaktadır (Queer tanımı için bkz. Buttler, 2010: 11).

de bu çatışmanın bir parçası olarak çalışma ortamlarına yansımaktadır (Harbeck, 1992: 1). Bu durum, önceki araştırmalardan anlaşıldığı üzere; LGBT bireylerin, çoğu zaman toplumsal yaşamda olduğu gibi, çalışma yaşamında da ayrımcılığa uğraması biçiminde ortaya çıkmaktadır (Levine ve Leonard, 1984; Badget,1995; Croteu, 1996; Clain ve Leppel, 2001; Weichselbaumer, 2003; Griffin, 1992; Rugins, Singh ve Cornwell, 2007; Lambdaİstanbul, 2006; Kutlu, 2009). Burada sözü geçen ayrımcılık; dışlanma, işyerinde hakarete uğrama, cinsel tacize maruz kalma, küçük düşürülme, alay edilme gibi insan onurunu zedeleyen eylemlerden oluşan cinsel yönelime dönük düşmanlığı kapsamaktadır. Bununla birlikte, cinsel yöneliminden dolayı, diğer insanlardan tepki görme, dışlanma hissi, kendi kimliğini gizli tutma ihtiyacı da bu ayrımcılığın bir parçasıdır. Dolayısıyla, heteroseksüel olmayan bireylerin yaşadığı deneyimler, ayrımcılığa uğrayan diğer gruplara göre daha ağır sonuçlarla ortaya çıkabilmektedir.

Bu kadar derinleşmiş ve yaygın olan ayrımcılığın çalışma yaşamında ortaya çıkan biçimini Levine ve Leonard (1984), formel ve enformel ayrımcılık olarak ikili bir yapı üzerinden açıklamıştır. Bu bağlamda formel ayrımcılık; doğrudan işe alma, işten çıkarma, işte yükselme ve iş sorumluluğunun genişletilmesi ya da daraltılması olarak tanımlanmıştır. Bununla birlikte, çalışan LGB bireylerin partnerlerinin, sigortalılık kapsamında aile yardımlarından ve diğer haklardan yararlanamaması da formel ayrımcılık kapsamında değerlendirilmiştir. Diğer taraftan enformel ayrımcılık; doğrudan cinsel taciz, sözlü taciz ve kişinin özel alanının ihlal edilmesiyle ortaya çıkan şiddet temelinde tanımlanmıştır. İşyerinde üstlerin ya da iş arkadaşlarının yaptığı bu eylemler, daha çok kurumsallaşmamış politikaları, özellikle de sözsöz tacizi kapsamaktadır (Leonard ve Levine,1984: 706).

Cinsel yönelim ayrımcılığı, içeriği bakımından formel ve enformel olarak gruplanırken bireylerin açık ya da kapalı olmasına göre de kurgusal ve gerçek (deneyimlenmiş) ayrımcılık olarak sınıflandırılır. Buna göre, açık bireylerin işyerinde yaşadıkları daha çok gerçek veya deneyimlenmiş ayrımcılık sayılırken, kapalı bireylerin kendi cinsel kimliklerinin ifşa edilmesi sonucunda yaşayacaklarına ilişkin kaygılarla edindiği deneyimler de kurgusal ayrımcılık olarak tanımlanmaktadır (Leonard ve Levine, 1984). İşgücü piyasası araştırmalarında LGBT bireylere yönelik yapılan araştırmaların son derece sınırlı olduğu bilinmektedir. Bu kapsamdaki araştırmalar 1980'lerde ABD'de başlamıştır. Bu araştırmalar daha çok, gey ve lezbiyen bireylerin kazançları, işe alınma ve işten çıkarılmaları ekseninde formel ayrımcılık kapsamında yoğunlaşmaktadır (Blandford, 2003; Levine ve Leonard, 1984; Badget 1995; Croteu, 1996; Clain ve Leppel, 2001; Weichselbaumer 2003; Griffin, 1992).

Blandford (2003), lezbiyenlerin aldığı ücretleri lezbiyen olmayan kadınlarla kıyasladığı çalışmasında; lezbiyenlerin, diğer gruba göre daha yüksek ücret aldığını tespit etmiştir. Bu araştırmadan elde edilen sonucu; çalışma yaşamının erkeksi yapısında, kadın gibi olmayan daha erkeksi olan kadınların elde ettiği bir avantaj olarak yorumlamıştır. Aynı çalışmada, lezbiyen ve biseksüel kadınların, erkek ağırlıklı ve daha iyi ücretli işlere girmede, kendi yaşlıları olan heteroseksüel kadınlara göre daha başarılı oldukları belirtilmiştir. Weichselbaumer (2003), bu başarıyı lezbiyenlerin evlerinde cinsiyetçi işbölümünden uzak olmalarıyla ilişkilendirmiştir. Bu iddiaya göre, çoğunlukla lezbiyenlerin çocuk sahibi olmamaları ve partnerleriyle daha eşit bir temelde ev işlerini paylaşmaları heteroseksüel kadınlara göre iş yaşa-

mında daha başarılı olmalarını sağlamıştır. Ancak, bu bulguların örneklem hatasından kaynaklanabileceğini de eklemiştir (Weichselbaumer, 2003: 630).

Blandford'un çalışmasındaki bulgulara karşın Weichselbaumer'in (2003) çalışmasında, lezbiyenlerin iş görüşmesine çağrılmada, heteroseksüel kadınlara göre % 12-13 daha fazla reddedildikleri bulgusuna ulaşılmıştır. Badget'in (1995) yapmış olduğu çalışmada, gey ve biseksüel erkeklerin meslek, eğitim, deneyim, yaş ve oturma yeri açısından benzer koşullara sahip heteroseksüel erkeklere göre % 11-27; lezbiyen ve biseksüel kadınların, heteroseksüel kadınlara göre % 12-30 arasında daha az kazandığı tespit edilmiştir. Clain ve Leppel'in (2001) kazanç üzerine yaptıkları araştırmalarında, erkek partneriyle yaşayan geylerin heteroseksüel erkeklere göre daha az; kadın partnerleriyle yaşayan lezbiyenlerinse heteroseksüel kadınlara göre daha fazla ücret aldığı bulgusuna ulaşmışlardır. Araştırmalarda geylerle ilgili bulgular tutarlılık gösterirken lezbiyenlerle ilgili bulguların farklılaştığı gözlenmiştir.

Diğer taraftan, LGB bireylerin enformel ayrımcılık kapsamında da bazı deneyimlere sahip oldukları gözlenmiştir. Gey ve lezbiyenlerle ilgili yapılan çalışmalarda, cinsel yönelimi kapalı olan bireylerin, işyerlerinde cinsel yönelimlerinin açığa çıkmasıyla ilgili çok büyük kaygılar taşıdıkları tespit edilmiştir (Chafetz vd; Schneider'den aktaran Leonard ve Levine, 1984). Kapalı bireylerin taşımış olduğu bu kaygıların, kurgusal bir ayrımcılık olduğunu iddia eden Levine ve Leonard, açık bireylerin deneyimlerinden ayırmıştır.

Türkiye'de LGBT bireylere yönelik yapılan araştırmalar son derece sınırlı olmakla birlikte mevcut araştırmalar daha çok "Psikoloji" ve "Tıp" alanında yoğunlaştığı bilinmektedir. Oysa, Türkiye'de çalışma yaşamından, aile ve okul yaşamına ve sosyal yaşama kadar bir çok alanda LGBT bireylerin yaşadığı sorunlar göz ardı edilmektedir.

2006 yılında Lambdaİstanbul tarafından, LGBT bireylerin sorunlarını incelemeye yönelik yapılan araştırmada; katılımcıların % 31'inin işyerinde cinsel yönelimlerini gizlemek zorunda kaldığı; bu bireylerin büyük bir kısmının da erkek eşcinsellerden oluştuğu belirtilmiştir. Bu çalışmada, katılımcıların % 7'si cinsel yöneliminden dolayı işe alınmadığını, % 10'u da iş yerinde uyarı aldığını bildirmiştir. Ayrıca, katılımcıların % 50'si cinsel yönelimden dolayı sözlü, % 21'i aynı gerekçeyle fiziksel şiddet gördüğünü belirtmiştir. Buna ek olarak, 2009 yılında Denizcan Kutlu'nun gey bireylerle yaptığı çalışmasında emek piyasasında gey bireylerin dezavantajlı gruplar arasında yer aldığı, ayrımcılığa uğrama korkusuyla çalışma yaşamında kimliklerini gizlemek zorunda kaldıkları tespit edilmiştir.

