



türk tabipleri birliği  
**mesleki sağlık**  
ve  
**güvenlik** dergisi

turkish journal of  
occupational  
health and  
safety

- © **Toplumsal Cinsiyet  
Cinsiyet Kimliği  
Cinsel Yönelim  
Kavramları**
- © **LGBTİ'lere Yönelik  
Ayrımcılık ve  
Dışlanma**
- © **Sendikal Hareket  
ve Ayrımcılıkla  
Mücadele**
- © **Çalışma Yaşamında  
LGBTİ Olmak**
- © **Göçmen LGBTİ'ler**
- © **Viral Hepatitler**



turkish medical association

ISSN 1302 - 48 - 41 üç ayda bir yayımlanır Nisan-Mayıs-Haziran 2017

64



johs (turkish)  
turkish journal of  
occupational  
health and  
safety

**Editörler**

Celal EMIROĞLU  
Levent KOŞAR

**Yayın Kurulu**

Sedat ABBASOĞLU  
Gültekin AKARCA  
Onur BAKIR  
Aslı DAVAS  
Nilay ETİLER  
Denizcan KUTLU  
Meral TÜRK  
Mehmet ZENCİR

**Danışma Kurulu**

Prof. Dr. İbrahim AKKURT  
Prof. Dr. Gazanfer AKSAKOĞLU  
Prof. Dr. Remzi AYGÜN  
Prof. Dr. Nadi BAKIRCI  
Prof. Dr. Yasemin BEYHAN  
Dr. Yıldız BİLGİN  
Dr. Nihal COŞKUN  
Prof. Dr. Yücel DEMİRAL  
Doç. Dr. Mustafa DURMUŞ  
Av. Hacer EŞİTGEN  
Prof. Dr. Çağatay GÜLER  
Av. Mustafa GÜLER  
Dr. Ö. Kaan KARADAĞ  
İsmail Hakkı KURT  
Prof. Dr. Mustafa KURT  
Prof. Dr. Nergis MÜTEVELLİOĞLU  
Fiz. Müh. Haluk ORHUN  
Prof. Dr. Güzin ÖZARMAĞAN  
Prof. Dr. Gamze YÜCESAN ÖZDEMİR  
Av. Dr. Murat ÖZVERİ  
Prof. Dr. Kayhan PALA  
Prof. Dr. Ahmet SALTİK  
Psik. Dr. Nazlı Yaşar SPOR  
Tim. Müh. Mustafa TAŞYÜREK  
Prof. Dr. Nevin VURAL

**Türk Tabipleri Birliği Adına Sahibi ve Yazı İşleri Müdürü**  
Prof. Dr. M. Raşit TÜKEL

**Yazışma Adresi**

Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi  
Türk Tabipleri Birliği Merkez Konseyi  
Şehit Daniş Tunalıgil Sokak No: 2 Kat:4 Posta  
Kodu: 06570  
Demirtepe/ANKARA

**Telefon**

0 312 231 31 79 (Pbx)

**Faks**

0 312 231 19 52 - 53

<http://www.ttb.org.tr/msg>  
e-posta: [msg@ttb.org.tr](mailto:msg@ttb.org.tr)

**Hazırlık ve Tasarım**

Yeter CANBULAT - TTB

**Basımın İletişim Bilgileri ve Basım Yeri**  
Başak Matbaacılık ve Tan. Hiz. Ltd. Şti. Ankara  
Tel: (0 312) 397 16 17

**Yapım**

Mucize Reklam  
Tel: 0 312 417 10 56

**Basım Tarihi**

Ekim 2017

**Yayın Türü**

Yerel Süreli (3 aylık)

**Tiraj**

3.000 adet

Logo ve Kapak Hakkı TTB'ye Aittir.

Dergide Yayımlanan Yazıların Tüm Sorumluluğu  
Yazarlarına Aittir.

t ü r k t a b i p l e r i b i r l i ğ i

# mesleki sağlık ve güvenlik dergisi

Üç ayda bir yayımlanır Nisan-Mayıs-Haziran 2017

64

EDİTÖRDEN

Yayın Kurulu

1

LGBT'LERE YÖNELİK AYRIMCILIĞI TARİHSEL VE POLİTİK  
TEMELDE KAVRAMAK

Remzi ALTUNPOLAT

2

TÜRKİYE SENDİKAL HAREKETİ İÇİNDE CİNSEL YÖNELİM VE CİNSİYET  
KİMLİĞİ TEMELLİ AYRIMCILIKLA MÜCADELE ÜZERİNE

Ceyhan GÜLER

15

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

Aysun ÖNER

29

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

Nursel DURMAZ, Hakan TOPATEŞ, Aslıcan KALFA-TOPATEŞ

37

ÇALIŞMA HAYATI ve VİRAL HEPATİTLER

Seval Müzeyyen ECİN, Ahmet Çağkan İNKAYA, Ali Naci YILDIZ

44



## EDİTÖRDEN

Tarihsel, kültürel ve iktisadi egemenlik ilişkileri eril iktidarı ayırksı kılarken, cinsel yönelimleri ayrılaşan Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Trans, İnterseks (LGBTİ) gibi toplumun “zayıf” halkalarını da çaresizleştiriyor. Günümüzdeki kapitalist devlet yapısı; cinsellik, doğurganlık, aile hayatı gibi ataerkil normların denetlenmesini, toplumsal cinsiyeti ve kişinin cinsel yönelimini, nasıl giyineceğini, nasıl ve nerelerde çalışacağını siyasi iktidarın kontrolüne tabi kılıyor. Cinsel yönelimi ve cinsiyet kimliği farklı olan bireyler, bu farklılık temelinde ayrımcılığın ve eşitsizliğin en kötü biçimlerini deneyimlerken, kapitalist toplumda yeni biçimler alarak süregelenleşen bu olgunun tarihsel arka planını da tartışmaya açıyor.

Erkek egemen biçimler ve söylemler de alabilen heteronormativite, cinsel yönelimi ve cinsiyet kimliği farklı bireyler açısından genel olarak sağlık, özel olarak işçi sağlığı sorunu olarak karşımıza çıkıyor. Sağlık hakkı, insan hakları içinde en tartışmasız kabul edilenlerden olup, bireylerin etnik kökenine, dinine, diline, cinsiyetine, cinsel yönelimine, yaşına ve sınıfına bakılmaksızın sağlık hizmetlerine erişimini kapsıyor. Çalışma yaşamında işçi sağlığını etkileyen etmenlerden birisi de işçinin işverenin dayattığı koşullara “hayır” diyebilme gücüdür. Türkiye’de LGBTİ çalışanlar diğer alanlarda olduğu gibi iş ortamında da ayakta kalmak, iş tatmini ve iş başarısında düşüş yaşamamak adına heteroseksüel bireylere nazaran çok daha fazla enerji sarf ederler. Toplumun diğer kesimlerini ideolojik tahakküm altına almak zorunda olan eril iktidar, sadece kadını çalışma yaşamında ikincil konuma itmekle kalmaz, dikotomik yaklaşımla “erkek olmayan” herkese hükmeder ve onları çalışma yaşamı dışına iterek emeği değersizleştirir. Böylece çalışma mekânları, ayrımcılığın bir türü olan “cinsel kimliğe dayalı ayrımcılık” sergilenen sahnelere dönüşür. Heteroseksizm dışında kalan cinsel hallerin marjinalleştirildiği durumlarda; kırılmalı, bireyselliğin, yalnızlaşmanın ve öteki olmanın keşiştiği yerde, LGBTİ çalışanların var oluş biçimleri de son derece incitici olabilir. İşyerlerinde eril ortamların “doğal şiddeti”ne karşı korunma stratejisi olarak en sık başvuru ise cinsel kimliklerin gizlenmesidir, ancak bunun da ruh sağlığı üzerine maliyeti ödenir. Çalışma yaşamının katmanlaşmış sömürü düzeni içinde diğer bir keşişim noktasında göçmenlik ve LGBTİ olmak var kuşkusuz; cinsel kimlikleri nedeniyle uzatılan günlük çalışma sürelerinde en ağır çalışma koşullarına dayanmak zorunda bırakılan, cinsel kimlikleri anlaşıldığında işten çıkartılan ve hatta iş bulamadığı için seks işçiliği yapmak zorunda kalan göçmen LGBTİ’ler... Çalışma arkadaşlarından yönelen üstü örtük tehditler, erkekliliği test etmeler, homofobik davranışlar da çalışma ortamlarındaki sözgeli mi toz gibi, gürlüğü gibi bir işyeri ortam tehlikesi olarak hep var olmuştur; kimsenin öngörmediği, düşünmediği, görmediği ya da ölçemediği bir şekilde...

