



BEYAZ YAKALI LEZBİYEN ve GEY BİREYLERİN İŞYERİNDE KARŞILAŞTIKLARI CİNSEL YÖNELİM AYRIMCILIĞININ ETKİLERİ

Aysun ÖNER

Ankara Üniversitesi Radyo, Sinema ve Televizyon Doktora Programı

Özet

Bu makale, Türkiye’de işyerinde yaşanan cinsel yönelim ayrımcılığının etkilerini araştırmaktadır. Makalede, beyaz yakalı işlerde çalışan lezbiyen ve gey bireylerin işyerinde karşılaşılan ve potansiyel ayrımcılığın etkilerine dair deneyimlerine odaklanılmaktadır. Bu çalışmada, cinsel yönelime dayalı ayrımcılığın etkileri konusunda var olan teorik çalışmalar değerlendirilip geçerlilikleri, gelişmekte olan ve geleneklerin hâkim olduğu bir ülke olan Türkiye için analiz edilmekte ve işyerinde cinsel yönelim ayrımcılığının varlığı beyaz yakalı lezbiyen ve geyler ile yapılan görüşmeler üzerinden ortaya konulmaktadır.

Anahtar sözcükler: Cinsel yönelim ayrımcılığı, cinsel yönelim ayrımcılığının etkileri, azınlık stresi, LGBT, beyaz yakalı.

The Effects of Sexual Orientation-Based Discrimination in the Workplace against White Collar Lesbians and Gays

Abstract

This article investigates the effects of sexual orientation-based workplace discrimination in Turkey. The experiences of white-collar lesbians and gays on the effects of encountered and potential discrimination they have faced in the workplace are discussed. In this article, the existing theoretical literature on the effects of sexual orientation-based discrimination are evaluated, their relevance for Turkey, which is a developing country, where the traditional and cultural beliefs and norms are still prevalent is analyzed. The presence of sexual orientation-based discrimination is revealed through the interviews held with white-collar lesbians and gays.

Key words: Sexual orientation-based discrimination, effects of sexual orientation-based discrimination, minority stress, LGBT, white-collar.

Giriş

Köküni kartezyen bakış açısına dayanan, toplumsal cinsiyete dayalı ikilik¹ anlayışı, heteroseksüel erkeği üstün, bedenleri üzerinden tanımlanan kadınları ve eşcinsel bireyleri² ise, aşağı bir konuma yerleştirir (1). Böyle bir ikilik, heteroseksüellik ve eşcinselliğe dair bir üstün olan/aşağıda olan konumunu içererek heteroseksizmin varlığının temelini oluşturur. Heteroseksizm, toplumsal cinsiyetin, ancak, heteroseksüel kadınlık ve erkeklik normları üzerinden var olan bir olgu olduğunu savunan, “heteroseksüel olmayan her türlü davranış, kimlik, ilişki ve topluluk biçimini inkâr eden, aşağılayan ve damgalayan bir ideolojik sistemdir” (2).

Cinsel yönelime dayalı ayrımcılık ise, heteroseksizmin sonucu olarak, (norm olan) heteroseksüellik dışındaki cinsel yönelim kimliklerine sahip birey ve gruplara karşı sergilenen homofobi³ temelli olumsuz tutumlar bütünüdür. Lezbiyen ve gey bireylere yönelik önyargı, damgalama, ayrımcılık, taciz ve diğer tüm olumsuz tavırlar, aile, okul, işyeri ve sokak gibi hemen her toplumsal alanda gerçekleşmekte ve bu durumların yaşanma potansiyeli eşcinsel bireyler üzerinde psikolojik ve fiziksel etkilere sebep olmaktadır.

İşyerinde cinsel yönelime dayalı ayrımcılık, tüm dünyada farklı biçimlerde yaşanan ve tartışılan bir olgudur. Türkiye’de, iş hayatında, eşcinsellerin egemen olduğu belli iş alanları dışındaki pek çok iş alanında heteroseksist bir anlayış hüküm sürmektedir. Var olan bu yaklaşımın bir sonucu olarak, eşcinsel bireyler, işyerlerinde, ayrımcılığa uğramakta yahut her an ayrımcı bir tutuma maruz kalma endişesi içinde çalışma yaşamlarını sürdürmekte-



dir. Kaos GL'nin raporuna göre, Türkiye'de yaşayan eşcinsel bireyler, iş yaşamında aşağılamadan tacize ve işten çıkarmaya varan olumsuz tutumlara maruz kalabilmekte ve maruz kaldıkları tüm bu tutumlar, "Bu bireylerin psikolojik olarak yıpranmasına, bunalım ve buhran geçirmesine neden olmaktadır." (4).

