

T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞLETME YÖNETİMİ BİLİM DALI

**ÇALIŞMA YAŞAMINDA AYRIMCILIK: LGBT'LERE
YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA**

Yüksek Lisans Tezi

Tezi Hazırlayan:

Faruk ÖZGÜNLÜ

İstanbul, 2019

T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞLETME YÖNETİMİ BİLİM DALI

**ÇALIŞMA YAŞAMINDA AYRIMCILIK: LGBT'LERE
YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA**

Yüksek Lisans Tezi

Tezi Hazırlayan:

Faruk ÖZGÜNLÜ

Öğrenci No:

17550458001

Danışman:

Dr. Öğr. Üyesi Duygu ACAR ERDUR

İstanbul, 2019

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “Çalışma Yaşamında Ayrımcılık: LGBT'lere Yönelik Bir Araştırma” başlıklı bu çalışmanın, bilimsel ahlak ve geleneklere uygun şekilde tarafımdan yazıldığını, yararlandığım eserlerin tamamının kaynaklarda gösterildiğini ve çalışmamın içinde kullanıldıkları her yerde bunlara atıf yapıldığını belirtir ve bunu onurumla doğrularım. 24/05/2019

Faruk ÖZGÜNLÜ

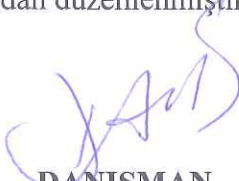


T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ
TEZLİ YÜKSEK LİSANS SINAV TUTANAĞI

24.05.2019

Enstitümüz *İşletme* Anabilim Dalı *İşletme Yönetimi* Programı yüksek lisans öğrencilerinden **17550458001** numaralı **Faruk ÖZGÜNLÜ'nün** "*Beykent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim – Öğretim Yönetmeliği*"nin ilgili maddesine göre hazırlayarak, Enstitümüze teslim ettiği "*Çalışma Yaşamında Ayrımcılık: Lgbtlere Yönelik Bir Araştırma*" konulu tezini, Yönetim Kurulumuzun 21/05/2019 tarih ve 2019/21 sayılı toplantısında seçilen ve Taksim Yerleşkesinde toplanan biz jüri üyeleri huzurunda, Beykent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliğinin 29. maddesinin 3. fıkrası gereğince (45) dakika süre ile aday tarafından savunulmuş ve sonuçta adayın tezi hakkında ~~oyçokluğu/oybirliği~~ ile **Kabul**/~~Red~~ veya ~~Düzeltilme~~ kararı verilmiştir.

İşbu tutanak, 4 nüsha olarak hazırlanmış ve Enstitü Müdürlüğü'ne sunulmak üzere tarafımızdan düzenlenmiştir.


DANIŞMAN
Dr. Öğr. Üyesi Duygu ACAR ERDUR
(Beykent Üniversitesi)


ÜYE
Prof. Dr. Yücel SAYILAR
(Uludağ Üniversitesi)


ÜYE
Doç. Dr. Mine Mukaddes AFACAN FINDIKLI
(Beykent Üniversitesi)

Adı Ve Soyadı : Faruk ÖZGÜNLÜ
Danışmanı : Dr. Öğr. Üyesi Duygu ACAR ERDUR
Türü Ve Tarihi : Yüksek Lisans, 2019
Alanı : İşletme Yönetimi
Anahtar Kelimeler : Ayrımcılık, Türk çalışma yaşamı, çalışma yaşamında ayrımcılık, cinsel yönelim ayrımcılığı, LGBT+ bireyler

ÖZ

ÇALIŞMA YAŞAMINDA AYRIMCILIK: LGBT'LERE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Bu çalışma, Türk çalışma yaşamında cinsel yönelim ayrımcılığına odaklanmaktadır. Tez kapsamında aktif olarak çalışma hayatı içinde olan LGBT+ bireylerin cinsel yönelimlerinden dolayı karşılaştıkları ayrımcı davranışların var olup olmadığının ve var ise bunların neler olduğunun ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Tasarlanan nitel araştırma kapsamında toplam 17 LGBT+ birey ile yarı yapılandırılmış görüşme gerçekleştirilmiştir. Bu görüşmelerden elde edilen veriler betimsel analiz yoluyla analiz edilmiştir. Araştırmanın bulguları, LGBT+ bireylerin çalışma yaşamında cinsel yönelimlerinden dolayı işe alma/işten çıkarma gibi formel ve küçümseme/hakarete uğrama gibi informal ayrımcılığa uğradığını ortaya koymaktadır. Bununla birlikte, LGBT+ bireylerin ayrımcı davranışlarla başa çıkabilmek için genellikle çalışma hayatında cinsel kimliklerini gizleme eğiliminde oldukları tespit edilmiştir.

Name and Surname : Faruk ÖZGÜNLÜ
Supervisor : Dr. Lecturer Duygu ACAR ERDUR
Degree and Date : Master, 2019
Major : Business Management
Key Words : Discrimination, Turkish working life, discrimination
in working life, sexual orientation discrimination, LGBT+ individuals

ABSTRACT

DISCRIMINATION IN WORK LIFE: A RESEARCH FOR LGBT'S

This study focuses on the sexual orientation discrimination in the Turkish work life. Within the scope of the thesis, it is aimed to determine whether there are any discriminatory behaviors against LGBT + employees who are in active work life due to their sexual orientation and to reveal what they are if there are any. A semistructured interview was conducted with a total of 17 LGBT + employees within the scope of the designed qualitative research. The findings of the study indicate that LGBT+ employees in the work life have been subjected to formal discrimination in recruitment / dismissal processes and to informal discrimination through disdain / insult because of their sexual orientation. However, it has been found out that LGBT employees tend to conceal their sexual orientations in their work life in order to cope with discriminatory behaviors.

İÇİNDEKİLER

ÖZ.....	i
ABSTRACT.....	ii
KISALTMALAR	v
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞMA YAŞAMINDA AYRIMCILIK

1.1. Ayrımcılık Kavramı	3
1.2. Ayrımcılık Türleri	6
1.2.1. Kapsamına Göre Ayrımcılık Türleri	6
1.2.1.1. Doğrudan ve Dolaylı Ayrımcılık	6
1.2.1.2. Negatif ve Pozitif Ayrımcılık.....	8
1.2.1.3. Formel İnformel Ayrımcılık	9
1.2.2. Konularına Göre Ayrımcılık Türleri	11
1.2.2.1. Cinsiyet Ayrımcılığı.....	11
1.2.2.2. Engelli Ayrımcılığı	15
1.2.2.3. Etnik Köken-İrk Ayrımcılığı.....	16
1.2.2.4. Yaş Ayrımcılığı.....	17
1.2.2.5. Din Ayrımcılığı.....	19
1.2.2.6. Cinsel Yönelim Ayrımcılığı.....	19

İKİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞMA YAŞAMINDA CİNSEL YÖNELİM AYRIMCILIĞI

2.2. Çalışma yaşamında Cinsel Yönelim Ayrımcılığı ve Nedenleri	22
2.2.1. Toplumsal Normlar	25
2.2.2. Din Faktörü	27
2.2.3. Önyargılar	30
2.3. Çalışma yaşamında Cinsel Yönelim Ayrımcılığına Karşı Yasal Düzenlenmeler	35
2.3.1. Ulusal Düzenlemeler	35

2.3.2. Uluslararası Düzenlemeler.....	38
2.5. Çalışma yaşamında Cinsel Yönelim Ayrımcılığına İlişkin Literatür.....	40
İncelemesi	40

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÇALIŞMA YAŞAMINDA LGBT+ BİREYLERE DÖNÜK BİR ARAŞTIRMA

3.1. Araştırmanın Amacı.....	44
3.2. Araştırmanın Yöntemi	44
3.3. Araştırmanın Örneklemi	45
3.4. Araştırmanın Analizi ve Bulguları.....	46
3.5. Araştırmanın Kısıtları	56
SONUÇ	57
KAYNAKÇA	60

KISALTMALAR

LGBT	:	Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Transeksüel
LGBT +	:	Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Transeksüel ve devamı/diğerleri
LGBT+i	:	Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Trans, İnterseks ve devamı/diğerleri
s.	:	Sayfa
STK	:	Sivil Toplum Kuruluşu
vb.	:	Ve benzeri
vs.	:	Vesaire



GİRİŞ

Ayrımcılık çalışma yaşamında halen gözlenen köklü sorunlarından biridir. Pek çok araştırma halen bireylerin, cinsiyet, yaş, engellilik durumu, etnik köken, ırk, din, dil, sosyal statü, medeni durum vb. temelinde çalışma hayatında ayrımcı davranışlara maruz kaldığını göstermektedir.

Bu araştırma, literatürde görece daha az çalışılan çalışma yaşamında cinsel yönelim ayrımcılığına odaklanmaktadır. Öyle ki, LGBT+ (Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Transeksüel ve devamı/diğerleri) bireylere yönelik ayrımcı davranışların ve dışlamaların en yoğun gözleendiği alanlardan biri iş ortamıdır. Bu nedenle, pek çok LGBT+ bireyin iş ortamında cinsel yönelimlerini açık etmemektedirler. Sınırlı olmakla birlikte cinsel yönelimlerini açık edenlerin ise çok kısıtlı sektörlerde çalışma imkânı buldukları bilinmektedir. Toplumsal olarak genel kabul gören normların dışında olmaları nedeniyle LGBT+ bireyler çalışma yaşamında ise çeşitli ayrımcı davranışlara maruz kalabilmektedirler.

Bu çalışma, LGBT+ bireylerin çalışma yaşamında cinsel yönelimleri nedeniyle maruz kaldıkları ayrımcı davranışların ortaya çıkarılmasını amaçlamaktadır. Bu bağlamda, temel olarak LGBT+ bireylerin formel ayrımcılık davranışları ile mi yoksa informal ayrımcılık davranışlarıyla mı karşı karşıya kaldıkları tespit edilmeye çalışılmaktadır.

Çalışma üç temel bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde, genel olarak çalışma yaşamında ayrımcılık kavramına yer verilmektedir. Bu bölümde öncelikle ayrımcılık kavramı ve ayrımcılığa temel oluşturan ön yargı ve kalıp yargı kavramları irdelenmektedir. Bununla birlikte, kapsamına göre doğrudan/dolaylı ve pozitif/negatif ayrımcılık ile çalışma yaşamında en çok görülen cinsiyet, yaş, engellilik, etnik köken, ırk ve din ayrımcılığına yer verilmiştir.

Çalışmanın ikinci bölümü ise çalışma yaşamında cinsel yönelim ayrımcılığına odaklanmaktadır. Bu kapsamda öncelikle, cinsel yönelim kavramı açıklanmakta ve cinsel yönelim ayrımcılığının kaynaklarına ilişkin bilgi verilmektedir. Devamında ise cinsel yönelim ayrımcılığı ile ilgili yasal düzenlemelerinin durumuna ve konuyla ilgili literatür araştırmasına yer verilmektedir.

Çalışmanın son bölümü araştırma kısmına ayrılmıştır. Bu kapsamda tasarlanan nitel araştırmayla ilgili; araştırmanın amacı, yöntemi örnekleme ve sınırlılıklarına ilişkin bilgi verilmektedir. Sonrasında ise LGBT+ bireyler ile gerçekleştirilen yarı yapılandırılmış görüşmelerin bulguları paylaşılmaktadır. Son olarak çalışmanın elde edilen bulguların değerlendirildiği sonuç kısmına yer verilmektedir.

BİRİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞMA YAŞAMINDA AYRIMCILIK

Çalışma yaşamında ayrımcılık genel olarak, işletme içerisinde belirli bireylere veya gruplara sunulan hak ve olanakların ve diğerlerine sunulmaması olarak ifade edilmektedir(Aytemiz Seymen ve Bolat, 2005: 36). Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO); ayrımcılığı işyerinde “ırk, renk, cinsiyet, din, siyasi inanç, ulusal veya sosyal menşee” açısından, her türlü ayrı veya üstün tutma ve eşitliği bozucu ya da yok edici davranış olarak tanımlamaktadır (ILO, 1958).

Daha açık bir ifade ile çalışma yaşamında ayrımcılık; cinsiyet, yaş, ırk, etnik köken, kültür, dil, cinsel yönelim gibi birincil faktörlerin yanında din, aile yapısı, gelir düzeyi, sosyal statü, siyasi görüş, iş deneyimi gibi ikincil faktörler nedeniyle çalışanlara karşı farklı davranışlar sergilenmesi olarak tanımlanmaktadır(Özgener, 2014: 244). Öner’e göre iş yaşamında ayrımcılık düşük performans notu verme, terfi engelleme, tazminat bedelini düşük ödeme, görev değişikliği, işten çıkarma, iş görüşmesine çağrılmama, işe almama gibi çeşitli şekillerde kendini gösterebilmektedir. (Öner, 2015: 51). Elbette çalışma yaşamında ayrımcılığın incelenebilmesi için öncelikle ayrımcılık kavramının irdelenmesi gerekmektedir. Bu nedenle aşağıda ayrımcılık kavramına yer verilmektedir.

1.1. Ayrımcılık Kavramı

Ayrımcılık tanımlanması güç bir kavramdır. Farklı disiplinlere ait farklı alan yazınında çeşitli ayrımcılık tanımlarına rastlamak mümkündür. Kelime anlamı itibarıyla “ayrımcı olma durumu” olarak ifade edilen ayrımcılık, “belli insan öbeklerinin ayrımlaşmasını bilinçli bir biçimde gerçekleştirmeyi amaçlayan bir yöneltinin benimsenmesi” şeklinde tanımlanmaktadır (Türk Dil Kurumu). Birçok farklı tanımla birlikte ayrımcılığı en yalın ifadeyle “eşit veya karşılaştırılabilir durumdaki kişilere farklı muamele yapılması” şeklinde tanımlamak mümkündür (Hervey, 1992: 27-28). Bir başka ifadeyle, ayrımcılık, bir bireye sahip olduğu bir özellik nedeniyle diğerlerinden farklı davranılmasını ifade etmektedir (Yıldız, 2008: 69; Onaran Yüksel, 2000: 38).

Ayrımcılık haksız ayırım yapmak, adil olmayan veya keyfi bir şekilde davranmak bağlamında küçültücü ya da aşağılayıcı bir anlama sahiptir. Bu çerçevede, belirli bir takım özelliklere sahip bireylere yönelik ayrımcı tutum ve davranışlar şeklinde ifade edebileceğimiz ayrımcılık kavramı genellikle olumsuz bir anlam içermektedir. Bu açıdan ayrımcılık, ayrımcılığa maruz kalan bireyler açısından çeşitli istenmeyen sonuçları beraberinde getirmektedir.

Goldman vd. (2006; 802) ise ayrımcılığı grup üyeliği üzerinden tanımlayarak grup üyeliği nedeniyle bireye yönelik negatif davranışlar olarak ifade etmektedirler. Göregenli (2012) de ayrımcılığı, bir gruba veya grubun üyelerine karşı önyargı temelli olumsuz tutum ve davranışlarla ilgili bir süreç olarak tanımlamıştır. Öyle ki ayrımcılık, bireysel farklılıklardan ziyade algılanan grup özelliklerine dayalı olarak bir grup içerisindeki bireylere bir başka gruptaki bireylerden farklı muamele etmek olarak kavramsallaştırılmaktadır (Lahey, 2005: 2). Dolayısıyla genel olarak, grup üyelikleri nedeniyle bireylere küçümseyici özellikler yükleme veya grup üyeliği dışında algılayarak bireyleri dışlama ve ayırma tabi tutma süreci olarak tanımlanmaktadır (Doğrul, 2007: 15). Ayrımcı davranışlar, ortama, koşullara ve hedef kitleyle ilişkilere göre türlü şekillerde somutlaşmaktadır. Bunlar temelsiz eleştiri, olumsuz etiketlerle aşağılama veya damgalama, mesafeli tutma, toplumsal kaynaklardan mahrum bırakma, saldırganlık, düşmanlık, dışlama gibi farklı davranış biçimlerinde kendini gösterebilmektedir (Bilgin, 2009). Ayrımcılık, daha makro bir çerçevede, bir devlet ya da toplumun, diğerlerine sağlamış olduğu bazı hak ve ayrıcalıklardan bazı üyelerini yoksun bırakması olarak da tanımlanabilmektedir (Demirel, Tikici ve Çetin, 2011: 5).

Ayrımcılık kavramının daha iyi anlaşılabilmesi için ayrımcılık davranışının oluşmasına neden olan önyargı ve kalıp yargı kavramlarını incelemek gerekmektedir. Ön yargı etimolojik olarak Latince “ön, önde” ve “ilam, hüküm, yargı” kelimelerinden oluşmakta ve kanıtsız, temelsiz, olgunlaşmamış bir peşin yargı veya kanaat olarak ifade edilmektedir (Bilgin, 2009, s.183). Önyargılar genellikle tanılama ve niteleme eylemlerini içermektedirler ve genellikle olumsuzdurlar. Öyle ki, ayrımcılık literatüründe olumlu önyargılardan söz edilmemektedir (Dökmen, 2014; Göregenli, 2012).

Önyargı, genel olarak hatalı ya da eksik bir yargılama süreci sonucunda oluşan, bir insan grubuna veya o grubun tekil üyelerine yönelik, genellikle olumsuz bir tutum olarak tanımlanmaktadır (Fiske 1998; Jones 1997; Nelson 2002). Allport (1954,40-41),

önyargıyı “hatalı ya da esnek olmayan bir genellemeye dayalı antipati” olarak tanımlamıştır. Buradaki önemli nokta, önyargıların, bireylerin kişisel kimliklerini dönük değil grup aidiyetlerine dönük olmasıdır. Bu açıdan, ön yargıyı, bir gruba ve o grubun üyelerine yönelik olumsuz değerlendirmeler ve tutumlar olarak ifade etmek mümkündür. Dolayısıyla önyargının hedefi olan birey, herhangi bir rasyonel dayanağı olmaksızın, kendisinin söz konusu grup üyeliği nedeniyle peşin hükümle yargılanmaktadır (Bilgin, 2009, s.183). Bir gruba veya bireye karşı ön yargıya sahip olanlar onlara karşı tarafsız davranmamaktadırlar. Taraflı davranış ise ayrımcılığa neden olmaktadır (Irmak, 2007). Dolayısıyla önyargıların davranışa dönüşmesi durumunda ayrımcılıktan söz edilebileceğini söylemek mümkündür (Bilgin, 2009).

Her ne kadar, önyargılar belli bir etkileşim sonrasında edinilen deneyimlerden ortaya çıkabiliyor olsa da, bazı hallerde bireyler, hiçbir deneyimleri olmadan da toplumda var olan önyargıları olduğu gibi kabul edebilmektedirler. Örneğin, daha önce hiçbir eşcinsel ile tanışmamış bir kişinin, eşcinselleri sevmediğini, aynı ortamda bulunmak istemediğini söylemesi buna örnek gösterilebilir. Önyargıları, insanın doğal eğilimlerine bağlamak yerine öğrenme sürecinin bir parçası olarak görmek daha doğrudur (Bilgin, 2009, s.199).

İlk kez Lippmann (1922) tarafından tanımlanan kalıp yargı kavramı ise etimolojik olarak “katı” ve “nitelik, tip” sözcüklerinden oluşmaktadır (Bilgin, 2009). Kalıp yargı kavramı genel olarak bireyleri içine yerleştirdiğimiz zihni kategorileri ifade etmektedir. Bilgin (2009: 189) kalıp yargı kavramını kısaca, bir grup veya birey hakkında sahip olunan temellendirilmemiş kanaatler olarak tanımlamıştır. Bu açıdan ön yargılardan farklı olarak kalıp yargılar sınıflama eylemi içermektedirler. Genellikle bireyler diğer bireyler ile ilgili bilgiyi ayırt etmek ve gruplamak için cinsiyet, dini inanç, etnik köken, ırk gibi fiziksel ve sosyal ayırt ediciler kullanmaktadırlar (Göregenli, 2012). Örneğin, Hintliler cimridir, Almanlar disiplinlidir, İtalyan erkekler yakışıklıdır gibi ifadeler kalıp yargılar kapsamında ele alınmaktadır.

Kalıp yargıların bir grubu diğer gruplardan olumlu ya da olumsuz bir biçimde yargılama ve ayrıştırma gibi işlevleri vardır (Göregenli, 2012). Dolayısıyla aslında, kalıp yargıların, ön yargılara kıyasla olumsuz yükü daha azdır. Ancak olumsuz kalıp yargılar önyargıların oluşumunda etkili olmaktadır (Göregenli, 2012). Kalıp yargı, önyargının

bilişsel parçasıdır ve insan gruplarına dair genel geçer, şablonvari inançları içerir. Kalıp yargı aynı zamanda önyargıları da besleyen, koruyan ve ayrımcılığa zemin hazırlayan bir mekanizmadır (Bilgin, 2009, s.191).

Her ne kadar her şey kalıp yargı konusu olabilirse de, bu çaba bazı bireylere daha çok odaklanmaktadır (Bilgin, 2009). Öyle ki, cinsiyet, yaş, mezhep, etnik köken gibi bireysel özelliklere dayanan kimlikler “biz” ve “öteki” kavramlarını ortaya çıkartmıştır. “öteki” kişilere karşı duyduğumuz önyargılar, ayrımcılığın temelini oluşturmaktadır. Aşına olmadıklarımız ya da bizden farklı, orijinal olan şeyler daha çok dikkatimizi çekmektedir. Sağlamlar arasında bir sakat, gençler arasında bir yaşlı, erkekler arasında bir kadın gibi (Bilgin, 2009, s.190). Azınlıklar bu şemaya uydukları için, kalıp yargılar için seçilmiş hedefleri olduğu belirtilmektedir (Bilgin, 2009, s.190). Farklı cinsel yönelime sahip bireyler de bu azınlık grubundadır ve haklarında, çoğu zaman aralarında herhangi bir sosyal temas olmamasına rağmen, bolca çıkarım yapılmaktadır.

1.2. Ayrımcılık Türleri

1.2.1. Kapsamına Göre Ayrımcılık Türleri

Literatür incelendiğinde kapsamına göre ayrımcılığın belirli kavramsallaştırmalar temelinde incelendiğinde görülmektedir. Bu kapsamda aşağıda, dolaylı ve doğrudan ayrımcılık ile negatif ve pozitif ayrımcılık üzerine durulmaktadır.

1.2.1.1. Doğrudan ve Dolaylı Ayrımcılık

Ayrımcılık ile ilgili en temel sınıflandırma doğrudan ve dolaylı ayrımcılık sınıflandırmasıdır. Doğrudan ayrımcılık, genel olarak kanunlar, politikalar veya uygulamalarla kişi veya grupların farklı özelliklerinden dolayı açık bir şekilde dışlanması olarak ifade edilmektedir (ILO). Doğrudan ayrımcılık, bir yasal düzenlemenin, idari bir işlemin ya da sözleşme hükmünün açıkça farklı şekilde uygulanması anlamına gelmektedir (Yıldız, 2008: 73). Doğrudan ayrımcılık üç temel bileşene dayandırılabilir. Bunlardan ilki kişilerin eşit veya benzer konumlarda olmaları gerekliliği, ikincisi kişilere yönelik farklı muamelede bulunulması ve üçüncü olarak da yapılan farklı muamelenin geçerli bir sebebe dayandırılmasıdır (Gül, 2006)

Başka bir ifade ile doğrudan ayrımcılık, içerisinde çeşitli unsurları barındırmaktadır. Bunlardan biri, söz konusu farklı muamelenin tespit edilmesi gerekliliğidir. Dolayısıyla, ayrımcılık eylemi açısından aynı veya benzer durumdaki kişilerin karşılaştırılması gerekmektedir. Bir diğer unsur ise ilgili tespitin yapılmasının ardından, farklı muameleyi meşru kılan bir amacın olup olmadığının değerlendirilmesidir. Söz konusu amacın meşru olması için de nesnel ve makul olması ve ulaşılmak istenen amaç ile kullanılan araç arasında orantısallık olması gerekmektedir (Gül ve Karan, 2011: 14). Doğrudan ayrımcılık iki farklı biçimde ortaya çıkabilmektedir. İlk olarak yasal düzeyde gerçekleşebilmektedir ve hukuki düzenlemenin kendisi ayrımcılığa yol açmaktadır. İkinci durumda ise, ayrımcı olmayan bir hukuki düzenlemenin uygulaması ayrımcılığa yol açmaktadır.

Çalışma hayatı bağlamında doğrudan ayrımcılık ise işverenin ayırım yasağı olarak değerlendirilen bir ölçüte dayalı olarak bir kişi ya da gruba dil, din, etnik köken, cinsel yönelim, engellilik, yaş vb. nedenlerle farklı işlem yapması anlamına gelmektedir (Manav, 2013: 737). Örneğin, çalışma yaşamında yaşa dayalı doğrudan ayrımcılığa, işverenin işyerinde yükselme açısından önemli rolü olabilecek çeşitli eğitim programlarına belirli bir yaştan üzerindeki kişileri dâhil etmemesi örnek olarak verilebilir.