Patriyarkal kapitalist toplumlarda LGBTİ bireyler cinsel yönelimleri nedeniyle iş bulmakta güçlük çekerler ya da bulduklarında işyerlerindeki yaşamlarını daha da zorlaştırmamak için çalışma koşullarında sağlıklarını olumsuz etkileyen birçok etmeni dile getirmekten çekinirken; işçi sağlığı ve güvenliği tehlikelerine “hayır” demeleri sıklıkla uğradıkları ayrımcılık nedeniyle güçleşir. İşçi sağlığı hizmetlerinin bugünkü taşeronlaşmış hali nedeniyle LGBTİ çalışanın kurum dışından arada sırada gelen bir hekime güvenmesi ve hizmet alması ise neredeyse imkânsızlaşır. Bu nedenle LGBTİ işçinin hastalık tanuları normal popülasyona göre çoğunlukla daha geç evrede konur ve bu durum hem yaşam kalitelerini hem de yaşam sürelerini olumsuz etkiler.

Diğer tarafta bu alanda tartışma odağında olması gereken sendikalar, patriyarkal kapitalist sömürünün en kötü halini deneyimleyen LGBTİ bireylerin, çalışma yaşamında konumlarını güçlendirmelerinin tek adresi olmasına rağmen; sendikalar ile LGBTİ çalışanların ilişkisine bakıldığında yine erilliğin hakimiyeti görülür. Sendikalar tüzüklerinde cinsel yönelim, eşitlik ve cinsiyet kimliğe dayalı ayrımcılıkla ilgili maddelerde cinsel yönelim ifadesine yer vermekte yetersiz kalmakta, çalışma yaşamında ve sınıfsal ilişkiler keşişiminde LGBTİ çalışanların konumu ve deneyimlerini dikkate almakta çekinceli davranabilmektedir.

“Türkiye’de sosyal politikalar ve sendikal mücadeleler LGBTİ’leri içerecek biçimde nasıl dönüştürülebilir? Heteronormatif olmayan bir sosyal politika mümkün mü? LGBTİ mücadelesi sınıfsal dinamikler ve çelişkiler içerisinde nereye oturur, bu dinamiklerle/çelişkilerle nasıl keşişir yahut örtüşür?” (Altınpolat) Sorusuna yanıt aranmasını, çalışma ortamları açısından başlangıç olarak kabul edilebilecek tartışmalarla politik bir hattın oluşturulmasını arzulamaktayız. Ancak, böylesine bir ortamda yer verdiğimiz çalışmalar, tarih ve güncellik arasında salınırken, aynı zamanda ayrımcılık ve özel sömürü biçimlerine karşı bir muhalefet, direniş ve hareketin mümkün olduğuna da işaret etmeyi amaçlayabilir mi? Sorusunu kendimize sorarken sonraki sayılarımızda bu iddiayı güçlendirmek beklentimizdir...



# LGBTİ'LERE YÖNELİK AYRIMCILIğI TARİHSEL VE POLİTİK TEMELDE KAVRAMAK

Remzi ALTUNPOLAT  
Kaos GL

## Özet

LGBTİ (Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Trans, İnter-seks)'lere yönelik ayrımcılık/dışlanma tarihsel, kültürel ve iktisadi egemenlik ilişkilerinin bir neticesidir. Bu bağlamda LGBTİ'lerin maruz kaldıkları ayrımcılık biçimleri ve dışlanma pratikleri ile homofobi, bifobi, transfobi gibi önyargı, korku ve nefrete dayalı tutumlar; toplumun heteroseksist ideoloji ve heteronormatif sistem doğrultusunda politik örgütlenişinden bağımsız olarak ele alınmaz. Heteroseksizm, karşı cinsten bireyler arasında ilişki ve pratikleri ifade eden bir cinsel yönelim olan heteroseksüelliği "normal", ve "meşru" yegâne cinsel kimlik olarak gören, heteroseksüellik dışındaki cinsel yönelim ve cinsel kimlikleri yok sayan ya da ikincilleştiren ve düşmanlaştıran bir ayrımcılık ideolojisidir. Heteronormativite ise, heteroseksüelliğin doğal ve toplumsal norm olarak kabulünden hareketle bir toplumdaki bütün bireylerin heteroseksüel olarak varsayıldığı, tüm kavram ve kurumlar ile sosyo-kültürel yapının bu varsayım etrafında şekillendiği, günümüzde ataerkil kapitalizmle içe içe geçmiş bir iktidar sistemidir. Eve Kosovsky Sedgwick'in tespitinden hareketle ifade edilecek olunursa; modern kapitalist toplumun herhangi bir veçhesini, eşcinsel ve heteroseksüel tanımlarının eleştirel bir çözümlemesini kapsamadan anlama girişimlerinin tümü sadece eksik değil, özünde hasarlı kalmaya mahkûmdur.

**Anahtar sözcükler:** LGBTİ, heteroseksizm, heteronormativite, ayrımcılık, homofobi.

## Understanding the Discrimination against LGBTIs in Historical and Political Context Abstract

Ostracism/discrimination targeting LGBTIs (lesbian, gay, bisexual, transgender, intersex) is the result of historical, cultural and economic power relations. In this context, the types of discrimination, the practices of exclusion and the attitudes,

such as homophobia, biphobia, transphobia, stemming from prejudice, fear and hate, to which LGBTIs are exposed cannot be addressed without taking the heterosexist ideology and the algorithm of heteronormative system design into consideration. Heterosexism is a discrimination ideology that considers heterosexuality, which is the only orientation implying the relationships and practices between opposite sexes, as the only "normal", "legitimate" sexual identity; ignores or subordinates the sexual orientations and identities other than heterosexuality and creates enmity against them. As for heteronormativity, it is a power regime, intertwined today with patriarchal capitalism, in which, based on the notion that heterosexuality is the natural and social norm, all individuals in a society are assumed to be heterosexuals; all concepts and organizations and socio-cultural structures are shaped around this assumption. With reference to Eve Kosovsky Sedgwick's assessment; all attempts to understand any aspect of modern capitalist society without the critical analysis of the definitions of homosexuality and heterosexuality would not only be deficient but would also be substantially damaged.

**Key words:** LGBTI, heterosexism, heteronormativity, discrimination, homophobia.

## Giriş

Bugün kısaca Eşcinsel (Lezbiyen, Gey), Biseksüel, Trans (Travesti, Transeksüel, Transgender, Trans Kadın/Erkek), İnterseks, Queer gibi terimlerle ifade edilen ve kısaca LGBT, LBTT, LGBTİ, LGBTQ, LGBTIQ ya da LGBTİ+ şeklinde kullanılan, hegemonik cinsel kimlik olarak kurumsallaşmış heteroseksüellik dışındaki cinsel kimliklere dair kavramlaştırma çabaları ve tanımlar aslında son iki yüzyılda gelişmiş, modernizme ait kavram ve tanımlardır. Kuşkusuz bugün eşcinsellik, biseksüellik yahut transseksüellik olarak adlandırılan cinsellikler, insanlık tarihinin en başından itibaren



farklı toplumlarda farklı isimler altında var olmuş, kimisinde kısmi olarak hoş görülmüş ya da kayıtsız kalınmış, kimisinde ise yasaklanmış ya da zulme uğramış pratikler ve hallerdir. Modernizm, heteroseksüellerden tamamıyla farklı, normal olmayan, sapkın, patolojik ve tedavi edilmesi gereken türler olarak eşcinsel, biseksüel ve transeksüel kimlik kategorilerini yaratmıştır. Bu anlamda LGBTİ kavramları evrensel ve tarih aşırı kavramlar değildir. Tam da bu bağlamda modern tıp eşcinselliğin, biseksüelliğin ve transeksüelliğin biyolojik, genetik ya da mental nedenlerini araştırmaya çalışırken modern sosyal bilimlerde söz konusu cinselliklerin sosyo-kültürel ortaya çıkış süreçlerini açıklamaya çalışmaktadır. Oysa heteroseksüellik norm olarak o kadar kanıksanmıştır ki handiye hemen hemen hiç sorgulanmamış, son dönemlere kadar bilimsel araştırmalara konu edilmemiştir. Sadece eşcinselliğin, biseksüelliğin, transeksüelliğin nedenlerini ve ortaya çıkış süreçlerini ön plana çıkartmak, heteroseksüelliğin üstünde konuşmayı gerektirmeyecek sıradan, doğal ve istikrarlı bir kimlik olduğu kurgusuna dayanır (1,2). Dolayısıyla LGBTİ'lerin dışlanması ve ötekileştirilmesi fobilere dayalı ayrımcı muameleler olmanın ötesinde toplumun heteroseksist temelde politik ve kültürel olarak örgütlenmesine ilişkin ideolojik-sistemik bir sorundur.