I. CİNSEL YÖNELİM AYIRIMCILIĞINA İLİŞKİN HUKUKSAL DÜZENLEMELERİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Sherry Wolf, eşcinselliğin kültürel ve politik yaşama yansımasıyla, görsel medyada yansıtılma biçiminin çelişkiler içerdiğini iddia etmektedir. Bir taraftan *Milk, the L Word* ve *Will and Grace* gibi eşcinselliğin konu edildiği filmler Oscar'la ödüllendirilirken, diğer taraftan eşcinsel bireylere evlilik, iş ve insan hakları bakımından eşitlikçi ve koruyucu yasaların düzenlenmediği belirtilmektedir (Wolf, 2009: 9). Wolf'un tanımladığı bu çelişki, Türkiye'de de belirgin bir biçimde yaşanmaktadır. Medyada ve görsel sanatlarda bazı trans ve feminen gey bireylere ayrıcalıklı bir yer verilirken, toplumsal yaşamda LGBT bireyler çeşitli saldırılara maruz kalmaktadır. Yasal düzen-

lemelerde, eğitimde ve çalışma yaşamında eşit hakların tanınması bir tarafa, farklı cinsel yönelimlerin varlığı dahi kabul edilmemektedir.

1. Türkiye Hukukunda Cinsel Yönelim Ayrımcılığı ve Uluslararası Sözleşmeler

Cinsel yönelimden dolayı olağandan farklı muameleye tabi tutulma olarak kavramsallaştırılabilecek cinsel yönelim ayrımcılığına ilişkin Türkiye hukukunda doğrudan düzenlemeler mevcut değildir. Cinsel yönelim nitelemesi hukuksal metinlerde açık bir biçimde ifade edilmemiştir. Dolayısıyla cinsel yönelim ayrımcılığı, genel ifade bulan ayrımcılığa ilişkin düzenlemelerde “... ve bunun gibi sebeplerle”, “... ve benzeri nedenlerle” biçiminde yer alan ifadelerden türetilmeye çalışılmaktadır.

Uluslararası sözleşmeler ve Avrupa Birliği direktiflerinde daha ileri düzenlemelerle cinsel yönelim nitelemesinin söz konusu olduğu görülmektedir. Türkiye Anayasası'nın 90. Maddesi açık bir biçimde temel hak ve özgürlüklere ilişkin uluslararası sözleşmelerin iç hukukun üstünde yer aldığını ifade etmektedir. Ancak bunun uygulamaya yansımadağı bir çok örneğin mevcut olduğunu belirtmek gerekmektedir.

a. Anayasa ve Genel Mevzuat

İşyerlerinde genel olarak ayrımcılıkların önlenmesini sağlayabilecek olan yasal düzenlemeler, sosyal bir hak olan çalışma hakkı kapsamında, Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının 49. maddesinde “Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları korumak, çalışmayı desteklemek ve işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak için gerekli tedbirleri alır” demek suretiyle anayasal güvence altına alınmıştır. Bununla birlikte, Anayasanın 10. maddesinde herkesin dil, din, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşit olduğu belirtilmiştir.

Anayasa'da kanun önünde eşitlik, temel hak ve özgürlükleri sınırlama nedenleri arasında yer alan “genel ahlak” ibaresi, vicdani kanaat özgürlüğü ve eşcinsel erkekler için zorunlu askerliğe ilişkin maddeler gibi bu konuyla ilişkilendirilebilecek çeşitli düzenlemeler mevcuttur. Aydın (2007: 5) cinsel yönelim ayrımcılığının doğrudan düzenlenmediği ayrımcılığa ilişkin 10. Madde düzenlemesinde geçen “...ve benzeri sebeplerle” ibaresinin geniş yorumlandığında cinsel yönelim ayrımcılığını da kapsayabileceğini ifade etmektedir.

Öte yandan temel hak ve özgürlükleri sınırlama nedenleri arasında yer alan “genel ahlak” ibaresinin uygulamasında eşcinselliğin ahlaka aykırı bir eylem olarak değerlendirilmesi nedeniyle ortaya çıkan sorunlar söz konusudur. Diğer bir sorunlu alan ise, vicdani ret hakkı da söz konusu olmadığı için zorunlu askerliğe ilişkin anayasal düzenlemeler ve bunların yorumlanması ile ilgilidir (Aydın, 2007: 5-7).

b. Çalışma Yaşamına İlişkin Mevzuat

Çalışma yaşamını düzenleyen temel hukuksal metinlerde de cinsel yönelim açık biçimde ifade edilmemiştir. Ancak yine de çalışma yaşamında cinsel yönelim ayrımcılığı ile ilişkilendirilebilecek bazı İş Yasası düzenlemeleri mevcuttur: Eşit Dav-

ranma İlkesi başlıklı 5. madde, Feshin Geçerli Sebebe Dayandırılması başlıklı 18. madde, İşçinin Haklı Nedenle Derhal Fesih Hakkı başlıklı 24. madde (Kutlu, 2009). Aydın (2007: 7-8) Anayasa’da olduğu gibi cinsel yönelim ayrımcılığının doğrudan düzenlenmediği bu maddelerde geçen “...ve benzeri sebepler” gibi ifadelerin geniş yorumlanması ve uluslararası İnsan Hakları Belgeleri ile birlikte değerlendirilmesi durumunda cinsel yönelim ayrımcılığını kapsayabileceğini ifade etmektedir.

Bu çerçevede çalışma yaşamında herhangi bir ayrımcılığa uğranıldığında, Ceza Yasası’nın 122. maddesine istinaden ceza davası açılması talebi ile yetkili makamlara başvurulabilmektedir (Aydın, 2007: 8).

Kamu görevlileri ile ilgili hukuksal mevzuatta da cinsel yönelim ayrımcılığına ilişkin herhangi bir düzenleme söz konusu değildir. Aksine 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu disiplin hükümleri ve buna bağlı çıkarılan disiplin yönetmeliklerinde geçen “memurluk ile bağdaşmayacak ahlaka aykırı tutumlar” ifadesi ve buna benzer ifadeler cinsel yönelim ayrımcılığına yol açacak biçimde yorumlanmakta ve uygulanmaktadır. Benzer bir yorum ve uygulama da Milli Eğitim mevzuatında İlk ve Orta Tedrisat Muallimlerinin Terfi ve Tecziyeleri Hakkında Kanun’un 27. maddesinde, meslekten çıkarma yaptırımı uygulanan fiiller arasında yer alan “gerek talebeye karşı gerek hariçte muallimlik sıfatıyla telif edilmeyen iffetsizliği sabit olma” ifadesine istinaden gerçekleştirilmektedir. Bu fiil sadece eşcinsel olmalarının öğrenilmesi üzerine birçok öğretmen hakkında uygulanmış ve bu kişiler meslekten ihraç edilmişlerdir⁵ (Aydın, 2007: 8).

Özetle Anayasa, medeni hukuk, çalışma hukuku, ceza hukuku gibi ayrımcılığın yorumlanarak uygulandığı Türkiye hukukunda yer alan “genel ahlak”, “müstehcenlik”, “teşhircilik”, “doğal olmayan cinsel ilişki” gibi ifadeler net bir şekilde açıklanmamakta ve çoğunlukla LGBT bireylerin cinsel yönelim ayrımcılığına maruz kalmasına yol açacak biçimde uygulanmaktadır.

2. Uluslararası Sözleşmeler ve Avrupa Birliği Hukuku

Ayrımcılığa ilişkin uluslararası alanda en genel hukuksal düzenlemeler Birleşmiş Milletler (BM) Şartı ve Türkiye’nin 1949 yılında kabul ettiği İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi’nde ifade edilen düzenlemelerdir. Bunun yanı sıra, çeşitli BM sözleşmelerinde de ilgili hükümler bulunmaktadır. Ancak, bu düzenlemelerde de cinsel yönelim ayrımcılığı ifadesi geçmemektedir.⁶

Avrupa Birliği (AB) hukuku cinsel yönelim ayrımcılığının da içinde olduğu ayrımcılık ve dolaylı ayrımcılık⁷ uygulamalarını tanımakta, çeşitli direktiflerle buna karşı önlemler almaktadır. 1997 tarihli Cinsiyet Temelli Ayrımcılık Vakalarında İspat Yükü Direktifi bu açıdan ilk önemli düzenlemedir. Bunun yanı sıra, Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı (m. 21), Avrupa Birliği’nin İşleyişi Hakkında Ka-

⁵ Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi bu konularda verdiği kararlarda, cinsel hayata, ancak kamu düzeni ve korunan diğer menfaatlerle uyumsuzluk halinde müdahale edilebileceğini ifade etmekte, eşcinsel olmayı kamu görevinden yasaklanmayı gerektirir bir durum olarak değerlendirmektedir.

⁶ Daha geniş bilgi için bkz. Gül ve Karan (2011).