Dolaylı ayrımcılıkta tüm bireyler için aynı biçimde geçerli olan ve tarafsızmış görünen fakat belirli bireyler ve gruplara diğerleri üzerinde yarattığından farklı etkiler yaratan yasal düzenleme ve uygulamalar söz konusudur (Yıldız, 2008: 75; Ghosheh, 2008: 23). Bu açıdan çalışma yaşamında dolaylı ayrımcılık, açıkça taraflı olmayan düzenleme veya uygulamaların sonuçları itibarıyla farklı özellikleri olan çalışanlara eşitsizlik yaratması olarak tanımlanabilir. Örneğin, eğer bir iş ilanı, işin gereği olmamasına rağmen işin fiziksel özelliklerine aşırı vurguda bulunuyorsa, işverenin ya da yöneticinin niyetine bakılmaksızın sonuçları itibarıyla böyle bir eylem dolaylı yaş ayrımcılığı olarak kabul edilebilmektedir (Ghosheh, 2008: 23).

Dolaylı ayrımcılığın üç unsurundan söz etmek mümkündür. Bunlardan ilki, görünüşte tarafsız bir uygulama, tedbir ya da kuralın bulunması gerekliliğidir. İkincisi, söz konusu uygulama, tedbir ya da kuralın olumsuz sonuçlar doğurması ya da bu yönde bir ihtimalin olmasıdır. Üçüncüsü ise ilgili durumu meşru kılacak bir nedenin bulunup bulunmadığının değerlendirilmesidir (Gül ve Karan, 2011: 15).

Doğrudan ayrımcılıkla karşılaştırıldığında dolaylı ayrımcılığın varlığını ispatlamak daha zor olabilmektedir (Baybora, 2010: 37).

Kısaca dolaylı ayrımcılık eşit muamele yoluyla ayrımcılık yapılması olarak ifade edilmektedir. Örneğin, 175 cm.'nin altında boy uzunluğuna sahip olmayan kişilerin polislik mesleğine alınmaması dolaylı ayrımcılık olarak ifade edilebilir. Burada görünüşte bir ayrımcılık olmamakla birlikte ancak kadınlar ve bazı etnik gruplar değerlendirildiğinde söz konusu kuralın dolaylı bir ayrımcılık yaratması söz konusu olabilmektedir(Karan, 2011).

1.2.1.2. Negatif ve Pozitif Ayrımcılık

Bilindiği üzere, ayrımcılık özü itibarıyla negatif anlam taşımaktadır. Öyle ki tarihsel süreç içerisinde toplumun bireyleri arasındaki nitelik farklılıkları ve ortalamanın altındaki bir nitelik eksikliği veya benzerlerinde farklı olmak, azınlık olmak, doğuştan gelen biyolojik ve genetik farklılıklara sahip olmak hep kişilerin aleyhine kullanılmıştır. Özellikle cinsiyet söz konusu olduğunda, kadın ve erkeğe hukukun olduğu kadar sosyal ve ekonomik nedenlerin de yüklediği bir takım sorumlulukları getirdiği dezavantajlar, kişiye gerek özel hayatında, gerekse çalışma yaşamında eşit davranılmaması, benzerlerinin sahip olduğu haklara objektif olmayan sebeplerden dolayı sahip olmamasına neden olmaktadır(Mollamahmutoğlu,2008).

Bu çerçevede ayrımcılık, genellikle olumsuz şekilde yani ayrımcılığa uğrayanı dezavantajlı duruma düşürecek şekilde sonuçlanmasına rağmen, eşitsizlikleri yok etmek amacıyla uygulanabilen yani ayrımcılığa uğrayanı avantajlı kılacak şekilde yapılan ayrımcılık örnekleri de söz konusudur. Özellikle Amerika Birleşik Devletleri(ABD)'de 1970-1980'li yıllarda yaşanan gelişmeler sonrasında ortaya çıkan bu ayrımcılık türü pozitif ayrımcılık olarak tanımlanmaktadır. Pozitif ayrımcılıkta klasik(negatif) ayrımcılık kavramından farklı olarak belirli bir grup lehine ayrımcılık yapılmaktadır. Ayrımcılığı makul kılan unsur ise taşıdığı amaçtır. Pozitif ayrımcılık uygulamalarında, lehine ayrımcılık yapılan grubun geçmişte maruz kaldığı olumsuz durumlar nedeniyle ortaya çıkan eşitsizliklerin ortadan kaldırılması amacı güdülmektedir (Yıldız, 2008: 83). Dolayısıyla, buradaki temel amaç zararın önlenmesidir (Manav, 2013: 742).

Pozitif ayrımcılık, azınlıklıkta kalan ya da belli alanlarda yeteri kadar temsil edilmeyen gruplar nezdinde fırsat eşitliği yaratabilmek için olumlu anlamda çeşitli ayrımcılıkların yapılmasını sağlayan politika veya uygulamaları ifade etmektedir. Bu politikalar genellikle sosyal refah sağlık, eğitim ve istihdam alanlarında olabilmektedir. Örneğin ABD’de 1970-1980’li yıllarda “Eşit Ücret Sözleşmesi”, “Cinsiyet Ayrımcılığı Sözleşmesi”, ”İrksal İlişkiler Sözleşmesi” gibi sözleşmelerle belirli alanlarda azınlık gruplarına destek sağlanması söz konusu olmuştur. Pozitif ayrımcılığın en yaygın uygulandığı toplumsal gruplardan birisi kadınlardır. Önce Batılı devletler olmak üzere birçok devlet kadınların istihdam, ekonomik özgürlük, güvenlik ve siyasete katılımlarını destekleyen politikalar yürütmüştür. Bu politikaların en önemlilerinden biri 1979 tarihinde yürürlüğe geçen Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW)’dır. CEDAW’ın maddelerine göre kadınların her türlü gelişimini sağlamak ve erkeklerle eşitliklerini sağlamak adına kadınların her türlü hakları güvence altına alınacaktır ve bu doğrultuda alınmış bir önleme durumu ayrımcılık olarak algılanmayacaktır (UNICEF,2004).

Çalışma yaşamında pozitif ayrımcılık ise dezavantajlı gruplara geçmiş dönemlerde gerçekleştirilmiş olan ayrımcı tutumlara istinaden bu gruplara iyi olanaklar sağlayarak yasal düzenlemeler, kotalar vb. çerçevesinde çeşitli fırsatların yaratıldığı bir çalışma ortamını ifade etmektedir. Bu kapsamda son dönemde kadınlara pozitif ayrımcılık uygulamalarının yaygınlaştığını söylemek mümkündür.

1.2.1.3. Formel İnformel Ayrımcılık

Ayrımcılık ile ilgili yapılan diğer bir sınıflandırma ise Levine ve Leonard (1984)’a aittir. Yazarlar, “Discrimination Against Lesbians in the Work Force” isimli makalelerinde spesifik olarak çalışma yaşamında ayrımcılığı formel (resmi) ve informal (gayriresmi) ayrımcılık olarak sınıflandırmaktadırlar. Bu sınıflandırmaya göre, formel ayrımcılık; işe alma, işten çıkarma, promosyonlar, yükselme, ücret artışları gibi iş ortamındaki kurumsal politika ve kararları kapsamaktadır. İnformel ayrımcılık ise kurumsal politikaları içermeyen fakat üstler, çalışma arkadaşları vb. tarafından cinsel taciz, sözlü taciz ve kişinin özel alanının ihlal edilmesiyle ortaya çıkan şiddet temelli eylemler olarak tanımlanmaktadır (Leonard ve Levine, 1984, s. 706). Burada sözü edilen ayrımcılık; iş ortamında küçük düşürülme, alay edilme, hakarete uğrama ve hatta cinsel

tacize maruz kalma gibi insan onurunu zedeleyen eylemlerden oluşan düşmanca davranışları içermektedir.

Formel ve informal ayrımcılık üzerine yapılan araştırmaların çok büyük bir kısmı iş hayatında kadınların uğradığı ayrımcılıklar üzerine yapılmıştır. Bu da cinsiyet rollerinin iş yaşamında oldukça etkili olmasından kaynaklanmaktadır. Öyle ki, klişeleştirme ve genellemeler, insanların iş hayatındaki erkek ve kadınlar hakkındaki algı ve beklentilerini şekillendirerek iş hayatında resmi ayrımcılığın gerçekleşmesine sebep olmaktadır. Erkeklerin genellikle profesyonel alanlarda daha aktif ve başarılı olduklarını iddia eden basmakalıp inanışlar her ne kadar asılsız oldukları kanıtlanmış olsa bile, hala egemenlerdir ve kadınların iş hayatlarındaki yerlerini ciddi anlamda etkilemektedir. Bunlara örnek olarak, kadınların erkeklerden daha az terfi almaları, yönetici pozisyonları için tercih edilmemeleri ve genel olarak daha az maaş almaları gösterilebilir(Welle & Heilman, 2005, s.28). Buradan hareketle, formel ayrımcılığın çalışma alanlarının bürokratik kısımlarını etkileyen ve uygulandığında belirli bir gruba ait bireylerin eşit hak ve olanakları sahip olmalarına engel olan resmi boyutlarda yaşanan bir ayrımcılık olduğunu söylemek mümkündür.

Informel ayrımcılık ise bireylerin iş hayatlarında karşılarına çıkan fırsat ve haklardan ziyade, çalışma hayatlarına sosyal anlamda zarar vermektedir. Yine kadın çalışanlar üzerinden bir örnek verilecek olursa, çalışma yaşamında kadınların daha pasif ve geride kalmaları gerektiği algısı, birçok kadın çalışanın fikir ve önerilerinin erkeklerinki kadar ciddiye alınmamasından söz edilebilir. Literatürde, çalışma yaşamında seslerini ve geliştirici fikirlerini duyuramayan kadın çalışanların, sırf ciddiye alınmadıkları veya yok sayıldıkları için başarılarının kabul görmediği ve hak ettikleri konuma gelemediklerini gösteren çalışmalar mevcuttur. Fikirlerinin değersizleştirilmesi sebebiyle, erkeklere kıyasla ikinci planda kalmaları veya çeşitli şekillerde dışlanmaları söz konusu olabilmektedir (Welle & Heilman, 2005 s.29).

Cinsiyet normlarına karşı gelmek aynı formel ayrımcılığa yol açtığı gibi informal ayrımcılığa da yol açabilmekte. Heilman'ın 2004'te yaptığı bir araştırmaya göre daha başarılı, yüksek pozisyonlara ulaşabilmiş ve iş hayatında erkeksi olarak tanımlanabilecek davranışlar sergileyen kadınların genellikle meslektaşları tarafından cinsiyet normlarına uyan kadınlardan ve benzer başarıları, davranışları ve pozisyonları olan erkeklerden daha az sosyal kabul görmektedirler. Bu şekilde cinsiyet normlarına bir antitez oluşturan

kadınlar çalışma alanlarında daha başarılı olsalar bile, iş hayatının sosyal boyutlarında daha feminen tavırlara sahip olan kadınların gerisinde kalabilmektedir. Terfi almaları veya alanlarında yükselmelerinin bir garantisi olmasa bile bunu başarmak için daha dominant ve agresif olmaları gerekirken, sosyal boyutta feminen olmadıkları için dışlanmak, mobbinge maruz kalmak ve etki alanlarının azalması gibi gerçeklerle karşı karşıya kalabilmektedirler. Öte yandan, daha ılımlı, sakin ve pasif kişiliklere sahip olan kadınlar ise sosyal anlamda başarılı olurken profesyonel anlamda ilerleme şanslarını azaltabilmektedirler. (Welle & Heilman, 2005, s.30)

Her ne kadar yukarıda formel ve informal ayrımcılık kadın çalışanlar üzerinden örneklendirmiş olsa da, bu tip ayrımcılıklar sadece kadınlara uygulanmamaktadır. Norm olarak kabul edilen toplulukların dışında kalan herkes (cinsiyet, cinsel yönelim, ırk, dini azınlıklar) işe alınırken veya çalışma süreçlerinde formel ve çalışma ortamlarında informal ayrımcılığa maruz kalabilmektedir. Bu tez çalışmasının ana konusu olması itibarıyla cinsel yönelim temelinde formel ve informal ayrımcılık ikinci bölümde daha detaylı şekilde incelenecektir.

1.2.2. Konularına Göre Ayrımcılık Türleri

Ayrımcılık konularına göre incelediğinde ise çalışma yaşamında en sık ayrımcılık ile karşılaşan grupların kadınlar, engelliler, etnik azınlıklar olduğu görülmektedir. Buradan hareketle izleyen bölümde, çalışma yaşamında cinsiyet ayrımcılığı, engelli ayrımcılığı, etnik köken-ırk ayrımcılığı üzerinde durulmaktadır. Bununla birlikte, yaş ayrımcılığı, din-dil ayrımcılığı ile ilgili de bilgi verilmektedir.

1.2.2.1. Cinsiyet Ayrımcılığı

Günlük yaşamda herhangi bir ayrıma gidilmeden kullanılan cinsiyet kavramı aslında içinde farklı anlamlar barındırmaktadır. Bu bağlamda Oakley (1972:58), sex kavramının biyolojik bir özeliği ifade ettiğini, gender kavramının ise psikolojik ve sosyo-kültürel olarak inşa edilen bir anlam taşıdığını ifade etmekte ve bu iki kavramın birbirinden ayrı olduğunu vurgulamaktadır. Bu anlamda isexi kavramı Türkçe’de icinsiyeti olarak tanımlanırken, igenderi kavramı ise itoplumsal cinsiyeti olarak karşılık

bulmaktadır. Cinsiyet (sex) kavramı biyolojik olarak kadın ve erkek ayrımına işaret ederken, toplumsal cinsiyet(gender) kavramı ise erkeklik (maskülenlik) ve kadınlığı(feminenlik) sosyal açıdan yüklenen anlamları ifade etmektedir. Başka bir deyişle, toplumsal cinsiyet kavramı kadınlara ve erkeklere toplumsal açıdan yüklenen rolleri, sorumlulukları, normları, davranışları ve farklı sosyal beklentileri açıklamaktadır (Eveline ve Bacchi, 2005:497).

Cinsiyet ayrımcılığı, doğuştan gelen fiziksel farklılıkların aksine toplumsal cinsiyet kavramına dayanmaktadır. Toplumsal cinsiyet kavramı ilk kez 1955'te John Money tarafından biyolojik cinsiyet ve cinsiyet rolü arasında ayrım yapmak üzere kullanılmıştır (Haig, 2004). Kavram, kadın ve erkekler arasındaki farklar ve kadınsılık/erkeksilik gibi özellikler biyolojik kökenli psikolojik eğilimler değil de toplumsal yapının ve sosyalleşme sürecinin kadın ve erkeklere yüklediği roller ve sorumluluklar çerçevesinde düşünülmesiyle gelişmiştir (Şah, 2016). Buna göre, beden, biyolojik niteliğinin yanında özünde toplumsal bir varlıktır (Şenel, 2014). Cinsiyet de, toplumda normların devreye girmesiyle, normatif bir değerlendirme ile ele alınmaktadır.

Cinsiyet ayrımcılığı, nitelik bakımından eşitliği bulunan kişilerin yalnızca cinsiyetlerine bağlı olarak farklı muamele görmeleri durumu olarak tanımlanır (HRDC, 2002: 14). Yani, cinsiyet ayrımcılığı; kadınların siyasal, ekonomik, kültürel veya diğer alanlarda sahip oldukları haklardan yararlanmalarını engelleme amacını taşıyan her türlü ayrımcı tutum ve davranışı ifade etmektedir. (Dalkıranoglu, 2006: 41).

Çalışma yaşamında cinsiyet ayrımcılığı ise genel olarak kadınların örgütsel yapı ve sistem içerisinde dezavantajlı konumda olmalarına neden olan engelleyici ve dışlayıcı davranışlar olarak tanımlanabilmektedir. Kadınlar çalışma hayatına girmeden önce ve girdikten sonra pek çok konuda ayrımcılık yaşamaktadırlar. Çalışma hayatına girmeden önce toplumsal, cinsiyete bağlı rol dağılımları, kadınlara yönelik önyargı ve tutumların varlığı, eğitim düzeyindeki eşitsizlik gibi faktörler ayrımcı uygulamalara yol açmaktadır. Kadınlar çalışma hayatına girdikten sonra ise işverenleri ve çalışma arkadaşlarının ayrımcı tutumları ile birlikte, maruz kaldıkları, baskı ve engeller günden güne artmaktadır (Durmuş, 2001).

Çalışma hayatında ayrımcılığın engellenmesi ile girişimler incelendiğinde, cinsiyet boyutunun üzerinde en çok çalışılan boyut olduğunu söylemek mümkündür.

Öyle ki, iş yaşamında cinsiyet ayrımcılığını engellemeye dönük olarak uluslararası ve ulusal pek çok düzenleme olduğu görülmektedir. Örneğin, Birleşmiş Milletler Örgütü tarafında hayata geçirilen ‘Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi(CEDAW)’, ‘Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu’ bunlardan bazılarıdır. Benzer şekilde Avrupa Konseyi’nin ‘Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı’, ‘Uluslararası İstanbul Sözleşmesi’ ile Avrupa Ekonomik Topluluğu Antlaşması (Roma Antlaşması) gibi anlaşmalar dikkat çekmektedir. Yine Uluslararası Çalışma Örgütü’nün ‘Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında 100 Sayılı Sözleşme’, ‘İş ve Meslek Bakımından Ayrım Hakkında 111 Sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesi’ gibi sözleşmeler de cinsiyet ayrımcılığının önüne geçmeyi amaçlayan düzenlemelerden bazılarıdır.

Türkiye’nin de taraf olduğunu bu düzenlemelere ve sözleşmelere ek olarak son dönemlerde ülkemizde cinsiyet ayrımcılığının önüne geçmeyi amaçlayan çeşitli programlar da dikkat çekmektedir. Örneğin, 2009 yılında kurulan ‘Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu’, 2010’da yürürlüğe giren ‘Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması’na ilişkin Başbakanlık genelgesi, Fırsat Eşitliği Modeli (FEM) gibi plan ve uygulamalar dikkat çekmektedir.

Her ne kadar cinsiyet ayrımcılığını engellemeye dönük yasa ve düzenlemeler olsa da, kadınların iş yaşamında ayrımcılığa maruz kalmaya devam ettikleri bilinmektedir. Dünya bankasının ilgili raporları incelendiğinde Türkiye’de kadınların işgücüne katılımının dünya ortalamasından düşük olduğu izlenmektedir. 2018 yılı verileri, Türkiye’deki kadınların işgücüne katılım oranının azaldığına dikkat çekmektedir. Öyle ki, yine Dünya Bankası verilerine göre 1990’da % 34 olan oran 2018’de % 32,2 olarak raporlanmıştır.

Kadınların iş yaşamında karşı karşıya kaldıkları en temel ayrımcılık alanlarından biri ücret ayrımcılığıdır. Kadınlar Dünya nüfusunun yarısının oluşturmalarına ve Dünya üzerinde işlerin üçte ikisinin gerçekleştirmelerine rağmen dünyada yaratılan gelirin ancak onda birine sahiptirler. Bu durum cinsiyet ayrımcılığını açık bir şekilde ortaya koymaktadır (Sivakumar, 2008). Dünya çapında yapılan araştırmalar kadınlar ve erkekler arasındaki ciddi ücret farklılıklarını ortaya

koymaktadır. Örneğin, Gender Pay Gap raporunda Türkiye'nin 2018 yılında 144 ülke arasında 130.sırada olduğu görülmektedir. ILO'nun yaptığı araştırmalar, cinsiyet temelli ücret farklılıklarının en önemli kaynaklarından birinin annelik olduğunu göstermektedir.

Kariyer basamaklarını hızla çıkmak isteyen kadın çalışanların erkek çalışanlara göre daha fazla çaba sarf etmek ve işyerinde ortaya koydukları emek yanında ailevi görevlerini de yerine getirmek zorunda oldukları açıktır. Bu açıdan cinsiyet ayrımcılığında cam tavan sendromu da önemli bir yer tutmaktadır. İlk kez 1986'da Wall Street gazetesi tarafından çalışan kadınlara ilişkin hazırlanan özel raporda kullanılan bu terim, kadınların ve azınlıkların iş yaşamında yükselmesini engelleyen görünmez engelleri ifade etmektedir. Türkiye'de de kadınların yükselmesinin önünde kalıplaşmış önyargılar olduğu ve kadınların kariyer basamaklarını çıkarken erkeklere kıyasla dezavantajlı konumda oldukları yapılan pek çok araştırmada ortaya konmuştur.

Kadınlar ayrıca annelik ve doğum izni gibi problemler de kaşı karşıya kalınmaktadır. Kadınların terfilerinde, eğitimleri ve yetkinlikleri gereği yükselmeyi hak etmelerine rağmen, anne olduklarında çalışmaya ara verebilecekleri ya da iş seyahatlerine, eğitimlere vb. katılmayacakları gibi gerekçeler ön plana çıkmaktadır. Birçok araştırma, erkeklerin, gücü paylaşmaya isteksiz olduklarını ve kadınlarla çalışmaktan rahatsız olduklarını ortaya koymaktadır (Hale,1999: 410).

Ayrıca, mesleklerin cinsiyetleştirilmesi de benzer şekilde, kadınların çalışma yaşamında ayrımcılığa maruz kalmasına neden olmaktadır. Öyle ki, mesleklerin kadın işi ve erkek işi olarak ayrılması cinsiyet ayrımcılığının çalışma yaşamındaki en bariz göstergelerinden biridir (Çiçek, 2000). Belirli bir kariyere sahip olan kadın çalışanların kayda değer bir kısmı kariyerlerinde belirli mevkilere gelebilmek adına, toplumların temelinde yer alan cinsiyet temelli erkek bakış açısına kendilerini adapte etmektedirler. Özellikle Türk toplumlarında aile sistemlerinin ataerkil bir yapıdan geliyor olması, kadınların işyerlerinde kurdukları ilişkilere de yansımaktadır. Ülkemizdeki cinsiyet ayrımcılığına yönelik olan genel kanı; erkek işlerinin daha kariyerli, itibarı yüksek ve dolgun ücretli olduğu, aksine kadınların ise standart pozisyonlar içerisinde hiyerarşide kaybolmakta olduğu ve olmayan statülerinin nispeten düşük ücretlere yansıdığı şeklindedir. Literatür incelendiği zaman, kadınların kariyer basamaklarını tırmadığı alanların genellikle toplumda “kadın işi” olarak ifade edilen sahalarda olduğu

görülmektedir. İşyerinde ve toplumda ortaya çıkan cinsiyet temelli ayrımcılık, kadınları meslekten uzaklaştırmakta ve bu nedenle kadınları erkeklerin gerisinde konumlandırmaktadır.

1.2.2.2. Engelli Ayrımcılığı

Toplum içinde ayrımcılığa maruz kalan dezavantajlı gruplar olarak bir diğeri de engelli bireylerdir. Engelli ayrımcılığı, fiziksel, zihinsel ya da psikiyatrik engelli bireylere karşı uygulanan ayrımcılık türüdür. Çoğu zaman engelli bireylerin bir biçimde tedavi olması gerektiği ve tedavi edilmedikleri sürece toplumda işlevsiz oldukları varsayımına dayanan bir inanç söz konusudur.

Ülkemizde engellilerle ilgili yapılan çalışmalar ve araştırmalar oldukça sınırlıdır. TÜİK'in 2011 yılında yaptığı bir araştırmada, Türkiye'de 5 milyona yakın engelli vatandaşın yaşadığı kaydedilmiştir. Bu o yılın nüfusunun %6,6'sını oluşturmaktadır. Fakat TÜİK'in bu konu üzerine yaptığı en güncel araştırma da 2011 yılına ait olması ülkemizin engelli vatandaşlarının görünürlüklerinin ne kadar az olduğunu vurgulayan bir detaydır (TÜİK, 2011). Bu verinin dışında, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, 2017 yılında yaptığı resmi bir açıklamada Türkiye'deki engellilerin nüfusun %6,9'unu oluşturduğuna dikkat çekmiştir (Evrensel, 2017). Engelli nüfusun dünya genelinde de benzer rakamlarda olduğunu göz önünde bulundurulduğunda bu kadar yüksek sayılarda var olan engelli bireyler için kamusal, profesyonel, sosyal ve altyapısal imkanların oldukça sınırlı olduğunu söylemek mümkündür.

Engelli bireyler çalışma yaşamında da ciddi problemler ile karşılaşmaktadırlar. Çalışma çağındaki olan engelli bireylerin pek çoğu engelli olmayan bireylerle karşılaştırıldıklarında işsizlik statüsüne daha fazla maruz kalmaktadırlar (Şahan, 2018). Engelli nüfusun çok kısıtlı bir kısmı çalışmaktadır. Özellikle kadın engelliler için durum daha da kötü görünmektedir; çalışan engellilerin sadece 1/5'ini kadınlar oluşturmaktadır (TÜİK, 2011). Öyle ki, engelli bireyler çalışma yaşamında hem iş arama sürecinde hem de ücret ve hizmet sunumunda da ayrımcılığa maruz kalmaktadırlar (Kutanis, Ulu, 2016: 77).

Geçtiğimiz dönemlerde engelli bireylerin sorunlarının ortadan kaldırılmasına ve bu bireylerin topluma kazandırılmasına yönelik çalışmalar başlatılmış, kapsayıcılık politikaları uygulanmaya başlanmıştır. Kapsayıcılık politikalarının amacı, uzun dönem dışlanmaya maruz kalmış engelli bireyleri topluma kazandırmak ve toplumla bütünleşmelerini sağlamaktır (Öz ve Orhan, 2012: 46; Genç ve Çat, 2013: 370). Bu amaçla işyerlerine engelli çalıştırma zorunluluğu, belirli kotalar gibi yaptırımlar getirilmiştir.