### Temel Bazı Kavramlar

**Cinsiyet (bedensel/biyolojik cinsiyet/sex):** Kadın ve erkeği tanımlayan biyolojik ve fizyolojik özelliklerdir. Kişinin doğduğu anda tanımlanan, üreme organlarına bakılarak ona verilen kadın ve erkek kimliğidir. Genellikle bir insanın penis, testisler, vajina, rahim, hormonlar, sperm ya da ovum (yumurta) üretebilme, doğurganlık yetisi ve benzeri biyolojik/anatomik özellikleri üzerinden tanımlanır. Çok kolay bir şekilde belirlenebilecek bir kavram olarak görülmesine rağmen aslında kesin sınırları daha karmaşıktır.

**Toplumsal Cinsiyet (Gender):** Farklı kültürlerde, farklı coğrafyalarda ve farklı tarihsel zamanlarda toplumsal olarak inşa edilmiş ve kadınlar ile erkeklerle yüklenmiş roller, nitelikler, davranışlar, aktiviteler ve sorumluluklar bütünüdür ifade eder. Her iki cinse ait bu tür özellikler ve davranış örüntüleri; aile, arkadaş çevresi, din, gelenek, eğitim, ordu, medya, çalışma hayatı, piyasa gibi toplumsal

ve kültürel kurumlar ekseninde şekillenmektedir. Toplumsal cinsiyet kavramı, kadın ve erkeğin toplum içindeki farklı rollerini, sosyal konumlarını, ekonomik ve politik güçlerini yansıtır ve aynı zamanda tüm bunları etkiler.

**Cinsiyet Kimliği:** Bireyin kendini hangi cinsiyet üzerinden algıladığı, tanımladığı, hangi cinsiyete ait hissettiği ve hangi cinsiyetle özdeşleştiği ile ilgili bir kavramdır. Cinsiyet kimliği bireyin, doğumdan itibaren kazandığı biyolojik cinsiyetle uyumlu olsun ya da olmasın, dış görünüşünde yahut bedensel işlevlerinde tıbbi, cerrahi veya başka yöntemlerle gerçekleştireceği iradi değişiklikleri de içerecek biçimde giyiminde-kuşamında, söz ve davranışlarında, ait olduğu cinsiyete uygun olarak yaşamasına atıfta bulunur.

Toplumsal beklentiler, bedensel/biyolojik cinsiyet ve cinsiyet kimliğinin birbiri ile uyum içerisinde olması yönündedir. Ancak bu ikisi birbiriyle her zaman örtüşmek zorunda değildir. Birey kendisini bedensel cinsiyetinin dışında/ötesinde algılayıp, tanımlayabilir ve buna uygun bir yaşantı sürmek isteyebilir. Bedensel cinsiyet ile cinsiyet kimliğinin örtüşmediği bu duruma “trans” denilmektedir. Bedensel cinsiyeti dişil olan biri kendini erkek (trans erkek), bedensel cinsiyeti eril olan biri kendini kadın (trans kadın) olarak algılayarak bu doğrultuda adlandırabilir. Diğer yandan birey, kendini kadın ya da erkek olarak algılamayıp, bu kimliklerin dışında kendini var etmeyi arzu edebilir.

**Cinsel Yönelim:** Belli bir cinsiyetteki bireye karşı süregelen duygusal, romantik ve cinsel çekimi, arzuyu, yönelişi ifade eder. Cinsiyet kimliği kişinin kendini hangi cinsiyetten hissettiği ile ilgiliyken, cinsel yönelim hangi cinsiyete ilgi duyduğu ile ilgilidir. Öznel cinsel ilgi ve arzunun hangi cinsiyete yöneldiği, hangi cinsiyetle ilgili duyuların cinsel heyecan ve uyarılmaya neden olduğu cinsel yönelimin çekirdeğini oluşturmaktadır. Yönelim kişinin kendi cinsine yönelik olduğunda “eşcinsel”, diğer cinse yönelik olduğunda “heteroseksüel”, her iki cinse yönelik olduğunda “biseksüel” olarak adlandırılır (3,4,5).

Bu noktada önemli bir hususa değinmekte fayda var: Cinsel yönelim ibaresi yerine “cinsel tercih” ibaresinin kullanımına gündelik yaşamda oldukça yaygın biçimde rastlanmakta, hatta muhalif kesimlerde bile sorgulanmadan, doğallığında



ağızdan çıkan bir sözmüş gibi dolaşıma sokulmaktadır. Ancak LGBTİ Hareketi, cinsel yönelimin bir seçim, bir tercih olmadığını, insanların bilerek, isteyerek cinsel yönelimlerini seçmediklerini, arzu edildiğinde, kaçınıldığında yahut tıbbi tedavi görüldüğünde eşcinselliğin heteroseksüelliğe dönüştürülemeyeceğini özellikle vurgulamaktadır.

### Cinsiyet ve Toplumsal Cinsiyeti Sorgulamak

Yukarıda kısaca ifade edilmeye çalışıldığı gibi cinselliğe dair literatürde cinsiyet (sex) sıklıkla kadın ile erkek arasındaki biyolojik-anatomik farklara tekabül eden bir kavram olarak kullanılırken; toplumsal cinsiyet (gender) kadın ile erkek kimliklerinin kuruluşunun ve aralarındaki ilişkinin toplumsal ve kültürel olduğuna işaret eden bir kavram olarak tanımlanmaktadır. Ancak daha 1970'li yıllardan itibaren feminist teori içerisinde cinsiyet ile toplumsal cinsiyet arasındaki ilişkinin niteliğinin tam olarak ne olduğu konusundaki tartışmalar, biyolojik olan ile toplumsal olanı kesin ve net bir şekilde ayırarak düşünmenin mümkün olmadığı, toplumsal-kültürel kuruluşun dışında bir biyolojik cinsiyet gerçeğinden bahsedilemeyeceği şeklinde bir ilerleme göstermiştir. Bu bağlamda, beden varsayılan doğallığı sorunsallaştırılmaya, cinsiyetlendirilmiş söylem öncesi bir bedenin mevcut olmayacağı vurgulanmaya başlanmıştır. Söz konusu tartışmalar toplumu katı biçimde kadın ve erkek olarak bölen "ikili cinsiyet rejimi"nin de sorgulanmasını beraberinde getirmiştir (6).

Ann Oakley, 1972 yılında yayınlanan *Sex, Gender and Society* adlı kitabı ile sosyal bilimler alanına toplumsal cinsiyet kavramını sokmuş, "kadın" ve "erkek" kimliklerinin biyolojik ya da doğal olmadığını, aksine kadınlık ve erkekliğin tarihsel, kültürel ve siyasal olarak inşa edildiğine işaret etmiştir. Joan Scott, toplumsal cinsiyet kavramının, kadınlar ve erkeklere ilişkin uygun rollerin toplumsal olarak üretildiğini ifade eden "kültürel inşalar" a işaret etmenin yolu olduğunu söyler. Scott'a göre; toplumsal cinsiyet kavramı, cinsler arasındaki ilişkinin toplumsal olarak örgütlenmesini kastetmek amacıyla kullanılmaya başlanılmıştır. Bu bağlamda "cinsiyet" ya da "tinsel farklılık" gibi terimlerde zımnî şekilde mevcut olan biyolojik determinizmin reddedilmesi anlamına gelir (7).

Monique Wittig 1980'li yılların başlarında cinsiyetin biyolojik bir olgu değil, sosyal, kültürel ve tarihsel bir inşa süreci olduğuna dikkat çekmiş, hem kadınların ikincil kılınmasına hem de heteroseksüel toplum yapısının sürdürülmesine hizmet ettiğini öne sürmüştür. Ona göre, "*Bedenlerimizde ve akıllarımızda, her özelliğimizde, var olan doğa fikrine (idea of nature) uymaya zorlandık. Kendimizi ve diğerlerini 'erkek' ve 'kadın' olarak yaşamamız doğal olgular değil politik kategorilerdir... Cinsiyet kategorisi, toplumu heteroseksüel olarak temellendiren politik bir kategoridir. Türlerin üremesi yönündeki katı yükümlülük kadınlara dayatılır. Bu üreme heteroseksüel bir toplumun yeniden üretilmesidir*" (8).