Lezbiyen ve geylerin işyerinde karşılaştıkları cinsel yönelime dayalı ayrımcılık deneyimlerinin çeşitli olumsuz etkileri vardır. Brooks ayrımcılık ve önyargının yol açtığı psikolojik sonuçlar için bir terim geliştirmiş ve buna *azınlık stresi* demiştir (5). Yazar, cinsel azınlıkların bu stresi toplumdaki aşağı konumları yüzünden yaşadığını ileri sürer (5). Meyer ise, *azınlık stresinin* kategorilerini oluşturmuş ve böylece Brooks'un çalışmasını bir adım öteye götürmüştür. Meyer'in kavramsallaştırması üç alt kategori içermektedir (6). Bunlar: 1) *içselleşmiş homofobi* (LGBT bireyin zihninde yer etmiş olan toplumsal homofobi imgesi), 2) *algılanan damga* (kendisine, LGBT bireylere atfedilen toplumsal damgaları taşıyormuş gibi davranılacağı yönünde bir algı taşıma), 3) *önyargılı hadiseler* (önyargı temelli ayrımcılık benzeri olumsuz durumların LGBT bireyin zihninde yarattığı baskı)'dir. Meyer'in *algılanan damga* ve *önyargılı hadiseler* kavramları Brooks'un *azınlık stresi* tartışmasında değindiği hususları içerir. Ancak Meyer'in *içselleşmiş homofobi* kavramı, Brooks'un *azınlık stresi* tartışmasında ele alınmamış yeni bir tartışmadır ve bu yanıyla literatüre bir katkı olduğu söylenebilir. Görüşmecilerimin aktardığı ayrımcılık deneyimlerinin psikolojik etkilerini analiz ederken Brooks'un tartışmasına için, fakat ondan daha kapsamlı olan Meyer'in bu kavramsallaştırmasını esas aldım (5,6).

Tejeda'nın iddia ettiği gibi, bir işyerinin güvenli ve LGB⁴ dostu olması, o iş ortamında gey ve lezbiyenlere düşmanlığa varan olumsuz tepkiler verilmesini temin etmemekte ve eşcinsel çalışanlar her an ayrımcılığa uğrama ihtimalinin duygusal baskısını hissetmektedir (7). Bu sebeple, eşcinsel bireylerin çoğu, ayrımcı tavırlardan kendilerini korumak için işyerinde gizlenmekte ve açılmayı tercih etmemektedir (7). Diğer yandan, eşcinsel bireyler açılmayı kendileri tercih etmeseler de, eşcinsel kimliğini yaşamlarında nasıl konumlandıkları, ülkede eşcinsellere yönelik izlenen politikalar ve STK'ların yürüttükleri faaliyetler, eşcinsel bireyleri toplum içinde daha

görünür kılmakta ve bu bireylerin kimliklerinin ifşa olması bağlamında güvensiz bir ortam oluşturmaktadır.

Bu çalışmada, Ankara'da yaşayan beyaz yakalı eşcinsel bireylerin yaşadıkları cinsel yönelime dayalı ayrımcılık deneyimlerinin psikolojik boyutta ve kariyer açısından nasıl bir etki yarattığını araştırılmıştır.

Gereç ve Yöntem

Bu makalede⁵ çıktıkları tartışılan saha çalışması, çalışmanın analiz ve yazım aşamaları feminist perspektifle gerçekleştirilmiştir. Spalter-Roth ve Hartman'ın (8) dile getirdiği gibi ikinci kuşak feminist araştırmacı/aktivistlerin bakış açısı gözlemci/uzman olanlardan, bilgileri de bir izleyicinin edineceği yüzeysel *izleyici bilgisinden*⁶ farklıydı. Bu geri plan ışığında, bu çalışmada, ikinci kuşak feminist araştırmacı/aktivistlerin yaklaşımı benimsenerek, lezbiyen ve geylerin gerçek yaşam deneyimlerinin ele alınmasının yanı sıra, eşcinsel bireyler adına konuşmak yerine gerçekler açıkça dile getirilerek yaşanan ayrımcılıklara karşı onlarla birlikte bir duruş geliştirmek amaçlanmıştır.

Yirmi görüşmeciyle kalitatif araştırma yürütülmüş, görüşmecilerin çoğuna kartopu örnekleme yöntemiyle ulaşılmıştır. Türkiye yurttaşı beyaz yakalı sekiz lezbiyen ve on iki gey görüşmeciyle mülakat yapılmıştır. Gey ve lezbiyen görüşmecilerin yaş aralığı 25 ila 39 arasındadır. Lezbiyen görüşmecilerden biri, kimliğini açıklamak istememiş, bu görüşmeci 25 ila 30 yaş arasında görünüyör olup, aşağıdaki tabloda bu görüşmecinin yaş değeri için "25-30" aralığı belirtilmiştir. Lezbiyen görüşmecilerden üçü ve gey görüşmecilerden beşi lisansüstü eğitim (yüksek lisans veya doktorasını tamamlamış ya da yüksek lisans veya doktora öğrencisi) almıştır. Lezbiyen görüşmecilerin ikisi ve gey görüşmecilerin dördü kamu sektöründe, bunların dışında kalan görüşmecilerin tümü özel sektörde çalışmaktadır.

Her ne kadar kartopu örnekleme yöntemi ile ilerlemek benzer dünya görüşü ve mesleki alanlardan bireylere ulaşma riski taşısa da, görüşmeciler olabildiğince farklı mesleki alanlardan seçilmiştir. Görüşme yapılan eşcinsel bireylerin demografik özelliklerinin dağılımları Tablo-1 ve 2'de sunulmuştur.



Bulgular

Tüm görüşmecilerimin, Meyer'in (6) ortaya koyduğu üç stres türünden en az birini farklı biçimlerde yaşamış olduğunu gördüm. Bir tercüman olan Asiye'nin ve akademisyen olan Bora'nın yaşadıkları, *algılanan damgadan* kaynaklanan stresin birer örneğidir. Bora, sürekli olarak üniversitedeki insanlar tarafından damgalanmaya ilişkin hissettiği baskıyı şu sözlerle dile getirdi: "Pedofili ya da sapık olmadığımı ispatlaması gereken benim, onlar değil. Eğer bir suçlama olsa, 'Bora'nın zaten kadını hareketleri var, zaten pedofiliydi' diyerek beni daha baştan karalarlar." Bora ayrıca okuldaki ofisinin kapısını açık tutmaya, öğrencilerine karşı şefkatli bir büyük edasıyla davranmaya ve onları evine davet etmemeye her zaman dikkat ettiğini paylaştı. Tüm bu önlemler, bu damgalamaların yapılma riskine ilişkin Bora'daki algı ve bu algının yarattığı endişe ile ilgilidir. Bora, kamu sektöründe hizmet veren muhafazakâr bir iş ortamında çalıştığı için cinsel yönelim kimliği nedeniyle işten atılabilir ve dolayısıyla stres düzeyi çok yüksektir.