Ancak buna rağmen, çalışma yaşamında engellilerin desteklenmesine dönük yeterince etkin çözümler üretilmemiştir. Yapılan araştırmalar pek çok işyerinin halen fiziksel açıdan engellilerin çalışmasına uygun olmadığını göstermektedir. Bununla birlikte, engellilere dönük ön yargılı bir yaklaşım benimsenerek sonucunda düşük engellilere düşük ücret verildiği ve ücret düzeyinin genellikle asgari ücret düzeyinde kaldığı ortaya konmaktadır. Benzer şekilde engelli bireylerin yükselmesinin önünde de bazı engeller olduğu ifade edilmektedir.

Tüm bu verilerden, hali hazırda engelli bireylerin uğradığı ayrımcılığın ne kadar ciddi boyutlara ulaşabileceğini görmek mümkündür. Engelliler yönelik ayrımcılığın önlenmesinin en etkin yolu, onları iş yaşamının bir parçası haline getirmek ve üretken bir işgören durumuna getirmektir. Engellilerin istihdamında çok boyutlu güçlükleri aşmada yasal düzenlemeler, işverenin tutumu, eğitim ve rehabilitasyon çalışmaları, engellinin çalışmaya karşı tutumu ve engelinin ailesinin çalışma konusundaki yaklaşımı oldukça önemlidir (İçli vd.,2001; 1-3).

1.2.2.3. Etnik Köken-Irk Ayrımcılığı

Irk kavramını kalıtsal olarak ortak fiziksel ve fizyolojik özelliklere sahip insanlar topluluğu olarak tanımlamak mümkündür(Yuvalı, 2013: 72). Irkçılık kavramı ise genel olarak bir ırkın -ki bu çoğu zaman o grubun kendi ırkı olmaktadır- diğerlerinden üstün olduğuna inanılması olarak açıklanmaktadır. Dolayısıyla bu “üstün” ırk biyolojik farklılıkların belirleyici olması gerektiğine ve buradan hareketle diğerlerine hükmetmeye hak görülmesine dayanan doktrindir (Kutanis ve Ulu, 2016, 364).

Etnik köken ise (ethnicity) ve belirli bir kavme mensubiyeti ifade eden bir kavramdır. Genellikle birbiri yerine kullanılmakla birlikte esasen bu iki kavram tam

olarak birbiriyle örtüşmemektedir. Irk kavramı biyolojik ve genetik özelliklere dayalı iken, etnik köken kavramı ise sosyal ve kültürel özelliklere dayanmaktadır. Bu açıdan etnik köken kavramının, sosyolojik bir yanı olduğunu söylemek mümkündür (Yuvalı, 2013:72).

Çalışma yaşamında etnik azınlıkların haklarına ilişkin çeşitli düzenlemeler mevcuttur. Örneğin Avrupa Birliğinin 2000 tarihli “İrk veya Etnik Kökenine Bakılmaksızın Kişilere Eşit Muamele Edilmesi” ilkesi ve 111 No’lu ILO Sözleşmesi: İş ve Meslekte Ayrımcılık gibi sözleşmeler ile bu hak güvence altına alınmaktadır. Ülkemizde de 4857 sayılı İş Kanunu’nun 5. Maddesinde yer alan “eşit davranma ilkesi” ırk temelinde ayrımcılık yapılamaz ifadesine yer vermektedir.

Ancak, Türkiye’de etnik gruplar için istihdam verileri tutulmamakla birlikte etnik azınlıkların çalışma yaşamında çeşitli ayrımcı davranışlara maruz kaldıkları izlenmektedir. Örneğin, 2011 tarihli TESEV’in “Türkiye’de Irk veya Etnik Köken Temelinde Ayrımcılığın İzlenmesi” adlı raporunda Romanlar, Kürtler, Rumlar ve Ermeniler ile ilgili olarak çalışma yaşamında işe alınmama, işten çıkartılma gibi çeşitli ayrımcılık vakaları raporlanmaktadır(Alp ve Taştan 2011).

1.2.2.4. Yaş Ayrımcılığı

Yaş ayrımcılığı, gençlere dönük de ortaya çıkmakla birlikte yaşlıları daha çok etkilemektedir. Yaşa dayalı ayrımcılık konusunda ilgili kaynaklarda yaşa dayalı ayrımcılık (age discrimination) kavramının yanında yaşçılık (ageism) kavramından da söz edilmektedir. bu anlamda daha ziyade genç yetişkinlerin 65 yaş ve üzerindeki kişilere yönelik tutumlarını konu almaktadır (Levy ve Macdonald, 2016: 9).

İrkçılık ve cinsiyetçilikte olduğu gibi yaşçılığın da kendine özgü bir anlama sahip olduğu belirtilmektedir. Buna göre, yaşçılığın ayırt edilebilir ve birbiriyle ilişkili çeşitli yönleri bulunmaktadır. Bunlardan ilki, yaşlılığa, yaşlılara ve yaşlanma sürecine yönelik yaşlıların kendi tutumlarını da içeren önyargılı tutumlardır. İkincisi, istihdam başta olmak üzere toplumsal alanlarda ve rollerde yaşlılara yönelik ayrımcı uygulamalardır. Üçüncüsü ise genellikle kasıtlı olmamakla birlikte, yaşlılara yönelik kalıplaşmış inanışları devam ettiren ve bu anlamda yaşlıların yaşam fırsatlarını ve kişisel onurlarını olumsuz etkileyen kurumsal politika ve uygulamalardır. Burada sözü edilen tutum ve inanışlar, ayrımcı

davranışlar, kurumsal norm ve politikalar birbiriyle ilişkilidir ve biri diğerini güçlendirmektedir. Üzerinde durulması gereken önemli bir diğer husus da belirtilen unsurların yaşlanmayı doğal bir süreç olmaktan çıkararak yaşlı bireylerin olumsuz sonuçlarına katlandıkları sosyal bir soruna dönüştürmesidir (Butler, 1980: 8).

Yaşçılık, yaklaşık 50 yıl önce, 1969 yılında, kendisi daha sonra ABD'deki Ulusal Yaşlanma Enstitüsü'nün ilk yöneticisi olan Robert N. Butler'in öne çıkan makalesinde ciddi bir ulusal sorun olarak gösterilmişti (Levy ve Macdonald, 2016: 5). Butler, yaşçılığı, bir yaş grubu tarafından diğer yaş gruplarına yönelik önyargılar şeklinde açıklamaktadır. Bu açıklamaya göre, yaşçılık sadece belirli bir yaş grubuna değil, farklı yaş gruplarına yönelik olabilmektedir. Orta yaşlıların yaşlılara ve gençlere yönelik önyargılı tutum ve davranışları bu duruma örnek gösterilmektedir. Butler, yaşçılığın gençlerde ve orta yaşlılarda, yaşlanmaya, hastalığa ve engelliliğe yönelik kişisel bir tepki ve beğenmeme hali ile yaşlanmayla ilişkili olarak güçsüzlük, faydasızlık ve ölüm korkusunu içeren kökleşmiş bir huzursuzluk ve kaygı halini yansıttığını ileri sürmektedir (1969: 243).

Butler'in tanımı, gençlere ilave olarak orta yaşlıların da yaşlılara yönelik olumsuz tutum içerisinde olduklarını ileri sürse de tarihsel olarak yapılan araştırmalar daha dar bir larda olduğu gibi yaşçılık da esas itibarıyla, varsayılan yaşa dayalı grup özelliklerinin, bir bireye, o bireyin gerçek bireysel özelliklerini dikkate almaksızın uygulanmasıdır. Dolayısıyla, yaşçılık sosyal ilişkilerde ve tutumlarda ortaya çıkmaktadır.

Buna karşın, yaş ayrımcılığı, yaşçılığın istihdamdaki ve daha geniş bağlamda işgücü piyasasındaki yansımasıdır. Buna göre, istihdamdaki yaş ayrımcılığı, işe alma, işten çıkarma, yükseltme, yeniden eğitim ve özellikle zorunlu emeklilikle ilişkili olarak işverenin kişisel kararlarında yaşa dayalı ön kabullerle, bir diğer ifadeyle, yaşa ilişkin genel göstergelerle hareket etmesi anlamına gelmektedir. Elbette ki uygulamada yaşçılık ve yaş ayrımcılığı birbiriyle yakından ilişkili olabilmektedir. Örneğin, işverenlerin yaşlılara yönelik negatif önyargıları, yaşlı çalışanlarına yönelik politikalarını güçlü bir şekilde etkileyebilmektedir (Macnicol, 2006: 6).

Yaşlılara yönelik negatif yargılar; değişen işlere uyum sağlayamama, geç öğrenme, gençlerle etkileşime girememe ve işbirliğinden kaçınma gibi unsurları kapsamaktadır. Örneğin, bir işverenin yeterli düzeyde üretken olamayacağı ya da işi

abuk öğrenemeyeceği gibi yaşlılıkla ilişkilendirilen bir takım kalıplaşmış inanışlar nedeniyle genç bir kişiye tercih etmesi, kişilerin yetkinliklerinden ziyade ait oldukları yaş grubunun özelliklerinin dikkate alındığını göstermektedir. Yaş ayrımcılığının genellikle; yaşlıların iş başvurularını kabul etmeme, ilk planda yaşlı iş görenleri işten çıkarma, yaşlı iş görenlere daha az terfi şansı verme şeklinde ortaya çıkmaktadır(Kutaniş ve Ulu, 2016, 366).

1.2.2.5. Din Ayrımcılığı

Dini ayrımcılık, bir bireyin seçilmiş bir inanç sistemi ile ilgili, inanç veya spiritelliği sebebiyle kişiye uygulanan ayrımcılıktır. Bazı dini ayrımcılık örnekleri, bireyin inancına ilişkin negatif ve aşağılayıcı söylemler olabilir. Bazen de bireylerin bedensel bütünlüğü, sosyal ve çalışma hayatını etkileyecek düzeyde ciddi olabilir. (Phillips & Association, 2019). Din ayrımcılığı; işe başvurma sürecinde veya aktif çalışma yaşamında bireylerin dini inançlarından dolayı ayrımcı muameleye uğramaları, dini ibadetlerinin engellenmesi ya da kısıtlanması ve bu bireylerin dışlanmasını ifade eder (Kutaniş ve Ulu, 2016: 366).

Günümüzde, özellikle batı dünyasında yükselen aşırı sağcı siyasi akımlarla beraber gelişmekte olan İşlamofobi sebebiyle, en çok ayrımcılığa, fiziksel şiddet tehdidine ve marjinalleştirmeye maruz kalan dini azınlığı Mşlmanlar oluşturmaktadır. (Dodd, 2019). Fakat dini ayrımcılık, yeni bir şey değildir, tarih boyunca yaşanılmıştır ve tek kurbanları Mşlmanlar da değildir.

Mşlman çoğunluğa sahip ülkemizde ise dini ayrımcılığın çoğunlukla gayrimşlim vatandaşlara karşı yönelik olduğu raporlanmaktadır. Bununla birlikte, Türkiye’de farklı mezheplerin ayrımcılığa maruz kaldığına dair bulgular mevcuttur. Örneğin, TESEV’in bir raporunda işe alma süreçlerinde Alevilere yönelik ayrımcılık yapılabildiği raporlanmaktadır (Kayabaş ve Kütküt, 2011).

1.2.2.6. Cinsel Yönelim Ayrımcılığı

Bu tez çalışması çalışma yaşamında cinsel yönelim ayrımcılığına odaklanmaktadır. Bu nedenle cinsel yönelim ayrımcılığı ile ilgili detaylı bilgi ikinci bölümde verilmektedir.

İKİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞMA YAŞAMINDA CİNSEL YÖNELİM AYRIMCILIĞI

Yukarıda tartışıldığı üzere; çalışma yaşamında cinsiyet, yaş, engellilik temelli ayrımcılık literatürde görece daha çok çalışılmakla birlikte, cinsel yönelim ayrımcılığı Türk araştırmacılar tarafından görece daha az çalışılan bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Oysa bu gruplardan her birine ayrıca dâhil olabilecek olmakla birlikte cinsel yönelimin, en yaygın ayrımcılık sebeplerinden biri olduğu kabul edilmektedir (ICJ, 2009).

Bu nedenle, bu çalışmada çalışma yaşamında cinsel yönelim ayrımcılığı üzerinde durulmaktadır. İzleyen bölümde öncelikle cinsel yönelim kavramı açıklanmakta, cinsel yönelim ayrımcılığının olası nedenleri tartışılmakta, cinsel yönelim ayrımcılığını engellemeye dönük yasal düzenlemeler ve kolektif oluşumlara ve Türkiye’de bu konuda yapılan araştırmaların bulgularına yer verilmektedir.

2.1. Cinsel Yönelim Kavramı

Cinsel yönelim kavramını açıklayabilmek için öncelikle bedensel cinsiyet, beden cinsiyetleştirilmesi ve cinsel kimlik gibi kavramlara kısaca değinmek faydalı olacaktır. Bilindiği gibi, bireylerin ‘bedensel (biyolojik) cinsiyeti’ doğuştan belirlenmekte ve bireyler kadın ya da erkek cinsel organları ile doğmaktadırlar. Bedensel cinsiyet ile ilgili üreme organları üzerinden yapılan bu cinsiyetleştirmeye ek olarak sahip olunan kromozomlar da esas alınmakta ve sahip olunan “biyolojik/genetik/hormonal özelliklerle” cinsiyet “doğal bir hal olarak” kabul edilmektedir (Sancar, 2011, s. 24). Bunun tek istisnası nadir görülen hermafroditler, yani interseks bireylerdir. İnterseks, fiziksel açıdan kadın ya da erkeğin anatomisine uymayan ve bu ikiliğe göre “anormal üreme organlarına sahip olunması” olarak tanımlanmaktadır (Kaos GL, 2018a). Bireylerin erken dönem çocukluk yaşlarında ise “cinsel kimlik” gelişmekte; “ben kadınam” ya da “ben erkeğim” duygusu oluşmaktadır (Dökmen, 2004). Bunun istisnası da yine nadir olarak görülen cinsiyetsizlik durumu (agender) ve her iki cinsiyetin de özelliklerini zaman ve duruma göre sergileyebilen (gender-fluid) bireylerdir (DePaulo, 2017). Ergenlikten itibaren ise bireyin ‘cinsel yönelimi’ belirginleşmektedir. Cinsel

yönelim, “bireyin kendi cinsiyetine, karşı cinsiyete veya birden fazla cinsiyete karşı sahip olduğu; cinsel çekicilik, yakınlık, istek, etkilenim ve derin duygusallık taşıma kapasitesi” olarak ifade edilmektedir (EU-Parliamentary Assembly, 2009).

Günümüzde, tanımlanan birçok farklı cinsel yönelim türü vardır. Bunların en çok bilineni ve toplumlarca en çok kabul göreni heteroseksüelliktir. Heteroseksüellik, genel olarak bireyin sadece karşı cinse ilgi duyması olarak tanımlanabilmektedir. Daha açık bir ifade ile “bireyin, fiziksel ve duygusal olarak karşı cinsten olan bireylere duyduğu çekim” olarak ifade edilmektedir (LGBTQA+Resource Center, 2018). Heteroseksüel cinsel yönelimi normal kabul eden heteronormatif normların dışında kalan, yani kadın-erkek ikiliğine uymayan cinsel yönelimlerin hepsini kapsayan çatı terim “LGBT+i”dir.

İlk kez 1980’lerde “LGB” olarak ve sonrasında genellikle “LGBT” olarak bilinen terimin açılımı “Lezbiyen, Gay, Biseksüel ve Transeksüeldir”. Bu çatı terim içindeki cinsel yönelim farklılıklarını açıklayan genel kabul görmüş tanımlar mevcuttur. Bu kapsamda, burada Kaos GL, LGBTQIA, GLAAD gibi oluşumların resmi tanımlarına yer vermenin yararlı olacağı düşünülmektedir. LGBT+i çatı terimi içindeki “lezbiyen” kavramı kendi cinsine (hemcinsine) ilgi duyan, fiziksel ve duygusal çekim hissedenden kadın bireyleri tanımlamaktadır. Benzer şekilde “gey” terimi ise kendi cinsine (hemcinsine) ilgi duyan, fiziksel ve duygusal çekim hissedenden erkek bireyleri tanımlamak için kullanılan terimdir (Kaos GL, 2018). Bu anlamda sadece kendisi ile aynı cinsiyete sahip olanlara fiziksel ve duygusal çekim hissedendenler için kullanılan bir başka terim de “eşcinsel”dir. Bundan farklı olarak çatı terim içinde yer alan diğer bir terim olan “biseksüel” terimi kadın veya erkek fark etmeksizin her iki cinsiyete de fiziksel ve duygusal çekim hissedilmesi durumunu açıklamaktadır (LGBTQIA+Resource Center, 2018). Transeksüellik ise bireyin kendisini, biyolojik cinsiyetinden farklı bir cinsiyetle tanımlayan bireyler için kullanılan terimdir. Bu terim, hem erkek hem de kadınlar için kullanılabilir. Tıbbi olarak cinsiyet disforisi olarak da adlandırılan transeksüellik bir cinsel yönelim değildir. Bir transeksüel cinsel yönelim açısından bundan daha önce bahsedilen herhangi kimliğe ait olabilir. Başka bir deyişle, transseksüel bir birey, heteroseksüel, biseksüel veya eşcinsel olabilmektedir (Kaos GL, 2018). Bu çatı terime son yıllarda eklenen +i ise yukarıda değinilen interseks bireyleri ifade etmektedir. Uluslararası Lezbiyen, Eşcinsel, Biseksüel, Transseksüel, Queer ve Intersex Gençlik ve

Öğrenci Organizasyonu (IGLYO) eş başkanı Anna Robinson’a göre (IGLYO, 2018) LGBT+i bireyler arasında en az görünürlüğe sahip olanlar interseks bireylerdir.

Bununla birlikte, son yıllarda kullanılan bir başka terim olan “kuir (queer)” ise özellikle genç bireylerin, heteroseksüel olmayan cinsel yönelimlerini ifade etmek için kullandıkları genel bir terimdir (GLAAD, 2016). Kuir terimi, cinsiyetlerini ve cinsel yönelimlerini gey, lezbiyen veya biseksüel gibi sınırlandırıcı terimler üzerinden tanımlamayı reddeden bireyler tarafından kullanılmaktadır (GLAAD, 2016). Bu terimlere ek olarak aseksüel (kimseye cinsel ilgi duymayan) ve panseksüel (cinsiyetin cinsel ilgi beslemekte önemli rol oynamadığı) bireyler de vardır. Bu yönelimlerden çoğu zaman daha az bahsedilse ve LGBT+ açılımında yer almasa da, heteronormatif düzene uymadıkları için bu yönelimler de yine bu kategoride yer almaktadırlar.

2.2. Çalışma yaşamında Cinsel Yönelim Ayrımcılığı ve Nedenleri

Cinsel yönelime dayalı ayrımcılık genel olarak “yönelimleri nedeniyle LGBT+ bireylere yönelik olumsuz tutumlar” şeklinde tanımlanmaktadır. (Opperman, 2009’dan akt. Öner, 2015). Önceki bölümlerde değinildiği gibi LGBT+ bireylerin hak alanlarını genişletmek, korumak ve genel olarak insan haklarını evrensel olarak eşitlendirmek için uluslararası ve ulusal düzeyde çeşitli çalışmalar ve oluşumlar hayata geçirilmiş olsa da cinsel yönelim ayrımcılığının engellenmesi için yeterli olamamıştır. LGBT+ bireylerin medyada görünürlükleri ve toplumsal olarak kabul edilirlilikleri son yıllarda artmış olsa da, LGBT+ bireyler hala günümüzde sosyal hayatlarında, aile, okul ve iş yerlerinde ayrımcılık, taciz ve şiddet gibi durumlarla karşı karşıya kalmaktadırlar.

Örneğin, Avrupa’da Cinsel Yönelim ve Cinsiyet Kimliğine Dayalı Ayrımcılık adlı rapor (2011) ülkeden ülkeye farklılıklar göstermekle birlikte 47 ülkenin tümünde, homofobik ve transfobik tutumların var olduğu ve LGBT+ bireylere dönük kışkırtıcı ve saldırgan söylemlerin, varlığına işaret etmektedir.

Türkiye’de gerçekleştirilen araştırmalarda da benzer tablo mevcuttur. “Biz’lik, ‘Öteki’lik, Ötekileştirme ve Ayrımcılık: Kamuoyundaki Algılar ve Eğilimler” adlı araştırmanın sonuçlarına göre, herkesin çoğunluğunkinden farklı cinsel yönelimlerini serbestçe yaşayabilmesi hakkının tamamen kısıtlanabileceğini söyleyenlerin oranı %53’tür (Yılmaz, 2010). Aynı araştırmada kimlerin kimliklerini rahatça açık edemeyeceğine dair soruya “homoseksüellik gibi başkalarından farklı cinsel yönelimleri

olan” kişiler yanıtını verenlerin oranı ise %72”dir. 2011 yılında gerçekleştirilen “Dünya Değerler Araştırması”nın sonuçlarına göre ise Türkiye’de araştırmaya katılanların %84’ü eşcinselleri komşu olarak istemediklerini belirtmişlerdir.

Kaos GL tarafından 2012 yılında yayınlanan “Cinsel Yönelim ve Cinsiyet Kimliği Temelli İnsan Hakları İhlalleri İzleme Raporu”na göre, 2012 yılında Türkiye’de 6 trans ve 5 gey birey nefret cinayeti nedeniyle hayatını kaybetmiştir. Benzer şekilde, 8 nefret saldırısı, 2 linç tehdidi, trans kadınların barınma hakkına yönelik 3 ihlal tespit edilmiştir ve 2 kişi de cinsel yönelimleri nedeniyle işten çıkarılmıştır.

LGBT+ bireylere yönelik ayrımcılık özellikle çalışma yaşamında belirgin bir şekilde kendini göstermektedir. Yapılan ayrımcılık, mobbing, işe alınma süreçlerinde karşılaştıkları tutumlar, çalışma hayatlarında yaşadıkları dezavantajlar, terfi ve maaşlarına zam gibi olanaklardan mahrum edilmeleri gibi bir çok farklı, pasif veya agresif, görünür veya görünmez şekiller alabilir. (Güdül & Çolak, 2017, s.29) LGBT+ bireylerin çalışma yaşamında maruz kaldığı ayrımcı uygulamalar, iş sözleşmesinin başlangıcından feshine kadar olan süreçte çalışma yaşamının her aşamasını içine alacak şekilde çeşitlilik göstermektedir. Bireyin işe alım sürecinde cinsel yönelimini açıklaması işe alım esnasında ayrımcılığa neden olabilmekte ve çoğu durumda bireyin istihdam edilmesini engel olabilmektedir (Doğan, 2015, s.64). Bununla birlikte, mülakat sırasında birey cinsel yönelimini doğrudan ya da dolaylı olarak açıklamadığında da bireyin Google ya da Facebook üzerinden soruşturulması yine işe alım aşamasında ayrımcı davranışlarla sonuçlanabilmektedir (Öner, 2015, s. 109-111). Bireyin işe alındığı durumlarda da cinsel yönelimi nedeniyle işten çıkarılma ya da istifaya zorlanması söz konusu olabilmekte veya birey cinsel yönelimi nedeniyle aşağılanma, küçük görülme gibi davranışlarla karşılaşabilmektedir (Demirdizen vd. 2012; Doğan, 2012).

Bu kapsamda, yukarıda değinildiği üzere Levine ve Leonard (1984), “Discrimination Against Lesbians in the Work Force” isimli makalelerinde iş yaşamında ayrımcılığı formel (resmi) ve informel (gayriresmi) ayrımcılık olarak sınıflandırmaktadırlar. Bu sınıflandırmaya göre, formel ayrımcılık; bireylerin cinsel yönelimlerinden dolayı işe alma, işten çıkarma, promosyonlar, yükselme, ücret artışları gibi kurumsal politika ve kararlarda ayrımcı tutumlara maruz kalmalarını ifade etmektedir. Informel ayrımcılık ise LGBT+ bireylerin örgütsel süreçlerin dışında iş

ortamında cinsel taciz, sözlü taciz ve kişinin özel alanının ihlal edilmesiyle ortaya çıkan şiddet temelli eylemlere maruz kalmaları olarak tanımlanmaktadır (Leonard ve Levine, 1984, s. 706). Burada sözü edilen ayrımcılık; LGBT+ bireylerin iş ortamında küçük düşürülmesi, kendileriyle alay edilmesi, hakarete ve hatta cinsel tacize uğramalarını içermektedir. Bununla birlikte, bu bireylerin cinsel yönelimlerinden dolayı, diğer insanlardan tepki görmekten kaçınmak amacıyla kendi kimliklerini gizli tutma ihtiyacı duymaları da bu ayrımcılığın bir parçası olarak kabul edilmektedir (Demirdizen ve ark., 2012, s.314).