Queer teorisinin kurucu isimlerinden Judith Butler, ikili cinsiyet rejimini, kadın-erkek kategorilerini masaya yatırmış, kült kitabı *Cinsiyet Belası* (1990)'nda, cinsiyet ve toplumsal cinsiyetin biyolojik bedenin doğal bir uzantısı gibi algılanması fikrini eleştiriye tabi tutmuş, bedenin ve cinsiyetin birer inşa olduğunu ifade etmiştir. Ona göre biyolojik cinsiyet ve toplumsal cinsiyet aslında aynı şeydir. Butler, Michel Foucault'dan hareketle, toplumsal cinsiyetin inşasında söyleme odaklanarak, söylemsellik<sup>1</sup> öncesinde toplumsal cinsiyetin var olmadığını altını çizer. Toplumsal cinsiyet ifadelerinin ardında bir toplumsal cinsiyet kimliği yatmadığını, o kimliğin, tam da kendisinin birer sonucu olduğu söylenen dışavurumlar ve 'ifadeler tarafından performatif olarak kurulduğuna dikkat çeker. "Performatiflik", "*tek seferlik bir edim değil, tekerrür ve ritüeldir, beden bağlamında doğallaştırılmasıyla etkilerini gösterir, bir bakıma, kültürel olarak sürdürülen zamansal bir süreç olarak kavranmalıdır... Yani içsel tözün bir parçası olmaktan ziyade, edimseldir, bir yapma edimdir; ama yapılandıktan önce var olduğu söylenebilecek bir özneyle ait değildir*". Yani toplumsal cinsiyet, tekrarlarla inşa edilir, sabitlenemez, sürekli yeniden şekillenebilir, süregiden bir söylemsel süreçte müdahaleye ve yeniden anlamlandırılmaya açıktır. Dahası Butler'e göre, *cinsiyetler morfoloji ve kuruluş itibarıyla sorunsuzca ikiliymiş gibi görünse bile toplumsal cinsiyetin de ikiyle sınırlı kalmasını varsaymamız için herhangi bir sebep yoktur*" (9).

Kadın ve erkek şeklindeki iki cinsiyet kategorisinin yeterli olmadığını ortaya koyan bir diğer isim ise, feminist biyolog Anne Fausto-Sterling'dir.



Fausto-Sterling'e göre; biyolojik cinsiyetin gerçek, toplumsal cinsiyetin ise kurgulanmış olarak görülmesi ve yansıtılması yanlış bir ikilemdir. Aslında, biyolojiyle toplumsal/siyasal olguların arasında karmaşık bir etkileşim vardır ve biyologların bu etkileşimi daha iyi anlaması ve teorilerini tekrar gözden geçirmesi gerekmektedir. 1993'te yayımlanan *Beş Cinsiyet: Erkek ve Kadın Neden Yeterli Değil?* adlı makalesinde biyoloji biliminin, cinsiyetin oluşumu konusundaki teorilerini eleştirerek, sadece biyolojik açıdan bakılsa bile kadın ve erkek olarak belirlenen iki değil, en az beş biyolojik cinsiyet kategorisi olduğunu ortaya koymuştur. Söz konusu makalesinde kadın ve erkek cinsiyetleri dışında üç farklı interseks (çift cinsiyet) kategorisi tanımlamıştır: Doğuştan testis ve yumurtalıklara (sperm ve yumurta üreten haznelere ya da eşeyssel bezler) sahip olan "hermafroditler", testisler ve dişil dış cinsiyet organlarının bazı unsurlarına sahip olan ancak yumurtalıkları olmayan "mermler", yoktur; yumurtalıklar ve eril dış cinsiyet organlarının bazı unsurları olan ancak testisleri olmayan "fermler" (10).

Özetle kadınlık ve erkekliğin derin biyolojik ve anatomik hakikatler tarafından belirlendiği varsayımı, toplumsal örgütlenmede zorunlu heteroseksüelliğin gözden kaçırılmasına, heteroseksüellik dışındaki cinsel yönelimlerin ve heteroseksist ideolojinin tartışma dışına itilmesine neden olur. Bu bağlamda Aksu Bora'nın da belirttiği gibi "anatomik öğelerin, biyolojik işlevlerin, tutumların, duygum ve zevklerin tek başlık altında toplanmasını, "teğellenmesini", böylece cinsiyetin cinsellikle iç içe bir kurgusal kategori haline gelişini fark etmek, bunu politik bir mesele olarak kavramak, ancak derin biyolojik hakikatler fikrinden kopmakla mümkün olabilir" (11).

### Querr Teori: Normale İtiraz/Cinsiyeti ve Cinsel Kimlikleri Sökmek

"Queer", kelime anlamı itibarıyla garip, "tuhaf", "acayip", "sıra dışı", "eksantrik", "şüpheli", "denge-siz", "normal olmayan", "yamuk" gibi anlamlara gelmektedir. Bunun yanında önceleri İngilizce argoda aşağılayıcı/dışlayıcı biçimde kullanılan Queer, ABD'de ana akım LGBT hareketi dışında kalan gruplar - Queer Nation - tarafından bilinçli ve politik bir stratejinin parçası olarak sahiplenilmiş; olumsuz/negatif içeriğinden sıyrılarak kullanılmaya başlanmıştır (12).

Queer'e dair Patrick S. Cheng'den hareketle dörtlü bir tasnif yapmak mümkündür:

1. Ötekileşmiş cinselliklere ve/veya cinsel kimliklere sahip bireyleri (lezbiyen, gey, biseksüel, interseks vb.) altında toplayan "şemsiye/çatı" bir terim olarak,

2. Eşcinsel, heteroseksüel, biseksüel vb. herhangi sabit ve normatif bir kategoriye girmek istemeyen, tanımlanmak istemeyen, özellikle tanımsız kalmak bireylerin benimsediği bir terim olarak,

3. Özellikle cinsellik ve cinsiyet kimliği konsepti içerisinde sosyal normların sorgulanmasına ve bu normlara itiraz eden ve direnen tutum sergilenmesine tekabül eden radikal politik bir eylem olarak

4. Cinsiyetler/cinsiyet halleri/cinsel kimlikler arasında sınırları silen bir teori ve akademik bir disiplin olarak (13).

Foucault ile diğer Postyapısalcı düşünürlerden, Feminizm'den, Gey-Lezbiyen Çalışmaları'ndan ilham alan Queer'in, akademiye girişi, 1990 yılında California Üniversitesi'nde Theresa de Lauretis'in düzenlediği konferans ve aynı yıl içinde yayınlanan Butler'in *Cinsiyet Belası* ve Eve Kosovsky Sedgwick'in *Epistemology of The Closet* (Dolabın Epistemolojisi) kitaplarıyla olmuştur (14). Queer teorisyenleri, kadın-erkek, eşcinsel-heteroseksüel ikiliğini yapıbozumuna uğratarak toplumsal cinsiyet ve cinsel kimlik kategorilerinin sorgulanmasını sağlamış, bu kategorilerinin sınırlarının aşındırılmasında öncü rol oynamışlardır. Queer teori, "normal"i inşa eden normların kuruluş ve işleyiş yapısını (normativite) sorgular. Cinsiyet, toplumsal cinsiyet, cinsel yönelim ve cinsel pratiklerle ilgili her tür damgalamaya dolayısıyla da cinsel kimliklerin üzerine kurulduğu her tür kategoriye karşı durur. Kadınlık-erkeklik, eşcinsellik-heteroseksüellik gibi taksonomilere, bu yapıların beraberinde getirdiği uyumluluklara karşı, cinsiyet/toplumsal cinsiyet/cinsel yönelim kimliklerinin hiçbirinin "doğal" ve "normal" olmadığını, tarihsel, kültürel ve toplumsal olarak inşa edildiğini ve dolayısıyla da iktidar ilişkilerinden bağımsız düşünülemediğini savunur; hakikat rejiminin cinsel kimlikleri nasıl düzenlediği ve bu kimliklerle özdeşleşmelerin bireyleri nasıl mümkün kıldığı ve kısıtladığı etrafında yoğunlaşarak yıkıcı bir politika önerir. Özellikle egemen olandan farklı cinsel oluşlar üzerine odaklanarak, hâkim cinsiyet tarafından belirlenen 'normal' ve



'sapkın' kategorilerinin cinsel davranışlara/eylemlere ve kimliklere yaptığı atıfların politik eleştirisini ortaya koyar. Cinsiyet-toplumsal cinsiyet, eşcinsellik-, heteroseksüellik, kadınlık-erkeklik gibi kavram setlerinin iktidar ilişkileri çerçevesinde toplumsal, ve kültürel olarak inşa edildiğinin altını çizerek, normalleştirme mekanizmalarına karşı itirazı savunur. Öte yandan Queer teori sadece cinselliğe ilişkin tartışmalarla sınırlı kalmayıp kesişimsel olarak sınıf, ırk, etnisite, engellilik gibi alanlara uzanarak normalliği söküme uğrattır (12).