Algılanan damga haricinde içselleşmiş homofobi ve önyargılı hadiseler de azınlık stresine neden olan faktörlerdir. Bu faktörler, gerek eşcinsel bireyler, gerekse yakın çevreleri üzerinde, özellikle açılma pratiklerinde ortaya çıkan baskının arka planında yatan sebeplerdir. Bir danışmanlık firmasında yönetici ve LGBT aktivisti olan Ayşegül'den annesi eylemlerde ön planda olmamasını rica etti-

ğinde, Ayşegül'ün verdiği yanıt, aile ve kabul görme uğruna kimliklerini saklayan bireylerin yaşadığı durumun sonuçlarını ortaya koymaktadır: "İnsanlar, dedim, ailelerini üzmemek, toplumca kabul edilmek için evleniyorlar, en iyi ihtimalle psikolojileri bozuk bireyler oluyorlar. En kötü ihtimalde ise intihar ediyorlar. 'Bunu mu istiyorsun?' dedim" Ayşegül'ün belirttiği gibi, lezbiyen ve gey bireyler ve aileleri, homofobinin varlığını içselleştirmiş ve eşcinsel bireyin toplum içinde şiddet göreceğine dair bir endişe taşımaktadır. Bu nedenle, eşcinsel bireyler cinsel yönelim kimliklerini ifşa etmek ve saklamak arasında gidip gelmekte ve çoğu zaman da cinsel yönelim kimliklerini saklamayı tercih etmektedir.

Tejeda'ya göre, güvenli ve LGB dostu işyerlerinde dahi, işyerindeki insanlar gey ve lezbiyenlere olumsuz tepkiler verebilmektedir (7). Bu çıkarım, toplum içinde homofobinin ne kadar yaygın ve görece eşitlik yanlısı görünen iş ortamlarındaki insanların zihninde bile ne denli yerleşik olduğunu gösterir. Bu güvensiz ortam, lezbiyen ve gey çalışanlar üzerinde kimliğini ifşa etme açısından strese neden olur; bu tip iş ortamlarında, eşcinsel bireyler, düşmanca ve istenmeyen tepkilerden kaçınmak için kendilerini saklamaya çalışırlar. Görüşmecilerimin güvenli olduğunu düşündükleri iş alanlarının başında LGBT STK'lar, gey barlar, çalışanlarının çoğu geylerden oluşan ve geylerin kimliklerini rahatça ifade edebildikleri moda ve

Tablo-1: Lezbiyen görüşmecilerin demografik özellikleri

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



Tablo-2: Gey görüşmecilerin demografik özellikleri

Takma ad	Yaş	Cinsiyet	Eğitim	Meslekler (En Yeniden En Eskiye)
Bora	32	Erkek	Lisans: sosyal bilimler, yüksek Lisans: sosyal bilimler, Doktora: sosyal bilimler	Akademisyen
Cenk	32	Erkek	Lisans: Hukuk	STK'da uzman, sendika çalışanı, araştırma görevlisi
Çetin	33	Erkek	Lisans: İktisadi ve idari bilimler	Bankacı
Devrim	25	Erkek	Lisans: İktisadi ve idari bilimler Yüksek Lisans: İktisadi ve idari bilimler	Uluslararası kurumda, araştırma asistanı, garson
Erdal	28	Erkek	Lisans: Hukuk	Alan projelerinde araştırma asistanı, kitabevinde kasiyer, stajyer avukat
Ferhat	32	Erkek	Lisans: Mühendislik	Teknik sektörde mühendis
Güney	35	Erkek	Lisans: Hukuk	Serbest avukat, LGBT STK'da avukat
İrfan	28	Erkek	Lisans: Mühendislik, Yüksek lisans: Sosyal bilimler, Doktora: mühendislik	Araştırma görevlisi
İsmail	28	Erkek	Lisans: Fen Edebiyat, Yüksek Lisans: Sosyal Bilimler, Doktora: Sosyal Bilimler	Araştırma görevlisi
Karatay	39	Erkek	Ön Lisans: Moda Tasarımı	Moda Tasarımcısı, Moda Tasarımı Öğretmeni
Rıdvan	28	Erkek	Lisans: İktisadi ve İdari Bilimler, Yüksek Lisans: İktisadi ve İdari Bilimler	Basın ve Halkla İlişkiler Uzmanı
Halil İbrahim				
Dinçdağ	35	Erkek	Lise, Türkiye Futbol Federasyonu - Hakemlik Eğitimi	Futbol Hakemi, TV Program Yapımcısı ve Sunucusu, Radyo Program Yapımcısı ve Sunucusu

hazır giyim sektöründeki işyerleri ve (lezbiyen bir görüşmecimin aktarımı üzerinden) mevzuatı cinsel yönelime dayalı ayrımcılığı yasaklayan bir üniversitedir. Çalıştığı üniversitenin mevzuatında cinsel yönelime dayalı ayrımcılığı yasaklayan bir madde olduğunu ve işyerinde homofobik ayrımcı bir tutum olmadığını dile getiren lezbiyen görüşmecilerimden Esra'nın, "Havada asılı duran bir tehdit her zaman var elbette" ifadesi, Türkiye'de böylesine güvenli bir işyerinde dahi ayrımcılığa uğrama tehlikesinin her zaman olduğunu göstermektedir.

