

Aysun Öner

Beaz Yakalı Eşcinseller İşyerinde Cinsel Yönelim Ayrımcılığı ve Mücadele Stratejileri

İletişim Yayınları, 2015, 237 sayfa, 1.Basım

ISBN-13: 978-975-05-1703-7

Heteroseksizm, kadın ve erkek ikiliğine dayanarak, bunun dışındaki cinsel yönelimleri yok sayarak ve sadece bu iki cins arasındaki heteroseksüel ilişkileri kabul ederek heteroseksüelliği bir zorunluluk olarak belirlemektedir. Heteronormativite, heteroseksizm üzerinden toplumsal değerlerin, kuralların ve yapıların düzenlenmesi ile oluşturulan bir ideolojidir (Scott & Gordon, 2009; KaosGL, 2016). Heteronormativite, toplumsal yapı ve kurumlarda heteroseksüelliği norm olarak kabul ederek; cinsel yönelimi heteroseksüel olmayan ve cinsiyet kimliği kadın veya erkek olmayan tüm bireyleri hayatın her alanında yok saymaktadır (Berlant & Warner, 1998; Jackson, 2006). Ataerki ise heteroseksist, ikili cinsiyet rejimi içerisinde erkek hegemonyasını kadınları ikincilleştirerek kurmaktadır. Ataerki, maddi temelini kadının emeği üzerinde kurulan eril denetimden almaktadır. Bu denetim, kadınların kaynaklara ulaşımını engelleyerek, onları farklı yapı ve kurumlarda ikincilleştirerek ve kadın bedenleri üzerinde tahakküm kurarak sağlanmaktadır (Toksöz, 2011; 2012). Nasıl ki ataerkinin maddi temelini cinsiyete dayalı iş bölümü ve bu iş bölümü sonucu esas olanın erkek işgücü olarak belirlenip kadın emeğinin değersiz kılınması oluşturuyorsa; eşcinsel ve trans bireylerin işgücü piyasasına katılamaması ve türlü ayrımcılıklara maruz bırakılarak emeklerinin değersizleştirilmesi, heteronormativitenin çalışma hayatındaki kurumsallaşmasının sonucudur. Çalışma yaşamı da tıpkı diğer kurumlar gibi heteronormatiftir, bu nedenle eşcinsel, biseksüel ve trans bireyler için, yaşamın diğer alanlarında olduğu gibi, din, devlet, medya, ordu gibi kurumların desteğiyle çeşitli biçimlerde şiddet

gördükleri ayrımcılığa ve tacize uğradıkları bir alandır. Kendi aralarında yaşanan ayrımcılığın biçimi ve şiddeti değişse de lezbiyen, gey, biseksüel ve trans çalışanlar çalışma yaşamında en çok ayrımcılık yaşayan gruplardandır.

Aysun Öner'in, 'Beyaz Yakalı Eşcinseller İşyerinde Cinsel Yönelim Ayrımcılığı ve Mücadele Stratejileri' adlı çalışması, Türkiye'deki beyaz yakalı gey ve lezbiyenlerin çalışma yaşamında karşılaştıkları cinsel yönelimlerine yönelik ayrımcılıkları ve bu bireylerin uğradıkları ayrımcılıklara karşı geliştirdikleri mücadele stratejilerini, sorunun çözümünde etkili olacak biçimde ortaya çıkarma iddiası bakımından önemlidir. Çalışmanın özellikle Asya ve Ortadoğu ülkelerinde yapılan kısıtlı araştırma literatürüne önemli bir katkısı olduğu düşünülmektedir. Yazar, gey ve lezbiyen bireylerin iş deneyimine odaklanan bir araştırma yapmaya karar vermesinde, "Türkiyeli trans bireylerin iş hayatında maruz kaldıkları ayrımcılık" konusunu işlediği "TransHayat" isimli kişisel fotoğraf sergisinin ve sergi süresince tanıştığı ve ilişki kurduğu lezbiyen, gey, biseksüel, trans (LGBT) bireylerin etkisi olduğunu belirtmektedir. Araştırma, iş hayatında spesifik uzmanlıklara, statüye ve saygın mesleklere sahip olan eşcinsel bireylerin cinsel yönelimlerinin iş yaşamlarına ve ilişkilerine etkilerini ortaya koyabilmek için beyaz yakalı çalışanlarla yürütülmüştür.