⁷ “Herkes için aynı şekilde geçerli ve görünüşte tarafsız olan, ancak bazı kişi ve gruplar üzerinde diğerlerinden farklı olarak veya diğer gruplardan daha fazla olumsuz etkiler yaratan yasal düzenleme, uygulama ve tedbirler” (Gül ve Karan, 2011: 15).

nun (m. 19), 2000 yılında çıkarılan İstihdam ve Meslekte Eşit Muameleye Dair Direktif⁸ gibi hukuksal düzenlemeler cinsel yönelim ayrımcılığını kesin bir dille yasaklamakta, Avrupa Ombudsmanı, Temel Haklar Ajansı, gibi kurumlar bu alanı denetlemektedir (Gül ve Karan, 2011: 70-85). Bu direktifle beraber cinsel yönelim ayrımcılığını önlemeye yönelik oluşturulan Bağımsız Uzmanlar Grubu'nun cinsel yönelimin eşitlik direktifinin bir parçası haline getirilmesini öngören raporu da 2004 yılı sonunda yayınlanmıştır (Sanders, 2005).

Avrupa Konseyi ekseninde incelendiğinde Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (AİHS) kapsamında korunan hak ve özgürlüklerden hiç biri doğrudan cinsel yönelime ilişkin değildir. Ancak cinsel yönelim ayrımcılığına ilişkin Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nde (AİHM) açılan davalar genelde AİHS'de yer alan 8. madde (Özel ve Aile Hayatına Saygı), 12. madde (Evlenme Hakkı) ve 14. madde (Ayrımcılık Yasası) hükümlerine ilişkin olmuştur. Dolayısıyla bu konularda önemli düzeyde içtihat olduğu gözlenmektedir (Karadağ, 2007: 21-22). Ayrıca Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nda da ifade bulan ayrımcılığa ilişkin maddelerin hiç biri doğrudan cinsel yönelime ilişkin değildir. Ancak Şart'ın giriş kısmındaki ayırım gözetmeksizin sosyal haklardan yararlanma hakkının sağlanması ve 1. maddede taraf devletlere istihdam alanında, doğrudan ya da dolaylı her türlü ayrımcılığı hukuken yasaklama yükümlüğü veren ifadeler geniş yorumlandığında cinsel yönelim ayrımcılığını kapsayabilir.

Türkiye'nin 1967 yılında imzaladığı Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) ayrımcılığa ilişkin 111 numaralı Ayrımcılık (İstihdam ve Meslek) Sözleşmesi diğer ayrımcılıkların yanı sıra, cinsiyet temelinde ayrımcılığı önleme çağrısı yapmaktadır. Ancak, ne bu sözleşmede ne de diğer ayrımcılığa ilişkin sözleşmelerde cinsel yönelim ayrımcılığı ifadesi yer bulmamaktadır (Gül ve Karan, 2011: 85-88).

II. ALAN ARAŞTIRMASI

1. Araştırma Yöntemi

Bu çalışma, Türkiye özelinde, bir alan araştırması üzerine kurgulanmıştır. Çalışmanın konusunun ayrımcılık olması, görüşmecilerin kişisel deneyimlerine ulaşmayı gerekli kılmıştır. Bu nedenle, LGB bireylerin iş yaşamına ilişkin deneyimlerini açığa çıkarmak için yarı yapılandırılmış soru formuna dayalı, derinlemesine mülakat yönteminin daha uygun olacağı düşünülmüştür. Mülakat İstanbul ve Kocaeli'de, birbirlerinden farklı işlerde çalışan LGB bireylerle yapılmıştır. Cinsel yönelim ayrımcılığına daha geniş açıdan bakabilmek amacıyla mülakat farklı işlerde çalışanlarla yapılmıştır. Bu kapsamda, kar topu yöntemiyle, Lambdaİstanbul, Spod derneği ve tanıdıklar aracılığıyla LGB bireylere ulaşılmıştır.

Araştırma kapsamında sorulan sorular, LGB bireylerin işyerlerinde yaşadıkları sorunların açığa çıkarılması üzerine kurgulanarak yalnızca bu kapsamdaki bilgileri ölçmeye yönelik sorulmuştur. Araştırma, heteroseksüel bireylerle LGB bireyleri karşılaştıran bir perspektif üzerine kurulmamış, yalnızca aynı grup içinde yaşanan deneyimlere odaklanmıştır. Bu bağlamda, LGB bireyler üzerinden işyerindeki ayrımcılığın formel ve enformel boyutları sorgulanmaya çalışılmıştır.

⁸ Bu direktif özel olarak istihdam alanına dairedir ve diğer ayrımcılıkların yanı sıra cinsel yönelim ayrımcılığıyla mücadele amacıyla çıkarılmıştır (Gül ve Karan, 2011: 77-80).

Araştırmanın soruları, işyerinde cinsel kimliklerini açıklayan ve gizli tutan LGB bireylere göre ayrı olarak sorulmuştur. Griffin'in (1992) çalışmasında da belirtildiği gibi LGB bireyler işyerlerinde cinsel kimliklerini dört şekilde yaşamaktadır: Birincisi, tamamen kapalı olup heteroseksüel bir birey gibi davranmak; ikincisi, kapalı olmak ancak bazı hareketleriyle belli etmek; üçüncüsü, bazı kimselere açılmak; dördüncüsü, sözsel olarak da ifade ederek kendi cinsel kimliğini açmak. Bu çalışmada, bu dört gruptan herhangi birine dahil olan LGB bireylerle görüşülmüştür.

Bu kapsamda 25 kişi ile derinlemesine mülakat yapılmıştır. Görüşmecilerden 10'u cinsel yönelimlerini gey, diğer 10'u lezbiyen ve 5'i de biseksüel kadın olarak tanımlamışlardır. Trans bireylerin, Türkiye'de iş yaşamına bile giremiyor olmasından dolayı araştırmanın kapsamı LGB bireylerle sınırlı tutulmuştur.

Bazı mülakatlar Lambdaİstanbul ve Spod'da yapılırken bazıları görüşmecilerin önerdikleri herkese açık mekanlarda gerçekleşmiştir. Cinsel yönelim konusunun taşıdığı hassasiyet ve görüşmecilerin yaşayabilecekleri potansiyel ayrımcılıklara dair kaygılarından dolayı iletişime geçilen kişilere isimlerini veya kimliklerini ortaya çıkaracak herhangi bir bilginin araştırmacılar dışında kimseyle paylaşılmayacağı yönünde telkinlerde bulunulmuştur. Görüşmelere başlamadan önce Spod'da çalışan gönüllülerden, görüşmeler sırasında kullanılacak kavramlar ve soruları ifade etme yöntemleri üzerine fikir alınmıştır.

Görüşmecilerin günlük deneyimlerinin de bir sonucu olarak cinsel yönelimi ifade ederken kullanılan kavramlara karşı bir duyarlılık geliştirdikleri söylenebilir. Dolayısıyla cinsel yönelim ayrımcılığı üzerine yapılacak çalışmalarda seçilen kelimeler, ifadeler, görüşmeci ile iletişim sağlamakta kurulan dilin görüşmecilerin deneyimlerini aktarması bakımından önemli olduğu söylenebilir.

Bu araştırmanın en önemli sınırlılığı, görüşmecilere daha çok dernekler vasıtasıyla ulaşılmış olduğundan dolayı, LGB bireylerin cinsel yönelimlerini örgütlenmenin verdiği destekle daha güçlü bir şekilde ve daha politik olarak ifade etmelerine neden olmuştur. Diğer bir kısıtlılık görüşmecilerin eğitim seviyelerinin çok yüksek olması ve çoğunun yüksek vasıflı olarak işgücü piyasasında yer almasıdır. Bu özellik yine görüşmecilerin büyük kısmına dernekler vasıtasıyla ulaşmanın bir sonucu olarak düşünülebilir.

2. Araştırma Bulguları

Daha önce de belirtildiği gibi, işyerinde cinsel yönelimden kaynaklı ayrımcılık üzerine yapılmış çalışmalar gey, lezbiyen ve biseksüel bireylere yönelik ayrımcılığı, formel ve enformel olarak ikiye ayırmıştır. Formel ayrımcılık işverenin kararları doğrultusunda şekillenen işten atılma veya işe alınmama gibi uygulamaları kapsar. Dolayısıyla formel ayrımcılıkta kurumsallaşmış prosedürler üzerinden bireyler sınırlandırılmaktadır. Öte yandan enformel ayrımcılık, daha çok bireylerin cinsel yönelimlerinden dolayı sözlü ya da fiziksel olarak taciz edilmelerini kapsamaktadır. Burada da ayrımcılık, işyerindeki sosyal ilişkilerden kaynaklanmaktadır.

Bireyler çeşitli sebeplerle cinsel kimliklerini işyerlerinde açıklama ya da gizleme eğiliminde olabilirler. Bir kişi, daha önce çalıştığı bir işyerinde cinsel yönelimini açıklayabilirken şimdiki çalıştığı işyerinde cinsel kimliğini gizleme eğiliminde olabilmektedir. Bu tercih, bazı durumlarda kişilerin çalıştıkları sektörlere, bazı

durumlarda da çalıştıkları iş yerlerinin özelliklerine bağlı olmaktadır. Ancak çalışanlar arasında rekabetin arttığı durumlarda “gizle(n)mek” en iyi alternatif olarak görülebilmektedir.