Asiye çalıştığı bölümde cinsiyetçi bir tutum görmediğini, örneğin bölümün kadın yöneticisinin LGBT bireylerle ilgili tartışmalarda hiçbir homofobik yorumda bulunmadığını, üst yönetiminse muhafazakâr olduğunu dile getirdi. Asiye'nin iş ortamı görece güvenli olduğundan, kimliği nedeniyle, pek çok görüşmecim gibi, işten çıkarılma endişesi taşıyor belki, ancak kimliğinin ifşa olması sonrasında diğer insanlardan farklıymış gibi davranılmasına ilişkin bir endişe taşıyor: "İnsanların size karşı tavırları değişebilir. Size karşı farklı davranmaya başlayabilirler." Ayrıca Asiye, lezbiyen ve geylerin çoğunlukla sapık ve seks bağımlısı biçiminde damgalandığını, bu nedenle kadın yöneticisi tarafından kimliğinin öğrenilmesinden endişe duyduğunu belirtti. Şayet Asiye gey olsa ve bu

durum öğrenilseydi yöneticisiyle sorunsuz bir ilişki kurabileceğini, ancak lezbiyen olması sebebiyle yöneticisine dönük bir cinsel beklenti içinde olabileceği varsayımı üzerinden yöneticisinin kendisine mesafeli davranabileceğini söyledi. Asiye'nin deneyimi de görece güvenli işyerlerinde dahi, cinsel yönelim ayrımcılığı riskinin, *algılanan damga, içselleştirilmiş homofobi ve önyargılı hadisler kaynaklı olarak nasıl azınlık stresi yarattığını* gösterir.

LGBT bireylerin görünürlüğü, görüşmecilerime göre, eşcinsel bireylerin cinsel yönelim kimliklerini merkezi bir konuma koymaları, LGBT STK'ların 90'lı yılları takiben aktif biçimde faaliyet göstermesi ve hükümetin eşcinsellik konusuna yaklaşımı benzeri faktörlerin etkisiyle artmaktadır. Görüşmecilerimin pek çoğu, görünürlüğün artmasının lezbiyen ve geylerin üzerindeki *azınlık stresini* kimi zaman artırdığını ifade ettiler.

Bora'ya göre, "Bütün hayatı ve siyasi hayatını, 'Biz geyiz. Gey kimliğim bütün kişiliğimin merkezindedir.' düşüncesi etrafında inşa ettiğini iddia eden insanlara kızgınım. Hangi heteroseksüel birey kişiliğini bütünüyle heteroseksüel kimlik üzerine inşa eder?" Bora, böylece eşcinsel bireylerin cinsel yönelim kimliklerini ön plana çıkardıklarını ve bu yolla kendilerini görünür kıldıklarını ve gerek



kendi gerekse tüm eşcinseller üzerindeki baskıyı artırdıklarını, oysa olması gerekenin heteroseksüellerin yaptığı gibi, meslek, eğitim ve benzeri diğer özelliklerini ön plana çıkarmalarının daha doğru olacağını ifade etti.

LGBT STK'lar homofobi ile mücadelede önemli bir rol oynamaktadır. Ayrıca, bu STK'lar cinsel yönelimleriyle barışmaları konusunda LGBT bireylere yardım etmekte, haklarını nasıl arayacakları hususunda onları bilgilendirmekte ve bu bireyler arasında bir dayanışma kültürü oluşturmaktadır. Bununla birlikte, bu kurumlar tüm bu çalışmalarlarıyla lezbiyen ve geylerin daha görünür olmasını sağlamıştır. Görüşmecilerim, LGBT STK'ların 'her an çalabilecekleri bir kapı' olduğunu vurgulamış, ancak diğer yandan da, bu STK'lar aktifleştikçe ve böylece LGBT bireyler görünürleştikçe, *azınlık stresini* daha fazla yaşadıklarını ifade etmişlerdir.

Görünürlüğe ve bağlantılı olarak *azınlık stresine* neden olan hususlardan bir diğeri de, kimi görüşmecilerime göre, hükümetin yaklaşımlarıdır. Asiy'e'nin sözleriyle: "Eşcinsel evlilik yasaktır, diye bir madde koymaya çalışıyorlar. Sanki böyle bir şey var da yasaklıyorlar. Olmayan bir şeyi görünür kılarak eşcinselleri hedef haline getirecekler".

Bora'ya göre, hükümet tarafından hedef gösterilmeleri ve daha fazla görünürleşmeleriyle beraber Türkiye'de, homofobik önyargı kaynaklı olaylar artmakta ve hükümetin kimi uygulamaları lezbiyen ve geylerle beraber kadınlar üzerinde de baskıya neden olmaktadır. Bora, kadınlar ve eşcinsellerin durumlarındaki ortaklaşılığı "Bu ülkede ayrımcılık yaşayan bir kadının hissettiğine benzer bir baskıyı ben de hissediyorum." sözleriyle ifade etti. Lezbiyen ve gey görüşmeciler görünürlikle birlikte, yaşamak zorunda bırakılacakları olumsuz muameleler içinde en çok işlerine son verilmesinden korktuklarını dile getirdiler.