Chung (2001, s. 36) ise Levine ve Leonard (1984)'ın sınıflandırmasına ek olarak, algılanan/gerçekleşen ayrımcılık boyutu eklemiştir. Bu boyut bireyin cinsel yönelimi hakkında açık etmesi ya da gizli tutmasının potansiyel ya da gerçekleşen ayrımcılık ile karşı karşıya kalmasını etkilediğini ifade etmektedir. Bu açıdan, cinsel yönelimini açık eden bireyler fiilen ayrımcılıkla karşı karşıya kalırken, gizli tutmayı tercih edenlerin ise başkaları tarafından karşılaşılan ayrımcı davranışları gözlemleyerek edindikleri bilgiler üzerinden potansiyel ayrımcılığa maruz kaldıkları ileri sürülmektedir (Chung, 2001). LGBT+i bireylerin maruz kaldıkları bu olumsuz tablo bu bireylerin cinsel yönelimlerini gizleme eğiliminde olmalarına neden olmaktadır. Öyle ki, pek çok araştırma cinsel yönelimin açıklanması sonrasında ayrımcı uygulamaların yoğunlaştığına dikkat çekmektedir(örn., Doğan, 2015; Öner, 2015). Bu noktada Öner (2015, s.103), Türkiye’de LGBT+i bireylerin, kimliklerini açık etmekten kaçınmaları nedeniyle, daha çok potansiyel ayrımcılıkla karşı karşıya kaldıklarını ifade etmektedir. Bunlara ek olarak, cinsel yönelim temelli ayrımcılığın çalışılan sektör ve iş kolu ile de yakından ilişkili olduğu tartışılmaktadır (Özbilgin ve Tatlı, 2008; Öztürk, 2011). Öyle ki, moda, eğlence ve turizm gibi sektörler LGBT+i bireylerin işten çıkarılmalarına nispeten neden olamayacak sektörler olarak kabul edilmektedir (Öztürk, 2011).

Bu çalışmada temel olarak, LGBT+ bireylerin çalışma yaşamında formel ve informal ayrımcılık davranışlarından hangisine maruz kaldıklarının ortaya çıkarılması amaçlanmaktadır. Bununla birlikte, ayrımcı davranışların algılanan mı yoksa gerçekleşen ayrımcılık olarak mı tezahür ettiği anlaşılmaya çalışılmaktadır. Buna ek olarak, bu ayrımcı davranışların arka planı incelenmeye çalışılmaktadır. Bu kapsamda, izleyen bölümde, cinsel yönelim ayrımcılığının olası nedenleri tartışılmaktadır.

2.2.1. Toplumsal Normlar

Toplumsal normlar, toplum içinde bireylerin nasıl davranacağına dair yazılı olmayan kurallar ve beklentileri ifade etmektedir (Hortaçsu, 1998, s. 91) Başka bir deyişle, toplumsal normlar, sosyal grupların kabul edilmiş davranış standartlarıdır. Toplumun normlar olmadan işleyebilmesi neredeyse olanaksızdır; toplumda düzen ve kontrol sağlama, sosyal ilişkilerde düzen ve öngörülebilirlik elde etme, bireylerin birbirlerinin eylemlerini anlama ve davranışlarını yönlendirme konularında normlara ihtiyaç vardır. Bunlar, bireylerin çoğu zaman toplumsal normlara uymasının temel sebepleridir (Hortaçsu, 1998, s. 91).

Toplumsal düzen içerisinde cinsel yönelim ile ilgili de belirli normlar mevcuttur. Yukarıda açıklanmaya çalışıldığı üzere cinsel yönelimin farklı türleri olsa da sosyal düzen içerisinde en çok kabul gören heteroseksüelliktir. Heteroseksüellik her ne kadar kadın ve erkek arasındaki etkilenime vurgu yapıyor olsa da bundan daha fazla anlam taşımaktadır. Öyle ki, toplumsal düzen içerisinde ataerki ile ilişkilendirilmektedir (Jackson ve Scott, 2012). Bununla birlikte, heteroseksüellerin nüfusun çoğunluğunu oluşturduğu ve “normal” olduğu kabul edilmektedir. LGBT bireylerin marjinalleştirilmelerine sebep olan toplumsal normlar da tam olarak cinsellik ve cinsiyet üzerine kurulan heteroseksist normlardır. Foucault’ya (2012:100) göre, 18. yüzyıldan itibaren bilimin ilgi alanına giren beden ve cinsellik, bu dönemde, belirli normlarla ve kriterlerle şekillendirilmiştir. Buna göre, kadın ve erkek ikiliği “normal” olarak kabul edilirken bunların dışında kalan bireyler “hasta” ya da “sapkın” olarak kategorize edilmişlerdir (Levine ve Leonard, 1984: 706). Öyle ki; bu ikilik yani heteroseksüelliğin normalleştirilmesi üzerinden iktisadi yaşam, toplumsal yaşam ve aile yaşamı düzenlenmiştir (Butler, 2010; Connell, 1998; Foucault, 2012).

Heteroseksüel cinsel yönelimin normal kabul edilmesi esasen; üremeye odaklanan işleve bağlı anatomik özellikler çerçevesinde kurulan anatomik uyuma odaklanması ve bu uyumun “uygun” cinsel yönelimler halini almasıyla gerçekleşmektedir (Savran, 2013, s. 243). Üremeye doğrudan ilişki kurulması iki cinsiyetin şart olduğu ve ancak bu şekilde bunun doğal ve akla yatkın kabul edileceği düşüncesini ortaya çıkarmakta ve bu “zorunlu heteroseksüellik” olarak ifade edilmektedir. (Butler, 2010, s. 49; Jackson ve Scott, 2012, s. 148). Bunun sonucunda,

bireyler üreme faaliyeti üzerinden düşünülerek kadın ve erkek olarak sınıflandırılmakta ve dolayısıyla heteroseksüellik doğal kabul edilmektedir. Heteronormativite olarak tanımlanan ve “heteroseksüel ilişkinin, cinselliğin tek normal ve doğal ifadesi olduğu” tutumuna dayanan bu sistem, cinsiyet rollerinin, kimliklerin ve cinselliğin “doğal” olarak kabul edilen beklentilerini kapsamaktadır. Heteronormativite erkek-kadın ikiliğinin dışındaki cinselliklerin garip ya da yanlış olduğu fikrini yansıtır. Varsaydığı normallik algısı herkesin heteroseksüel ve geleneksel cinsiyet rollerini üstleniyor olmasıdır. Sonuç olarak, bu algı bir noktada toplumsal bir beklentiye dönüşmekte ve bireyler üzerinde bir baskı aracı olarak kullanılarak sürdürülmektedir (Butler, 2009; Rudman ve Glick, 2008).

Bununla birlikte, toplumsal düzen içinde bireylerin kendi davranışsal kalıplarını geliştirmelerine izin vermeden, kadın bedeniyle doğmuş olanların “kadın” gibi, erkek bedeniyle doğmuş olanların da “erkek” gibi davranmalarını zorunlu kılan cinsiyet kalıplarının bireylere dayatılması söz konusudur (Butler, 2009; Rudman ve Glick, 2008). Bu şekilde doğal kabul edilen kadın ve erkek kimliği, toplum nezdinde meşruiyet kazanmakta ve bu toplumsal cinsiyet normlarına uymayan cinsiyet kimlikleri ise “marjinal” kabul edilmektedir (Butler, 2010, s. 50; Jackson ve Scott, 2012, s. 145). Öyle ki, bu toplumsal cinsiyet rolleri genel geçer erkeklik/ kadınlık kalıplarının herhangi bir şekilde dışında olan erkekleri ve kadınları da “hizaya sokmayı” hedeflemektedir (Rudman ve Glick, 2008). Toplumun dayattığı “kadın” ve “erkek” kalıplarına uygun olacak şekilde yaşamayanların çoğu dışlanma ile karşı karşıya kalabilmektedirler.

Aslında bu açıdan, cinsel yönelim ayrımcılığı, yalnızca LGBT+i bireylerin sorunu değildir. Toplumsal yapının ve sosyalizasyon sürecinin kadın ve erkeklere yüklediği roller ve sorumluluklar çerçevesinde düşünülmesiyle gelişen toplumsal cinsiyet (Money, 1955) kavramına göre, beden, biyolojik niteliğinin yanında özünde toplumsal bir varlıktır (Şenel, 2014, s.5). Toplumsal normların devreye girmesiyle birlikte cinsiyet de normatif bir değerlendirme ile ele alınmaktadır. Öyle ki, ataerkil cinsiyet rolleri, heteronormativitenin temeli olarak kabul edilmektedir. Ataerkil düzen içerisinde kadına ve erkeğe yüklenen roller henüz çocuklukta kodlanmaya başlamaktadır. Çocukluktan itibaren, oynanan oyunlar ve oyuncaklar bile cinsiyetlendirilmiş durumdadır. Bu durum, erkeklerin güçlü, saldırgan ve korumacı, kadınların da güzel, narin ve anaç olmaları gerektiği şeklinde kodlanmaktadır (Dökmen, 2004). Fakat bu kavramlar kadın veya erkek olan bireylerin hepsini kapsamadığı için başta sorunlu bir sistem yaratmaktadır. Örneğin

bu normlar anaç hissetmeyen veya olamayan kadınları ve aşırı duygusal erkeklerin hepsini marjinalleştirmektedir.

Sonuç olarak, toplum katı sosyal normları kabul etmeyen bireyleri reddetmekte ve dışlamaktadır. Bu normlar tüm bireyleri ya heteroseksüel ya da kafası karışmış, hasta ya da sapkın saymaktadır. Toplum tipik olarak, bir erkek ve bir kadın arasındaki bir birlikteliği, tek “normal” ilişki olarak görmekte ve bu normlara aykırı olan her şeyi ise gayrimeşru saymaktadır.

Bu bakış açısına göre, heteroseksüel olmayan herhangi bir yönelimden olmak “anormal” ya da “istisnai” olarak nitelendirilmektedir (Levine ve Leonard, 1984, s., 706). Başka bir deyişle heteroseksüellik standart kabul edilmektedir. Toplum içinde bu standarda uymayanlar rahatsız edici sorgulamalara tabii tutulabilmektedir. Nasıl ilişki yaşadığının sorgulanması, cinselliğin ‘sadece bir aşama’ olduğu iddiası, doğru kişiyi bulamamakla veya kafa karışıklığı yaşamakla itham edilmek bunlardan bazılarıdır. Bunlara ek olarak; çoğu zaman geleneksel bir kadın veya erkek görünümüne sahip olan bireyler doğrudan heteroseksüel olarak düşünülmekte ve bu yanlış algıyı düzeltmek için cinsel kimliklerini açıklamak durumunda kalabilmektedirler. Oysa bir heteroseksüelin böyle bir açıklama yapmasına çoğu zaman gerek olmamaktadır. Sonuç olarak, geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinin güçlendirildiği ve bu rolleri destekleyen normların yeniden üretildiği heteroseksist bir toplumsal düzen içinde, heteroseksüellik dışında kalan cinsel yönelimler bu düzene tehdit oluşturur nitelikte kabul edilmekte ve bu bireylerin toplumdan izolasyonlarını beraberinde getirmektedir (Kılıçaslan ve Akkuş, 2017, s. 41). Toplumsal normların yanı sıra, cinsel yönelim ayrımcılığı üzerinde etkisi olan diğer faktör de dini kabullerdir. İzleyen bölümde dinin cinsel yönelim ayrımcılığı üzerindeki rolüne değinilecektir.

2.2.2. Din Faktörü

Din faktörü yaşam biçimleri ve davranış eğilimleri yönünden birçok birey için belirleyici olmayı sürdürmektedir. Dini görüşlerin sosyolojik ve kültürel olgulara bir yansımaları analiz edecek olursak, İslam dininin eşcinselliğe bakış açısının gerekçeleri ve gelişme süreciyle tarihsel bir açıklamasının yapılmasında fayda vardır.

Türkiye gibi vatandaşlarının yarısından fazlasının İslam dinini benimseyen bir ülkede de dinin belirleyici bir unsur olarak kişilerin gündelik hayatlarını yönlendirdiğini

söylemek mümkündür. Her ne kadar anayasal olarak laik bir ülke olmakla birlikte Türkiye’de inançları dolayısıyla işyerinde, kamusal alanlarda ve sosyal hayatta bilerek ya da bilmeyerek LGBT bireylere yönelik olumsuz tutum sergilenebilmektedir.

Eşcinselliğin İslam inancında günah olduğunu ve eşcinselliği yasaklayan ayet ve hadislerin kuşkuya yer bırakmayacak bir biçimde mevcut olduğu göz önünde bulundurulduğunda (Karazeybek, 2008, s. 25) gündelik yaşamlarında İslam dinini referans alan Müslümanların mesleki ve sosyal yaşamlarında LGBT bireyleri kabullenmemesi olasıdır. İslam temelli kültürel normlar ve geleneksel kutsal metin okumaları, günümüz toplumunda mevcut olan bir dizi kimliğe izin vermeyen, heteronormatif bir cinsiyet belirleme ve cinsel yönelim ikilisini desteklemektedir.

Yukarıda tartışıldığı üzere, İslam dininin cinsel yönelim farklılıklarına olan bu bakış açısı toplum nezdinde heteronormatif değerlerin benimsenmesine ve LGBT+ bireylerin sosyal yaşamın birçok noktasında ön yargıya ve ayrımcılığa maruz kalmalarına neden olabilmektedir. Öyle ki, bu ayrımcılıklar birçok senaryoda şiddet, evlatlıktan reddedilme, istihdam fırsatlarının kısıtlanması ve töre cinayetlerine kurban gitme boyutlarına ulaşabilmektedir (KAOS GL,2018). Muhafazakâr ve geleneksel bakış açısı, hem LGBT+ bireylerin toplum içerisindeki yaşamlarını, hem de örgütlü faaliyetlerini de şekilde kısıtlayabilmektedir. Öyle ki, İslam dini içerisinde heteroseksist ve ataerkil toplumun değerlerini sarsan bir olgu olarak kabul edilmesi nedeniyle farklı cinsel yönelimler marjinalite olarak kabul görmektedir. Geleneksel Türk aile yapısına göre örf, töre, adet ve özellikle de dinin toplumsal hayat için önemli referans noktalarıdır.

Buna örnek olarak 2015 yılında, iki olgunun da genel itibarıyla birbirinden bağımsız taraflarca gerçekleştirilebilir olmasına rağmen, Müslümanların kutsal bayramı olan Ramazan’ın tarihleriyle çakışmasından dolayı bundan İstanbul’da gerçekleştirildiği Taksim Meydanı’nda yapılmasının yasaklanması gösterebilir (Pişkin ve Görgü, 2015). Uluslararası basında da çok ilgi çekmiş olan bu olay, ilerleyen yıllarda aynı sebebe ek olarak LGBT+ bireylerin karşılaşılabilecekleri güvenlik tehditleri ve genel olarak halkın dini ve toplumsal hassasiyetlerine aykırı bir eylem olmasından dolayı yasaklanmıştır. 2015’te yasaklanan 23. İstanbul LGBT Onur yürüyüşünde yapılan basın açıklamasındaki dikkat çeken “*Bugün burada 100 bini aşkın kişi 13. Onur yürüyüşünde Özgürlük ve Eşitlik taleplerini haykırmak için toplandı. Lezbiyenler, Geyler, Biseksüeller, translar ve*

interseksler olarak olarak yaşama, barınma, çalışma, eğitim ve sağlık gibi en temel haklarımızı geri almadan, varoluşumuz baskılanmadan, rencide edilmeden, kınanmadan, aşağılanmadan yaşamak için, “alışın, buradayız, gitmiyoruz” demek için toplandık.” sözlerinin ülkedeki LGBT+ bireylerin durumlarını ve duruşları hakkında fikir vermektedir.(BİA Haber Merkezi, 2018).

İzleyen yıllarda Onur Yürüyüşü yine belirli grupların tepkisiyle karşılaşmıştır. Örneğin, Alperen Ocakları, 26 Haziran 2016’da İstanbul, Taksim’de düzenlenecek olan LGBT Onur Yürüyüşüne “ahlaksız” olarak nitelendirmiş ve “müdahale” çağrısında bulunarak yetkililerin müdahale etmemeleri durumunda “yürüyüşü durdurmak için gereken tüm önlemleri almayı hedefledikleri” belirtmişlerdir.

Son zamanlarda modernizm, küreselleşme, dinleri modern bir şekilde yorumlama hareketleri, feminizm, seküler düşünce ve sanayide gelişmeler sonucu, geleneksel aile yapısıyla özellikle kadının toplumdaki yerine farklı bakış açıları sunulmuş olsa da LGBT+ bireylerin hala çok tartışılan, ötekileştirilen ve ayrımcılığa maruz kalan bir topluluk olduğunu söylemek mümkündür. Türk halkının hangi durumlardaki vatandaşlara ne ölçüde hoşgörü sergileyeceklerini konu alan bazı araştırmaların sonuçları dikkat çekici bulgular ortaya koymaktadır. Örneğin TESEV tarafından gerçekleştirilen bir araştırmaya göre Türk halkının genel olarak (çoğu zaman milliyetçiliği bir temel değerlerinden biri olarak yansıtırsa da) yabancılara, farklı etnik gruplara, Hristiyan ve Musevilere karşı daha hoşgörülü olduğuna işaret etmektedir. Buna karşılık olarak, Türk halkı hırsızlara, uyuşturucu bağımlılarına, fazla alkol tüketenlere, AIDS hastalarına daha az hoşgörü gösterdikleri de belirtilmiştir. Dikkat çekici olan nokta Türk halkı tarafından hoşgörü ile karşılanmayan bir diğer grubun LGBT+ bireyler olarak raporlanmış olmasıdır. Yine bu araştırmaya göre, Türk aileler komşuluk konusunda, başka bir mezhep, ırk ve ya dinden olan ailelerle komşu olmaya daha sıcak bakarken %66,2si eşcinsellerle komşu olmayı reddedeceklerini bildirmektedirler. Eşcinseller ve %49 itiraz oranıyla Ateistler bu anketin bir komşu olarak Türkler tarafından en az tolere edilebilecek iki insan topluluğunu oluşturmaktadır(Çarkoğlu ve Toprak, 2006).

2.2.3. Önyargılar

İlk bölümde değinildiği üzere, önyargı, genel olarak eksik ya da hatalı bir yargılama süreci sonucunda oluşan, bir insan grubuna veya o grubun tekil üyelerine yönelik, genellikle olumsuz bir tutum olarak tanımlanmaktadır.

LGBT+ bireylere karşı geliştirilen önyargılar düşünüldüğünde, bunların çoğunun toplumsal düzen içinde empoze edilen cinsiyet ve ilişkilerin “normal”ini belirleyen stereotiplerden doğduğunu söylemek mümkündür. Bunların kabulü ve yine toplumun, bu cinsiyet rollerinin dışında kalan bireyleri marjinalleştirmesi LGBT+ bireylere karşı geliştirilen önyargıların yapıtaşları olarak kabul edilmektedir. Daha şematik bir neden-sonuç çizelgesini bütün faktörleriyle ele alacak olunursa; cinsiyet stereotipleri (kadın ve erkeğin kendi toplumsal rolleri içerisindeki davranışlarının parodileştirilmeleri) + bireyin kendi cinsiyet ve cinsel yönelimi hakkındaki düşünceleri ve kendini bu roller üzerinden konumlandırması→ bu kalıplar dışında yaşamının kabul edilemez olduğu inancı, bu inanışların dışında kalan marjinallere karşı bireysel ve çevresel tutumları oluştuğunu söylemek mümkün olabilmektedir (Whitley ve Kite, 2016).

Bu bağlamda aşağıda, KaosGL(2018)’nin kılavuzu temel alınarak bu topluluklarının ve LGBT+ bireylerin mücadele ettikleri, toplum nezdinde doğru olduğuna inanılan en temel önyargılara ve gerçeklik paylarıyla değinilmektedir.

- *Heteroseksüellik (kadın-erkek) ilişkileri doğaldır, bunun haricindeki tüm yönelimler psikolojik hastalıktır:*

Heteroseksüellik de tıpkı, biseksüellik ve eşcinsellik gibi bir cinsel yönelimdir. Heteroseksüelliği eşcinsellikten ayıran tek şey doğal yollarla gelişen gebelik ve doğumla sonuçlanabilir olmasıdır. Romantik ilişkilerin, evliliğin ve cinselliğin üremekten çok daha fazla yönlü kavramlar olduğunu ve çocuk sahibi olma durumunun eşcinsel bireyler tarafından da farklı yöntemlerle deneyimlenebildiğini düşünülecek olursa, bu cinsel yönelimlerin yapısal olarak aslında birbirinden tamamen farklı, fakat işlevsel ve toplumsal olarak tamamen aynı işlevi gördüğünü öne sürebilir. Bu gerçekliğin dışında, 1900’lü yılların başından beri yapılan psikolojik araştırmalar sonucu ruh sağlığı uzmanları, psikolog ve psikiyatrların çok büyük bir kısmı farklı cinsel yönelimlerin bir hastalık olmadığını savunmaktadır. Buna ek olarak 1973’de Amerikan Psikiatri Derneği

ve bundan 2 yıl sonra 1975’de Amerikan Psikoloji Derneği eşcinselliği hastalıklar listelerinden çıkarmıştır. Benzer şekilde Dünya Sağlık Örgütü de 1990 yılında eşcinselliğin anormal olmadığı düşüncesini benimseyerek eşcinselliği hastalıklar listesinden çıkarmış bulunmaktadır(KaosGL,2018).

-LGBT+i olmak bir seçimdir, insanın kendisi tarafından tercih edilir, ve özellikle son zamanlarda daha çok görülmesinin sebebi de özeniliyor olmasıdır:

LGBT+ olmak bir tercih değil bir yönelimdir. Heteroseksüellik dışındaki cinsel yönelimler daha önce de değinildiği gibi tercih edilebilen keyfi bir durum değil, tıpkı heteroseksüellik gibi insanın doğuştan gelen özelliğidir. Transeksüellik de aynı şekilde, tercihi bir durum değildir, doğuştan gelen (ve genellikle 3-7 gibi çok küçük yaşlarda fark edilmeye başlanılan), kişinin biyolojik ve toplumsal cinsiyetinin uyuşmaması durumudur. Bu durumların toplum içerisinde daha çok görülüyor olması da insan hakları tartışmalarında, medya ve toplumdaki görünürlüklerinin artmasıyla beraber LGBT+ bireylerin daha az saklanmak zorunda hissetmelerinden kaynaklıdır ve kesinlikle özentilik ile bir alakası yoktur. Günümüzde LGBT+ bireylerin sayısında artış gözlenmesinin nedeni ise cinsel kimliklerini saklanmak zorunda hissetmeyen bireylerin sayısında artış olmasıdır. Yapılan antropolojik ve tarihi araştırmalara göre eşcinsellik ve biseksüellik insanlık tarihi boyunca gözlenmiştir ve bazı kültürlerde de kabul görmüştür. İnterseks bireyler de ele alınacak olursa, bir seçim veya özenme durumundan bahsetmek olanaksızdır, çünkü bu bireyin seçemeyeceği bir fiziksel/kromosomal bir durumdur (KaosGL,2018).

-HIV ve AIDS bir LGBT+ hastalığıdır:

HIV ve AIDS’in LGBT+ topluluğuyla anılıyor olması gerçekleri yansıtmamaktadır. HIV ırk, cinsiyet, cinsel yönelim fark etmeksizin toplumun tamamını tehdit eden ciddi bir hastalıktır ve sadece eşcinsel ilişkiye giren bireylere bulaşmamaktadır (KaosGL,2018).

-LGBT+ bireyi olmak doyumsuzluk ve ahlaksızlıktır:

Cinsel yönelimleri doyumsuzluk olarak görmek mantıksızdır çünkü hepsi kendi sınırları içerisindedir. Herhangi bir cinsel yönelim de, aslında tıpkı bir diğeri gibi, aynı sistemler çevrevesinde işledikleri için birbirlerinden daha ahlaksız olamaz. Bunun aksini

iddia edip heteronormatif düzenin baskılarını başkalarına empoze edenler, birçok kişinin istemedikleri, rahat ve güvende hissetmedikleri, onları mutsuzluğa sürükleyen, zorla dayatılan yaşamlar yaşamalarına sebep olmaktadır (KaosGL, 2018).

-LGBT+ bireyleri tarafından yetiştirilmek çocuklar için birçok yönden zararlıdır:

LGBT+ bireyleri tarafından yetiştirilen çocukların zarar gördükleri iddiasını desteklemek farklı yaygın düşünceler kullanılmaktadır. Bunlardan ilki, LGBT+ ailelerde ya da geleneksel anne-baba ebeveyn ilişkilerinin olmadığı ailelerde yetişen çocukların kötü örneklerle maruz kalıp psikolojik anlamda zarar görerek gelişimlerini tamamlayacaklarını öne sürmektedir. Fakat pediatrik psikolojinin bu konu üzerinde yaptığı araştırmaların verileri göstermektedir ki, ebeveyn figürlerinin toplumsal cinsiyet kimlikleri ve cinsel yönelimleri çocukların psikolojik gelişim süreçlerini etkileyen bir faktör değildir. Heteroseksüel ailelerde yetişen çocuklar ve eşcinsel, ya da trans bireyleri içeren ailelerde yetişen çocuklar eşit oranlarda sağlıklı psikoloji ve mutluluk sergilemektedir. Hatta LGBT+ bireylerinin olduğu ailelerde yetişen çocukların heteroseksüel ailelerde yetişen çocuklardan daha açık görüşlü ve progresif olduğunu gözlenmiştir.