Bu çalışmada cinsel yönelimini açıklayanlar ve gizli tutanlar şeklinde ikili bir tasnifin tercih edilmesinin sebebi, her iki durumda da ayrımcılığın farklı boyutlarda yaşanıyor olmasıdır. İşyerinde cinsel kimliklerini açıklayanlar, yaşadıklarını anlatırken kendi deneyimleri üzerinden; gizleyenlerse diğer bireylerin yaşadığı ayrımcılık üzerinden bir kurgu yapmaktadır. Şöyle ki; cinsel kimliklerini gizleyenler, işyerinde gördükleri cinsiyet, etnik köken, dini inanç, siyasi görüş farklılıkları gibi başka konular üzerinden şekillenen, tanık oldukları dışlanmalar ve ayrımcılıklardan yola çıkarak yaşaması muhtemel ayrımcılıkları kurgulamaktadır. Dolayısıyla birinci durum, doğrudan deneyimleri aktardığından “gerçek (deneyimlenmiş)”; ikinci durum da yaşanması muhtemel ayrımcılıklar üzerinden şekillendiği için “kurgusal” olarak isimlendirilmiştir. Ancak, diğerlerinin deneyimlerinin de yaşanmış olduğunun bilinmesi, böyle kesin bir ayrımı hatalı kılacaktır.

a. Cinsel Yönelimini Açıklayanlar: Gerçek (Deneyimlenmiş) Ayrımcılık

LGB bireyler ya çok başarılı bir azınlık ya da ayrımcılığa maruz kalan çalışanlar olarak tanımlanırlar (Blanford, 2003: 622). Bu tanımlamanın günlük yaşamda sayısız örnekleriyle karşılaşmak mümkündür. Başarılı bir azınlık fikri “çoğu eşcinselin sesinin güzel, kaleminin güçlü ya da sanatsal açıdan yetenekli, sanatçı bir kişiliğe sahip olduğuna dair zihinlerde yer alan önyargılar...” (Lambdaİstanbul, 2006: 17-18) ile şekillenmektedir. Bir tür normal olmama hali olarak tanımlanabilen yaratıcı olma, normal olmayan bir düşünce dünyasına işaret eder. Yaşam biçiminin sıra dışı özellikler göstermesi beklenen yaratıcı meslekleri yapanlarda eşcinsellik “sıra dışılık” görüntüsünü tamamlayan bir özellik olarak kabul edilebilir.

Diğer bir yaklaşım eşcinsellerin mutlaka ayrımcılığa uğradığı varsayımından hareket edilmesidir. Eşcinsel ve biseksüelleri her zaman ve her yerde ayrımcılığa, dışlanmaya uğrayacakları ön kabulüyle hareket etmek, ötekileştirmenin bir başka yöntemi olmaktadır. Bu yöntem onları yaşadıkları her türlü toplumsal yapıdan ayırıp bu yapıların dışında bir yerde tanımlamak anlamına gelebilir. Oysa, buradaki amaç eşcinselleri ve biseksüelleri günlük yaşam içerisinde işyerleri de dahil olmak üzere her toplumsal kurumda farklı bir konumda tanımlamak yerine bu tür tanımlamaların, önyargıların, beklentilerin ötesinde onların da diğerlerinden farklı bir yaşam pratiğinin olmadığını kabul etmektir. Çalışmanın bu kısmı işyerinde eşcinsel olduğunu açıklayanların deneyimleri üzerine odaklanmıştır.

Cinsel yönelimi açıklamak bazı durumlarda LGB bireylerin iş arkadaşlarına doğrudan ifade etmesi şeklinde olmaktadır. Açılmanın⁹ bu şekli işyerinde çalışan diğer bireylere güven duymakla doğrudan bağlantılıdır. Araştırma kapsamında açık olduklarını ifade edenlerin bazıları sadece kendi ofisindeki çalışanların, bazıları ise tüm işyeri çalışanlarının bildiğinden bahsetmiştir. Bu görüşmeciler için açık olma, bu bilginin yayılmasını ve etkilerini kontrol edebilecekleri bir çember içinde geçerli olabilmektedir. Bu çember bazen birkaç arkadaşı, bazen bir ofisi, bazen de tüm işyerini içine alacak genişliktedir.

⁹ Cinsel yönelimi açıklamak LGB bireyler tarafından “açılmak” şeklinde tanımlanır. Sadece işyeri değil, aile de dahil tüm toplumsal yapılar için geçerlidir.

Cinsel kimliğin az sayıda insanla paylaşıldığı durumlarda, paylaşılan kişilerle olan ilişkiler işyeri dışında da devam etmektedir. Buradaki arkadaşlık ilişkisinde, taraflar özel yaşamlarına dair pek çok detayı birbirlerine anlatacak bir güven ilişkisi geliştirmişlerdir. Eşcinsel olmak da bu samimi ilişkiler içinde sorun, ya da sorun oluşturabilecek bir özellik olarak tanımlanmaz çünkü eşcinsel birey, arkadaşları ile güven ilişkisini kurmuştur. Buna dayalı olarak ev ziyaretleri yapılabilir, eşcinsel olan kişi sevgilisini arkadaşları ile tanıştırebilir. Bu açıklık daha geniş anlamda işyerinde de LGB bireye daha rahat olabileceği bir alan açabilir.

Tüm işyerinde açık olma, bir arkadaş grubuna açık olmaktan farklı olarak tamamen işyerinin koşulları ile ilgilidir. Örneğin işyerinin küçük olması, çalışan sayısının az olması çok önemli bir rol oynamaktadır çünkü eşcinsel bireyin kendisi hakkındaki bu bilginin etkilerini kontrol etmesini kolaylaştırmaktadır. Çalışanların eğitim durumları, cinsiyetleri, kişisel kabulleri, başka konularda sergiledikleri ayrımcı, dışlayıcı tavırların varlığı veya yokluğu oldukça önemlidir. Örneğin, kadınların ağırlıklı olduğu işyerleri açılmayı kolaylaştırır. Bu durum, aynı zamanda işyerindeki günlük yaşamı, LGB bireyler açısından daha rahat hale getirir. Hem erkekler hem de kadınlar, erkek ağırlıklı işyerlerinin küfür, aşağılama içeren günlük konuşmalarından rahatsızlık duyduklarını ifade etmişlerdir:

Bir de şunu da belirteyim açıldığım arkadaşlarımın çoğu kadınlar... Kadınlar daha anlayışlılar... Kadınların varlığı çok daha farklı bir hale getiriyor.

İşyeri erkek ağırlıklı olduğu için geyliğimle dalga geçebilirler.

İnşaat sektörü aşırı kılı ve bıyıklı geliyor bana. Maskülen ortamlar ve işlerde çalışmak istemezdim.

[İşyerinin erkek ağırlıklı olmaması halinde] daha rahat bir yer olurdu, garip hareketler olmazdı. Onlar biraz daha ne konuşacağını bilen kişiler olurlardı.

Ancak cinsel yönelimin açıklanması her zaman bireyin kendi kontrolünde olmayabilir. Özellikle giyim tarzı, mimikler, yürüyüş gibi bazı davranışlar diğerlerinin aklında soru işaretleri oluşturabilmektedir. Oluşan soru işaretleri daha fazla bu konuya odaklanmaya, göz hapsine, sürekli takiplere neden olabilir. Ancak her durumda belirgin bir işaret olmasına gerek yoktur. Bazı görüşmeciler kendileri açıklamadıkları halde iş arkadaşlarının farkında olduklarını ifade etmişlerdir:

Daha önce böyle açılma gibi bir açılma olduğunda ben zaten biliyordum ki, nereden biliyordun, konuşuyoruz, gizli miydi ki gibi bir diyalog oluyor. Gizlemek de bir çaba, gizlememek de bir çaba, ben o çabayı harcamak istemiyorum.

Bazı durumlarda, daha önceden bilen birisiyle aynı işyerinde çalışmanın işyerindeki diğer insanların öğrenmesine ve cinsel kimliğin daha kolay açıklanmasına etkisi olabilmektedir. Hatta bir durumda özellikle gey çalışan isteyen bir işyerinde çalışan görüşmeci bu talebin oluşma koşullarından şu şekilde bahsetmiştir:

Bunlar altı yedi kadın aynı yerde çalıştıkları için heteroseksüel bir erkek istemiyorlardı ve geceleri birinin garaja kargo götürmesi gerekiyordu. Dolayısıyla aslında iyi kötü bir erkeğe ihtiyaçları olan işyeriydi. (o da gey olan) Önceki arkadaş da 'bir gey arkadaşım var onu öneriyim' demiş.