Öner, ikinci bölümde, çalışmasında feminist metodolojiyi kullanmasını, lezbiyen ve geylerin gerçek yaşam deneyimlerini onların sözleriyle açığa çıkarmak ve bu deneyimler ışığında ortaya konan ayrımcılığa karşı onlarla birlikte duruş geliştirme isteği ile açıklamaktadır. Yazar, kadın olmaktan dolayı yaşadığı ezilmişliklerin feminist bakış açısını oluşturduğunu ve bu bakış açısının da metodolojisini belirlediğini vurgulamaktadır. Feminist metodolojinin bir sonucu olarak araştırmacının kendisini de araştırma ve öğrenme sürecine dâhil etmesiyle; yazar, kendi işyerinde yaşadığı ayrımcılıklara karşı yeterli ve gerekli tepkiyi veremediğini fark etmektedir. Görüşmecilerin uğradıkları ayrımcılık ve tacizlere karşı geliştirdikleri stratejiler ve aralarındaki güçlü dayanışma ağı, araştırmacının kendi yaşadığı olumsuz durumlar karşısındaki pasifliğiyle yüzleşmesine olanak

sağlamakta ve yazarı da işyerinde yaşadığı ayrımcılıklarla mücadele etmesi bakımından cesaretlendirerek ve daha dirençli kılmaktadır. Araştırma kapsamında, Türkiye’de kamu ve özel sektörde çalışan, 25-39 yaş aralığında, eğitim düzeyi lisans ve üzeri olan, beyaz yakalı sekiz lezbiyen, on iki gey bireyle derinlemesine mülakatlar yapılmıştır. Topladığı verileri feminist bir süzgeçten geçirmenin zorluğunu vurgulayan yazar, öznel bir yöntem geliştirmekte zorlanmakta ve bunun sonucunda temel metodunu görüşmecilerin hissiyatına dokunmak olarak belirlemektedir. Araştırma esnasında, görüşmecilerin işlerini kaybetmemek için olumsuz tavırlara katlanarak yaşadıkları ayrımcılıklara ilişkin farkındalıklarını kaybetmeleri, araştırmacının heteroseksüel oluşunun görüşmecilerde yarattığı kaygılar, kartopu örneklem nedeniyle benzer profildeki görüşmecilere ulaşma, bilinçaltına yerleşen cinsiyetçi, homofobik, milliyetçi ve sınıf merkezli önyargılar sonucu zaman zaman yaşanan yanlış anlaşılmalara yazar tarafından araştırmacının kısıtları olarak sıralanmaktadır.

Öner, araştırmasının teorik çerçevesini üçüncü bölümde belirlemektedir. Bu bölüm; ayrımcılık, ayrımcılıkla mücadele stratejileri ve Türkiye’de hukuk siteminde ayrımcılık başlıklarından oluşmaktadır. İşyeri ayrımcılığı, belirli bir gruba yönelik, işverenler ve diğer çalışanlar tarafından sistematik olarak uygulanan ayrımcı tutumlardır. Irka, etnik gruba, göçmenlere ve engellilere, yaşlarından dolayı yaşlılara veya gençlere uygulanabileceği gibi cinsel yönelime ve cinsiyet kimliğine dayalı olarak eşcinsel ve trans bireylere de uygulanmaktadır. İş görüşmesine çağırılmama, işe almama, işten çıkarma, düşük performans notu verme, terfiyi engelleme, düşük tazminat ödeme, hak kullanımlarını engelleme gibi yollarla yapılan ayrımcılıkların eşcinsel ve trans bireylere yönelik yapılması oldukça yaygındır. Bu bölümde, ayrımcılığın, çalışma yaşamındaki eşcinsel bireyler üzerindeki etkilerinden de bahsedilmektedir. Cinsel kimliğini açıklamaktan duyulan korku nedeniyle, duygusal travmalar, uyumsuzluk sorunları, iletişimde zayıflık, düşük üretkenlik/verimlilik, stres ve endişe yaşamak eşcinsel bireylerin yaşadığı ‘azınlık stresinin’ sonuçları olarak sıralanmaktadır.