### **Heteronormativite, Heteroseksizm, Homofobi**

Heteronormativite kavramını açıklamadan önce "normal" kavramı üzerinde durmak gerekmektedir. Her normal tanımı sınırları dışında kalan bir anormal'i de beraberinde getirir. Normalizasyon süreçleri, normal tanımının getirdiği ölçütlere uygun hale gelme, aynı zamanda bu tanımın dışladığı alanın marjinalleştirilmesi anlamında ikili bir yapı üretir (14). Toplumsal yaşam üzerine odaklanan biyo-iktidar bir normalizasyon toplumu oluşturur; yani insanları normlara uymaya zorlayan, onları normalleştiren bir toplumu örgütler (15). Toplumu oluşturanların büyük çoğunluğu da normal olmaya ve belirli normallik ölçütlerinin dışına çıkmamaya çalışır. Normal insanın, toplum/topluluk normlarına uygun davranan insan demek olduğu fikri gündelik hayatın ve pratiklerin bütününe kuşatır. Normal olarak tanımlanan üzerinden "anormal" olan kurumsallaştırılır. Normal olmayan sapkın, günahkâr, hasta yahut suçlu olarak damgalanır. Engelliler, akıl hastaları, uzuvlarını kaybetmiş olanlar, uyuşturucu bağımlıları, alkolikler, eski hükümlüler, işsizler, yoksullar, belli etnik, dinî veya sınıfsal aidiyetlere mensup olanlar ve LGBTİ'ler anormaller kategorisi içerisine yerleştirilir. Söz konusu figürler ya farklı tertibatlarla rehabilite edilerek normalleştirilmeli yahut ikincil olmaya, aşağıda kalmaya razı olmalıdır.

Ancak tam bu noktada anormalin daha önce tanımlandığını ve çerçvelendiğini, normalin söz konusu anormal tanımına uygun olarak varsayıldığını ve kurgulandığını vurgulamak gerekmektedir. Epistemoloji üzerine öncü çalışmalarıyla tanınan filozof ve fizikçi Georges Canguilhem *Le Normal et le Pathologique (Normal ve Patolojik, 1943) adlı eserinde*, "A-normal olarak anormal, normalin tanımlan-

masından sonra gelir, onun mantıksal olumsuzlanmasıdır. Lakin normatif bir kastın ortaya çıkmasına yol açan, gelecekteki anormalin tarihsel önceliğidir... Sonuç olarak, anormalin mantıksal olarak ikinci ama varoluşsal olarak birinci geldiğini söylemek paradoksal olmayacaktır" demektedir (16). Nitekim 1860'ların sonlarında önce eşcinsel/homoseksüel tanımlanmış, daha sonra heteroseksüel terimi eşcinselin zıttı olarak kullanılmaya başlanmıştır.

"Heteronormativite"; bütün bir toplumun ve kültürün "doğallaştırılmış", "idealleştirilmiş" ve "normal" varsayılan heteroseksüel cinsel yönelim doğrultusundaki yaşam tarzı ve değerlere göre tariflendiği, heteroseksüellik dışında kalan cinselliklerin/cinsel hallerin marjinalleştirildiği, sapkın kategorisine sokulduğu, görmezden geldiği, baskı ve şiddete maruz bırakıldığı yahut uysallaştırılarak hizaya sokulduğu bir iktidar sistemini ifade etmektedir. Söz konusu sistem, biyolojik ve toplumsal olarak birbirlerinden tamamen ayrı oldukları, birbirlerini aile ve üreme vasıtası ile tamamladıkları düşünülen kadın ve erkek kategorilerini içeren ikili cinsiyet rejimi üzerinde yükselir (17). Bu anlamda heteronormativite, salt heteroseksüellik dışındaki yönelim ve kimliklerin yok sayılmasını, bastırılmasını ve dışlanmasını işaretlemeyi, aynı zamanda kadın-erkek ikiliğine (dikotomi) dayalı toplumsal cinsiyet matrisini yeniden üreterek, bireyleri "kadın" ve "erkek" olarak yaratır. Heteronormatif kültür kendisini sadece "normal" olarak değil, aynı zamanda insanlık, toplum, ilişkisellik, üreme konularında da anlaşılabilirlik sağlayan yegâne model olarak dayatmış; diğer bütün cinsel ve cinsiyete dayalı formları en iyi ihtimalle yan rolere hapsederek kıyıya itmiş, çoğunlukla da ortadan kaldırılması gereken birer tehdit olarak kodlamıştır (18).

Butler da bu doğrultuda "bedenlerin, toplumsal cinsiyetlerin ve arzuların doğallaştırılmasını sağlayan kültürel idrak çerçevesi" olarak tanımladığı "heteroseksüel matris" in (heteronormativite ile aynı anlama gelmek üzere), zorunlu heteroseksüellik pratiği üzerinden işleyen iki cinsiyeti varsayıldığını, sadece bunun doğal ve akla yatkın olduğu düşüncesi üzerinden yola koyulduğunu söylemektedir. Heteronormativitenin istikrarı, söz konusu cinsiyet ikiliğini söylemsellik öncesi bir alana atfetmekten ve doğallaştırmaktan geçer. Böylelikle heteroseksüel-





lik kurumsallaşırken sadece toplumsal cinsiyet hiyerarşisinin sürekli kılınmasını sağlamaz, alternatif cinselliklerin marjinalleştirilmesini de kapsar. Toplumsal cinsiyet normlarına uymayan bazı “toplumsal cinsiyet kimlikleri”, ise “gelişimsel hatalar” ya da “mantıksız imkânsızlıklar” olarak değerlendirilir (9).

“Heteroseksizm”; doğal, normal, üstün ve kabul edilebilir olan cinsel yönelimin heteroseksüellik olduğunu öne süren; heteroseksüel olmayan her türlü davranış, kimlik veya ilişkiyi damgalayan, reddeden ve aşağılayan ideolojik sistem anlamına gelmektedir (19). Gordon Marshall *Sosyoloji Sözlüğü’nde heteroseksizmi*, “*Karşı cinsten insanların ilişkiye girdiği heteroseksüelliğin karşıtı olarak aynı cinsten insanların ilişkiye girdiği homoseksüelliğin yer aldığı, bir dizi toplumsal arenada (okul, iş, kilise vb.) heteroseksüelliğe ayrıcalıklı rol atfedilen, çok çeşitli toplumsal pratikleri (dilbilimselden fiziksele kamusal ve özel alanda açık ve üstü kapalı olarak) anlatan bir terim*” olarak tanımlamaktadır. Bu tanım heteroseksüelliğe atfedilen ayrıcalıklı konumlara, toplumsal avantajlara ve üstünlüklere işaret eder. Heteroseksizm, heteronormatif normlar temelinde yükselir. Heteronormatif normlar bireylerin cinselliklerini heteroseksüellik etrafında denetler, heteroseksüelliği dayatır ve toplumun tüm örüntülerine nüfuz eder (20,21). Feminist teorisyen Adrienne Rich de “zorunlu heteroseksüellik” kavramını geliştirmiş, toplumsal cinsiyet düzenlenişini cinselliğin düzenlenişiyile birleştirerek, toplumsal olarak biçimlendirilmiş ve önceden planlanmış cinsiyet -toplumsal cinsiyet ayrımlarının ve hiyerarşilerinin yapısal düzenlemelerini zorunlu heteroseksüellik olarak adlandırmıştır (22).