Bunun haricinde anti-LGBT söylemlerinden başka biri ise çocuk istismarının eşcinsel erkek ebeveynlerin olduğu ailelerde daha yaygın olduğunu öne sürmektedir. Fakat çocuk istismarını eşcinsel ebeveynlere bağlayan bir veri bile bulunmamıştır. Aksine çocuk istismarcıların çoğunluğunun kendilerini heteroseksüel erkekler olarak nitelendirmeleri ve kurbanlarının çoğunluğunu da kız çocukların oluşturmaları kayda değer noktalardır. (Schlatter ve Steinback, 2011)

-Çocuk istismarına veya ilgisiz ebeveynliğe maruz kalan çocuklar büyüdülerinde eşcinsel ilişkilere veya transseksüelliğe yönelebilir:

Pedagog ve psikologların yaptıkları araştırmalara göre bu iki durumu birbirine bağlayan veriler bulunamamıştır. Amerikan Psikiyatri Derneği 2000’de çıkardığı bir bilgi formuna göre; LGBT+ hastalarının çocukluklarının ihmal ve istismara uğradığı durumların oranı ile heteroseksüel ailelerin çocuklarının ihmal ve istismar edilmesinin oranı neredeyse aynıdır. Bununla beraber Amerikan Erkek Cinsel İstismar Mağdurları Örgütü sitelerinde cinsel yönelim uzmanlarının, prematüre cinsel deneyimlerin kişinin yetişkinlik çağındaki cinsel yönelimine bir etkide bulunmadığı ve bir insanın bir kişi veya

deneyimin bir insanı heteroseksüel veya eşcinsel yapamayacağı iddialarına dikkat çekmektedirler. ABD’de ve yurtdışında ergen üreme sağlığı ve cinsel sağlık alanında çalışan bir kuruluş olan Gençlik Avukatları ayrıca cinsel istismarın heteroseksüel gençlerin eşcinselliğe yönelmelerine neden olmadığını belirtmiştir. Sonuç olarak, 2009’da, Christian Grove City College’da psikolog olan Dr. Warren Throckmorton, LGBT toplulukları arasında cinsel taciz araştırması genellikle, eşcinsellik ile ilgili negatif çıkarımlar yapmak için kötüye kullanıldığını ifade etmiştir (Schlatter ve Steinback, 2011). *-LGBT+ bireyler yaşamları boyunca akıl hastalıklarına karşı mücadele verir, alkol ve uyuşturucu bağımlılık oranları daha yüksektir ve toplumun yapısını bozan davranışlar sergilerler:*

1950’lerde Dr. Evelyn Hooker’ın yaptığı çalışmalar eşcinsellerin akıl sağlığı üzerindeki stigmatı kırmakta yardımcı olmuştur. Ayrıca, tüm büyük profesyonel zihinsel sağlık kuruluşları eşcinselliğin bir zihinsel bozukluk olmadığını yıllardır belirtmektedir. Örneğin, Amerikan Psikologlar Birliği, eşcinsel olmanın heteroseksüel olmak kadar sağlıklı olduğunu belirtmektedir. Amerikan Psikologlar Birliği tarafından 1975 yılında yayınlanan bildiride “eşcinselliğin tekli bir unsur olarak ele alındığında, güvenilirlikte, genel sosyal ve mesleki yeteneklerde bir bozukluk yaratmadığını ve genel itibarıyla bir akıl hastalığı olmadığını” na yer verilmektedir. Burada dikkat çeken nokta dışlayıcılık, stres ve akıl sağlığı ilişkisidir. Bu noktada, Hastalık Kontrol ve Önleme Merkezlerinde azınlık statüsü ve halk sağlığı konularında uzman olan Richard J. Wolitski, 2008’de şu ifadesi önem taşımaktadır: “Ekonomik dezavantaj, damgalanma ve ayrımcılık stres unsurunu artırıyor ve bireylerin kabiliyeti ile işlevselliğini azaltıyor ki bu da fiziksel ve zihinsel sağlığın bozulmasına katkıda bulunuyor.” (Schlatter ve Steinback, 2011)

-Heteroseksüellik haricindeki tüm cinsel yönelimler hastalıktır ve tedavisi vardır.

Son yıllarda tıp dünyasında kabul gören, eşcinselliğin bir hastalık olmadığı bulgularına rağmen eşcinsellik ve biseksüelliğin hala hastalık olduğunu, nedeninin bilindiğini ve tedavisi olduğunu iddia eden kurumlar mevcuttur. Genel olarak tıp dünyasında kabul edilenler de bunların tam tersidir. En azından konu üzerinde yapılan en güncel araştırmalara göre eşcinsellik ve biseksüellik tıpkı heteroseksüellik gibi bir cinsel yönelimdir, tıpkı heteroseksüelleri neyin heteroseksüel yaptığını bilinmediği gibi farklı cinsel yönelimlerin de bilimsel sebeplerini bilinmemektedir. Bu nedenle rehabilitasyon

tedavileri de işe yaramamaktadır çünkü cinsel yönelim tedavi edilebilecek bir durum değildir (KaosGL, 2018). Bu noktada Dünyanın en büyük eski LGBT+ tedavi örgütlerinden biri olan Exodus International müdürü Alan Chambers LGBT+ topluluğuna bir özrü dikkat çekicidir. Bir kadınla evli olan Chambers, hemcinslerine karşı hissettiği çekimin hiçbir tedaviyle değişmediğini kabul etmiş ve 2012 yılındaki konferansta şöyle söylemiştir; “Tanıştığım insanların % 99.9'unu oluşturan çoğunluk, yönelimlerinde bir değişiklik yaşamadıklarını veya karşı cinsiyetle ilişki yaşamamanın tedavi sırasında veya sonrasında cazip gelmesi hissini asla deneyimlemediklerini net olarak belirtmişlerdir.” (Schlatter ve Steinback, 2011).

Yukarıda yer verilenler LGBT+ bireyler hakkındaki en yaygın önyargıları oluşturmaktadır. Bu önyargılar ve damgalamalar, homofobiye de zemin hazırlamaktadır. Homofobi kavramı ilk olarak psikoterapist Weinberg (1972) tarafından “Toplum ve Sağlıklı Eşcinsel” (Society and the Healthy Homosexual) adlı kitapta kullanılmıştır. Eş ve benzer anlamına gelen *homo* ile korku anlamlarına gelen *fobi* sözcüklerinin birleşmesiyle oluşan bu kavram, “*heteroseksüeller açısından eşcinsellerle yakınlaşmaktan ya da yakın çevresinde bulunmaktan korkma ve eşcinseller açısından da kendilerinden nefret etme*” şeklinde tanımlanmıştır (Karakuş ve Göregenli, 2011, s. 253). Genel olarak homoseksüellere yönelik korku olarak ifade edilse de, homoseksüellerden korkmaktan da çok bu bireylere yönelik önyargı, düşmanca duygu ve düşüncelere sahip olma ve hatta nefret etmeyi ifade etmektedir (Karakuş ve Göregenli, 2011, s.253).

Psikoloji temelli çalışmalarda homofobi olgusunun bireysel bir patoloji olarak ele alındığı görülmektedir. Ancak, homofobi bireysel bir inanç olmanın ötesinde, sosyo-kültürel bağlam içinde belirli anlam sistemleriyle, kurumlarla ve sosyal geleneklerle ilişkili şekilde oluşmaktadır (Göregenli, 2006, s. 16). Dolayısıyla homofobinin kendiliğinden oluşan bireysel bir korku ve irrasyonel bir inanç olmanın ötesinde, toplumsal normlar aracılığı ile oluşan bir olgu olduğu tartışılmaktadır (Kaos GL, 2018). Öyle ki, çeşitli LGBT+ toplulukları, homofobi teriminin kullanılmasını doğru bulmadıklarını beyan etmekte; LGBT+ bireylere yönelik önyargılara ve düşmanca tutumlara sahip olmak ile bir fobiye sahip olmanın aynı anlama gelmediğini savunmaktadırlar (Harrington, 2015).

Yukarıda yer verildiği kadarıyla toplumsal normal, dinin etkisi ve yaygın ön yargılar nedeniyle cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğine yönelik ayrımcılık, özellikle çalışma hayatında diğer dezavantajlı gruplara göre hem daha geç bir dönemde hem de sınırlı biçimde araştırma konusu olmuştur. cinsel yönelim ayrımcılığına karşı duyarlılığı, farkındalığı ve görünürlüğü sınırlayan bu durum, bu grubun yasal olarak da en az korunan gruplar arasında olmasına neden olmaktadır. Bu bağlamda, izleyen bölümde cinsel yönelim ayrımcılığını engellemeye dönük ulusal ve uluslararası yasal düzenlemelere ve sınırlılıklarına yer verilmektedir.

2.3. Çalışma yaşamında Cinsel Yönelim Ayrımcılığına Karşı Yasal Düzenlemeler

2.3.1. Ulusal Düzenlemeler

Bilindiği gibi ülkemizde, tüm vatandaşların eşitliği Anayasanın “*herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir*” şeklindeki 10. maddesiyle korunmaktadır. Bununla birlikte İş Kanunun 5. Maddesi olan “*İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz*” maddesi ile de iş yerinde herkese eşit davranma ilkesi benimsenmektedir.

Ancak, bu maddelerde “cinsel yönelim” ve “cinsiyet kimliği” ifadelerinin açıkça yer almadığı dikkat çekmektedir. Bu durumun, LGBT+ bireylere yönelik ayrımcılığı önleme adına yetersiz kaldığı tartışılmaktadır(ör: Güner vd., 2011). Öyle ki, ilgili maddelerde “cinsel yönelim” ve “cinsiyet kimliği” kavramlarının açıkça ifade edilmemiş olması LGBT+ örgütlerince eleştiri konusudur (ör: KAOS GL, 2015; SPoD, 2012). Buradaki temel endişe, ilgili maddelerde yer alan “*ve benzeri sebepler*” ifadesinin cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği kapsayacak şekilde kabul edilip edilmeyeceğinin belirsiz ve yoruma açık olmasıdır.

Literatürde cinsel yönelimin cinsiyet kavramı çerçevesinde değerlendirilebileceğini savunan çalışmaları görmek mümkündür. Örneğin, Aydın(2007:5) cinsiyet kavramının cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğini içine alacak şekilde yorumlanması gerektiğini vurgulamaktadır. Benzer şekilde Yıldız (2008: 122) da,

cinsel yönelimin cinsiyet kavramı içinde düşünülmesi gerektiğini ve cinsiyete dayalı ayrımcılığın cinsel yönelim ayrımcılığını da kapsadığını belirtmektedir. Ancak, söz konusu maddelerin cinsiyet temelinde cinsel yönelimi de kapsadığı ve dolayısıyla ayrımcılığa karşı koruma sağladığı yönünde yorumlar yapılsa da yasal düzenlemelerde cinsel yönelim ve cinsel kimlik kavramlarına açıkça yer verilmesinin yararlı olacağı vurgulanmaktadır (ör: Gülmez, 2010: 241). Öyle ki, bu ifadelerin maddelerde açıkça yer alamaması yoruma açık bir durum yaratmakta ve söz konusu yasal düzenlemelerin uygulamada ayrımcı davranışları ne derece engelleyeceğini de belirsiz kılmaktadır. Hatta Cesur-Kılıçaslan ve Işık(2017) ‘a göre cinsel ayrımcılığı yasaklamaya yönelik herhangi bir yasal tedbir bulunmamaktadır.

Bununla birlikte, pek çok kanunda yer alan utanç, terbiye, ahlak, vb. kavramların tanımlarının belirsiz olması, bunların LGBT+ bireylerin aleyhine yorumlanmasına ve bu bireylerin etiketlenerek çalışma yaşamında ayrımcı davranışlara maruz kalmalarına neden olabilmektedir. Örneğin, Devlet Memurları Kanunu’nun disiplin cezalarını düzenleyen 125. maddesi “*devlet memuru vakarına yakışmayan tutum ve davranış*” şeklinde bir ifade içermektedir. Türkiye’de Cinsel Yönelim ve Cinsiyet Kimliği Temelli İnsan Hakları İhlalleri İzleme Raporu(2012)’na göre bu madde 2012 yılında bir polis memurunun algılanan cinsiyet kimliğinden ötürü görevine son vermek amacıyla kullanılmıştır(SPoD, 2012).

Geçmiş yıllarda yeni Anayasanın hazırlık süreçlerinde muhalefet partileri tarafından Anayasanın eşitlik ilkesinin yeniden düzenlenmesi ve “cinsel yönelim” ve “cinsiyet kimliği” ifadelerinin yer alması talep edilmiş olsa da bu değişiklik gerçekleştirilememiştir. 2014’te yürürlüğe giren “Demokratikleşme Paketi”ndeki Ayrımcılık Karşıtı Yasa nefret suçlarını yasaklamasına rağmen maddelerde yine “cinsel yönelim” ve “cinsiyet kimliği” ifadeleri yer bulamamıştır.

2016’da ülkemizde yürürlüğe giren 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu yasası özellikle istihdam alanlarında bazı azınlık haklarının güvenceye alınmasına fırsat vermiştir. “6701 sayılı yasanın 3.maddesine göre; Herkes, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanmada eşittir ve bu kanun kapsamında “*cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hâl, sağlık durumu, engellilik ve yaş temellerine dayalı ayrımcılık yasaktır.*

Ayrımcılık yasağı bakımından sorumluluk altında olan gerçek ve özel hukuk tüzel kişileri, yetki alanları içerisinde bulunan konular bakımından ayrımcılığın tespiti, ortadan kaldırılması ve eşitliğin sağlanması için gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür” (Evren, 2016). Bu kanun incelendiğinde yine haklar çerçevesinde korunan alt gruplar arasında LGBT+ bireylere yer verebilecek şekilde “cinsel yönelim” ve “cinsiyet kimliği” ifadelerinin kullanılmadığı görülmektedir.

Son yıllardaki pek çok vakada, ayrımcılık sebebiyle feshedilen iş sözleşmelerine tazminat cezasının uygulandığını fakat tazminatların düşük olması nedeniyle büyük şirketler tarafından kolaylıkla ödenebildiğini işaret etmektedir. Ayrıca, ayrımcılığa tabii tutulan kişi ayrımcılığı ispatlarken kendi kimliğini açığa çıkarma ihtimaliyle karşılaşp zor durumda kalmaktadır. İşe alınma ile ilgili olarak LGBT+ bireyler kendilerini gizleyebilmeleri durumunda daha az ilgi çektikleri için hem kamusal hem de özel sektörlerde daha çok iş bulabilirken, çoğu trans bireyin önüne ciddi engeller çıkıyor. Özel sektörde çalışabilmek trans bireyler için daha büyük bir ihtimal olsa da yine de özel sektörde dahi dışlanılmaktadırlar. Bu bireylerin kimlikleri açık ederek kamu işçisi olarak çalışmaları ise neredeyse söz konusu bile değildir (KAOS GL, 2018c).

Yukarıdaki çerçeveden hareketle, cinsel yönelim ve cinsel kimlik ifadelerinin ilgili yasalarda açıkça var olmamasının LGBT+ bireyleri Türkiye’de yasal olarak en az korunan azınlık gruplarından biri haline getirdiğini söylemek mümkündür (Güner vd., 2011). Ayrımcılık ile ilgili yasalarının hiçbirinde LGBT+ bireylerime karşı resmi bir koruma duruşu ifade edilmemektedir. Bu durumunun ülkemizde LGBT+ bireylerine karşı işlenen ayrımcılık ve nefret suçlarını maalesef hala istikrarlı bir şekilde devam etmesine neden olduğu söylenebilir. Anayasamızda ayrımcılığı engellemeye yönelik yasalar olsa da, “cinsel yönelim” ve “cinsel kimlik” ifadelerinin açıkça var olmaması LGBT+ bireyleri eşit vatandaşlar olarak tanıyıp, haklarını güvence altına almaya olanak tanımamakta ve onları yasal olarak da mağdur duruma düşürmektedir. Bununla birlikte LGBT+ bireyler yasal dayanakların yetersiz olması nedeniyle çalışma yaşamında da sıkıntı yaşamaktadırlar.

2.3.2. Uluslararası Düzenlemeler

LGBT+ bireylerin çalışma haklarını güvenceye alan yasaların, ABD, İngiltere, Hollanda gibi bazı batı ülkeleri haricinde, çoğu zaman yetersiz kaldığı bilinmektedir. Günümüzde Hindistan, Suudi Arabistan gibi ülkelerde LGBT+ birey olmanın suç sayıldığı; hapis cezasından ölüme varana kadar cezalarının bulunduğu bilinmektedir (Yeşiltepe, 2015, s.17). Dolayısıyla bu ülkelerde zaten LGBT+ bireyleri korumaya yönelik anti-ayrımcılık kanunlarının olmasını beklemek çok olası değildir. Bununla birlikte Japonya, Güney Kore, Çin gibi Doğu Asya ülkelerinde ise eşcinselliğin serbest olduğu belirtilmektedir (Yeşiltepe, 2015, s.17).

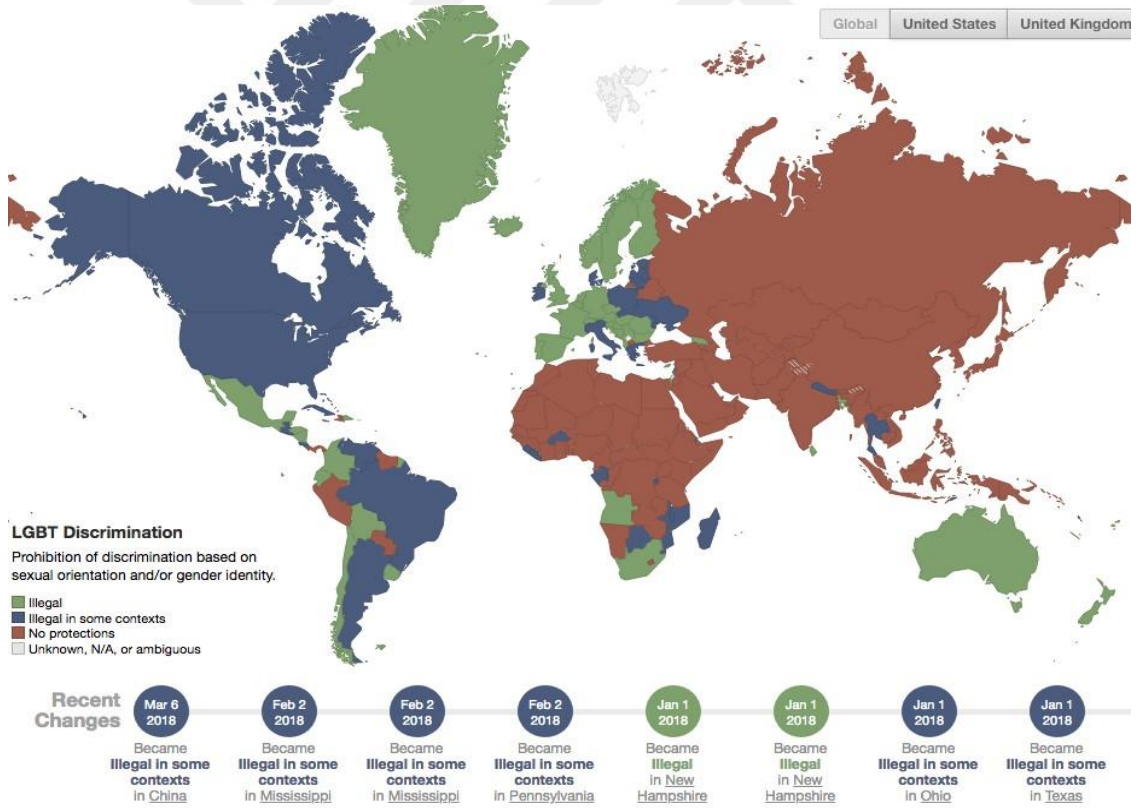
Batılı ülkelerde ise LGBT+ bireylere yönelik belirli korumacı yasaların varlığından söz etmek mümkündür. Öyle ki LGBT hakları mücadelesinin doğduğu yer olan Amerika Birleşik Devletlerinde (ABD) cinsel yönelim ayrımcılığını azaltma çabaları bağlamında bazı eyaletlerde cinsel yönelim ayrımcılığının yasaklandığı ifade edilmektedir. (Özeren, 2015, s.1204). ABD'nin birçok ülkesinde; cinsiyet kimliği ve ayrımcılık karşıtı yasa, ile ilgili yasalar kısmen bulunmakla birlikte, eşcinsel ilişkinin tamamına yakınında yasal olduğu bilinmektedir (Yeşiltepe, 2015, s.17). Bu kapsamda, 50 eyaletten 28'inin LGBT+ bireyleri çalışma yaşamında ayrımcılıktan korumaya yönelik yasaları olmadığı bilinmektedir. 2016 yılında yayınlanan ABD Transseksüel Anketi raporunda iş hayatına katılan transseksüellerin %80'i taciz ve ya kötü muameleden şikâyetçi oldukları ortaya konmaktadır. Bununla birlikte LGBT+ çalışanların %62'si eşcinsellere yönelik, %43'ü biseksüellere yönelik ve %40'ı translara yönelik hakaret ve aşağılama söylemlerine maruz kaldıkları ifade edilmektedir. Benzer şekilde transseksüel nüfusun dörtte birinden fazlası (%27) işe alınmadıklarını, kovulduklarını veya cinsiyet kimlikleri veya ifadeleri nedeniyle terfi ettirilmediklerini raporlanmıştır (James, Herman, Rankin, Keisling, Mottet ve Anafi, 2016).

Avrupa ülkelerinin çoğunluğunda Amerika'ya benzer yasal düzenlemeler olduğu belirtilmektedir. Bu kapsamda, LGBT+ çalışma hakları ve anti-ayrımcılık yasalarıyla ilgili atılan en büyük adımın Avrupa Birliği'nden geldiği söylenebilir. Öyle ki, 2008'de Avrupa Komisyonu, AB yetkinliğinin tüm alanlarında yaş, engellilik, din veya inanç ve cinsel yönelim temelinde ayrımcılığı yasaklayan bir yönerge önermiştir. Bu bağlamda

“İstihdamda Eşitlik Yönergesi 2000/78”nin umut verici olduğuna inanılmaktadır. İngiltere’de de 2003 yılında cinsel yönelime dayalı İstihdamda Eşitlik Yönetmeliği (Employment Equality Regulations) kabul edildiği bilinmektedir.

Yukarıdaki çerçeveden anlaşılacağı üzere cinsel yönelim ayrımcılığına karşı yasal düzenlemeler ile ilgili ilerlemeler olsa da, ayrımcılık yasalarının tüm dünyaca benimsenmesine giden yol hala oldukça uzun ve zorlu görünmektedir. Şekil 1 Dünya çapındaki tabloyu özetlemektedir.

İzleyen bölümde, ayrımcılığı engellemeye dönük var olan yasal düzenlemelere ve LGBT+ bireyleri destekleyen oluşumlara rağmen cinsel yönelimi heteroseksüelliğin dışında kalan bireylerin, salt cinsel yönelimleri nedeniyle çalışma yaşamında karşılaştıkları ayrımcı davranışlar üzerine uluslararası ve ulusal yazındaki çalışmaların bulgularına yer verilmektedir.



Şekil 1. Dünya Geneline LGBT+ Ayrımcılığı

Kaynak: Equaldex (2018, 14 Haziran)

2.5. Çalışma yaşamında Cinsel Yönelim Ayrımcılığına İlişkin Literatür

İncelemesi

Çalışma yaşamında cinsel yönelim ayrımcılığına ilişkin araştırmaların diğer ayrımcılık araştırmaları ile karşılaştırıldığında (örn., cinsiyet) sınırlı olduğu bilinmektedir. Bu kapsamdaki yazın 1980’lerde ABD merkezli araştırmalar ile başlamıştır. Bu araştırmalar daha çok, LGBT+i bireylerin, Levine ve Leonard (1984) sınıflandırmasına göre formel ayrımcılık olarak kabul edilen, işe alınma, işten çıkarılma ve ücretlendirme konularına odaklanmaktadır (örn., Badget, 1995; Clain ve Leppel, 2001; Croteau, 1996; Griffin, 1992; Levine ve Leonard, 1984; Ragins, Singh ve Cornwell, 2007; Weichselbaumer, 2003). Örneğin, Badget’in (1995) çalışmasında, gey ve biseksüel erkeklerin meslek, eğitim, deneyim, yaş açısından benzer koşullara sahip heteroseksüel erkeklere göre %11-27 daha az ücret aldığı tespit edilmiştir. Benzer şekilde lezbiyen kadınların, heteroseksüel kadınlara göre %12-30 arasında daha az gelir elde ettiği bulgusuna ulaşılmıştır. Weichselbaumer (2003) ise çalışmasında, lezbiyenlerin iş görüşmesine çağrılmada, heteroseksüel kadınlara kıyasla %12-13 daha fazla red aldıkları tespit etmiştir. Mishel (2016) tarafından yapılan daha güncel bir araştırmada ise lezbiyenlerin işe alım sürecini incelemek üzere, LGBTİ+ topluluklarında başkanlık yapma deneyimi eklenmiş kurgusal bir özgeçmiş yaratılarak heteroseksüel bir adaya ait yine kurgusal bir özgeçmiş ile birlikte 800 açık iş ilanına gönderilmiştir. Araştırma sonucunda, lezbiyen kadın adaya ait kurgusal özgeçmişe, %30 oranında daha az geri dönüş olmuştur. Gey ve heteroseksüel erkekler üzerine yapılan benzer bir çalışmada Tilcsik (2011) gey adayların heteroseksüel erkek adaylara göre %40 daha az geri dönüş aldığını ortaya koymuştur.