Cinsel yönelimini açıklayanların karşılaştığı tavırların bir diğeri yine cinsiyetin ne kadar tanımlı, standart davranış biçimleri üzerinden tanımlanan bir kav-

ram olduğunu göstermektedir. Örneğin erkekler yöneticidir, eğer bir yere birinin hakim olması gerekiyorsa o mutlaka bir erkektir. Bu tür ezber yargılar kadın ve erkek eşcinselleri ve biseksüelleri farklı açılardan etkilemektedir. Toplumsal tanımlama içinde kadın eşcinseller ve biseksüeller, heteroseksüel kadınlara kıyasla erkeklığe biraz daha yakın bir noktada tanımlanabilirler. Bir kadın görüşmecinin de ifade ettiği haliyle “erkek gibi kadın” algısı toplumsal anlamda eleştirel değil aksine kadını övmek amacıyla ifade edilen bir kavram haline gelebilmektedir. Erkek gibi kadın güçlü kuvvetlidir, her işin üstesinden gelebilir, otoriter olabilir. Hatta bu özelliklerden yola çıkılarak lezbiyen kadınların heteroseksüel kadınlara göre daha yüksek ücret aldıkları da iddia edilmektedir (Weichselbaumer, 2002: 630; Clain ve Leppel 2001). Bu çalışmalarda, “işverenler, işgücü piyasasında başarılı olmakla bağlantılı erkeklik idealine sağladıkları uyumdan dolayı heteroseksüel kadınların aksine lezbiyenleri ödüllendirdikleri” savunulmaktadır (Weichselbaumer, 2002: 630). Bu iddia kadınların işgücü piyasasına daha fazla dahil oldukları, çalışan kadınların ikili mesailerini tartışmaları ile birlikte anlamlı bir yer tutabilecek niteliktedir. Dolayısıyla kadınların, “erkek niteliklerine” sahip olmaları, daha iyi işler veya ücretlerle ödüllendirilebilecek bir özellikken erkekler için farklı kabuller geçerlidir.

Erkekler için geçerli kabullere bakıldığında ise “efemine erkek” kavramı ile karşılaşılır. Bu kavram bilinen erkek kalıplarına uymayan, hatta kadınlığa doğru bir erkeklik kaybını tanımlayan ifadedir. Efemine erkek, bir erkeğin eşcinsel olduğuna dair güçlü kanıtların toplamıdır. Bir erkek eşcinselse bu kalıbın içerdiği davranışları sergilemesi beklendiği gibi, bu davranış veya işaretlerin bir kaçını sergileyenler kendi ifadesine gerek duyulmadan eşcinsel olarak tanımlanabilir. Hatta bu kalıplara uymuyorsa şu örnekte olduğu gibi memnuniyetsizlik açıkça ifade edilebilir:

Benden önceki arkadaş ‘feminen’, makyaj vesaire onlarla o sohbetleri yapan biri olduğu için beklentileri o yöndeydi. Ben gittiğimde bir hayal kırıklığı yaşayıp uzunca bir süre inanamadılar. Sen de nasıl geysin. Ben öbür arkadaşına göre daha az gülüyordum daha az komikmişim.

Ben gey değilim dediğim sürece işyerindekilere göre değilim. Makyaj yapmıyorum, kısıtmıyorum, kaşımı almıyorum, ayol demiyorum onlara göre öyle.

Daha önce yapılan bir çalışmada da aynı sonuç ortaya çıkmıştır. Bu çalışmaya göre örneklemin yüzde yetmiş beşi “hiç onlara benzemiyorsun” tepkisiyle karşılaştıklarını ifade etmişlerdir. Bu çalışmaya göre erkekler kadınlara göre daha yüksek bir oranda bununla karşılaşmıştır (Lambdaİstanbul, 2006: 83). Bunun da en önemli sebebi eşcinsel kadına göre eşcinsel erkek stereotipinin daha yaygın bir şekilde bilinmesinden kaynaklanıyor olabilir. Bu kalıp yargıya uymayan eşcinsel erkeklerin yadırganması, onlardan şüphe duyulması ya da iletişim kurulamaması söz konusu olabilir.

Ancak buradan yola çıkarak sanki kadın eşcinsellerin erkeklerle göre daha rahat kabul gördüğü, erkeklerle oranla daha az gizlenmesi ya da açıkladıklarında erkeklerle oranla daha rahat olabilecekleri anlamına gelmemektedir. Erkekler mi, yoksa kadınlar mı cinsel yönelimlerini açıklama sırasında daha az sorunla karşılaşır sorusuna net bir cevap vermek zordur. Bu durum, yukarıda sayılan pek çok etkenin belirlediği durumdur. Geçişin rahat olması, her zaman bu ra-

hatlığın devam edeceği anlamına gelmeyebilir. Ancak Türkiye’de yapılan bir araştırma kadınların eşcinsel olduklarını ifade etmelerinin erkeklerinkine göre daha kolay olduğu sonucuna varmıştır. Bunun geçerliliğini bir an için kabul edersek iki önemli sebep ileri sürebiliriz. Birisi bahsedildiği gibi “erkek gibi kadın” nitelimesinin içerdiği olumlu anlamdır. Bu olumlu anlamın da özellikle iş bulmakta avantaj sağlayabileceği gibi bir fikirden kaynaklanabilir. Diğer bir neden ise, işyerini aşan bir toplumsal zeminde gerçekleşmektedir. Buna göre lezbiyen olmak, zararsız, erkek eşcinselliği kadar üzerinde durulmaya gerek olmayan bir durum olarak algılanmasından kaynaklanıyor olabilir” (Bora ve Üstün, 2006: 30-31). Bora ve Üstün’ün araştırmalarında kadın eşcinselliğinin nasıl tanımlandığı üzerine şöyle bir açıklama yer almaktadır: “Kadın eşcinselliğinin ‘daha yumuşak hatlı’ olarak görülmesinin kısmen lezbiyen cinselliğine ilişkin bilgisizliğe bağlı olduğunu düşünüyoruz. Penetrasyonun olmadığı kanısı, beraberinde namusun lekelenmediği rahatlamasını da getiriyor belli ki. Kadınların cinsel ilişkide bir özne olması o kadar düşünülmeyen bir şeydir ki, lezbiyen ilişki de geçici ve göz yumulabilir bir sapma olarak görülebiliyor. Oysa erkek eşcinselliği, çok daha büyük bir korku yaratıyor. Çünkü iki özne arasında geçiyor ve erkeklığe yönelik ciddi bir tehdit olarak algılanıyor” (Bora ve Üstün, 2006: 30-31).

Bireylerin kendi kontrollerinin dışında, özellikle de dış görünüşlerinden kaynaklı olarak cinsel yönelimlerinin açığa çıkması daha fazla enformel ayrımcılığa ve dışlanmaya uğramalarına neden olabilmektedir.

İşyerine ne zaman güzel bir müşteri kız gelse, benim hareketlerim hep izleniyordu. Eğer ben o masaya servis yaparsam, kızlar falan kendi aralarında gülüşüyordu. Bu benim için çok rahatsız edici tabii.

Ancak sadece dış görünüş üzerinden bilinmesi halinde değil diğer şekillerin herhangi biri ile öğrenilmesi halinde benzer dışlayıcı tavırlar ile karşılaşma riski bulunmaktadır. Nitekim dış görünüş konusunda sorun yaşayabilecek nitelikleri barındırmayan bir fabrika işçisinin yaşadığı dışlanma buna örnek verilebilir:

Sen mi geldin, sen burada oturma diyorlardı... Sonra da şaka yaptık oturabilirsin diyorlardı. Mesela bir yere gezmeye gidiyorlar ben de geleyim mi diyorum araba doldu sen gelme diyorlar... Her şeyi konuşurlar ben geldiğimde biraz hava değişirdi... Zor geçti ama idare ettim [bütün bunlarla] düzgün davranarak.

Benzer dışlama davranışlarına eşcinseller üzerine yapılmış başka bir çalışmada da değinilmiştir. Enformel ayrımcılığın ikinci yaygın şekli sözlü olmayan saldırılardır. Levine ve Leonard’ın (1984) araştırmasında, sözlü saldırının enformel ayrımcı davranışlar içinde çok yaygın olduğu belirtilmektedir. Bu çalışmada, ayrımcılığa maruz kalan kadınların üçte ikisinin dedikoduya, alay edilmeye maruz kaldığı tespit edilmiştir.¹⁰ Kadınların önemli bir kısmı ters bakışlara, dışlanmaya ve kişisel eşyalarına zarar verilmesine katlanmak zorunda kalmışlardır (Levine ve Leonard, 1984: 706).

¹⁰ Burada ayrımcılığı ve dışlanmayı anlatan sayısız davranış sayılabilir. Günlük yaşamın içine gizlenen bu tür davranışlar için Tanıl Bora’nın sıradan faşizm tanımlamasında değindiği içki masalarında, gündelik sohbetlerde, dedikodularda soluk alıp veren sıradan faşizm unsurları her zaman derlenmeye, seferber edilmeye amadedir (Bora, 2011: 167).