Heteroseksist ideolojinin yeniden üretilmesinde ve heteronormatif sistemin sürekliliğinin sağlanmasında aile, merkezi rol onayan bir kurumdur. Hem kadınlara hem de LGBTİ'lere uygulanan baskının kökeninin, çekirdek aile etrafında örüldüğü söylenebilir. Kapitalizmin gelişimine paralel olarak en küçük yapıtaş olarak görülen toplumun temelinde yerleştirilen heteronormatif aile korunarak aynı zamanda kapitalizmin sürekliliği garanti altına alınmaktadır. Bu nedenle modern ulus-devletlerce yeniden kurgulanan çekirdek aile hayatı ve “normal” addedilen heteroseksüellik bir yandan toplumsal düzenin sağlanması ve korunması için diğer

yandan da devletin savaşta ve barışta ihtiyaç duyduğu asker/işçi nüfusunun garanti altına alınması ve pazarın arzına yanıt verecek bir nüfusun idame edilmesi için gerekli görülmüştür. Denis Altman ve Mario Mieli gibi teorisyenler aileyi, “*sermayenin emek kaynağı ihtiyacını ve devletin tabi kalma ihtiyacını karşılayan bir heteroseksüellik fabrikası*” olarak değerlendirmişlerdir (21,23).

Cinsellikler alanında herkesin uymasının istendiği ve uyulmadığı takdirde dışlama mekanizmalarının devreye girdiği normatif düzen (heteronormativite) ve ideolojik çerçeve (heteroseksizm) bir ayrımcılık biçimi olarak homofobinin oluşmasına kaynaklık etmektedir.

“Homofobi”, kavramı ilk kez 1972 yılında psikoterapist George Weinberg tarafından “heteroseksüeller açısından eşcinsellerle yakınlaşmaktan ya da yakın çevresinde bulunmaktan korkma ve eşcinseller açısından da kendilerinden nefret etme” şeklinde tanımlanmıştır. Bu bağlamda homofobi eşcinsellere ilişkin olumsuz duygu, tutum ve davranışlara işaret ederken, bifobi, biseksüellere; transfobi ise translara dönük önyargı ve nefretin ifadesi olarak anlaşılabilir.

Psikolojide homofobiye ilişkin ilk kavramsallaştırmalara bakıldığında bu olgunun zihinsel bir düzensizlik olarak, eşcinseller veya eşcinselliğe ilişkin irrasyonel korkularla ilişkilendirilerek bireysel bir patoloji olarak anlaşılmaya çalışıldığı görülmektedir. Bu yaklaşım homofobiyi diğer fobi türleri gibi, bireysel düzlemde ele almaktadır. Oysa homofobiyi fobiden ayrı düşünmeyi zorunlu kılan farklar bulunmaktadır. Söz konusu farklar, beş temel düzeyde ele alınabilir: İlk olarak herhangi bir fobiyle ilişkilendirilebilecek duygu, korkudur; oysa homofobi, çoğunlukla kızgınlık ya da öfke duyguları içinde tanımlanır. İkincisi, herhangi bir fobi, genel olarak ölçsüz ve akıldışı şeklinde bir tanıma içerir; fakat homofobik tepkiler, sıklıkla anlaşılabilir, haklı ve kabul edilebilir biçimde dikkate alınmaktadır. Üçüncü olarak bir fobi, tipik olarak fobi nesnesinden uzak durmaya neden olmaktadır, ancak homofobi, düşmanlık ve saldırganlık biçiminde ortaya çıkar. Dördüncüsü, herhangi bir fobi çoğunlukla siyasi bir gündemle ilişkilendirilmez, oysa homofobinin önyargı ve ayrımcılığı içeren siyasi boyutları vardır. Son olarak homofobiden farklı olarak insanlar, herhangi bir fobiden acı



çekerler (24). Bu bağlamda homofobi, heteronormatif aile, eğitim, sağlık, din, medya, siyasal ve hukuksal düzenlemeler ve ideolojik aygıtlarla aktarılır; sosyalizasyon sürecinde bireyler bu kanallarla norma dair olanı içselleştirir, pekiştirir, norm olana tehdit oluşturduğu düşünülen eşcinsellik, biseksüellik, transeksüellik gibi cinsel haller farklı ayrımcılık pratikleri ve şiddetle bastırılmaya çalışılır. Melek Göregenli'nin belirttiği gibi, *homofobinin bireysel bir inanç olmanın ötesinde, sosyokültürel bağlamda anlam sistemleriyle, kurumlarla ve sosyal geleneklerle ilişkili ele alınması gereken politik bir alanda oluştuğu düşünülmeli*" gerekmektedir (25).

### Tarih ve Modern Zamanlar

#### Günah söyleminden hastalığa, hastalıktan hak talebine

Sherry Wolf, "tonlarca tarihsel kanıtım, bugün eşcinsel davranış diye tanımladığımız şeyin en azından binlerce yıldır var olduğunu ortaya koyduğunu ve eşcinsel davranışların insanlar dünya üstünde yürümeye başladığından bu yana olduğunu varsaymanın mantıklı olduğunu" ifade eder. Antik Yunan ve Roma'dan Osmanlı İmparatorluğu'na, İslam toplumlarından Avrupa'ya, Hindistan'dan Çin'e, Afrika kabilelerinden Amerikan yerlilerine kadar bugün eşcinsellik yahut transeksüellik olarak adlandırılan davranış ve pratiklerle karşılaşmak mümkündür. Bireyin hemcinsiyle kurduğu ilişki kimi toplumlarda günahlar arasında sayılıp ağır cezalarla yasaklanırken kimi toplumlarda meşru görülmüş, en azından kayıtsız kalmıştır. Ancak bütün bu toplumlarda günah olarak yasaklanan, cezalandırılan ya da meşru görülen, onaylanan ve övülen eşcinsel eylem ve davranışlardır; yoksa tanımlanabilir bir insan, bir kimlik değildir. Eşcinsel davranış, kişinin davranışlarından herhangi biri olarak görülmüş, kişinin cinsel kimliğini tanımlayan ayırt edici bir özellik olarak değerlendirilmemiştir (26,27).

Foucault, 18'inci yüzyıldan itibaren cinselliğin ilişkin özel bilgi ve iktidar tertibatları geliştirdiğini, bunların dört büyük hat üzerinden yerleştiğini söyler: "kadın bedeninin histerikleştirilmesi", "çocuk cinselliğinin pedagojikleştirilmesi", "üreme davranışlarının toplumsallaştırılması" ve "sapkın hazın psikiyatikleştirilmesi". Söz konusu tertibatlar aracılığıyla salt üreme düzenine uymayan, özünde heteroseksüellik dışı ve doğurgan olmayan

cinsellik biçimleri ayıklanmış; çocukluktan yaşlılığa bir cinsel gelişme normu tanımlanmış ve tüm sapmalar titizlikle belirlenmiştir. Tam da "sapkınlıkların" tanımlandığı, yerleştirildiği, sınıflandırıldığı bu dönemde ayrıksı bir türü temsil ettiği veya bir kimlik sürekliliğine sahip olduğu söylenen "eşcinsel" icat edilmiştir. Cinsel edimler asli olarak günahın, yasanın ve suçun hedefi olmaktan çıkıp, giderek tıbbi-psikiyatrik şekillerde tanımlanmış bir normun hedefi hâline gelmeye başladığında "eşcinsellik" doğmuştur. Foucault, yayınladığı tarihten bugüne cinsiyet ve cinsellikle ilgili neredeyse tüm çalışmalara kaynaklık etmiş olan *Cinselliğin Tarihi (1976-1982)* adlı eserinde; "Livata - eski Kilise yasasında ya da medeni hukukta sözü geçen - yasak edimlerden biriydi; bunu yapan kişi yalnızca hukuksal bir özneydi. On dokuzuncu yüzyıl eşcinselliğe adeta bir oyun ya da roman kahramanıdır: Bir geçmişi, bir tarihi ve çocukluğu, bir karakteri, bir yaşam biçimi; aynı zamanda bir morfolojisi, bir anatomisi ve belki de gizemli bir fizyolojisi vardır. Bütün olarak neyse, bunun hiçbir ögesi cinselliğinden soyutlanamaz. [...] Cinsellik alışlagelmış bir günah olarak değil de, tuhaf bir doğa olarak eşcinselliğin tözündedir. Ruhbilimsel, psikiyatrik ve tıbbi açıdan eşcinsellik kategorisinin, eşcinselliğin bir cinsel ilişki türü olarak değil de belli bir cinsel duyarlılık özelliği, kişinin kendisinde var olan dişi ve erkeğe belli bir biçimde yer değiştirmesi olarak tanımlandığı andan itibaren oluştuğu [...] unutulmamalıdır. Eşcinsellik, livata alışkanlığından, bir tür androjini ya da ruhsal hermafroditliğe dönüştürüldüğünde, cinselliğin bir görünümü olarak ortaya çıkmıştır. Livata alışkanlığı olan, doğru yolu bulmuşken sapan bir döneç olarak görülmekteydi, oysa eşcinsel bundan sonra bir 'tür' olmuştur." demektedir (1,28,29).