Çalışma yaşamında cinsel yönelim ayrımcılığına ilişkin Avrupa temelli çalışmalarda da benzer sonuçlar izlenmektedir. Örneğin Drydakı (2009) tarafından Yunanistan’da gerçekleştirilen araştırmada, yukarıdaki çalışmayla benzer olarak adayın LGBT+ topluluklara üye olduğunu gösteren kurgusal bir özgeçmiş hazırlanmış ve işverenlerin işe alma kararları gözlemlenmiştir. Araştırma sonucunda geylerin heteroseksüel erkeklere göre daha az sayıda iş görüşmesi daveti aldıkları saptanmıştır. Baert (2017) tarafından Belçika’da gerçekleştirilen bir çalışmada ise katılımcılardan kendilerine gösterilen kurgusal özgeçmişleri değerlendirmeleri istenmiştir. Bu özgeçmişlerde adayların eşlerinin isimlerine yer verilmiştir. Belçika’da eşcinsel evliliğin

yasal olmasından hareketle eşcinsel evlilik gerçekleştirmiş gibi gösterilen kurgusal adayların işe alım sürecinde heteroseksüel adaylara göre daha az olumlu dönüş aldığı tespit edilmiştir.

Türkiye’de LGBT bireylere yönelik yapılan çalışmalar sınırlı olmakla birlikte mevcut araştırmaların daha çok psikoloji ve tıp alanında yoğunlaştığı bilinmektedir (Demirdizen ve ark., 2012). Bununla birlikte, son on yılda LGBT+ bireylerin sorunlarını konu edinen çalışmaların sayısında artış olduğu izlenmektedir (örn.; Demirdizen ve ark., 2012; Doğan, 2012; Göregenli, 2017; Kutlu, 2009; Öner, 2015; Öztürk 2011; Yıldız, 2012). Bu kapsamda, Türkiye’yi konu edinen ilk çalışmalardan biri olan Öztürk (2011)’ün çalışmasında, LGBT bireylerin çalışma yaşamında maruz kaldıkları ayrımcı davranışların incelenmesi sonucunda Türk iş ortamı “homofobik” olarak nitelendirilmektedir.

Demirdizen ve arkadaşları (2012) tarafından gerçekleştirilen araştırmada, bireylerin cinsel yönelimlerinin çalışma arkadaşları tarafından öğrenilmesi ve diğerleriyle paylaşılmasına ilişkin duyulan kaygı raporlanmıştır. Bununla birlikte, bu katılımcıların ifşa olma sonucunda, iş arkadaşları tarafında alay edilme, tacize uğrama ve hatta işten kovulma kaygısı taşıdıkları da rapor edilmiştir. Doğan (2012) tarafından gerçekleştirilen başka bir araştırmada ise LGBT bireylerin işten çıkarılmaya zorlandıkları ancak bu duruma yönelik açıklamalarda işyerinin imajı nedeniyle cinsel yönelimden bahsedilmediği ve genellikle bireyin işin niteliğine uygun olmadığı gibi gerekçelerin öne sürüldüğü ortaya konmaktadır.

Türkiye’de LGBT+ bireyler ile ilgili yapılan kapsamlı çalışmalardan biri olan Göçmen ve Yılmaz’ın (2016) çalışmasında ise heteroseksüel bireylerle kıyaslandığında, bu bireylerin iş açısından eşit haklara sahip olmadıkları ortaya konmuştur. Bununla birlikte, LGBT bireylerin ayrımcılığa uğramamak için iş arama sürecinde ve iş yerinde kendilerini açık etmekten kaçındıkları tespit edilmiştir. Benzer şekilde Göregenli ve Serdengeçti (2017) de LGBT bireylerin iş ortamında cinsel yönelimlerini gizleme eğiliminde olduklarını ortaya koymaktadır. Bu araştırmanın bulgularına göre, Türkiye’de özel bir şirkette çalışan 166 kişide cinsel yönelimleri konusunda işyerinde açık olabilenlerin oranı sadece %17’dir. Aynı araştırmada, katılımcıların iş arama sürecinde İŞKUR ve özel istihdam bürolarını tercih etmekten kaçındıklarını ve çoğunlukla kariyer

sitelerini ya da tanıdık tavsiyesi ile hareket ettikleri raporlanmıştır. Katılımcılar bu durumu, bu kanallara güven duymamaları ve “fişlenme” riskinin bulunması olarak gerekçelendirmişlerdir. Yine Göregenli (2017) tarafından bu kez Türkiye’de kamu sektörüne odaklanan bir çalışmada ise katılımcılarının büyük çoğunluğunun cinsel kimliklerini ve yönelimlerini gizledikleri raporlanmıştır. Öyle ki, cinsel kimliği açısından işyerinde “tamamen açık” olduğunu ifade edenlerin oranı sadece %7,5’tur. Cinsel kimliğiniz açısından işyerinde açık olabileceğini düşünenlerin oranı ise %45’tir. Cinsel yönelimleri nedeniyle ayrımcılığa uğramadıklarını beyan edenlerin ise bunun nedenini, “çünkü cinsel yönelimimi gizledim” şeklinde açıklamaktadır. Bu bulgular, iş yerinde pek çok kişinin kimliklerini gizleme eğiliminde bulunduklarını ve aslında olmadıkları biri gibi davranmaya çalıştıklarını göstermektedir. Bununa birlikte bu bireylerin, açık ya da örtük bir şekilde baskı ve tehdit hissettikleri ifade edilmektedir. Raporda, LGBT bireylerin işe girme sürecinde (iş başvurusu, mülakat vb.) cinsel yönelimleri nedeniyle uğrayabilecekleri olası ayrımcı davranışları ve bu nedenle işe alınmama riskini göz önünde bulundurarak çeşitli önlemler aldıkları ifade edilmiştir. Ayrıca, bu önlemlerin, iş hayatının devamında da sürdüğü belirtilmiştir. Raporda dikkat çeken diğer bir nokta ise bu katılımcıların tamamının memur statüsünde olduğu; başka bir deyişle hiçbirinin üst düzey kademelerde bulunmadığıdır.

Bu akademik çalışmaların yanı sıra LGBT+i oluşumlarının gerçekleştirdiği araştırmalarda da benzer sonuçlar ortaya konmuştur. Örneğin 2006 yılında Lambda İstanbul tarafından yürütülen araştırmanın sonuçları katılımcıların %31’inin işyerinde cinsel yönelimlerini gizlemek durumunda kaldıklarını göstermektedir. Bununla birlikte, katılımcıların %7’si cinsel yöneliminden dolayı işe alınmadıkları tespit edilmiştir. Aynı çalışmada katılımcıların %10’u ise cinsel yönelimleri nedeniyle iş yerinden uyarı aldıklarını ifade ederken, katılımcıların %50’si sözlü, %21’i ise fiziksel şiddet gördüğünü belirtmiştir. Kaos GL tarafından 2018 yılında gerçekleştirilen yakın dönem bir araştırmada ise özel sektörde çalışan katılımcılar cinsel kimlikleri nedeniyle ayrımcılık durumları sorgulandığında %46’sının “cinsel kimliğimi gizlediğim için hayır” ve %40,24’ü ise “cinsel kimliğim belli olmadığı için hayır” cevabını vermiştir. Bu araştırmalar göstermektedir ki LGBT+i bireyler çoğu zaman çalışma yaşamında formel ya informal ayrımcılığa maruz kalmamak adına cinsel yönelimlerini gizlemekte ve hatta heteroseksüel kimliğe bürünmektedirler (Kabacaoğlu, 2015).

Tüm bu bilgileri değerlendirecek olursak, LGBT+ hareketinin ilerleyişinin tamamen genel halkın merhametinde olduğunu, ve daha eşitlikçi bir dünya için sadece biraz daha anlayışın yeterli olduğunu görebiliyoruz. Ama maalesef kültürümüzün çok büyük bir unsuru olup, çoğu insanların iyilik ve kötülük kavramlarının şekillenmesine kılavuzluk eden din olgusu LGBT+i insan hakları hareketinin ilerleyişinin önünde katı bir engel oluşturmakta. Belki de toplumumuzun, İslam dininin yazıt ve ilimlerinde belirtilen temel ilkeleri olan barış ve hoşgörü öğretilerini hayatlarına, ilişkilerine ve LGBT+i hakkındaki düşüncelerine uyarlamalarının zamanı gelmiştir.

Sonuçta İslam dini insanlığın tamamına ve toplumun her kesimine hitap etmektedir. Bu sebeple dinin seslendiği insan kitlesinde de bir bölünme olmamalıdır, ve İslam dini hiçbir toplumsal grubu reddetmemelidir. Buna bağlı olarak İslam'ın her insana eşit imkanlar sunduğunu, eşcinsellerin de bundan muaf tutulmadığını ve onların da imtihanının diğer herkesinki kadar değerli olduğunu unutmamak gerekir. İslam'ı tarihi bir boyutta değerlendirdiğimizde, ortaya çıktığı döneme göre oldukça progresif olduğunu ve öğretilerinin bütünü incelendiğinde homofobik olarak da tanımlanamayacağını görmekteyiz. İslam dinine inanan bireyler de kişisel hayatlarına bu değerleri uygulayıp, homfobinin dini hiçbir mazereti olamayacağını fark etmeleri gereklidir (Korkmaz, 2010).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÇALIŞMA YAŞAMINDA LGBT+ BİREYLERE DÖNÜK BİR ARAŞTIRMA

3.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırma, çalışma yaşamında ayrımcılığı konu edinen Türk literatüründe cinsiyet, yaş, engellilik gibi boyutlara kıyasla görece daha az çalışılan cinsel yönelim ayrımcılığına odaklanmaktadır. Her ne kadar Türk ayrımcılık yazınında çalışma yaşamında cinsel yönelim ayrımcılığını konu edinen çalışmaların sayısında artış gözlense de yabancı yazınla karşılaştırıldığında ülkemizde bu çalışmaların sayıca daha az olduğu görülmektedir.

Bu kapsamda, bu çalışmada temel olarak LGBT+ bireylerin, çalışma yaşamında karşı karşıya kaldıkları ayrımcı davranışların neler olduğu araştırılmaktadır. Bununla birlikte, LGBT+ bireylerin maruz kaldıkları ayrımcı davranışların hangi süreçlerde gerçekleştiğinin ortaya çıkarılması amaçlanmaktadır.

Buna ek olarak, çalışma kapsamında, LGBT+ bireylerin, çalışma ortamında karşılaştıkları ayrımcı davranışlara nasıl tepki verdikleri ve bu durumun onlara ne hissettirdiği hakkında fikir edinilmeye çalışılmaktadır. Ayrıca, LGBT+ bireylerin çalışma yaşamında ayrımcı davranışların nedenlerine ilişkin algılarının ortaya çıkarılması hedeflenmektedir.

Çalışma yaşamında LGBT+ bireylerin karşılaştıkları ayrımcı davranışları inceleyen bu çalışmanın var olan literatüre katkı sağlaması ve bundan sonraki çalışmalara ışık tutması beklenmektedir.

3.2. Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışma kapsamında araştırmanın amacına uygun olarak nitel araştırma metodolojisinden yararlanılmıştır. Bunun nedeni, anlamacı epistemolojiye dayanan nitel araştırmanın mantığında keşfetme ve anlama eyleminin yer almasıdır (Yıldırım ve Şimşek, 2000, s. 17). Bilindiği gibi, nitel araştırma, objektif, tek, maddi ve dışsal bir gerçekliğin var olduğu ontolojik sayılışına dayanan pozitivist epistemolojiden farklı

olarak, “neden?” ve “nasıl” sorularına cevap aramakta ve evrensel yasalar bulmak yerine, bir olguya belirli koşullar altında açıklık getirmeye ve anlamaya çalışmaktadır (Kuş, 2003; s.5; Yıldırım ve Şimşek, 2000, s.31). Dolayısıyla nitel araştırma yöntem olarak araştırma probleminin yorumlayıcı bir yaklaşımla incelemesini içermekte ve araştırmaya “duygu” ve “doku” eklemektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2008:39-48).

Bu açıdan, araştırmanın amacı doğrultusunda LGBT+ bireylerin çalışma yaşamında karşılaştıkları ayrımcı davranışlar ve bunların arka planının anlamak amacıyla nitel bir araştırma tasarlanmıştır. Araştırma kapsamında veri toplama yöntemi olarak yarı yapılandırılmış görüşme tekniği tercih edilmiştir. Bilindiği gibi görüşme tekniği, bireylerin deneyimlerine, tutumlarına, görüşlerine ve duygularına ilişkin anlamlandırma sürecinde etkili bir teknik olarak kabul edilmektedir. Bu araştırmada belirli bir olayın ya da sürecin derinlemesine öğrenilmesini amaçlayan konu merkezli yarı-yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılarak, önceden hazırlanan ve görüşmeyi yönlendiren bir kılavuz olarak tanımlanan görüşme protokolü(Yin, 1994) üzerinden LGBT+ bireylerin çalışma yaşamında maruz kaldıkları ayrımcı davranışlar ile ilgili görüş ve düşüncelerinin ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Böylece, görüşmecilerin bakış açılarını öğrenmek amacıyla görüşme akışının esnekliğinin sağlanması söz konusu olurken aynı zamanda sistematik ve kurallara uygun görüşmeler gerçekleştirilmeye çalışılmıştır (Rubin, 1995).

Görüşme sorularının belirgin, açık ve kolay anlaşılabilir olmasına özen gösterilmiştir. Mümkün olduğunca “evet-hayır” cevaplı sorular yerine açık uçlu sorular tercih edilmiştir. Sorularda görüşmecileri yönlendirebilecek herhangi bir durumdan özellikle kaçınılmıştır. Araştırmanın amacı ile uyumlu olarak görüşme protokolü “*cinsel yöneliminizden dolayı Türkiye’de çalışma hayatında ayrımcılığa uğradığınızı düşünüyor musunuz? Evet ise hangi alanlarda?*”; “*Maruz kaldığınız ayrımcı davranışlar sizi nasıl etkilemektedir?*” gibi sorulardan oluşmaktadır.

3.3. Araştırmanın Örneklemi

Araştırmanın örneklemi belirlenirken çalışma yaşamında LGBT+ bireylerin kendilerini açık edenlerin sayısının az olabileceği düşünülerek gönüllülük esasıyla hareket edilmiştir. Bu kapsamda, aktif şekilde çalışan ve araştırmaya gönüllü olarak katılmak isteyen LGBT+ bireylere ulaşabilmek için Türkiye’de faaliyet gösteren LGBT+ dernekleri ile iletişime geçilmiştir. Bu amaçla, KAOS GL, Pembe Hayat, Spod

derneklerine araştırmanın amacını ve görüşme sorularını içeren bilgilendirici bir mail atılmış ve bu derneklere üye olan ve araştırmaya destek vermeyi kabul edenler üzerinden kartopu örnekleme yöntemiyle örneklem genişletilmeye çalışılmıştır. Araştırmanın örnekleme, İstanbul ve Ankara illerinde yaşayan toplam 17 LGBT+ bireyden oluşmaktadır. Görüşmeler Şubat 2019 - Nisan 2019 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Görüşmecilerin izni alınarak ses kaydı yapılan görüşmelerin en kısısı 32 dakika, en uzun ise 59 dakika sürmüştür. Örneklemde LGBT bireylerin her birini temsilen görüşmeci bulunmasına özellikle dikkat edilmiştir. Tablo 1’ de görüşmeci profili sunulmaktadır. Verinin kendisini tekrar etmeye başladığı noktada zaman kısıtı da göz önünde bulundurularak görüşmeler kesilmiştir.

Tablo 1: Katılımcı Profili

	Cinsel Yönelimi	Mesleği	Kamu/Özel Ayrımı	Yaşı
G1	Gey	İletişim Sorumlusu	Özel Sektör	32
G2	Gey	Çevirmen	Özel Sektör	26
G3	Lezbiyen	Eğitmen	Özel Sektör	27
G4	Lezbiyen	Editör	Özel Sektör	27
G5	Gey	Çağrı Merkezi Sorumlusu	Özel Sektör	30
G6	Gey	Bilişim Uzmanı	Özel Sektör	28
G7	Transeksüel	Turizmci	Özel Sektör	42
G8	Lezbiyen	Öğretmen	Özel Sektör	28
G9	Gey	Satış Şefi	Özel Sektör	31
G10	Gey	Dış Ticaret Uzmanı	Özel Sektör	32
G11	Gey	Aşçı	Özel Sektör	25
G12	Lezbiyen	Ofis Asistanı	Özel Sektör	28
G13	Lezbiyen	Satış Danışmanı	Özel Sektör	28
G14	Gey	Tasarımcı	Özel Sektör	29
G15	Gey	Mimar	Özel Sektör	31
G16	Transeksüel	Akademisyen	Kamu Sektörü	32
G17	Lezbiyen	Öğretmen	Kamu Sektörü	36

3.4. Araştırmanın Analizi ve Bulguları

Analiz sürecinde öncelikle, görüşme kayıtları transkript edilmiş ve metinlerin çözümlemesi gerçekleştirilmiştir. Araştırmada veri analizi yönetimi olarak betimsel analiz ve içerik analizinden yararlanılmıştır. Tüm görüşmelerin transkript edilmesinin ardından elde edilen verilen içerik analizi yöntemiyle dört aşamada analiz edilmiştir. Bu aşamalar; verilerin kodlanması, kodlanan verilerden hareketle temaların belirlenmesi,

belirlenen kod ve temaların düzenlenmesi ve son olarak bulguların yorumlanması şeklindedir. (Yıldırım ve Şimşek, 2008: 228).

Araştırma kapsamında her bir görüşmeciye G1,G2,G3 vb. şeklinde numara verilmiştir. Görüşmecilerin ifadeleri benzerlik kriteri esas alınarak makalenin iki yazarı tarafından ayrı ayrı kodlanmış, kodlar bir araya getirilerek bulgularının ana hatlarını meydana getiren temalar belirlenmiş ve kodlamalar karşılaştırılarak tutarlık oranı hesaplanmıştır. Araştırmanın kavramsal yapısının önceden açık bir biçimde belirlendiği durumlarda kullanılan betimsel analiz yöntemi çerçevesinde ise görüşmecilerin ifadelerini yansıtmak amacıyla doğrudan alıntılara yer verilmiş, ifadeler neden-sonuç ilişkileri çerçevesinde belirli bir örüntü yaratacak şekilde analiz edilmeye yorumlanmaya çalışılmıştır(Yıldırım ve Şimşek,2008, s.224). Doğrudan alıntılar seçilirken çarpıcılık, açıklayıcılık ve çeşitlilik gibi kriterler dikkate alınmıştır (Ünver, Bümen ve Başbay, 2010).

Çalışmada araştırma bulgularının kendi içinde tutarlı ve anlamlı olmasını ifade eden içsel geçerliliği sağlamak amacıyla birkaç yöntem kullanılmıştır. Öncelikle, görüşmecilerin ifadeleri kodlanmış ve doğrudan alıntılarla kodlar desteklenmiştir. Temaları oluşturan kodların kendi içinde ve diğer temalarla olan tutarlığı test edilerek anlamlı bir bütün oluşturup oluşturmadığı kontrol edilmiştir. Araştırma sonuçlarının genellenebilir olmasını ifade eden dışsal geçerlilik ise araştırmanın doğası ve sonuçların yoruma açık olması nedeniyle nitel araştırmalarda oldukça güçtür ve böyle bir iddia da taşımamaktadır. Bununla birlikte, araştırma kapsamında görüşme protokülü hazırlanmasından, uygulama ve analiz aşamasına kadar tüm araştırma süreci açıklanmaya çalışılmıştır. Ayrıca, bulguların daha önce yapılan araştırmaların sonuçları ile uyumlu olup olmadığı izlenmiştir. Ancak elbette bu araştırmadan elde edilen veriler üzerinden yapılan yorumlar incelemeye tabi olan örnekler ile sınırlıdır.

Araştırmanın yöntemi bölümünde belirtildiği üzere bu çalışmada temel olarak LGBT+ bireylerin çalışma yaşamında ayrımcı davranışları maruz kalıp kalmadıkları, eğer maruz kalıyorlar ise bu ayrımcı davranışların neler olduğu ortaya konmaya çalışılmıştır. Bununla birlikte, söz konusu ayrımcı davranışların sonuçlarını anlamaya dönük sorgulamalar yapılmıştır. Gerçekleştirilen analizinden temel olarak beş tema ortaya çıkmıştır. Bunlar; formel ayrımcılık, informal ayrımcılık, homofobi, bireysel başa çıkma

mekanizmaları ve olumsuz etkiler şeklindedir. Aşağıda bir anlam bütünlüğü sağlanmaya çalışılarak bu temaları örnekleyen alıntılara yer verilmektedir.

1. Formel Ayrımcılık

Araştırma kapsamında elde edilen verilerden ortaya çıkan ilk bulgu, çalışma yaşamında LGBT+ bireylerin, Levine ve Leonard (1984)'ın kurumsal süreçlerde ayrımcılık olarak tanımladığı formel ayrımcılığa maruz kaldıkları olmuştur(G2,G3,G4,G7,G10,G16,G17). Yukarıda değinildiği üzere formel ayrımcılık; işe alınma, yükselme, işten çıkarılma gibi örgütsel süreçleri kapsamaktadır. Bu kapsamda LGBT+ bireylerin cinsel yönelimleri nedeniyle en çok işe alım süreçlerinde ayrımcı davranışlara maruz kaldıkları tespit edilmiştir. Bu bulguyu örnekleyen bir katılımcının konuyla ilgili görüşleri şu şekildedir:

“İşe alım sürecinde şöyle bir ayrımcılığa uğradığımı düşünüyorum; kendi cinsiyet kodlarına uymayan bir dış görünüme sahip olduğum için, o zamanlarda kısa saçlarım biraz daha androjen bir görüntü onlar için, yani çok ‘feminen kadın’a uymadığı için bu noktada elendiğim çok oldu. Çünkü istenilen tüm şartları sağlarken, üniversite mezuniyetiyse mezuniyet, yabancı dilse yabancı dil, çok fazla rakibimin de olmadığı görüşmelerde sadece bu yüzden elendiğimi düşündüğüm çok oldu.” (Lezbiyen, 27, Eğitimci)

Benzer bir örnekte, yine işe alım sürecinde bireylerin cinsel yönelim farklılıklarının sorgulandığına ve imalı şekillerde irdelendiğine dikkat çekilmektedir. Bir katılımcı, yaşadığı tecrübeyi şu şekilde paylaşmaktadır:

“Bundan iki önceki işimde görüşmeye gittiğimde patron askere gidip gitmediğimi sormuştu, ben de henüz gitmedim demiştim. ‘Neden gitmedin, bir sorunun mu var?’ gibi bir cümleyle karşılaşmıştı beni kendisi. Ben de ‘hayır kesinlikle bir sorunun yok, sadece henüz gitmedim’ dedim. Sonra başka sorular sormaya başladı; ‘Kız arkadaşın var mı? Eşin var mı? Karın var mı?’ Ben de sadece gülererek geçiştirmeye çalışmıştım ama orada anlıyorsun. Sen birazdan bir ayrımcılığa uğrayacaksın!” (Gay,26,Çevirmen)

Yine benzer bir örnekte, işe alım sürecinde bireylerin görünüşlerinden hareketle önyargılı tutumlara maruz kaldıkları gözlenmektedir. Turizm sektöründe çalıştığı döneme ilişkin deneyimini aktaran bir katılımcının ifadeleri aşağıdaki gibidir:

“Temelinde senin görünür olman, ben buradayım demen, bazı kıyafetlerinde davranışlarında bir farklılık gördükleri anda sana karşı önyargılı davranıp senin gibi bir insanla çalışmak istemiyorlar, senin yaptığın işin onlar için hiçbir önemi yok çünkü, açık bir şekilde istemiyorlar görmek istemiyorlar” (Transeksüel, 42, Turizmci)

Formel ayrımcılık içinde kabul edilebilecek bir diğer bulgu ise LGBT+ bireylerin çalışma yaşamında yükselme/terfi süreçlerine ilişkindir. Bu bulguyu örnekleyen bir katılımcı deneyimini aşağıdaki şekilde ifade etmektedir:

“Bir önceki işimde terfi almayı bekliyordum. Fakat performans değerlendirmelerden bir tanesinde insan kaynakları ile bir tartışmamız oldu. Bu tartışmanın sebebi de benim liderlik vasfının olmadığı ile ilgiliydi. Niye yok diye önce anlamaya çalıştım sonra fark ettim ki kafalarındaki liderlik vasfı erkek olmakla, heteroseksüel bir erkek olmakla alakalı, masaya yumruğunu vurdu mu dinleten ses çıkartan otoriter bir figürden bahsediyorlar. Yani orada görmek istedikleri şey bende yoktu yani cinsel yönelimim bunu sağlamıyordu onlar için. Görüşmemizde neden liderlik vasfımın olmadığını sorduğumda ‘sende sağlam bir duruş yok’ deyip bana bir tane fotoğraf gösterdi. Fotoğrafta erkek bir futbolcu seviniyordu. ‘İşte duruş böyle olmalıdır’ dedi. Bir süre sonra bu işten ayrıldım” (Gey, 32, Dış Ticaret Uzmanı)

Formel ayrımcılık içinde değerlendirilebilecek diğer bir konu ise LGBT+ bireylerin cinsel yönelimleri nedeniyle işten çıkartılabildikleridir. Örneğin, bir katılımcı öğretmen olarak çalıştığı dönemde cinsel yönelimini açıkladıktan sonraki işten çıkarılma deneyimini şu şekilde paylaşmaktadır:

“İngilizce öğretmeni olarak çalıştığım zamanlarda çok uzunca bir süre uğradığımı düşünüyorum. Etrafım nişanlı, evlenmek üzere olan, hamile olan veya hamileliğin başında olan insanlarla doluydu ve erkek arkadaşın yok mu diye sürekli bir baskı özel hayatıma dair sürekli bir irdeme vardı. Artık bu sorulardan çok yılmaya başladığım bir zamanda ‘ne zaman evleneceksin’ sorusu geldiğinde ‘Türkiye’de yasallaştığında [eşcinsel evlilik] evlenmeyi düşünüyorum’ cevabını verdikten sonra işime son verildi. (Lezbiyen, 27, Öğretmen)”

Yukarıdaki veriler incelendiğinde, özellikle işe alım, işten çıkarılma ve yükselme konularında LGBT+ bireylerin formel ayrımcılık olarak kabul edilebilecek ayrımcı davranışlara maruz kalmış olduklarını söylemek mümkündür. Bununla birlikte, katılımcılar LGBT+ bireylerin formel ayrımcılık yaşamalarının en önemli nedenlerinin biri olarak yasal düzenlemelerin beklenen düzeyde olmaması vurgulamışlardır. Literatürde de belirtildiği üzere, Türkiye’de LGBT+ bireyleri korumaya yönelik düzenlemelerin yetersiz olduğu tartışılmaktadır. Yayımcılık sektöründe çalışan bir katılımcının bu duruma ilişkin görüşleri aşağıdaki gibidir:

“Türkiye’de kanuna geçmiş henüz bir şey yok elle tutulur, gözle görülür ya da ne bileyim en ufak bir olay olduğu zaman bu olayı savunacak bir kâğıt üzerinde bir anlaşma yok. En büyük eksiklik bu, bu açıdan bir sıkıntımız var. Söylemlerde kalıyoruz şöyle böyle

destekliyorum falan diye ama kâğıt üzerinde netleştirilmiş bir şey yok... Şu an hiçbir şekilde haklarımız olmadığı için hiçbir şekilde hiçbir şey yapamadığımız için tamamen üçüncü sınıf muamelesi görüyoruz tamamen veya arka planda kalıyoruz yani görünür olmuyor ama Avrupa'da bir kanun var yani sen hangi kimliğe sahip olursan ol eğer tacize, tecavüze veya şiddete uğruyorsan ben seni korumakla yükümlüyüm diyebiliyor.” (Lezbiyen, 27, Editör)

Yukarıdaki ifadelerin yanında, görüşmecilerden elde edilen dikkat çeken bir bulgu formel ayrımcılığın şirketin kurumsallaşma düzeyine ve yerel/uluslararası alanda faaliyet göstermesine göre farklılık arz edebileceğine işaret etmektedir. Türkiye’de faaliyet gösteren global bir şirkette çalışan bir katılımcı bu noktayı şu şekilde açıklamaktadır:

“Çalıştığım firma global bir firma ve burada bu ayrımcılığın yaptırımları gerçekten çok ciddi boyutlarda. İş hakkı feshine kadar gidebilecek yaptırımları olduğu için kariyer, maaş iyileştirme vs. bu gibi durumlarda hiçbir şekilde yaşamadım bunu[ayrımcılığı]. Çünkü yaşamam durumunda başına gelecekleri şirket bildiği için, yaptırımlarımın çok büyük bir ölçüde olduğunu bildikleri için bana bunu hiçbir şekilde yaşatmadılar”. (Gey, 32, İletişim Sorumlusu)

Benzer şekilde, bir diğer katılımcı da aynı noktayı şöyle vurgulamaktadır.