Cinsel yönelimlerini açıklayanların yaşadıkları formel ayrımcılıklardan araştırma sırasında iki görüşmeci bahsetmiştir. Bir başkası ise üstlerinin işten atıp atmama müzakeresini duyduğunu ifade etmiştir.

Ama müdürlerin bana verdiği iş nedense hiç bitmiyordu. Hangi işi bitirsem daha fazlasını veriyorlardı. Yapamayacağım kaldıramayacağım yükler taşımamı istiyorlardı. Beni verdikleri fazla işlerle, yıldırma istediler. En son yılbaşında da gece kantinde kalmamı istediler. Ben de kalmadım ve işten çıkardılar.

Şef başlarda çıkartmayı istiyordu. Patrona da diyordu şunu çıkaralım, patron da iyi çalışıyor niye çıkarayım diyormuş. Başlarda istemiyorlardı... Şef aynı zamanda komşum olmasına rağmen çok mesafeli konuşmuyor da. Mesela benimle birlikte çalışana söylüyor şunu yap diye bana söylemiyor.

Cinsel yönelimin açık olmasının üzerinde durulması gereken bir dezavantajı LGB bireyleri kabul eden ve onların işyerindeki varlığında hiçbir sakınca görmeyen bazı işverenler, onlara sağladıkları bu rahatlığa dayanarak işten ayrılmayacaklarını düşünmekte. LGB bireylerin başka bir işe kabul edilmeyecekleri düşüncesiyle daha itaatkar olmalarını bekleyebilmekte veya “nasıl olsa buradaki rahatlığımı bırakıp gidemez” fikriyle daha fazla çalışmasını istemektedir.

b. Cinsel Yönelimini Gizli Tutanlar: “Kurgusal (Algılanan) Ayrımcılık”

Cinsel yönelimi gizli tutma bir tür ayrımcılıkla başa çıkma stratejisi olarak tanımlanabilir. İnsanlar, cinsel yönelimlerini gizleyerek olası bütün dışlama veya kötü muameleyi kendilerinden uzak tutmaya çalışırlar. Bu durum cinsel yönelim ayrımcılığını, cinsiyet ayrımcılığından ayıran bir farktır. Eşcinsel birey istemezse cinsel yönelimini açıklamayabilir veya gizlemek için çaba sarf edebilir (Blandford, 2003: 624). Burada amaç kendisine yönelmesi muhtemel ayrımcılığı engelleyebilmektir. Dolayısıyla, cinsel yönelim ayrımcılığını diğer ayrımcılıklara göre daha yıkıcı kılan da yine bu özelliği olmaktadır. Eğer kişinin kendi kontrolü dışında cinsel yönelimi, ayrımcı ve dışlayıcı olabilecek bir çevre veya bir kişi tarafından öğrenilirse bu çevre veya kişiler daha acımasız olabilirler. Bu tür davranışlara maruz kalan kişinin bunlarla baş etmesi zorlaşacaktır.

Bu tür durumlarla ve daha farklı ayrımcı, dışlayıcı davranışlarla karşılaşmamak için aşağıda bahsedileceği gibi cinsel yönelimlerini açıklamayanlar, gizlenmek amacıyla çeşitli stratejiler geliştirme yoluna gideceklerdir. Öğrenilmesi halinde yaşanması muhtemel olayları net bir şekilde sıralayabilecek kadar düşünmüş olacaktır.

Yaşanabilecek muhtemel ayrımcılıkların kurgulanmasından yola çıktığı için yani doğrudan ayrımcılığa, dışlanmaya uğramaktan çok işyeri dışında daha önce yaşadıkları deneyimler, arkadaşlarının yaşadıkları, iş arkadaşlarının davranışlarından, günlük konuşmalardan çıkarılan olası sonuçlara dayanmaktadır. Bunun yanında, heteroseksüel olmayan diğer bireylerin yaşadıkları olumsuzluklardan etkilenme de kurgusal ayrımcılığın oluşmasında etkilidir.

Cinsel yönelimi gizlemek işyerinin özelliklerinden de kaynaklanmaktadır. Belirli özelliklere sahip işyerlerinde çalışanlar cinsel yönelimlerini gizleme davranışına daha fazla başvurabilmektedirler. Örneğin büyük ve kalabalık işyerlerinde çalışanların, cinsel yönelimlerini gizleme ihtimalleri daha yüksektir. Gizleme davranışı bu tür işyerlerinin birkaç özelliğinden kaynaklanmaktadır. Büyük işyerlerinde çalışan görüşmeciler işyerlerinin tüm çalışanları apolitikleştiren

ve yalnızlaştıran bir yapıya sahip olduğunu düşünmektedirler. Dolayısıyla, kişilerin yalnızca yapılan işler üzerinden tanımlandığı bu yerlerde diğer tüm kimlikler gibi eşcinsellik üzerinden kurulan kimliğin de bir yaşam alanı bulamayacağı düşünmektedirler.

Böyle bir politize ortam yok, böyle bir boşluk da yok, böyle bir dayanışma alanı da yok. Bankacıların yüzde doksan dokuzu sendikasız çalışıyor. Aslında herkes çok tek başına, bir sürü insan bir sürü ötekiliğini bırakıp standart bir kimlikle.

Burası biraz daha profesyonel, plaza, ilişkiler daha kaygan...Açıklarsam kariyerim doğrudan etkilenir, herkesin birbirinin sırtına bastığı, çok sistematik performans notunun olduğu, yıl sonunda ona göre işten bile çıkarılabildiğin bir iş yeri...Burası senin katkına bakar sen işyerine yansıtmadığın sürece bir şey yapmaz ama risktir insanların bu tip işyerlerinde 'söylerim'lerle tehdit edildiğini biliyorum”

İşyerinde cinsel yönelimi gizli tutmanın önemli bir nedeni aynı işyerini paylaştıkları kişilerin farklı kimliklere karşı sergiledikleri dışlayıcı tavırlardan görüşmecilerin duydukları rahatsızlıktır. Görüşmeciler kendilerine karşı olmasa da tanık oldukları tavırlar ve ifadelerin aynılarının hatta belki daha ağırının kendilerine yönelebileceği sonucunu çıkarmaktadır:

Cinsel yönelimimin bilinmesinde sakınca görüyorum. Çünkü, içinde bulunduğum sektör biraz tutucu.

İşyerinde cinsel yönelimi gizli tutmak ayrımcılığa ve dışlanmaya uğrama riskini azaltsa da gizleyen birey için sürekli bir baskı, tedirginlik halini almaktadır. Kadınlar üzerine yapılmış bir çalışmaya göre bazıları cinsel yönelimini açıklamadıkları için aşırı derecede rahatsız oldukları sonucu çıkmıştır. Bu örneklemin yüzde 84'ü kapalı olmaktan başka çarelerinin olmadığını hissederken, yüzde 62'si bunu sır olarak tutmanın kendilerini daha rahat hissettiren ancak sorunlu bir durum olduğunu, yüzde 42'si de deşifre olmayı kaygı verici bulduklarını ifade etmişlerdir. Bu araştırmaya göre; katılımcıların üçte birinden daha fazlası heteroseksüel görünmek için çaba harcıyordu (Levine ve Leonard, 1984: 704).

Bizim araştırmamıza katılanların bazıları yukarıdaki araştırmanın sonuçları ile benzer şekilde cinsel yönelimlerini gizledikleri için tedirgin olduklarını ifade etmişlerdir. Tedirginliğin en önemli nedeni; kendileri söylemeden herhangi bir şekilde işyerinde öğrenilmesi durumunda bu sürecin kendi denetimlerinin dışına çıkacağına inanılmasıdır. Başlangıçta cinsel yönelimlerini gizleyen veya heteroseksüel bir imaj yansıtan eşcinsel-biseksüel bireyler, kendi cinsel yönelimlerinin ifşa edilmesinden, endişe duymaktadır. Bu endişenin temelinde de, iş arkadaşlarının kendilerine olan güvenlerinin sarsılacağı ve arkadaşlarını kaybedecekleri duygusu yatmaktadır.

Cinsel yönelimlerini işyerinde hiçbir şekilde açık etmeyenlerden bazıları, bu durumun öğrenilmesi halinde doğrudan işlerini kaybedeceklerini ifade etmişlerdir. Ancak kurgulanan ayrımcılık davranışları sadece bununla sınırlı değildir. Levine ve Leonard araştırmasından çıkan sonuca göre iş arkadaşlarının alay etmesi, uzak durabilecekleri gibi bazı davranışlar da önemli bir endişe kaynağıdır (Levine ve Leonard, 1984: 705). Bu kaygıların tamamı bizim araştırma sonuçları ile örtüşmektedir:

Cinsel yöneliminin bilinmesinde sakınca görüyorum. Gey olduğum öğrenilirse işten çıkarılabilirim. Tacize uğrayabilirim.