Smith & Ingram heteroseksizm mağdurları üzerine yaptıkları çalışmada, iş arkadaşlarının eşcinsel bireyleri üzücü yahut yaralayıcı tepkiler verebildiğine değinmişlerdir (9). Ingram vd., *destekleyici olmayan toplumsal etkileşimler* olarak adlandırdıkları bu tepkilerin GLB çalışanları rahatsız ettiğini ve onlar üzerinde strese neden olduğunu iddia etmişlerdir (10); bunlar, yaşanan ayrımcılıktan dolayı eşcinsel bireyin suçlandığı *suçlama*, olayın öneminin azımsandığı *önemsizleştirme*, duygu ve

tutum itibarıyla konudan kopma şeklinde tezahür eden *uzaklaşma* ve yaşanan ayrımcılık neticesinde gelişen probleme yetersiz ve uygun olmayan bir tutumla çözüm geliştirmeyi anlatan *uygunsuzca yaklaşmadır*.

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

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

Bora'nın deneyiminde olduğu gibi, görüşmecim, Ayşegül'ün deneyiminde de, eşcinsel bireylerin suç işlemeye meyyal kişiler olduğuna dair ön yargıların tezahürleri görülmektedir. Ayşegül, kendisine iş teklif eden erkek kuzenine 'bir LGBT STK'nın düzenlediği partilere gittiğini' söyleyerek açıldıktan sonra, cinsel yöneliminin, birlikte yürütecekleri iş bağlamında sorun olup olmayacağını sormuş, bu soru üzerine kuzeni, Ayşegül'e, "Hayat senin hayatın, elbette sorun olmaz" demiş ve konuşmasının devamında, Ayşegül'ün zaten biraz agresif bir insan olduğunu, dolayısıyla işyerinde birileri homofobik sözler söylediğinde agresif olmaya dikkat etmesi gerektiğini de eklemiş. Ayşegül'ün kuzeni, dostça tavsiyede bulunur bir edada söylediği bu sözlerle, esasında, eşcinsel bireylere karşı içselleşmiş damgaların oluşturduğu önyargıların sonucu Ayşegül'ü daha suç işlemekten potansiyel suçlu pozisyonuna sokmuştur. Dolayısıyla kuzenin bu tavrı, LGBT bireylerin potansiyel suçlu olarak damgalanması ve bir *destekleyici olmayan toplumsal etkileşim* biçimi olarak *suçlamadır*.

Ayşegül⁷, kuzeni ile yürüttüğü işte çalışmadan evvel bir restoranın maliyet kontrolörü olduğu süreçte, yukarıda bahsi geçen deneyiminde olduğu gibi, yine, 'suçlu' muamelesi görmek suretiyle ayrımcılığa uğramıştır. Ayşegül, ilgili pozisyonda çalışırken erkek garsonların, başka bir garsonu



'İbne!' diyerek aşağılamalarına tepki göstermiş. Kelimenin asıl anlamının 'pasif gey' olduğunu ve aşağılama amaçlı kullanarak yanlış kullandıklarını açıklamaya çalışmış. Bunun üzerine garsonlardan biri 'Yaran mı var? Neden bu kadar tepki gösteriyorsun?' biçiminde karşılık vermiş. Ayşegül zorluklardan yılmayan bir LGBT eylemci olduğu için, başkalarının bu tip sorularına itiraz etmek ve homofobik bir insanı homofobi üzerine düşünmeye zorlamak onun için önemli. Fakat bu itirazlar onun enerjisini tükettiğinden, yakın olmadığı insanlarla artık bu tür diyaloglara girmediğini belirtti. Özetle, *suçlama* biçiminde verilen böylesi tepkiler Ayşegül'ü yaralamasa da aktivizm mücadelesini sürdürmek için duyduğu şevki kırmıştır.

Eşcinsel bireylere yönelik diğer bir ayrımcılık biçimi ise, eşcinsel bireylerin yaşamına dair unsurların 'hafife alınması'dır. Örneğin, bir üniversitede Sosyal Bilimler alanında araştırma asistanlığı yapan Zeynep'in kadın iş arkadaşları kendi aralarında erkek arkadaşlarıyla olan sorunlarına ilişkin konuştuklarında birbirlerine çeşitli tavsiyelerde bulunmakta, ancak Zeynep, kız arkadaşıyla olan sorunlarından söz ettiğinde aynı kişiler Zeynep'in anlattıklarına ilgi göstermemekte, benzer tavsiyelerde bulunmamaktadırlar. Zeynep bu deneyimi şöyle aktarıyor:

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

Zeynep, bu ayrımcı yaklaşım yüzünden işyerinde kendini kötü hissettiğini, fakat bu durumdan iş arkadaşlarına söz etmediğini dile getirdi. Zeynep, içinde bulunduğu bu durumdan arkadaşlarına bahsederse, onların anlattıklarının önemini, evvelden olduğu gibi, yine hafife alacaklarını düşünüyor. Bu sebeple kişisel sorunlarını iş arkadaşlarıyla konuşmaktan artık vazgeçmiş. Sonuç olarak, kişisel sorunları ve aşk ilişkisiyle ilgili konuları arkadaşla-

ıyla konuşamamak dışlandığını hissetmesine sebep oluyor ve lezbiyenliğine ilişkin unsurların hafifsenmesi nedeniyle Zeynep, kendini işyerindeki sosyal ortamından izole ediyor. Dolayısıyla Zeynep, bu pratiğinde, *önemsizleştirme* ve *uzaklaşma* başlığı altında ele alınan baskıyı deneyimlemiştir.