“Şu an çalıştığım yer kurumsal bir yer. Sadece eşcinsellikten ziyade, yönelimden ziyade etnik köken vs. gibi şeylere de dikkat eden bir kurum. Dolayısıyla kurumsal ve uluslararası bir şirket olması nedeniyle bence bu konuda özen gösteriyorlar.” (Gey, 30, Çağrı Merkezi Sorumlusu).

Bu bulgu, uluslararası şirketlerin çeşitlilik ve kapsayıcılığa ilişkin destekleyici yaklaşımları göz önünde bulundurulduğunda beklenen bir durumdur. Öyle ki, günümüzde pek çok uluslararası şirket ayrımcılığa karşı son derece hassas davranmakta, çeşitlilik ve kapsayıcılık temelinde projeler yürütmekte ve çeşitliliği örgütsel değerlerinin arasında kabul ettiğini deklare etmektedir. Bu durumu örnekleyen bir katılımcının aktardıkları şu şekildedir:

“Şu an çalıştığım şirket bu konuda iyi bir örnek. Ayrımcılık yapılmayacağını belirtilen iki taraflı bir anlaşma imzaladım. Ben de cinsel yönelime dair ayrımcılık yapılmasını engelleyen bir maddeyi ilk kez burada gördüm.” (Lezbiyen, 28, Ofis Asistanı)

Katılımcıların yukarıdaki ifadelerinden anlaşıldığı üzere Türk çalışma yaşamında formel ayrımcılığın açık ve doğrudan şekilde deneyimlendiği gözlenmektedir. Bununla birlikte, işten çıkarılma ya da işe alınmama gibi durumları açıkça yaşamamış olan LGBT+ bireylerin de her an bu ve buna benzer durumların gerçekleşebileceği kaygısını taşıdıkları

görülmektedir. Devlet üniversitesinde çalışan bir akademisyen günümüzdeki politik ortamın da etkisiyle memuriyet hayatının sonlanmasından kaygı duyduğunu şu şekilde ifade etmektedir;

“Çeşitli anlamlarda kendimi kısıtlanmış hissediyorum. Özellikle de psikolojik olarak bir baskı altında hissediyorum çünkü istediğim gibi giyinip, istediğim gibi davranıp, istediğim gibi konuşmak içimden geldiği gibi kolay olmuyor ve özellikle bu hem ülkedeki politik yapı hem muhafazakar yapı sebebiyle hem de üniversitedeki ilişkiler idari ilişkiler hem de iş sebebiyle çeşitli yasalar falan hani o sebeple bazı açılardan kendimi baskı altında hissediyorum. Bu baskı genel anlamda idare, dekanlık, üniversite yönetimi bunlarla alakalı aslında, iş kaybıyla ilgili kaygı, ahlaka karşı yasalar gibi bazı temelde memuriyete bağlı yasalar olduğu için çekinmeme sebep oluyor pek çok açıdan”. (Transseksüel, 32, Akademisyen).

2. *İnformel Ayrımcılık*

Araştırma kapsamında tespit edilen diğer bir bulgu ise LGBT+ bireylerin, Leonard ve Levine (1984, s.706)’ın sınıflandırmasına göre informel ayrımcılık olarak tanımlanan kurumsal politikaları içermeyen fakat üstler, çalışma arkadaşları vb. tarafından küçümseme, sözlü taciz, kişinin özel alanının ihlal edilmesi gibi eylemlere maruz kaldıklarıdır (G1,G2,G3,G4,G6,G9,G10,G15). Örneğin, bir katılımcı çalışma ortamı içinde rencide edildiği bir deneyimini şu sözler ile paylaşmaktadır:

“Bundan yaklaşık 2-3 ay önce benzer bir durumu farklı bir firmada yaşadım. Bir yönetici, X projeden eski personellerim ve beni tanıyan insanlar ve tanımadığım birçok kişinin olduğu bir alanda beni sorguya çeker gibi şeyler sormaya başladı aksini iddia etmeme rağmen yargılayıcı şeyler, hakaret boyutunda konuşmaya başladı. Ben sakinliğimi korumaya çalıştım. Arkasını döndü tam giderken sen önce bir cinsel kimliğini belirle gibi bir ithamda bulundu. Döndüm, yutkundum. Baş başayken bu şeyi yapmış olsaydı belki daha çabuk atlatabilirdim ama dediğim gibi tanıyan insanlar var, üst yönetimden bir insan orada ve bana söylediği şey gerçekten çok ağır ve benim tamamen mahremimle alakalı olan bir şey”. (Gey,32,İletişim Sorumlusu)

Benzer şekilde başka bir katılımcı da rencide edici söylemlerin varlığını destekleyici aşağıdaki örneği paylaşmıştır:

“Rahatsız edici bakışları, laf sokmaları olabildiğince iğneleyici şekilde olabiliyor. Daha çok ‘[küfürlü ifade]’ kullanıyorlar bizim için ve bunu nefretle ve öfkeyle kullandıkları için inanılmaz derecede sinirlendirici. Yani hem kadınsın, hem lezbiyensin iki kat ayrımcılığa uğruyorsun.” (Lezbiyen, 27,Editör)

Bilişim sektöründe çalışan gey bir katılımcı ise örtük ayrımcı davranışlara sıkça rastlandığına dikkat çekmektedir. Katılımcının bu konuyla ilgili görüşleri şu şekildedir;

“İş yerinin yönetsel taraflarında uğradığımı düşünmüyorum, daha çok arkadaş ortamında. Çünkü kimse doğrudan bir söylemde bulunmasa bile samimiyetle birlikte yapılan espriler kırıcı olabiliyor. Üstü kapalı şekilde bile olsa hissettirebiliyor bu durum. Bir de günlük dilde bazen eşcinselliğe yönelik hoş olmayan küfür benzeri kelimeler duyuyoruz.”(Gey, 28, Bilişim Uzmanı)

Diğer bir katılımcı da benzer şekilde iş arkadaşlarının rahatsızlık verici tepkilerinden söz etmiştir.

“En ufak kötü bir bakış bile hissettirebiliyor kendisini veya en ufak bir söylem ya da arkadan el kol hareketi yapmak, sonuçta çalıştığımız yer her taraf cam, ayna vs. tarzı şeyler o yüzden arkadaki insanları görebiliyorsun, ne yaptığını ne ettiğini... En basiti geçen ay yeni başlayan bir projede eğitim alan birkaç tane adam ben önde yürüyorum onlar arkadalar operasyon kapısına doğru yaklaştım arkamdan böyle el kol hareketi vs. yapmaya başladılar döndüm baktım kafasını direkt yere eğdi çekti gitti. Hani bu bile gerçekten 2-3 gün etkisinden kurtulamadığım bir hareket oldu”. (Gey, 32, İletişim Sorumlusu)

Bununla birlikte katılımcılar, kendileriyle diğerlerine kıyasla daha yüzeysel ilişkiler kurulduğunu, sosyal süreçlerden de dışlandıklarını ve aşağılanmaya maruz kaldıklarını belirtmektedirler. Örneğin bir katılımcı bu durumu şu şekilde açıklamaktadır:

“Ayrımcılığı şurada hissedebiliyorsun evet belki iş konusunda değil ama muhabbet anlamına girdiğinde X bir yönetici. Mesela sen ve ben aynı yöneticiye bağlıyız. Seninle sohbet ederken gözlerinin içi parlıyor. Daha böyle candan, yürekten sohbet ederken gözler bana döndüğünde ‘Nasılsın ? İyi misin ? Tamam, iyiyim, güle güle’ye bağlayabiliyorlar olayı. Gayet yüzeysel. Hani pisliğe bakar gibi baktığını hissettirebiliyor. Senin bir vebalymışsın gibi bakışları var. (Gey, 32, Dış Ticaret Uzmanı)

3. Homofobi

Verilerden elde edilen diğer bir bulgu da Türk çalışma ortamında homofobik söylemin oldukça yaygın olduğuna ilişkindir(G1, G3, G4, G7, G9, G11, G16). Türk çalışma ortamı ile ilgili bu tespiti yapan ilk çalışmalardan olan Öztürk(2011)’ün çalışmasının üzerinden uzunca bir süre geçmiş olmasına rağmen homofobik söylemin varlığını koruyor olması dikkat çekici bir bulgudur. Örneğin bir katılımcı bu konuda görüşünü şu şekilde açıklamaktadır:

“Cinsel yönelimimi söylemediğim bir yayınevinde çalışmışım. Çalıştığım yayınevinde o zaman İstanbul’da Onur Yürüyüşü olacaktı ve onun hazırlıkları vardı. Yayınevi sahibi Onur Haftasıyla ilgili bir espri yaptı ve çok kötüydü. Homofobik bir espiriydi ve ben buna karşı çıktım. Sonra bunun üzerinden tartıştık ve adam saygı duymadığı gibi nefret söylemlerini olabildiğince devam ettirdi ve bunun üzerine dedim ben lezbiyenim ve destekliyorum böyle olmaya devam edeceğim dedim. Bundan sonra aramıza bir soğukluk girdikten sonra ben çok daha fazla duramayacağımı anlayıp çıktım”. (Lezbiyen, 27, Editör)

Çalışma ortamında homofobinin varlığını gösteren bir başka örnek ise nefret söylemine dikkat çekmektedir. Öyle ki bahsedilen bu homofobik ortam, kişinin cinsel kimliğini açıklamasını engelleyici bir durum teşkil etmiştir. Katılımcı yaşadıklarını şu şekilde aktarmıştır:

“Hem freelance çalıştığım zaman hem bir ofis ortamında, hem okulda belli bir grupta sürekli homofobik söylemler, yani bu benim mesela out olmamı[cinsel yönelimi açıklamak] engelleyen bir durumdu çünkü inanılmaz kötü homofobik ve transfobik yorumlarda bulunuluyordu. Örneğin trans bir arkadaşım beni almaya geldiğinde ya da belirgin bir şekilde eşcinsel bir arkadaşım geldiğinde, ‘Allah korusun biz de öyle olabilirdik, çocuğum eşcinsel olsaydı onu evden atardım’ gibi yorumlar ve nefret söylemi çok fazla yaşadım içinde bulunduğum ortamlarda”. (Lezbiyen,27,Eğitmen)

Bununla birlikte, Türk toplumunun ataerkil yapısı, toplumsal normlar ve din de homofobik ve ayrımcı davranışlarla ilgili olarak vurgulanan diğer bir noktadır. Katılımcılar, cinsel yönelim farklılıklarının İslam dini içinde sıcak karşılanmamasının ayrımcı tutuları ve homofobik söylemi güçlendirdiğini düşünmektedirler. Örneğin bir katılımcı aşağıdaki görüşleri paylaşmaktadır:

“Kültürel aslında, yani Orta Doğu kültürü ile alakalı bence. Dinin de burada çok ciddi bir yüzdesi var çünkü bu kültürün büyük paydasını din oluşturuyor bence. Bunun çok yanlış olduğu, günah olduğu düşüncesine inanılıyor. İnsanlar bunun günah olduğunu, bir sınav olduğunu, nefsimizi tutmamızı gerektiğini ve nefsin yenilmesini düşündükleri için her türlü saldırıyı; fiziksel, sözel psikolojik kendilerinde hak görüyorlar.” (Gey, 31, Satış Şefi)

Bunlara ek olarak, toplumun bilinçsizliği ve bu durumun “açıklanamaz” olarak kabul edilmesi de LGBT+ bireylerin işyerinde ayrımcı davranışlara maruz kalmalarının nedenlerinden biri olarak dikkat çekmektedir. Örneğin bir katılımcı bu konuya şu şekilde açıklık getirmiştir:

“Genelde şunu söylerler herhangi bir transı çalıştırırsam müşteri gelmez, hatta dinen bakacak olursak bereketi kaçar diyen insanlar bile var. Kısacası korkuyorlar, insanlara açıklama yapmak zorunda hissediyorlar kendilerini, normal biri varken neden seni çalıştırayım ki diyor aslında.” (42, Transeksüel, Turizmci)

Katılımcıların değindiği diğer bir nokta ise son döneme hâkim olan politik söylemdir. Yayımcılık sektöründe editör olarak çalışan bir katılımcı, yayım evinin politik söyleme yakın durmayı tercih ederek LGBT+ bireylere ve onlarla ilgili konulara mesafeli olduklarının altını çizmektedir.

“Belli bir kesim var ve o kesim kesinlikle LGBT’Yİ desteklemiyor, devlet yanlısı, yaptığı işlerin satılması için, okurlardan da çok korkuyorlar. LGBT’yi desteklemeyen kesim çok kalabalık olduğu için, çok fazla satış olduğu için onu kaybetmemek için geri planda her şeyi yapmaya hazırlar. LGBT+ kitapları çıkartmaya dönük bir proje teklif ettiğimde ‘ne LGBTsi?’ tarzında söylemlerde bulundular. Ciddi anlamda dışarıdan bakıldığı zaman demokratik insanlar olarak görülüyorlar ama ellerinden gelse öldürecekler, öldürmüyorlar da tabi...” (Lezbiyen, 27, Editör).

4. Bireysel Başa Çıkma Mekanizmaları

Araştırmadan elde edilen verilerden ortaya çıkan diğer bir tema ise LGBT+ bireylerin çalışma yaşamında gerek formel gerek informal, gerek açık gerekse örtük ayrımcılık davranışları ile mücadele etme yöntemlerine ilişkin fikir vermektedir. Bulgular incelendiğinde, görüşmecilerin ayrımcılıkla ve homofobik söylem ile başa çıkabilmek için bireysel olarak çeşitli mekanizmalar kullandıkları görülmektedir. Bu kapsamda, LGBT+ bireylerin çalışma ortamındaki homofobik söylemlere ve ayrımcı davranışlara maruz kalmamak adına çoğunlukla cinsel yönelimlerini gizleme eğiliminde oldukları anlaşılmaktadır (G1, G4, G8, G11, G16, G17. Bir katılımcı bu durumu şu şekilde açıklamaktadır:

“Çalışma hayatımda cinsel yönelimimi belirtmiyorum, birçok insan bundan habersiz. Sadece güvendiğim 2-3 arkadaşına bundan bahsettim. Örneğin eski işimde arkadaşım patronumdu, kendisi açık görüşlü bir insandı, bu durumdan dolayı burada sıkıntı çekmeyeceğimi söyledi fakat diğer iş arkadaşlarım işe bu durumu paylaşmamam gerektiğini söyledi. Yani çoğu insan saklamak zorunda maalesef, ben mesela yarın bir gün KPSS sınavına girip atanmak istiyorum ama sosyal hesaplarımın ortaya çıkması ve bu nedenlerden dolayı atanmamak en büyük korkularımdan.” (Lezbiyen, 28, Öğretmen)

İletişim sektöründe çalışan bir katılımcı ise bu konudaki görüşlerini şu şekilde açıklamaktadır:

“LGBT+ bireyler gerek ailesinden dolayı gerekse çevresinde ki insanların dar görüşünden dolayı çok fazla gizlenme gereği duyuyorlar. Sebebi de ne yazık ki iş yerindeki kötü bakışlar, kötü zihniyet, aşağılanma duygusu... Gününün büyük bir çoğunluğunu geçirdiğin alanda insanların sana kötü bir şekilde bakmasını engelledebilmek için bu maskeyi ister istemez takabiliyoruz”(Gey,32,İletişim Sorumlusu)

Bununla birlikte nadiren LGBT+ bireyler, ayrımcılık ile baş etmek için homofobik ortama tepki olarak cinsel yönelimlerini açık etme yolunu da tercih etmektedirler. Hatta katılımcıların ifadelerinden bu durumu diğerlerine rahatsızlık verecek boyuta taşımaya çalışarak dikkat çekmek istedikleri anlaşılmaktadır. Bir katılımcı bu tercihini şu şekilde gerekçelendirmektedir.

“Genellikle espri arasında ‘kadınlardan hoşlanıyorum’ ya da ‘kadınları çok seviyorum’ diyorum. Mesela yayınevine yeni bir tane kadın geldiği zaman ‘kadın çok güzelmiş ya acaba bir numarasını alabilir miyim?’ tarzında insanları rahatsız edecek boyutta söylüyorum ya da bazen çantamda olsun bazen giydiğim gömleğimin ucunda gökkuşağı broşu oluyor, iki kadın yan yana oluyor ya da kalp oluyor. Tarafımı belli etmeye çalışıyorum.” (Lezbiyen, 27, Editör)

5. Olumsuz Etkiler

Araştırmalardan ortaya çıkan son tema ise ayrımcı davranışların LGBT+ bireyler üzerinde yarattığı etkiler ile ilgilidir. Görüşmeciler çalışma yaşamında maruz kaldıkları ayrımcı davranışların kendilerini psikolojik olarak olumsuz şekilde etkilediğini ifade etmektedirler(G1,G2,G3,G5,G7,G9,G11,G16,G17). Bir katılımcının konuyla ilgili görüşleri şu şekildedir:

“Çalışmanın dışında aslında her yerde cinsiyet ayrımcılığı çok fazla ama iş yerinde daha çok sarsabiliyor insanı. Çünkü günümüzün büyük bir çoğunluğunu iş yerinde geçiriyoruz, hani ailemizi göremediğimiz kadar aslında iş yerindeki insanları görüyoruz. O yüzden buradaki ayrımcılık daha çok sarsabiliyor, uzun bir süre etkisinden kurtulamadığım şeyler yaşadım. Senelerdir, kendimi bildim bileli daha doğrusu farkımın farkındayım ve ailesi tarafından bile kabul edilmiş bir insan olmama rağmen bu galiba büyük bir travma ve hiç birimiz atlatamayacağız bu travmayı ne yazık ki. Hani karahindiba gibi en ufak bir rüzgarda bile savrulup gidebiliyoruz, kırılabiliyoruz. Yani en ufak bir söz bile bizi gerçekten çok çok hızlı bir şekilde sarsabiliyor. Her karşılaştığımızda da aynı etkide sarsmaya devam edecek. (Gey, 32, İletişim Sorumlusu)”

Örneğin bir katılımcı mahalle baskısı olarak değerlendirilebilecek baskı nedeniyle ailesi tarafından yaşadığı şehirden ayrılmaya zorlandığını şu şekilde açıklamaktadır:

“Ankara’dan İstanbul’a gitme nedenim bazı davranışlarımın feminenleşmesinden dolayı annemler beni ablam ve eniştemin yanına çalışmam için göndermişlerdi. Burada etraf, konu komşu ne der mantığı ile aslında bir nevi sürgüne zorlandım. Tabii kendini saklamak zorundasın, iş yerinde mahallende daha dikkatli davranmalısın yoksa hakarete, şiddete, cinsel tacize uğrarsın. Benim için ailem tarafından zorla göçe zorlanmaktı bu. Çok zor tabii, kendi içimden niye bunu yaparlar ki derdim. Kısacası bir yama gibiydim.” (Transeksüel, 42, Turizmci)

Katılımcılar ayrıca, bireysel olarak verilen bu mücadelenin yıldırıcı olduğu da vurgulanmaktadır. Bir katılımcı bu durumu şu sözlerle açıklamaktadır:

“Açıkçası ama çok uzun senelerdir bunun mücadelesini vermek belli bir noktada yorgunluk da getiriyor.” (Lezbiyen, 27, Eğitimci)

3.5.Araştırmanın Kısıtları

Bu araştırma nitel yönetime dayalı olarak kurgulanmış ve veri toplama yöntemi olarak yarı-yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirilmiştir. LGBT+ bireylerin kendilerini açık edenlerinin oldukça sınırlı olması ve zaman kısıtı nedeniyle kartopu örnekleme tercih edilmiş ve toplamda 17 LGBT+ bireye ulaşılabilmektedir. Bu bireylerle yapılan görüşmeler sonucunda elde edilen verilerden yapılan çıkarımlar örneklem ile sınırlıdır. Bununla birlikte analiz yöntemi olarak betimsel analiz tercih edilmiş ve doğrudan aktarım yolu izlenmiştir.

SONUÇ

Türkiye’de çalışma hayatındaki ayrımcılık konusu pek çok farklı şekillerde ele alınmaktadır. Bu çalışmaların çoğu biyolojik cinsiyet farklılıkları üzerinden ilerlemektedir. Bu çalışmada ise biyolojik cinsiyet ayrımı dışında, cinsel yönelim ayrımcılığı üzerine odaklanılmıştır. Çalışmanın amaç kısmında da yer aldığı üzere ülkemizde cinsel yönelim ayrımcılığını konu alan çalışmalar son yıllarda artış göstermesine rağmen uluslararası literatürle kıyaslandığında hala sınırlıdır.

Bu nedenle bu çalışma söz konusu boşluğu doldurmak için bir katkı sağlamak amacıyla ülkemizde hassas kabul edilen ve görece az çalışılan çalışma yaşamında cinsel yönelim ayrımcılığına odaklanmaktadır.

Bu kapsamda, üç bölümden oluşan bu tez çalışmasında öncelikle ayrımcılık kavramına odaklanılmış, ayrımcılık türleri kapsamına ve konularına göre irdelenmiştir. Daha sonra çalışma yaşamında cinsel yönelim ayrımcılığı üzerinde durularak, cinsel yönelim ayrımcılığının olası nedenleri tartışılmıştır. Ayrıca, yasal boşluklara dikkat çekilerek literatürde cinsel yönelim ayrımcılığını tespit eden çalışmaların bulgularına yer verilmiştir.

Tez çalışmasının araştırma kısmında ise toplam 17 LGBT+ bireyle yarı yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Bu görüşmeler çerçevesinde içerisinde çalışma yaşamında maruz kaldıkları ayrımcı davranışların olup olmadığı, var ise neler olduğu anlaşılmaya çalışılmıştır. Böylelikle bu bireylerin aktif iş hayatı ya da iş arama süreçlerinde profesyonel hayata dair deneyimleri üzerinden karşılaşmış olabilecekleri olası ayrımcı davranışlar ve yaşadıkları problemler saptanmak istenmiştir.