Az öğrenci almaya başlıyorsunuz. Diyelim ki benim için kız öğrencilerle problem çıkar, erkek öğrenciler aldırılmazlar. Böyle bir ayrımcılık olur. Ofiste dışlanırsınız. Hademelerin tavrı bile değişir.

[Cinsel yönelimi] hayır hissedilmedi. Buna çok dikkat ediyorum. Hissedilse kadınlar benim kendilerini taciz edeceğimi düşünür hatta iftira bile atarlar. Normal yakınlığımı, başka yorumlayıp hemen kendilerine asıldığım dedikodusu yayarlar. Söylesem artık hiçbir kadınla yakın arkadaşlık kuramayabilirim iş yerinde.

İşyerinde gey olduğum öğrenilirse kesinlikle işten çıkarılırım. Hem işten çıkarılmasalar bile ben çıkarım. Çünkü, işyerindekilerin ne kadar homofobik ve dalgaçı olduğunu ben biliyorum.

Bunun yanında, iş arkadaşlarından ve üstlerinden karşılaşacakları tavırları oldukça net bir şekilde sıralayabiliyorlar. Karşılaşacakları muhtemel tavırlar konusunda bu kadar emin olmaları önemli oranda diğer eşcinsellerin deneyimlerine dayanırken bir miktar da diğer ayrımcılık konularında sergilenen tavırların kendileri için de geçerli olabileceği çıkarımı yapıyorlar. Görüşmeciler özellikle hemcinslerinden dışlayıcı tavırlar bekledikleri gibi, tacizci olarak görülmelerinden veya diğer eşcinsellerin deneyimlerinin üzerinden kendilerine tacizde bulunulabileceği endişelerini ifade etmişlerdir.

Dalga geçilme ve cinsel tacize uğrama korkusu yaşıyorum... Hissedilse kadınlar benim kendilerini taciz edeceğimi düşünür hatta iftira bile atarlar. Normal yakınlığımı, başka yorumlayıp hemen kendilerine asıldığım dedikodusu yayarlar. Söylesem artık hiçbir kadınla yakın arkadaşlık kuramayabilirim işyerinde. Hem bir erkekle evlisin hem de kadın sevgilin mi var diye dalga geçerler.

Ben bir gey olarak kimliğimi hiç açıklamadan bile tacize uğruyorum. İşyerinde müdürlerden biri sürekli olarak bana dokunmaya çalışıyor. Cinsel içerikli ve eşcinsellerle ilgili fıkralar anlatıyor. Göz süzüyor yanımdan geçerken. Ayrıca işyerindeki kadın arkadaşlarım eşlerinden de kıskanır diye düşünüyorum.

Cinsel yönelimlerinin öğrenilmesi halinde beklenen tepkilerden birisi de cinsel tacizdir. Özellikle cinsel yönelimlerini gizli tutanlar, heteroseksüel kadınlara göre daha fazla cinsel tacize maruz kalabilirler. Dahası, heteroseksüel olmayan bireyler, “önüne gelen herkesle” ilişki kuracak potansiyele sahipmiş gibi algılanabilirler. Bu tür algılamalar ve yaftalamalar da cinsel taciz riskini artırmaktadır. Nitekim görüşmecilerin ifadelerinde bu tür endişelerden bahsedenler bulunmaktadır:

Erkek eşcinsellere erkekliğin yitirilmesi olarak bakılabiliyor. Kadın eşcinselle de yollu olmak diye bakıyorlar. Ben bununla her şeyi yaparım gözüyle bakıyorlar.

Ayrıca tek sorun eşcinsellerin cinselliklerinin tanımlanmasından kaynaklanmamaktadır. Aynı zamanda onların toplumsal olarak reddedildikleri, aile desteklerini kayb ettikleri de düşünülebilir. Bir eşcinselin tacize maruz kaldığını söylemesi gizlediği cinsel kimliğini ifşa edebilir. Bu durumda potansiyel tacizci olarak görülen eşcinsel bireye kimsenin inanmayacağı düşünülebilir. Oysa bir kadını taciz

etmek ona karşı hala sahiplik hissi besleyen eski kocanın veya ailenin erkek bireylerinin hışımına uğrama riskini her zaman taşır. Ayrıca kadının tacizi ifade etmesi halinde tacizcinin kendini savunması yukarıdaki duruma göre daha zordur ve suçlu olarak görülme ihtimali daha yüksektir.

İşyerinde yaşanmasını bekledikleri tüm tavırların ve saldırıların karşısında bazı stratejiler geliştirebilmektedirler. Bunlar arasında heteroseksüel gibi davranmak, daha fazla çalışmak sayılabilir; olabildiği kadar hazır cevap olup sözlü saldırıları, alayları hemen geri gönderebilmek gibi bazı stratejilerden bahsedilebilir.

Burada (davranışlarıma) hiç dikkat etmediğim bir dönem olmuştu, baktım dikkat çekiyorum. Bir... olarak bana yakışmadığına dair alttan alta bir şey aldığım zaman ben de feminenliğe yükleniyorum hafif hafif.

Evet, kesinlikle işten çıkarılıyorum duygusuyla çok çalışıyorum. Bir iş verseler herkesten önce ve eksiksiz yapıyorum. Daha yardımsever ve herkesin sevdiği bir insan olmak adına kendimi paraladığım oluyor. Birinin maddi manevi bir yardıma ihtiyacı olsa hemen bana gelir, çünkü ben herkesin meleğiymdir bir bakıma. Ama bu durum beni çok yıprattı ve yıpratıyor. Çünkü ben kendimi diğerlerine göre daha olumlu görmek zorundayım.

Bir kural oluşturmamakla birlikte, cinsel yönelimlerini açıklayanların sivil toplum kuruluşlarıyla bağlantılı oldukları görülmektedir. Derneklerde örgütlenmelerin, gönüllü olarak çalışanların cinsel yönelimi bir kimlik olarak tanımlama eğilimleri daha fazladır. Bu grubun tamamı işyerinde formel ayrımcılıkla karşılaşma riskinin olmadığı durumlarda açıklanmasından yanadırlar. Diğer taraftan cinsel yönelimin kişisel bir özellik olduğu özellikle de işyerinde kimsenin bilmesine gerek olmadığını düşünenler¹¹ örgütsel tavra kendilerini yakın bulmamaktadırlar.

Ayrımcılık yapılan bir alanda ‘ben buradayım hadi gelin saldırın’ demek gibi bir şey oluyor. Benim böyle bir şeyim yok ki. İşte ben açıldım birileri gelsin beni savunsun biz hep birlikte böyle bir camia olalım. Bu bir fantezi Türkiye için ... Hiçbir gruba ait olmak istemiyorum. Böyle bir savaşı vermek istemiyorum. Kendim olmak istiyorum.

Örgütsel bir deneyimi olmayan sınırlı sayıdaki görüşmeci örgütlere katılmalarının kendilerine zarar vereceği konusunda emindirler:

Bir dernek, oluşumla ilişkim yok, olamaz, bu durum kendimi açığa çıkarır. Ben devlet memuruyum adım bile geçsin istemem.

Ama tabii iş yerinden duyulur öğrenilir, sorun yaşıyorum, endişem de olur tabii.

İşyerinde cinsel yönelimlerini gizli tutanlar arasında bu durumun kendi kontrolleri dışında açığa çıkmasını önlemek için ayrıca çaba harcadıkları söylenebilir. Kişisel telefonlarını iş arkadaşlarının gelişigüzel bir şekilde bakmalarını önlemek

¹¹ Lambdaİstanbul’un açılma rehberinde tam da bu konu üzerine bir yorum bulunmaktadır. Bu yorum hissedilen toplumsal mücadeleyi örgütlü olanların daha fazla içselleştirdiklerinin göstergesidir: “açılmaya ne gerek var ki? Ne de olsa bu benim hayatım” – haklısınız bu sizin özel hayatınız. Başka kimseyi ilgilendirmez. Ancak, buradaki anlamıyla, “açılmak” denince kastedilen özel hayatınıza dair başkalarını ilgilendirmediğini düşündüğünüz özel bilgileri açmak değil ki, açılmak, aslında kendini gizlememek demek. Evet, her zaman açılmanın kendisinin bir eylem, bir çaba olduğu düşünülür. Aslında tersidir çaba gerektiren (Lambdaİstanbul, 2006: 5).

için görünür yerlere bırakmama, işyerindeki bilgisayarlara şifre koyma, kullandıkları internet sitelerinin adreslerini bilgisayardan hemen silmek gibi sayısız küçük önlemler almak zorunda kalırlar.