Eşcinsel çalışanların, yaşadıkları ayrımcılıklara karşı gerek çalıştıkları yerin güvenlik derecesine gerekse kişisel faktörlerine göre belirledikleri mücadele stratejileri bulunmaktadır. Eşcinsel bireyler, meslek seçimini yaparken, serbest meslek sahibi olarak kendi işini yürütme, LGB dostu iş ve sektörlere başvurma ve risk alarak ayrımcılık düzeyi yüksek işyerlerine başvurma gibi stratejileri uygulayabilmektedirler. Eşcinsel bireylerin cinsel kimliklerini yönetirken uyguladıkları farklı mücadele stratejileri bulunmaktadır: Heteroseksüel bir kimlik inşa ederek, heteroseksüelliği taklit edebilirler. Heteroseksüel bir bireymiş gibi davranmayarak, cinsel yöneliminden bahsetmeme, sosyal ilişkiler kurmama, kişisel sohbetlerden kaçınma yöntemlerini kullanabilirler. Eşcinsel olduklarını açıkça belirtmeyip ama gizlemek için de herhangi bir çaba göstermeyebilirler. Son olarak da cinsel kimliklerini ifşa edebilirler. Çalışmada, eşcinsel bireylerin cinsel kimliklerini neden açıklamak istedikleri sorusu; dürüstlük, kişisel bütünlüğü koruma isteği, profesyonel düzeyde açık ilişkiler kurma tercihi ve toplumsal dönüşümü sağlama, işyerlerindeki cinsel azınlıklar konusunda farkındalık yaratma isteği olarak cevaplanmaktadır.

Teorik çerçevenin belirlendiği bölümün sonunda, Türkiye’de cinsel yönelimin hukuki sistemde yer bulamadığından, LGBT bireylerin cinsel yönelimleri ve kimlikleri nedeniyle ayrımcılığa uğramalarına karşı onları koruyan yasal düzenlemelerin olmadığından bahsedilmektedir. Bu kapsamda; Anayasanın ‘Kanunlar Önünde Eşitlik’ başlıklı 10. Maddesi, Anayasanın ‘Çalışma Hakkı’ başlıklı 49. Maddesi, Türk Ceza Kanununun ‘Halkı Kin ve Düşmanlığa Tahrik ve Aşağılama’ başlıklı 216. Maddesi, Türk Ceza Kanununun ‘Nefret ve Ayrımcılık’ başlıklı 122. Maddesi, 4857 sayılı İş Kanunu’nun ‘eşit Davranma İlkesi’ başlıklı 5. Maddesi incelenmektedir. Cinsel yönelim ve toplumsal cinsiyet kimliğine yönelik ayrımcılığa dair kanuni düzenleme ve koruma olmadığından lezbiyen, gey, biseksüel ve trans bireyler eğitimini sürdürememekte, çalışma hayatına katılamamakta, katılanlar ise türlü ayrımcılıklar yaşamaktadır. Çalışma hayatına ilişkin; 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 4857 sayılı İş Kanunu, öğretmen, yargı ve ordu mensubu özel memur gruplarının hak ve görevlerini düzenleyen kanunlar da bu bölümde incelenmektedir.

Bu yasalarda da cinsel yönelime karşı ayrımcılığa karşı çalışanları korumaya ve bu ayrımcılığı önlemeye dair maddeler yoktur. Aksine, eşcinsel olmak genel ahlaka aykırı yüz kızartıcı ve utanç verici bir suç gibi kabul edilip disiplin cezasına neden olmaktadır. İşyerinde cinsel yönelime dayalı ayrımcılığa politik çözümlerin getirilmesi zorunluluğundan bahseden yazar, cinsel yönelime dayalı ayrımcılığı engelleyen yasalara ve genel ahlak gibi yoruma açık kavramların daha net açıklanmasına olan ihtiyacı vurgulamaktadır.