Powers'a göre, kurumların pek çoğu LGBT çalışanları dışlar ve bu çalışanlar, dışlanma neticesinde, kendilerini çalıştıkları iş organizasyonuna ait hissetmez ve ayrıca, iş organizasyonlarının LGBT çalışanlara cinsel yönelim kimliklerini saklamalarını bir biçimde teşvik etmesi ve bu nedenle LGBT bireylerin kendilerini korumak amacıyla gizlenmek üzere enerjilerini harcamak durumunda kalmaları sonucunda, hayatlarını kazanma yolu olarak iş yaşamındaki varoluşları sekteye uğrar (11). Karşılaştığı ayrımcı tutumlar Ferhat'ı kariyer mücadelesinde farklı kararlar almaya itmiş. Ferhat çalıştığı şirkette dinî günlerde dinî içerikli tebrik e-postaları gönderilmekte ve işyerinde İslami bir kültürün hüküm sürmekte olduğunu belirtti. Devamla Ferhat, kadınlara ve eşcinsel olduğundan şüphe duyulan çalışanlara karşı ayrımcılık uygulanan böylesi muhafazakâr bir ortamda yükselmek için daha fazla çaba sarf etmesinin kendi kariyer yolunda bir fayda getirmeyeceği sonucuna vardığını, farklı bir sektörde çalışmak üzere planlar yaptığını, ilgili alanda kendini geliştirebilmek için gerekirse birikimlerini bu hedefine yönelik eğitimler almak için harcayacağını ve mevcut şirketinden başka bir şirkette yönetici olmayı kafasına koyduğunu paylaştı.

Kimi görüşmecilerim görsel, basılı yahut dijital medya aracılığıyla ifşa olmanın stresini bir biçimde yaşadıklarını ifade ettiler. Bu görüşmecilerden bir bölümü LGBT aktivisti oldukları için göz önünde ve her an bir eylemde televizyon kanalları ve/veya gazete muhabirlerinin kameralarına yakalanma riski altında olan bireyler. Bahsi geçen görüşmecilerin diğer bir bölümü ise dergi, internet sitesi gibi basılı ve dijital medyaya, özellikle LGBT STK'ların internet dergilerine yazan veya bazı STK'ların raporlarını hazırlayan bireylerdir. İkinci gruptaki görüşmecilerden bazıları televizyon, radyo ve yazılı medyaya LGBT sorunlarıyla ilgili demeçler vermekte ve bu sebeple daha yüksek oranda ifşa olma riski taşımaktadırlar. Bu görüşmecilerim işyerindeki kişiler tarafından cinsel yönelimlerinin keşfedilebileceğine dair belli bir kaygı taşımakta, ancak akti-



vizm ve entelektüel mecrada yaptıkları çalışmalarından ötürü ifşa olma riskini göze alabilmektedirler. Bu endişelerinin kaynağı, kafalarında toplumdaki homofobiye ilişkin bir şema olması ve karşılaşılan homofobik olaylardır. Dolayısıyla endişeye neden olan ana unsurlar, görüşmecilerimin kafasındaki *içselleşmiş homofobi ve önyargılı hadiselerdir* (6).

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

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

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

İçselleşmiş homofobi kaynaklı stres (6) yüzünden bazı lezbiyen ve gey görüşmeciler cinsel yönelim kimliğini saklamak için yalan söylediklerini paylaştılar. Muhafazakâr bir şehirdeki üniversitelerden birinde Sosyal Bilimler alanında akademisyen olan Bora, efemine bir gey olduğunu ve tiz sesinin cinsel yönelim kimliğini ifşa ettiğini düşünüyor ve sesinin inceliğine dair sahte gerekçeler üretiyor:

“Ben hep tek çocuk olmama sığınırım. ‘Ben hep tek çocuk olduğum için, eğitilmiş bir aileden geldiğim için, kibar yetiştirildim’ derim, soranlara ‘İzmirliyim’ derim, ‘Neden düzgün Türkçe ile ve kibar konuşuyorsun?’ dediklerinde. Çünkü konuşmam belli ediyor. Hâlbuki ben İzmirli değilim. ‘İzmirli, zengin, sükseli bir aileden geliyorum, o nedenle böyle konuşuyorum’ derim hep. Normalde Bolu’luyum”.

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

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

Yeni yalanlar üretmek ve hata yapmadan bu yalanlara devam etmek hayli yorucu bir süreç; dolayısıyla, bu yalanları sürdürme zorunluluğu, lezbiyen ve geyler üzerinde büyük bir stres yaratır ve bu yalanları sürdürmek özel bir çaba gerektirir. Ayrıca, bu yalanları sürdürmeye çok büyük çaba harcanması sebebiyle, lezbiyen ve geylerin işyerinde performanslarını yükseltmek için ayıracak enerjileri kalmamakta ve bu durum da Powers’ın belirttiği gibi, işyeri başarılarını olumsuz yönde etkilemektedir (11). Bora da benzer biçimde yalanları sürdürmeye çalışmanın bedelinin iş performansı ve moralindeki düşüş olduğunu belirtti.