Foucault'ya göre bu süreç, nüfusun güvence altına alınması, işgücünün yeniden üretilmesi, toplumsal ilişkiler biçiminin sürdürülmesi, kısacası ekonomik olarak yararlı, siyasi olarak muhafazakâr bir cinsellik düzeninin kurulmasıyla bağlantılı olarak düşünülebilir (28). Bu bağlamda cinsellik tertibatı altında eşcinselliğin icadının kapitalizmin gelişmesiyle doğrudan ilişkili olduğunu söylemek mümkündür. Daha önceki sınıflı toplumlar, belli cinsel faaliyetleri yasaklarken, doğmakta olan kapitalist devlet ve onun tıp, hukuk, eğitim, akademi gibi ayakları, insan cinselliğini daha önce



akla getirilemeyecek biçimlerde tanımlamaya ve kontrol etmeye girişmiştir (26).

Foucault gibi John D'Emilio da modern eşcinselliğin ortaya çıkışı açısından önemli bir bağlam sunan dönemin 19'uncu yüzyılın sonları olduğunu savunmaktadır. D'Emilio, eşcinsel kimlik için gerekli koşulları oluşturanın, kapitalizm, daha özelden serbest emek sisteminin tarihsel gelişimi olduğunu belirtir. Sermayenin genişlemesi ve ücretli emeğin yayılması çekirdek ailenin yapısında ve işleyişinde, aile hayatı ideali ve heteroseksüel ilişkilerin anlamında derin bir dönüşüm yaratmış; ailedeki bu değişimler kolektif bir eşcinsel kimliğini ortaya çıkarmıştır. Ona göre, "Ücretli emeğin yayılması ve üretimin toplumsallaşması, cinselliğin üremenin emrinden çıkmasına olanak sağladı. İdeolojik olarak, heteroseksüel pratik, yakınlık kurmanın, daha mutlu olmanın ve tatmin olmanın bir aracı haline geldi: Haneyi ekonomik bağımsızlığından mahrum bırakan ve üremenin cinsellikten ayrılmasını teşvik eden kapitalizm, bazı kadın ve erkeklerin kişisel hayatlarını hemcinslerine duydukları cinsel/duygusal çekime göre düzenlemelerinin koşullarını yarattı. Kapitalizm, lezbiyenlerden ve geylerden oluşan kentli toplulukların oluşmasını ve yakın geçmişte cinsel kimlik merkezli bir politikayı mümkün kıldı" (30). Modern kapitalizm, eşcinsel kimliğinin doğmasına imkân verecek şekilde mekân yaratmıştır (26).

Eşcinsellik/Homoseksüellik bir kavram olarak dünyada ilk kez 1868 yılında Alman-Macar gazeteci Karl-Maria Benkert (Karoly Maria Kertbeny) tarafından, Alman seksolog Karl Heinrich Ulrichs'e yazılan bir mektupta kullanılmıştır. Kertbeny, homoseksüel sözcüğünü daha sonra, 1869 yılında, Prusya Ceza Kanunu'nda "sodomi"yi suç sayan düzenlemenin görüşmeleri esnasında milletvekillerine yazdığı açık mektupta bir kez daha kullanmıştır. Homoseksüel, Yunancadaki homo (eş, aynı) ve ortaçağ Latincesindeki sexualis (cinsel) sözcüklerinden oluşturulmuştur. Homoseksüel sözcüğünün İngilizceye girişi 1890'larda olmuştur. İlk olarak 1891'de şair-yazar John Addington Symonds'un "homoseksüel içgüdüler" ifadesini kullanmasıyla İngilizceye girmiştir. Ardından seksolog Havelock Ellis ile birlikte kaleme aldıkları *Sexual Inversion* (Cinsel Terslik, 1897) adlı kitaplarıyla, doğuştan gelen patolojik bir cinsiyet anomalisi olarak "terslik" kavramını popülerleştirmiş-

tir. Böylelikle modern bir tip/kimlik olarak eşcinsellik bilimsel çevrelerde doğaya karşı günahtan zihinsel bir hastalığa evrilmiş; eşcinselliğin cezalandırılacak değil, tedavi edilecek doğuştan bir hastalık olduğu fikri ileri sürülmeye başlanmıştır.

1897'de Sosyal Demokrat Parti (SPD) üyesi Alman nörolog ve seksolog Dr. Magnus Hirschfeld eşcinsellere yönelik yasal ve toplumsal hoşgörüsüzlüğü sona erdirmek amacıyla faaliyet gösterecek, bu anlamda ilk eşcinsel örgütlenmesi sayılabilecek "Bilimsel-Hümaniter Komitesi"ni kurmuştur. İlerleyen yıllarda Hirschfeld'in Berlin'de "Bilimsel Bir Zemin Temelinde Cinsel Reform Dünya Birliği"ni ve 1921'de "Seks Araştırmaları Enstitüsü"nü kurması hareketin örgütlülüğünde yeni bir noktaya gelindiğine işaret etmektedir. Yine tarihte bilinen ilk eşcinsel dergisi *Der Eigene* (Biricik) 1896'da Almanya'da yayın hayatına başlamıştır. 1933'ten sonra Nazi iktidarı bu erken eşcinsel hareketi sistematik olarak yok etmiştir. Eşcinseller kollarına pembe üçgen işaretleri takılarak toplama kamplarına gönderilmiş, daha sonra 1970'li yıllarda bu pembe üçgen LGBTİ hareketinin simgelerinden biri olarak kullanılmaya başlanmıştır.

II. Dünya Savaşı sonrasında ilk eşcinsel örgütü 1946'da Shakespeare Club (Shakespeare Kulübü) adı altında Hollanda'da kurulmuştur. Bu örgüt 1949 yılında adını COC Netherland adıyla değiştirmiştir ve bugün de varlığını sürdürmektedir. Sonrasında benzeri topluluklar "Eşcinsel Dostları" adıyla 1940'lar ve 1950'lerde kurulmaya devam etmiştir.

Soğuk Savaş'ın bütün ağırlığıyla hüküm sürdüğü 1950'li yıllarda ABD'de her türlü muhalif hareketi ve düşüncüyü düşmanlaştıran "McCarthyizm", solcuları ve komünistleri olduğu kadar eşcinselleri de hedef tahtasına oturtmuştur. Eşcinsellik her eyalette suç sayılmış, başta psikiyatri olmak üzere tıp, eşcinselleri tedavi etmek için elektro konvülsif terapi (EKT, elektro-şok tedavisi) vb. yöntemler kullanmış, eşcinseller işkence ve kötü muameleyle karşılaşmıştır. Bütün bu baskılara rağmen geyler ve lezbiyenler, Mattachine Society (Mattachine Topluluğu) ve Daughters of Bilitis (Bilitis'in Kızları) gibi adlar altında kendilerini "Homophile Movement" (Eşcinsel Dostları Hareketi) olarak tanımlayarak örgütlenmişlerdir.



Ancak bugün LGBTİ Hareketi olarak tanımladığımız toplumsal mücadelenin ivme kazanması 1960'lı yıllarda gerçekleşmiştir. 28 Haziran 1969 gecesi polislerin New York Christopher Street'te eşcinsellerin ve transların eğlendiği bir bara baskın düzenlemesi üzerine bardakilerin direnişi ile başlayıp, sonraki günler binlerce eşcinsel ve transın katılımıyla devam eden "Stonewall İsyanı" LGBTİ mücadelesinde bir dönüm noktası olmuştur. Bu ayaklanma ve kendi gücünün farkına varma anı, o günden bu yana pek çok ülkede her sene haziran ayının sonunda 'LGBTİ Onur Haftası' olarak kutlanmaktadır. Stonewall İsyanı'nın hemen ardından önceki örgütlenmeleri yetersiz bulan eşcinsel ve translar daha radikal bir mücadele için Gay Liberation Front (GLF, Eşcinsel Kurtuluş Cephesi)'u kurmuşlardır. Gay kelimesini adında kullanan ilk örgüt olan GLF, politik mücadelede Siyah hareketi, savaş karşıtı hareket, feminist hareketle birlikte daha güçlü olacaklarını savunarak çalışmalarını yürütmüşlerdir. Bu yıllarda İngiltere'de aynı adla, Fransa'da Front Homosexuel d'Action Révolutionnaire (FHAR, Devrimci Hareket için Eşcinsel Cephesi), İtalya'da Fronte Unitario Omosessuale Rivoluzionario Italiano (F.U.O.R.I, İtalyan Devrimci Homoseksüel Birleşik Cephesi) gibi adlarla pek çok eşcinsel örgütü kurulmuştur.