Çalışmanın dördüncü bölümünde ayrımcılık konusu daha detaylı olarak ele alınmış ve teorik çerçeve saha görüşmelerinden elde edilen verilerle desteklenmektedir. Araştırma kapsamında görüşmeciler, potansiyel ayrımcılık endişesiyle ayrımcı davranışlarla karşılaşmamak için çeşitli kimlik yönetimi stratejileri geliştirdiklerinden bahsetmektedir. Eşcinsellerin uğradığı ayrımcılıkları resmi ve gayriresmî ayrımcılıklar olarak sınıflandıran Öner, iş yerlerinde eşcinsel çalışanlara heteroseksüellerden farklı davranılması anlamına gelen homofobik ayrımcılığı erkek egemenliğinin sembolik şiddetinin uzantısı olarak yorumlamaktadır. Çalışmada beyaz yakalı eşcinsellerin resmi ve gayri resmi ayrımcılığı hangi biçimlerde ve nasıl yaşadığı ele alınmaktadır. Resmi ayrımcılık, kurumsal politikalar ve kararlarla uygulanan; işe alma, işten çıkarma, terfi ve maaş belirleme, görev atamaları gibi çalışanın iş yerindeki başarı ve konumunun doğrudan etkileyen durumlarda uğradığı ayrımcılık olarak tanımlanmaktadır. Terfi ve maaş artışı, görevlendirme gibi durumlarda kadınlar ve azınlıkların çalıştıkları yerde terfi ederek üst kademelere çıkışının önündeki görünmez engel, cam tavan, işe girebilen eşcinsel çalışanlar için de lavanta tavan olarak kavramsallaştırılmaktadır. Bir diğer resmi ayrımcılık biçimi, Türkiye'de en sık rastlanan resmi ayrımcılık türü olan, duygusal taciz ve mobbing uygulayarak istifaya zorlama ve çoğunlukla performans düşüşü gerekçesi kullanılarak işten çıkarılmadır. İkinci tür ayrımcılık ise resmi ayrımcılığa göre görünürlüğü daha az ancak sonuçları daha derin olan gayri resmi ayrımcılıktır. Sözlü-sözsüz taciz, düşmanlık, saygısızlık, önyargı gibi kurumsal olmayan tutumların sonucunda eşcinsel bireyler stres, anksiyete, anlaşılmamanın yarattığı psikolojik baskı hissi, iş

ortamından tecrit, içe kapanma gibi durumları yaşamaktadır. Aşağılayıcı, alaycı, nefret içeren sözler, dedikodu, szlı sataşma ve taciz ve özellikle de lezbiyen kadınlara yapılan “düzeltici tecavüz” iması; duygusal taciz, mobbing, damgalama, yok sayma, sert bakışlar, dışlama, selam vermeme, konuşmama, sürekli özel hayatına ilişkin sorular sorma, tecrit edilme yaşanan szlı ve sözsüz taciz türleri olarak çalışmada yer almaktadır.

Çalışmanın beşinci bölümünde, türlü ayrımcılık yaşayan eşcinsel bireylerin mücadele stratejilerine yer verilmektedir. Diğer azınlıklar ve dezavantajlı gruplar gibi eşcinseller de iş hayatında karşılaştıkları benzer ayrımcılıklara karşı çeşitli mücadele yöntemleri geliştirmektedirler. Yazar, literatürdeki mücadele stratejileri kategorilerinin aynı anda ve i içe geçerek kullanılmasından yola çıkararak, mücadele stratejileri arasındaki akışkanlığa dikkat çekmektedir. Böylece, iş yaşamındaki stratejilerinin birbirini takip edebileceğini, bir stratejinin diğerine vesile olabileceği gibi eř zamanlı kullanabileceğini ortaya koymaktadır. Araştırma kapsamındaki beyaz yakalı gey ve lezbiyenler, çoğunlukla, cinsel yönelim kimliklerini gizleme stratejisini kullanmakta ve bu gizliliği sürdürmek için çeşitli yalanlarla sosyal yaşamını sürdürmektedir. Kadınlara kadınlık üzerinden ayrımcılığa uğramalarını engellemek için iş yaşamında cinsiyetsizleşmesi gibi eşcinsel bireyler de cinsel yönelim kimliklerini ortaya çıkaracak durumlardan kaçınma stratejisini uygulamaktadırlar. Kaçınmanın yetmediği, baskının yoğun olduğu iş ortamlarında szlı ya da sözsüz özelliklerle heteroseksüelliği taklit ederek, sahte bir heteroseksüel kimlik yaratıp, bir sevgili uydurma, karşı cinsle ilgileniyormuş gibi davranma yoluna başvurulmaktadır. Bu durum, homofobik saldırılardan korunurken, kişisel bütünlükten fedakrlık, söylenen yalanları sürdürmenin yarattığı baskı, sahici olmayan bir kimliğin yarattığı çelişki ve ifşa olma korkusu yaratmaktadır. Kitapta ayrıca gey ve lezbiyenler arasında işe alım ve çalışma süreçlerinde güçlü bir dayanışma olduğundan bahsedilmektedir. Bu dayanışma, arkadaşını tavsiye etme, eşcinsel işvereninin eşcinsel çalışan tercih etmesi, çalışanların birbirleriyle dayanışması, hak arama mücadelesinde destek olma olarak görülmektedir.