Araştırmanın bulguları açık bir şekilde LGBT+ bireylerin çalışma yaşamında ayrımcılıkla karşı karşıya olduklarını göstermektedir. Görüşmelerden ortaya çıkan ilk bulgu, LGBT+ bireylerin çalışma yaşamında formel ayrımcılığa maruz kaldıklarıdır. Daha açık bir ifade ile LGBT+ bireyler cinsel yönelimleri nedeniyle ön yargıya maruz kalmakta; işe alınmama, yükseltilmeme ve cinsel yönelimleri açığa çıktığında işten atılma gibi problemler ile karşı karşıya kalmaktadırlar.

Bununla birlikte, araştırmanın bulguları LGBT+ bireylerin çalışma yaşamında informal ayrımcılıkla da karşılaştıklarını göstermektedir. Öyle ki, görüşmeciler iş ortamında imalı konuşma, küçümsenme, hakaret, dalga geçilme, taciz gibi istenmeyen durumlara maruz kaldıklarını belirtmektedirler. Görüşmeciler ayrıca bu durumun kendilerini psikolojik olarak da olumsuz etkilediğini; kıldığını, üzdüğünü ve hatta travmaya sebep olduğunu vurgulamaktadırlar. Bununda dışında homofobik söylemler de çalışma yaşamındaki LGBT+ bireyleri en çok rahatsız eden konulardan biridir. Öyle ki, cinsel yönelimleri açık olmasa dahi bu gibi söylemler LGBT+ bireyleri bulundukları sosyal ortamda konforsuz hissetmelerine sebep olmaktadır. Bu durumun bir sonucu olarak da şirketlerine ve iş arkadaşlarına karşı bir aidiyet geliştirememektedirler.

Araştırmanın bulguları ayrıca, LGBT+ bireylerin çalışma yaşamında kendini lanse ediş biçimlerine ve söz konusu ayrımcı davranışlarla nasıl mücadele ettiklerine ilişkin de ipucu vermektedir. Örneğin, çoğu görüşmeci, ayrımcı davranışlara maruz kalmamak için cinsel yönelimini iş ortamında gizleme yolunu tercih ettiklerini ifade ederken, bazıları ise cinsel yönelimlerini özellikle açık ettiklerini ve hatta vurguladıklarını belirtmiştir. Bu bulgu LGBT+ bireylerin baskılara karşı kendi varlıklarını diğerlerine kabul ettirmeye çalışmaları başka bir deyişle “ses çıkarmaları” olarak yorumlanabilir.

Son dönemde LGBT+ bireylerin görünürlüklerinde bir artış olduğu gözlenmekle birlikte halen ülkemizde cinsel yönelim farklılıklarına ilişkin bir ön yargının olduğu ve bu bireylerin genel olarak toplumsal hayatta spesifik olarak da çalışma yaşamında “kabul edilir” hale geldiklerini söylemek zordur. Araştırma sonuçları göstermektedir ki LGBT+ bireyler çalışma hayatında pek çok alanda hak ihlaline uğramakla birlikte kendilerini göre daha rahat hissettikleri çalışma alanlarına yönelmişlerdir.

Sonuç olarak, farklı sektörlerde, farklı yönetsel düzeylerde, cinsel kimliğini açık eden ve etmeyen LGBT+ bireylerden oluşan bir örneklem üzerinden Türk çalışma yaşamında cinsel yönelim ayrımcılığına odaklanan bu çalışma, LGBT+ bireylerin çalışma yaşamında gerek kurumsal süreçlerde gerekse sosyal süreçlerde ayrımcılığa maruz kaldıklarını göstermektedir.

Ülkemizde görece az çalışılan bir konuyu ele alan bu çalışmanın, öncelikle LGBT+ bireylerin cinsel yönelimlerinden dolayı çalışma yaşamında maruz kaldıkları ayrımcılığa ilişkin farkındalığı pekiştirmeye katkı sağlaması umulmaktadır. Bununla birlikte bu tez çalışması, toplumsal normlara istinaden “anormal” kabul edilen cinsel yönelim farklılıkları hakkında bilgi verilmesi ve ön yargıların kırılmasına destek olmayı amaçlamaktadır.

Ayrıca, çalışma yaşamında cinsel yönelim ayrımcılığının en aza indirilmesi ve hatta tamamen ortadan kaldırılarak LGBT+ bireylerin doğuştan gelen “Canlılık Hakları” çerçevesinde diğer insan ve canlılarla eşit hak ve özgürlüklere sahip bireyler olarak toplumda hak ettikleri yeri alabilmeleri amacıyla yürütülen araştırmaları desteklemektedir.

Son olarak, bu tez çalışmasının gelecekte cinsel yönelim ayrımcılığı konusunda çalışma yapmak isteyen araştırmacılara fikir ve cesaret vererek yardımcı olması amaçlanmıştır.

KAYNAKÇA

- Allport, G. W. (1954). The nature of prejudice. Oxford, England: Addison-Wesley.
- Alp, S.-Taştan, N. Türkiye'de Irk veya Etnik Köken Temelinde Ayrımcılığın İzlenmesi Raporu. İstanbul Bilgi Üniversitesi İnsan Hakları Hukuku Uygulama ve Araştırma Merkezi. 2011.
- Altay, E. (2012, 15 Eylül). AKP'li Şentop, Başbakan'ın Sözlerini Boşa Çıkardı. Erişim adresi: <https://kaosgl.org/sayfa.php?id=12281>
- Anık, E. (2016, 20 Aralık). LGBT Bireylerde Dini ve Manevi Eğilimler. Erişim adresi: <http://www.hazardernege.org/lgbt-din-2/>
- Avrupa Konseyi İnsan Hakları Komisyonu. (2011). Avrupa'da cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğine dayalı ayrımcılık. Erişim adresi: https://www.coe.int/t/commissioner/Source/LGBT/LGBTStudy2011_Turkish.pdf
- Badgett, M. L. (1995). The Wage Effects of Sexual Orientation Discrimination. Industrial & Labor Relations Review, 48(4), 726-739.
- Baert, S. (2017). Hiring a gay man, taking a risk? : A lab experiment on employment discrimination and risk aversion. Journal of Homosexuality, 65(8), 1015-1031.
- Beemyn, B. (2003). Serving the needs of transgender college students. Journal of Gay&Lesbian Issues in Education, 1 (1) 1-26.
- Benson, J. B. (2012). Advances in child development and behavior. London: Academic.
- Brewer, M. B. (2001). Intergroup Relations, Social Psychology of. Smelser, N. J., ve Baltes, P. B. (Yay. Haz.). International encyclopedia of the social & behavioral sciences içinde (Vol. 1, s. 7728-7733). Pergamon. doi:10.1016/B978-0-08-097086-

Butler, J. (2009). Toplumsal cinsiyet düzenlemeleri. Cogito: Feminizm, 58, 73-91.

Butler, J. (2010). Cinsiyet Belası. (B. Ertür, Çev.) İstanbul: Metis Yayıncılık.

Çevik, D. D-Kesici, M. R. İşyerinde Cinsel Yönelim Ayrımcılığı: LGB Bireylere Yönelik Bir Alan Çalışması. IV. Sosyal Haklar Ulusal Sempozyum. Muğla. 2012

Chung, Y. B. (2001). Work Discrimination and Coping Strategies: Conceptual Frameworks for Counseling Lesbian, Gay, and Bisexual Clients. The Career Development Quarterly, 50(1), 33-44.

Clain, S. H., ve Leppel, K. (2001). An Investigation into Sexual Orientation Discrimination as an Explanation for Wage Differences. Applied economics, 33(1), 37-47.

Connell, R. W. (1998). Toplumsal Cinsiyet ve İktidar. (C. Soydemir, Çev.) İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

Cox, W. T., Devine, P. G., Bischmann, A. A., ve Hyde, J. S. (2016). Inferences about sexual orientation: The roles of stereotypes, faces, and the gaydar myth. The Journal of Sex Research, 53(2), 157-171. Erişim adresi:

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4731319/>

Croteau, J. M. (1996). Research on the Work Experiences of Lesbian, Gay, and Bisexual People: an Integrative Review of Methodology and Findings. Journal of Vocational Behavior, 48(2), 195-209.

Cunningham, E. (2016, 24 Haziran). In Turkey, it's not a crime to be gay. But LGBT activists see a rising threat. Washington Post. Erişim adresi: <https://www.washingtonpost.com/world/middle-east/in-turkey-its-not-a-crime->

tobe-gay-but-lgbt-activists-see-a-rising-threat/2016/06/24/18fe91a6-37d2-11e6-af021df55f0c77ff_story.html?noredirect=on&utm_term=.d52002e3862a

Çapkın'dan İstanbul Polisine "Travestiyi Eve Hapsetme" Bonusu. (2010). İstanbul LGBTİ. Erişim adresi: http://www.istanbullgbti.org/lgbtt/haber_detay.asp?haberID=125

Demirdizen, D., Çınar, S., ve Kesici, M. R. (2012). İşyerinde Cinsel Yönelim Ayrımcılığı: LGB Bireylere Yönelik Bir Alan Çalışması. IV. Sosyal Haklar Sempozyumu, 311-330.

DePaulo, B. (2017, 6 Nisan). 60 Sex-Relevant Terms You May Not Know – and Why You Should. Erişim adresi: <https://www.psychologytoday.com/us/blog/livingsingle/201704/60-sex-relevant-terms-you-may-not-know-and-why-you-should>

Doğan, E. T. (2015). İşgücü piyasasında cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği ayrımcılığının sosyal politika açısından değerlendirilmesi. Tar, Y. (Yay. Haz.) Çalışma Hayatında Ayrımcılık ve Ayrımcılığa Karşı Mücadele içinde, 57-76.

Doğan, E.T. (2012). Bir Sosyal Politika Meselesi Olarak LGBT Bireylerin Çalışma Yaşamında Karşılaştığı Ayrımcı Pratikler. KAOS GL Dergisi, Sayı 127,13-15.

Dökmen, Z. Y. (2004), Toplumsal Cinsiyet: Sosyal Psikolojik Açıklamalar. İstanbul

Drydakakis, N. (2009). Sexual orientation discrimination in the labour market. Labour Economics, 16(4), 364-372.

Equaldex. (2018, 14 Haziran). LGBT bireylere yönelik ayrımcılık haritası. Erişim adresi: <https://www.equaldex.com/>

Evren, E. (2016, 25 Nisan). Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu ile Ayrımcılık Yasası Yürürlüğe Girdi. Erişim adresi:

<https://www.isveiscidavalari.com/turkiyeinsan-haklari-ve-esitlik-kurumu-ile-ayrimcilik-yasasi-yururluge-girdi.html>

Fishwick, C. (2017, 23 Kasım). 'It's just the start': LGBT community in Turkey fears government crackdown. The Guardian. Erişim adresi:

<https://www.theguardian.com/world/2017/nov/23/its-just-the-start-lgbt-communityin-turkey-fears-government-crackdown>

Fiske, S. T. (1998). Stereotyping, prejudice, and discrimination. The handbook of social psychology, 2, 357-411.

Foucault, M. (2012). Cinselliğin Tarihi. (H. U. Tanrıöver, Çev.) İstanbul: Ayrintı Yayınları.

Gerber, P., ve Gory, J. (2014). The UN Human Rights Committee and LGBT rights: what is it doing? What could it be doing?. Human Rights Law Review, 14(3), 403-439. doi: 10.1093/hrlr/ngu019

GLAAD. (2016). GLAAD Media Reference Guide, 10th Edition. Erişim adresi:

<http://www.glaad.org/sites/default/files/GLAAD-Media-Reference-GuideTenthEdition.pdf>

Göçmen, İ. ve Yılmaz V. (2016). Exploring perceived discrimination among LGBT individuals in Turkey in education, employment, and health care: Results of an online survey. Journal of Homosexuality, 64(8), 1052-1068.

Göktaş, K., Göktaş, K., Sevinç, M., ve Gültekin, L. (2016, 28 Haziran). Din alimleri fetva verdi: Transeksüellerin evlenmesinde İslami bir engel yok. Diken. Erişim adresi:

<http://www.diken.com.tr/din-alimleri-fetva-verdi-transeksuellerineevlenmesinde-islami-bir-engel-yok/>

Göregenli

ve

Serdengeçti,

2017

http://www.kaosgldernegi.org/resim/yayin/dl/ozel_sektr_raporu_2017.pdf

Göregenli, M. (2006). Gruplararası İlişki ve Ayrımcılık İdeolojisi Olarak Homofobi. Kaos GL (91), 16.

Göregenli, Melek & Karakuş, P. (2011a). Türkiye'deki LGBT Bireylerin Günlük Yaşamlarında Maruz Kaldığı Heteroseksist Ayrımcı Tutum ve Uygulamalar. Ali Erol (Ed.), Antihomofobi kitabı-3 içinde (ss. 53-62). Ankara: Ayrıntı Basımevi.

Griffin, R. P. (1992). Why Doesn't Performance Pay Work?. Health Manpower Management, 18(4).

Güdül, Ö, & Çolak, Ö. (2017, July). İŞYERİNDE CİNSEL YÖNELİM VE CİNSİYET KİMLİĞİ BAĞLAMINDA MOBBİNGİN RUH SAĞLIĞINA ETKİSİ. Mesleki Sağlık Ve Güvenlik Dergisi (MSG), 17(65), 29.

Gül, İ. I., ve Karan, U. (2011). AYRIMCILIK YASAĞI Kavram, Hukuk, İzleme ve Belgeleme [Kitapçık]. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi.

Harrington, R. (2015, September 11). There's a growing movement to stop using the word 'homophobic'. Retrieved from <https://www.businessinsider.com/an-argumentagainst-the-word-homophobic-2015-9>

Hill, D. B., ve Willoughby, B. L. (2005). The development and validation of the genderism and transphobia scale. Sex roles, 53(7-8), 531-544. doi:10.1007/s11199005-7140-x.

Hortaçsu, N. (1998). Grup içi ve gruplar arası süreçler. Ankara: İmge Kitabevi.

Human Rights Campaign. (2018, 1 Ağustos). Stances of Faiths on LGBTQ Issues: İslam. Erişim adresi: <https://www.hrc.org/resources/stances-of-faiths-on-lgbtissues-islam>

Hutt, R. (2018, 14 Haziran). This is the state of LGBTI rights around the world in

2018. Erişim adresi: <https://www.weforum.org/agenda/2018/06/lgbti-rights-around-the-world-in-2018/>

IGLYO. (2018, 26 Ekim). IGLYO, OII Europe & EPA launch intersex toolkit for parents - Statements, LGBTQI, IGLYO. Erişim adresi: <https://www.iglyo.com/iglyo-oii-europe-and-epa-launch-intersex-toolkit-for-parents/>

International Commission of Jurists. (2009). Practitioners Guide No.4: Sexual Orientation, Gender Identity And International Human Rights Law. Erişim adresi: <https://www.icj.org/wp-content/uploads/2009/07/sexual-orientation-international-law-Practitioners-Guide-2009-eng.pdf>

Islam and Homosexuality: What does the Koran say?. (2019, 4 Nisan). Hareetz. Erişim adresi: <https://www.haaretz.com/middle-east-news/islam-and-homosexuality-what-does-the-koran-say-1.5395747>

Jackson, S., ve Scott, S. (2012). Cinselliği Kuramlaştırmak. (S. Serezli, Çev.) Ankara: NotaBene Yayınları.

James, S., Herman, J., Rankin, S., Keisling, M., Mottet, L., ve Anafi, M. A. (2016). The report of the 2015 US transgender survey. National Center for Transgender Equality [NCTE]. Erişim adresi: <https://www.transequality.org/sites/default/files/docs/USTS-Full-ReportFINAL.PDF>

Jones, J. M. (1997). Prejudice and racism. McGraw-Hill Humanities, Social Sciences & World Languages.

Kabacaoğlu, G. (2015). Gey ve Lezbiyenlerde Açılma Süreci: Nitel Bir Çalışma. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Psikolojik Danışma ve Rehberlik Bilim Dalı, Ankara.

Kaos GL, LGBTI News Turkey, IGLHRC ve Pembe Hayat LGBTT Dayanışma Derneği. (2015). Türkiye’de LGBT Yurttaşlara Yönelik İnsan Hakları İhlalleri [Broşür]. İstanbul.

Kaos GL. (2013). 2012 Cinsel Yönelim ve Cinsiyet Kimliği Temelli İnsan Hakları İhlalleri İzleme Raporu.http://www.kaosgldernegi.org/resim/yayin/dl/kaos_gl_2013_cinsel_ynelim_ve_cinsiyet_kimligi_temelli_insan_haklari_ihlalleri_izleme_raporu.pdf Erişim tarihi: 10.03.2019

Kaos GL. (2018a). LGBTİ’nin İ’si: İnterseksler Vardır!.http://www.kaosgldernegi.org/resim/yayin/dl/interseks_web_k.pdf Erişim tarihi: 10.03.2019

Kaos GL. (2018b). Sıkça Sorulan Sorular [Broşür]. Ankara, Ostim: Ayrıntı Basınevi
Karakuş, P., ve Göregenli, M. (2011). Who is guilty? Undergraduate students’ attitudes towards hate crime based on sexual orientation. International Journal of Arts and Sciences, 4(3), 253-264.

Karazeybek, F. (2008). Kuranda toplumsal düzene yönelik emir ve yasakların ahlaki arka planıYayımlanmamış doktora tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Kayabaş, E. ve Kütküt, Ö. M. (2011). Türkiye’de Din veya İnanç Temelinde Ayrımcılığın İzlenmesi Raporu (1 Ocak – 30 Haziran 2010). İstanbul Bilgi Üniversitesi, İstanbul.Kılıçaslan, S. C. ve Akkuş, P. (2017). Türkiye’de heteropatriarkal sistem baskısı altında

Kırmızı, K. (t.y.). Eşcinselliğe Dinlerin ve Toplumun Bakışı. Erişim adresi:<http://www.acarindex.com/dosyalar/makale/acarindex-1431723768.pdf>

Korkmaz, A. (2011). Din Değişim Etkileşimi Bağlamında İslami Eşcinsellik Algısında Çağdaş Kırılmalar. Uluslararası Sempozyum: Bilim, Ahlak ve Sanat Bağlamında

Çağdaş İslam Algıları sempozyumunda sunulan bildiri, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Samsun. 26-28 Kasım 2010. Erişim adresi:

http://www.canik.bel.tr/Icerik/Dosya/www.canik.bel.tr_70_MG0B67PB_bilimahlak-ve-sanat-baglaminda-cagdas-islam-algilari-1.-cilt-uluslararası-yayın.pdf

Korkmaz, Ö. (2016, 15 Haziran). A Turkish call to massacre LGBT community.

Hürriyet Daily News. Erişim adresi:

<http://www.hurriyetdailynews.com/opinion/ozgur-korkmaz/a-turkish-call-to-massacre-lgbt-community--100537>

Kristiansen, C. M. (1990). The symbolic/value-expressive function of outgroup attitudes among homosexuals. The Journal of social psychology, 130(1), 61-69. Erişim

adres: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/1691352>

Kutlu, D. (2009). Çalışma Yaşamında Ayrımcılık: Gey Çalışanlar Örneği. Sosyal Dışlanma ve Sosyal Hizmet Sempozyumu Bildiriler Kitabı.

Lambdaistanbul Eşcinsel Sivil Toplum Girişimi. (2006). Ne Yanlış, Ne de Yalnız! Bir Alan Araştırması: Eşcinsel ve Biseksüellerin Sorunları. Erişim adresi:

<http://www.lambdaistanbul.org/s/wp-content/uploads/2013/02/ne-yanlis-ne-deyalniziz.pdf>.

Levine, M. P., ve Leonard, R. (1984). Discrimination against lesbians in the work force. Signs: Journal of Women in Culture and Society, 9(4), 700-710.

LGBTİ'lerin sosyal hizmet ihtiyaçları. Eğitim Bilim Toplum, 14(56), 28-54. LGBTQA+ Resource Center. (2018). Be the Change, Resource Guide. Erişim adresi:

<https://lgbtqa.unl.edu/Resources/LGBTQA%2B%20Resource%20Guide.pdf>

Mishel, E. (2016). Discrimination against queer women in the US workforce: a résumé audit study. Socius, 2, 2378023115621316

Money, J. (1955). Hermaphroditism, gender and precocity in hyperadrenocorticism:

psychologic findings. Bulletin of the Johns Hopkins Hospital, 96(6), 253. Nelson, T. D. (2002). The psychology of prejudice. Boston: Pearson Education Inc.

Öner, A. (2015). Beyaz Yakalı Eşcinseller, İşyerinde Cinsel Yönelim Ayrımcılığı ve Mücadele Stratejileri. İstanbul: İletişim Yayınları.

Özbilgin, M., ve Tatlı, A. (2008). Global diversity management: An evidence based approach. Macmillan International Higher Education.

Özen Kutanis, R., Ulu, S. (2016). İşgücü Piyasalarında Ayrımcılığın Kaynakları, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (35): 359-372

Öztürk, M. B. (2011). Sexual Orientation Discrimination: Exploring the Experiences of Lesbian, Gay and Bisexual Employees in Turkey. Human Relations, 64(8), 1099-1118.

Pettigrew, T. F. (1998). Intergroup contact theory. Annual Review of Psychology, 49(1), 65-85. doi: 10.1146/annurev.psych.49.1.65.

Pişkin, C., ve Görgü, E. (2015, 28 Haziran). Onur Yürüyüşü 'ramazan yasağı'nı deldi. Evrensel. Erişim adresi: <https://www.evrensel.net/haber/254719/onuryuruyusu-ramazan-yasagini-deldi>

Ragins, B. R., Singh, R., ve Cornwell, J. M. (2007). Making the invisible visible: Fear and disclosure of sexual orientation at work. Journal of Applied Psychology, 92(4), 1103.

Raja, S., ve Stokes, J. P. (1998). Assessing attitudes toward lesbians and gay men: The modern homophobia scale. International Journal of Sexuality and Gender Studies, 3(2), 113-134. doi: 10.1023/A:1023244427281

Rudman, L. A., ve Glick, P. (2008). The social psychology of gender: How power and intimacy shape gender relations. New York: Guilford Press.

Sancar, S. (2011). Erkeklik : İmkansız İktidar. İstanbul: Metis Yayınları.

Savran, G. A. (2013). Beden Emek Tarih Diyalektik Bir Feminizm İçin. İstanbul: Kanat Kitap.

Schlatter, E., ve Steinback, R. (2011, 27 Şubat). 10 Anti-Gay Myths Debunked.

Southern Poverty Law Center. Erişim adresi:
<https://www.splcenter.org/fightinghate/intelligence-report/2011/10-anti-gay-myths-debunked>

SPoD (2012). <http://www.spod.org.tr/TR/Detay/55/3/2012-cinsel-yonelim-vecinsiyet-kimligi-temelli-insan-haklari-ihlalleri-izleme-raporu> Erişim Tarihi: 14.04.2019.

Szymanski, D. M., Chung, Y. B., ve Balsam, K. F. (2001). Psychosocial correlates of internalized homophobia in lesbians. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 34(1), 27.

Şenel, B. (2014). Cinsel Yönelim Ayrımcılığının Gündelik Hayat Yansımaları. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Tajfel, H., ve Turner, J. C. (2004). An integrative theory of intergroup conflict. Hatch, M. J. ve Schultz, M. (Yay. Haz.) *Organizational identity: A reader içinde*, 56-65. New York: Oxford University Press.

Tilcsik, A. (2011). Pride and prejudice: Employment discrimination against openly gay men in the United States. *American Journal of Sociology*, 117(2), 586-626.

Valilik'ten Onur Yürüyüşüne Yasak Kararı; Yürüyüş Komitesi'nden Çağrı. (2018, 29 Haziran). BİA Haber Merkezi. Erişim adresi:
<https://m.bianet.org/bianet/lgbti/198764-valilik-ten-onur-yuruyusune-yasak-karariyuruyus-komitesi-nden-cagri>

Weichselbaumer, D. (2003). Sexual orientation discrimination in hiring. *Labour Economics*, 10(6), 629-642.

Weinberg, G. H. (1972). *Society and the healthy homosexual*. Macmillan.

Welle, B., & Heilman, M. (2005). Formal and informal discrimination against women at work: The role of gender stereotypes. (The Center for Public Leadership Working Papers). Cambridge, MA: Harvard University Press.

Whitley, B. E. ve Kite, M. E. (2016). *The psychology of prejudice and discrimination*. New York: Psychology Press.

Yıldız, G. B. (2012) Çalışma Hayatında LGBT Bireylere Yönelik Ayrımcılığın Önlenmesi ve İlgili Mevzuat. *KAOS GL Dergisi*, Sayı 127, 36-37.

Yılmaz, H. (2010) Biz'lik, 'Öteki'lik, Ötekileştirme ve Ayrımcılık: Kamuoyundaki Algılar ve Eğilimler. (Rapor No. 10260048). İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi.

ÖZGEÇMİŞ

10 Ocak 1990 Afyonkarahisar doğumluyum. Lisans eğitimimi Güzel Sanatlar Fakültesi Sinema – Tv Bölümü olarak tamamladım. Çeşitli televizyon kanallarında ve teknoloji şirketlerinde çalıştım. Çalışma yaşamıma şu an özel sektörde, global bir şirkette satış üzerine devam etmekteyim.

Faruk ÖZGÜNLÜ