Tartışma ve Sonuç

Çalışmamda, lezbiyen ve geylerin Türkiye’deki en güvenli iş ortamlarında bile *azınlık stresini* farklı düzeylerde yaşadığı sonucuna ulaştım. Görüşmecilerim üzerinde strese neden olan olumsuz durumlar şöyle sıralanabilir: Algılanan damga, içselleşmiş homofobi, önyargılı hadiseler, LGBT bireylerin daha görünür olması, *suçlama, önemsizleştirme* yahut *uygunsuzca yaklaşma* benzeri *destekleyici olmayan toplumsal etkileşimlerle* karşılaşma olasılığı, bir aktivist yahut tanınmış biri olarak medya ve internette ifşa olma riski, kimliği saklamak için yalanları sürdürmek zorunda olma. Görüşmecilerimin çoğu bu olumsuz durumlardan kaynaklanan stresle sürekli mücadele etme halinin enerjilerini tükettiğini ve onları yordüğünü belirtmiştir.

Ayrıca, Türkiye’de beyaz yakalı lezbiyen ve gey çalışanlar diğer alanlarda olduğu gibi iş ortamında da ayakta kalmak, iş tatmini ve iş başarısında



düşüş yaşamamak adına heteroseksüel bireylere nazaran çok daha fazla enerji sarf ederler.

Cinsel yönelim ayrımcılığına çözüm bulmak için, meseleye dair köklü bir sorgulama yapmak ve değişime doğru, böyle bir sorgulama üzerinden, yol almak gereklidir. Bu amacı güden politikalar üretirken, yaşam içinde ayrımcılığı önlemek için uygulanması gereken çözüm yollarını da ortaya koymak mühimdir. Cinsel yönelim ayrımcılığı ve ayrımcılığa uğrama riskinin yarattığı *azınlık stresi* ile eşcinsel bireylerin başa çıkabilmeleri için çeşitli pratik çözümler farklı dayanışma ağları içinde üretilmelidir. Cinsel yönelime dayalı işyeri ayrımcılığının önüne geçebilmek içinse, en başta yasalar ve işyeri yönetmeliklerinde eşcinsel kimliğinin tanınması ve cinsel yönelime dayalı ayrımcılığın önlenmesine ilişkin maddelerin yer alması gereklidir.

Dipnotlar

1. Toplumsal Cinsiyete Dayalı İkilik: *Gendered dichotomy* kavramını Türkçe'ye bu şekilde çevirdim.
2. Bu cümlede referans verilen makalede, yazar, kadınları ve eşcinsel bireyleri, heteroseksüel erkekler tarafından bedenleri üzerinden tanımlanmaları itibari ile, 'vatandaşlık' ve 'kamusal alanda var olma' temelinde 'cinsel azınlıklar' olarak nitelendirir. Yazar değinmese de, buradaki 'azınlık olma' durumu, örneğin ülkemizde çingeneler yahut romanların, Amerika'da siyahilerin günlük yaşamda vatandaşlık haklarına erişimde yaşadıkları sıkıntılar ve bu anlamda, bu sıkıntıları yaşamayan vatandaşlara göre azınlık olma durumları ile benzer bir durumdur.
3. Homofobi'nin tanımı, "Eşcinsel erkek, lezbiyen ya da biseksüel olduğu düşünülen insanlarla yakın kişisel ilişkiden rahatsızlık duyma" (3) biçimindedir.
4. Yazar çalışmasında, lezbiyen, gey ve biseksüel bireyler üzerine bir araştırma yapmıştır.
5. Gey ve lezbiyen bireylerin iş deneyimlerine odaklanan bir araştırma yapmaya, gerçekleştirdiğim bir sanat projesi (fotoğraf sergisi) sürecinde karar verdim. "Türkiyeli trans bireylerin iş hayatında maruz kaldıkları ayrımcılık" konusunu işleyen "TransHayat" isimli kişisel fotoğraf sergimi, 2012 yılında 15. Uçan Süpürge Uluslararası Kadın Filmleri Festivali kapsamında Ankara'da açtım. Yaşamını Ankara'da sürdüren LGBT bireyler tarafından ilgi gören sergime izleyici olarak gelen LGBT bireylerle tanışmak ve bu bireylerle yaptığım yakın sohbetler, LGBT bireylerin yaşam

deneyimlerini daha yakından anlayabilmem bakımından bana büyük bir katkı sağladı.

6. İzleyici Bilgisi: Spalter-Roth ve Hartman'ın (8) *spectator knowledge* kavramını Türkçe'ye bu şekilde çevirdim.
7. Bu araştırma, saha çalışması derinlemesine mülakatlar üzerinden yapılan, nitel bir çalışma olduğu için, kimi yerlerde, görüşmecilerin paylaşımları detaylıca aktarılmış, böylelikle okuyucunun, görüşmecinin yaşadığı deneyimi, zihninde daha iyi resmedebilmesi hedeflenmiştir.

Kaynaklar

1. Lister, R. (2002). Sexual Citizenship. In E. F. Isin, & B. S. Turner (Ed.), *Handbook of Citizenship Studies* (s. 191-208). London: Sage Publication.
2. Herek, G. M. (1992). The social context of hate crimes: Notes on cultural heterosexism. *Hate crimes: Confronting violence against lesbians and gay men*, 89-104.
3. Weinberg, G. (1972). *Society and the healthy homosexual*. St. Martin's, New York.
4. Kaos GL. (2009, December). *LGB Çalışanların İş Yaşamı Raporu 2009*. Ankara: Kaos GL.
5. Brooks, V. R. (1981). *Minority stress and lesbian women*. Lexington, MA: Lexington Books.
6. Meyer, I. H. (1995). Minority stress and mental health in gay men. *Journal of Health Sciences and Social Behavior*, 36, 38-56.
7. Tejada, M. J. (2006). Nondiscrimination policies and sexual identity disclosure: Do they make a difference in employee outcomes? *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 18(1), 45-59.
8. Spalter-Roth, R., & Hartmann, H. (1996). Small happinesses: The feminist struggle to integrate social research with social activism. *Feminism and Social Change: Bridging theory and practice*, 206-224.
9. Smith, N. G., & Ingram, K. M. (2004). Workplace heterosexism and adjustment among lesbian, gay, and bisexual individuals: The role of unsupportive social interactions. *Journal of Counseling Psychology*, 51(1), 57-67.
10. Ingram, K. M., Betz, N. E., Mindes, E. J., Schmitt, M. M., & Smith, N. G. (2001). Unsupportive responses from others concerning a stressful life event: Development of the unsupportive social interactions inventory. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 20, 173-207.
11. Powers, B. (1996). The impact of gay, lesbian, and bisexual workplace issues on productivity. *Journal of Gay & Lesbian Social Services*, 4(4), 17-28, 79-90.●