Bu tür önlemlerin en önemli nedeni işyerinde sık bir şekilde diğer çalışanların özellikle evli olmayanların özel eşyalarını, kişisel bilgiler içerebilecek bilgisayar ve telefonlarını teklifsiz bir şekilde karıştırma ihtimalinin yüksek olmasıdır. Yaygın bir fikir olarak bir kişi eğer bekarsa, özel hayatı ve kişisel mahremiyeti olmadığı varsayılmaktadır. Aynı teklifsizlik iş arkadaşlarının ev ziyaretleri için de geçerlidir. Cinsel yönelimlerini gizledikleri için kişisel ilişkilerinden bahsedemeyenlerin evlerine iş arkadaşları tarafından yapılan ziyaretlerde, eşcinsel-biseksüel bireyin yalnız yaşadığı varsayılarak, evin içinde rahat hareket edildiği, izin istemeye gerek kalmadan kapalı olan her yeri açmakta tereddüt edilmediği ifade edilmiştir. Bu tür yaklaşım hâlâ kişisel mahremiyetin sadece evlilik üzerinden tanımlandığının açık bir göstergesidir.

Gizlemiş olanların işyeri dışındaki kişisel deneyimleri de işyerinde gizli kalmaları için önemli bir nedendir. Örneğin bu konuda ailesi ile sorun yaşayan, arkadaş grubundan dışlanan bir görüşmeci işyerindekilerden kendisine karşı daha geniş çaplı bir dışlayıcı davranış beklediğinden söz etmiştir.

SONUÇ

İster, ifşa edilmiş isterse gizli tutulmuş olsun, eşcinsellik, biseksüellik bir karşı çıkıştır. Cinselliğini, heteronormatif bir temelde yaşamamak, merkezde oturan erkek tanımını, değer ve kurallarını açık bir reddetmedir. Bu nedenle, heteroseksüel olmayan bireylere yönelen fiziksel saldırıdan günlük yaşam içinde kaybolan şakalar, küfürlere kadar tüm tavır almalar toplumun en ayrıcalıklı olan kesimini beyaz erkeklerin merkezde tuttıkları değerlerini korumaya yönelik olmaktadır.

Heteroseksüel normların dışında bir cinsel kimliğe sahip olmak, aynı zamanda hegemonik erkeklik ideallerine ciddi bir saldırı anlamına gelmektedir. Toplumun önemli kurumlarından biri olan aileyi ve onun ahlaki değerlerini reddetmek, karşılığında önemli bir toplumsal baskıyı da getirmektedir. Bu baskının aktörleri ve mekanları değişmekle birlikte, kabullenme ve reddetme savaşları toplumsal yapılar içinde karşılıklı olarak sürüp gitmektedir.

Bu çalışma LGB bireylerin cinsel yönelim kimlikleri üzerinden işyerinde kurdukları sosyal ilişkileri konu almıştır. LGB bireylerin kaçınılmaz bir şekilde ayrımcılığa maruz kalacakları yönündeki ön kabulden uzak durarak yapılan görüşmelerde cinsel yönelimlerini açıkladıkları halde ayrımcılık yaşamadıklarını ifade eden görüşmeciler de olmuştur. Dolayısıyla açık olan her LGB birey önyargılar veya ezber ifadelerle köşeye sıkışmamaktadır. Ancak burada hemen belirtmek gerekir ki; bu çalışmanın alan araştırması dernekler vasıtasıyla ulaşılan kişilerle çoğunlukla İstanbul Taksim'de yapılmıştır. Bu bölge LGBT derneklerinin, çeşitli sosyal alanlarının bulunduğu, daha rahat hareket edebildikleri bir yerdir. Bu durumun araştırmanın sonuçlarını etkileme kapasitesi de yüksektir.

Diğer taraftan açık olanların daha önce başka ülkelerde yapılan araştırmaların sonuçlarına benzer şekilde alaya alındıkları, işyerlerinin sosyal yapısı ile bütünleşemedikleri de görülmektedir. Bu tür durumlar kişilerin işten ayrılmasına, uyumsuz davranmalarına, psikolojik sorunlar yaşamalarına hatta intihara kadar uzanabilen bir sorunlar yumağını ortaya çıkarabilecek potansiyele sahiptir.

İşyerinde cinsel yönelimi açıklamamak olası ayrımcılıklara engel olmayı sağlamasına rağmen sürekli bir tedirginlik halini yansıtmaktadır. Olasılıklar sürekli olarak hesaplanır, işyerindeki personel değişiklikleri veya şirketin el değiştirmesi gibi konular LGB bireyler için daha ciddi bir sorun haline gelir. Cinsel yönelimini gizleyen birey bu özelliğini zayıf bir noktası olarak yeniden tanımlama eğilimindedir. Bu özelliğin bir zayıf nokta haline gelmesi LGB bireyi işyerinde cinsel taciz, mobbing gibi pek çok ciddi soruna açık hale getirme potansiyeline sahiptir.

Son olarak cinsel yönelimi açıklamak işyerinde çalışan diğerlerinin bu konu ile ilgili önyargılarının kırılması açısından oldukça önemli bir adımdır. Bu şekilde buldukları herhangi bir sosyal yapı içinde LGB bireylerin de yer alması, diğer sosyal yapılarda veya toplumsal ilişkilerde bulunmasının sakınca yaratmayacağı algısını yaratabilir.

KAYNAKÇA

- Aydın, Oya (2007) *Hayatın Renkleri Projesi / Hukuk ve Ayrımcılık Raporu*, Ankara: KAOS GL Yayını.
- Budget, Lee V.M. (1995) "The Wage Effect of Sexual Orientation", *Industrial and Labour Relations Review*, 48 (4).
- Blanford, John M. (2003) "The Nexus of Sexual Orientation and Gender in the Determination of Earnings", *Industrial and Labour Relations Review*, 56(4).
- Bora, Aksu ve İlknur Üstün (2008) *Sıcak Aile Ortamı*, İstanbul: TESEV Yayınları.
- Bora, Tanıl (2011) *Medeniyet Kaybı*, İstanbul: Birikim Yayınları.
- Buttler, Judith (2010) *Cinsiyet Belası*, İstanbul: Metis Yayınları (çev. Başak Ertür).
- Clain, H. Susanne ve Karen Leppel (2001) "An Investigation into Sexual Orientation Discrimination as an Explanation for Wage Differences", *Applied Economics*, (33).
- Croteau, M. James (1996) "Research on the Work Experiences of Lesbian, Gay and Bisexual People: An integrative Review of Methodology and Findings", *Journal of Vocational Behavior*, (48).
- Griffin, P. (1992) "From Hiding Out to Coming Out: Empowering Lesbian and Gay Educators", Harbeck, K. (der.) *Coming Out of the Classroom Closet: Gay and Lesbian Students, Teachers, and Curricula* içinde, New York: Haworth Press.
- Gül, İdil İşil ve Ulaş Karan (2011) *Ayrımcılık Yasağı: Kavram, Hukuk, İzleme ve Belgeleme*, Yeşiladalı, Burcu ve Ayata, Gökçeçiçek (der.), İstanbul: Bilgi Üniversitesi Yayını.
- Harbeck, Karren (1992) *Coming Out of the Classroom Closet: Gay and Lesbian Students, Teachers, and Curricula*, New York: Haworth Press.
- International Commission of Jurists (ICJ) (2009) *Sexual Orientation, Gender Identity and International Human Rights Law*, Practitioners Guide 4, Geneva: IMJ.
- Karadağ, Nergiz (2007) *Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Türk Hukuku Kapsamında Cinsel Azınlık Hakları*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Hukuku Anabilim Dalı, İstanbul.
- Kutlu, Denizcan (2009) "Çalışma Yaşamında Ayrımcılık: Gey Çalışanlar Örneği", *Sosyal Dışlanma ve Sosyal Hizmet Sempozyumu-2009* içinde, Ankara.
- Lambdaİstanbul (2006) *Ne Yanlış Ne de Yalnızız: Bir Alan Araştırması Eşcinsel ve Biseksüellerin Sorunları*, İstanbul: Lambdaİstanbul.

IV. Sosyal Haklar Ulusal Sempozyumu

- Levine, Martine ve Leonard, Robin (1984) "Discrimination Against Lesbians in the Work Force", *Journal of Women in Culture and Society*, 9 (4).
- Manalansan IV, F. Martin (2000) "Queer Intersections: Sexuality and Gender in Migration Studies", *International Migration Review*, 40 (1).
- Ragins, R. Belle, Romila Singh ve M. John Cornwell (2007) "Making the Invisible Visible, Fear and Disclosure of Sexual Orientation at Work", *Journal of Applied Psychology*, 92 (4).
- Sancar, Serpil (2009) *Erkeklik: İmkansız İktidar*, İstanbul: Metis Yayınları.
- Sanders, Douglas (2005) "Human Rights and Sexual Orientation in International Law" (<http://ilga.org/ilga/en/article/577>, 27.01.2012).
- Scott, W. Joan (1986) "Gender: A Useful Category of Historical Analysis", *The American Historical Review*, 91 (5).
- Weichselbaumer, Doris (2003) "Sexual Orientation Discrimination in Hiring", *Labor Economics*, (10).
- Wolf, Sherry (2009) *Sexuality and Socialism: History, Politics, and Theory of LGBT Liberation*, Chicago: Haymarket Books.