Bu bölümde sıralanan mücadele stratejileri arasında örgütlü sendikal mücadelenin olmayışı, çalışmanın ortaya koyduğu sorunun çözümünde de etkili olma iddiası ile çelişmektedir. Kitapta görüülen kişilerin deneyimlerinden aktarılan mücadele yöntemlerinin bireysel çözümler olması elbette sendikal örgütlenmenin düşüklüğü ve sendikaların LGBT örgütlenmesindeki eksiklikleriyle doğrudan ilgilidir. Türkiye’de işçiler çok düşük bir oranla (%11,5) sendikalarda örgütlenip sendikal haklara sahip olabilmektedir. Temmuz 2016 istatistiğine göre; sigortalı işçi sayısı ise 13 milyon 38 bin 351 iken; sendikalı işçi sayısı 1 milyon 499 bin 870’dir (DİSK-AR, 2016). Kadınlar, eşcinseller, göçmenler, kayıt dışı çalışanlar ve işsizler sendikal yapılarda ya çok kısıtlı var olabilmekte ya da hiç yer alamamaktadır. Oysaki lezbiyen, gey, biseksüel ve trans bireylerin uğradıkları hak ihlalleri temel insan haklarının ihlalidir ve tam olarak da bu nedenle sendikal faaliyetlerin temelini oluşturmalıdır. Heteronormativitenin yarattığı ayrımcılık etnik ayrımcılık, din ve mezhep ayrımcılığı, cinsiyetçilik ve ırkçılıkla birlikte yürütülmesi gereken bir mücadele alanıdır. Sendikalar tüm bu alanlarda ortak mücadele vermek zorundadır. Her türlü ayrımcılığa karşı net bir politika oluşturması gereken sendikalar, cinsel yönelime ve cinsiyet kimliğine yönelik ayrımcılıklara karşı da politikalar üretip, tüm çalışanları kapsayan bir yapı olmak zorundadır. Ancak mevcut durumda bunun tam aksine sendikaların kendileri heteronormatif kurumlardır. Bu nedenle LGBT çalışanlar sendikalarda var olamamaktadırlar. LGBT çalışanların çalışma hayatında yaşadıkları ayrımcılıklar ve sömürüler ile sendikalarda görünür olamayıp örgütlenememesi ancak birlikte çözüme ulaşabilecek sorunlardır. Bu nedenle, sendikalar hem kendi içindeki heteroseksizmi yıkmalı hem de mücadelesine heteroseksizmi katmalıdır. Ancak böylece yaşadığı güvencesizlikler ve uğradığı ayrımcılıklar karşısında LGBT bir çalışanın mücadele gücü artabilir. (Hancioğlu, 2015; KaosGL, Kaos GL İşçi Bülteni, 2015; Sarı, 2015)

Kaynakça

Berlant, L., & Warner, M. (1998). Sex in Public. *Critical inquiry* 24.2, 547-566.

- DİSK-AR, T. D. (2016). *Sendikalaşma ve Toplu İş Sözleşmesi Raporu*. DİSK.
- Hancıoğlu, F. (2015). Sendikal Mücadele ve LGBTİ Hareketi Üzerine. Y. Tar içinde, *Çalışma Hayatında Ayrımcılık ve Ayrımcılığa Karşı Mücadele* (s. 121-127). Ankara: Kaos GL.
- Jackson, S. (2006). Gender, sexuality and heterosexuality: The complexity (and limits) of heteronormativity. *Feminist theory 7.1*, 105-121.
- KaosGL. (2015). *Kaos GL İşçi Bülteni*.
<http://www.kaosglderneği.org/yayindetay.php?id=89> adresinden alınmıştır
- KaosGL. (2016). *Kaos GL Sözlük* .
<http://www.kaosglderneği.org/belge.php?id=sozluk> adresinden alınmıştır
- Sarı, C. (2015). Sendikalara Çizilen Sınırlar. Y. Tar içinde, *Çalışma Hayatında Ayrımcılık ve Ayrımcılığa Karşı Mücadele* (s. 135-137). Ankara: Kaos GL.
- Scott, J., & Gordon, M. (2009). *A Dictionary Of Sociology*. USA: Oxford University Press.
- Toksöz, G. (2011). *Kalkınmada Kadın Emeği*. İstanbul : Varlık Yayınları.
- Toksöz, G. (2012). Neoliberal Piyasa, Özel ve Kamusal Patriarka Çıkmazında Kadın. S. Dedeoğlu, & A. Y. Elveren içinde, *Türkiye'de Refah Devleti ve Kadın* (s. 103-126). İstanbul: İletişim Yayınları.

Zuhal Esra Bilir