İŞÇİ SAĐLIĐI VE GÜVENLİĞİ AÇISINDAN DENİZLİ İLİNDEKİ İRANLI LGBTİ GÖÇMENLERİN ÇALIŞMA DENEYİMLERİ

Nursel DURMAZ

Arş. Gör., Pamukkale Üniversitesi, İ.İ.B.F., Ç.E.E.İ.

Hakan TOPATEŞ

Yrd. Doç. Dr., Pamukkale Üniversitesi, İ.İ.B.F., Ç.E.E.İ.

Aslıcan KALFA-TOPATEŞ

Yrd. Doç. Dr., Pamukkale Üniversitesi, İ.İ.B.F., Ç.E.E.İ.

Özet

Bu çalışma Denizli’de yaşayan İranlı LGBTİ bireylerin işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından çalışma yaşamındaki deneyimlerini incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırmada nitel yöntem kullanılarak, 15 İranlı LGBTİ birey ile yarı yapılandırılmış derinlemesine mülakat ve odak grup görüşmesi yapılmıştır. Yanıtlayıcıların ağırlıklı olarak çalıştıkları tekstil ve hizmetler sektöründe eğitim seviyelerinin oldukça yüksek olmasına ve göç etmeden önce beyaz yakalı ücretli çalışma kategorisinde yer almalarına karşın, Türkiye’de sosyal güvencesiz, düşük ücretli, işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinden yoksun bir biçimde niteliksiz işlerde yoğunlaştıkları saptanmıştır. Görüşmecilerin göçmen ve LGBTİ olmasının, yerli işçilere oranla çalışma yaşamındaki dezavantajlı konumlarının katmanlaşmasına neden olduğu araştırmanın temel bulguları arasındadır. Göçmen işçilerin işyerlerinde maruz kaldıkları ayrımcı tutumlar işi bırakmalarına neden olabildiği gibi kimi zaman da ancak cinsel yönelim veya cinsiyet kimliklerini gizleyerek istihdam ilişkisini sürdürebilmelerine yol açmaktadır.

Anahtar sözcükler: LGBTİ bireyler, sığınmacı/mülteci işçiler, işçi sağlığı ve iş güvenliği, çalışma ilişkileri.

Working Life Experiences of Iranian LGBTI Migrant Workers in Denizli Province in Terms of Occupational Health and Safety

Abstract

This study aims to analyze the working life experiences of Iranian LGBTI individuals living in Denizli, in terms of occupational safety and health. Semi-structured, in-depth interviews and focus group interviews were conducted with 15 Iranian LGBTIs in the research, by using qualitative method. It was determined that the interviewees are employed in unskilled works in Turkey with low wages and wit-

hout social security and occupational safety and health, although they are well-educated and had worked in white-collar paid jobs before they have migrated. It is among the main findings of the research that the migrant and LGBTI identities of the interviewees cause the deterioration of their disadvantaged position in the working life compared to the local workers. While the discriminative attitudes, to which the migrant workers have been exposed may force them to leave employment, sometimes the employment relationships can only be sustained by hiding their sexual orientation or gender identity.

Key words: LGBTI individuals, asylum seeker/refugee workers, occupational health, occupational safety, labor relations.

Giriş

Türkiye, hem tarihsel olarak hem de güncel bir bağlamda çeşitlilik ve çokluk içeren göç süreçlerinin gerçekleştiği sosyo-kültürel bir coğrafya içinde yer almaktadır. Tarihsel olarak Dođu-Batı ve Kuzey-Güney arasında köprü görevi gören (1) Türkiye, üçlü bir kategori oluşturacak biçimde göç vermenin ve göç almanın yanı sıra transit göçün deneylendiği bir alandır (2). 1980’lerden itibaren uluslararası göç akımlarından etkilenen ülkede (3) bu üç kategori, oransal olarak ciddi bir artış göstermiştir (2).

İran’da 1979 yılında gerçekleşen İslam Devrimi, sözü geçen süreci hazırlayan başlıca değişkenlerden birisi olmuştur. Bu süreçte yaklaşık 1 milyon İranlı, Türkiye’yi transit ülke olarak kullanarak Batı ülkelere göç etmiş ve 1951 Konvansiyonu kapsamı dışında kalan ilk kitlesel mülteci dalgasını oluşturmuştur (3).¹ 1980’lerden günümüze, rejim baskısının birçok İranlı açısından katlanılması zor koşullar yaratmasıyla Batı ülkelerine yönelme eğilimi devam ettiğinden, Türkiye’ye sığınma talebiyle çok sayıda İranlı gelmekte olup son yıllarda yoğunlaşan göç nedenleri, birbirinden farklılaşan kategoriler ola-