Bu dönem yürütülen mücadelelerin neticesinde 1973 yılında ilk olarak Amerikan Psikiyatri Birliği (APA), Ruhsal Bozuklukların Tanı ve İstatistiksel El Kitabı'nda eşcinselliği ruhsal bir bozukluk olarak tanımlamaktan vazgeçmiş; yıllar sonra Dünya Sağlık Örgütü (WHO) 17 Mayıs 1990'da aldığı kararla Uluslararası Hastalık Sınıflandırması (ICD) listesinden çıkarmıştır. O tarihten bu yana 17 Mayıs dünyanın çeşitli bölgelerinde ve 2006'dan bu yana Türkiye'de Kaos GL öncülüğünde "Uluslararası Homofobi ve Transfobi Karşıtı Gün" (IDA-HOT) olarak kutlanmaktadır.

1980'lere gelindiğinde LGBTİ Hareketi içerisinde yürütülen teorik ve politik tartışmalar neticesinde farklı politik duruşlar, eğilimler ve örgütlenmeler ortaya çıkmıştır. Tam da bu dönemde AIDS zuhur etmiş, ilk başta eşcinsel hastalığı olarak görülüp "Gey Kanseri" olarak adlandırılmıştır. Bugün bile yaygın olan AIDS'in en çok eşcinseller arasında görüldüğü, eşcinsel ilişkiler yoluyla bulaştığına dair mit o dönem yerleşmiştir. Eşcinsellerin AIDS

dolayısıyla bir kez daha günah keçisi ilân edilmesi AIDS'e karşı mücadelede çok aktif rol almalarına sebep olmuştur.

1990'lar ve 2000'ler Batı'da LGBTİ'lerin parlamento ya da hükümet düzeyinde siyasi temsil olanağına kavuşmaya başladığı yıllar olmuştur. Yasal ve hukuksal tartışmalar bugün de devam etmektedir. Bunun dışında LGBTİ'ler uluslararası birlikler ve ağlar oluşturarak LGBTİ hareketinin Batı dışında da pek çok ülkede de güçlenmesine katkı sağlamışlardır. Özellikle ABD'de ve Batı Avrupa ülkelerinde LGBTİ hareketi yurttaşlık hakları alanında önemli kazanımlar elde etmiş, ayrımcılık karşıtı yasaların, LGBTİ'lere yönelik nefret suçlarını ve söylemini cezalandıran düzenlemelerin yürürlüğe girmesini sağlamışlardır. Bunlar arasında evlilik, miras ve evlat edinme hakları önemli mücadele alanları ve kazanım başlıkları olarak görülmektedir.

LGBTİ Hareketi açısından Kuzey Amerika ve Batı Avrupa dışı coğrafyada özellikle iki ülke örneği büyük önem taşımaktadır: Güney Afrika ve Ekvador. LGBTİ hareketi Güney Afrika'da ırk ayrımcı "Apartheid" rejimine karşı Siyahların özgürlük mücadelesi içerisinde, Ekvador'da ise yerli halkları hareketi içerisinde yer almış, onlarla ittifaklar oluşturmuştur. Bunun neticesinde Güney Afrika'nın Apartheid sonrasında uzun bir tartışma neticesinde 1996'da ilan ettiği Anayasa'da ve 1998 Ekvador Anayasası'nda cinsel yönelim ayrımcılığı açıkça yasaklanmıştır. Bu ülkeler cinsel yönelim özgürlüğünü anayasalarında tanıyan ilk ülkelerdir. (1,2,26,27).

### **LGBTİ Hareketinin Türkiye Seyri**

Türkiye'de LGBTİ Hareketi; 1985'lerde eski soldan ayrılanları, feministleri, çevrecileri, eşcinselleri kapsayan ancak bir girişim olmaktan öteye gidemeyen Radikal Demokratik Yeşil Parti Girişimi kimi örgütlenme deneyimlerinden sonra bağımsız bir politik ve toplumsal özne olarak 1990'larda İstanbul'da Lambdaİstanbul'un, Ankara'da ise Kaos GL'nin faaliyete geçmesiyle ortaya çıkmıştır. 1994'de Türkiye'nin ilk LGBTİ dergisi olarak "Kaos Şanlıyor" kapağıyla ve bugün hala LGBTİ hareketinin temel sloganlarından biri olan "Eşcinsellerin Kurtuluşu Heteroseksüelleri de Özgürleştircektir" sloganıyla çıkan Kaos GL o tarihten bu



yana yayını sürdürmekte, LGBTİ politikasının gündemini belirlemede temel rol oynamaktadır. Kaos GL'nin 8 Mart 1996'da Dünya Kadınlar Günü'nde ilk kez alanlara çıkması LGBTİ örgütlerinin sokak eylemlerinde görünür olması bakımından önemlidir; ancak LGBTİ örgütlerinin kamusal görünürlüklerinin arttığı, alanlara çıktığı ve çeşitlendiği yıllar 2000'ler olmuştur. Kaos GL 2001 yılı 1 Mayıs'ında alanlara çıkmış, ertesi yıllarda LGBTİ örgütleri savaş karşıtı platform ve daha birçok platformun içerisinde yer almıştır. 2003 Mayıs'ında Kaos GL Ankara'da daha sonra Homofobi Karşıtı Buluşmalara kaynak olan "Gey ve Lezbiyenlerin Sorunları ve Toplumsal Barış İçin Çözüm Arayışları Sempozyumu"nu düzenlemiş, aynı yılın Haziran'ında Lambdaİstanbul ilk "Onur Yürüyüşü"nü gerçekleştirmiştir. O zaman küçük bir grubun katıldığı Onur Yürüyüşü'ne katılım yıllar içerisinde giderek artmış Gezi İsyanı sonrası 2013 Onur Yürüyüşü'ne 50.000 kişi katılmıştır. Kaos GL 2006 yılından itibaren geniş katılımlı ve anti-heteroseksizm zemininde ortaklaşmaya dayalı "Homofobi ve Transfobi Karşıtı Buluşma"yı gerçekleştirmeye başlamıştır. Kaos GL 2005'te, Lambdaİstanbul 2006'da dernekleşmiş; yine 2006 yılında Ankara'da transların ilk öz-örgütlenmesi olan Pembe Hayat kurulmuş; sonrasında İzmir'den Mersin'e, Eskişehir'den Diyarbakır'a kadar tüzel kişilik kazanmış dernekler, bağımsız inisiyatifler, aile destek grupları ve üniversite öğrenci toplulukları olmak üzere pek çok yapı ortaya çıkmıştır.

Dernekleşerek kurumsal yapıları kavuşan LGBTİ Hareketi eşit yurttaşlık mücadelesinde temel olarak şu talepleri ön plana çıkarmıştır:

- Anayasa'nın eşitlikle ilgili 10. maddesine "cinsiyet kimliği" ve "cinsel yönelim" ibarelerinin eklenmesi,
- Hukuksal düzenlemelerdeki "genel ahlak", "kamu düzeni", "adap" gibi LGBTİ'ler açısından sorun yaratan muğlak ve göreceli ifadelerin kaldırılması,
- Temel hak ve özgürlükler konusunda uluslararası sözleşmelerin esas alınması
- LGBTİ'lere ve aslında ötekileştirilen tüm toplumsal kesimlere yönelik nefret söylemini ve nefret suçlarını önlemeye, bu suçlarda cezasızlığı ortadan kaldırmaya yönelik bir hukuksal düzenleme yapılması.

Genel mücadele pratiği açısından ise Türkiye'de LGBTİ hareketi; eşitlikçi ve özgürlükçü değerleri savunmakta, bu değerleri savunan farklı toplumsal kesimlerle bir araya gelmeye çalışmakta, tüm ezilen, dışlanan, ötekileştirilen gruplarla ittifaklar kurmaya çalışmakta, feminizm, kadın, ekoloji, Alevi sorunu, Kürt Sorunu ve barış, sendikalar ve sosyal politika, eğitim, sağlık, sosyal hizmetler, barınma hakkı, siyasal tanınma, temsil ve eşitlik başlıklarında söz üretirken bunların iktidar ilişkileriyle ve mevcut sistemle ilişkisini kurmaktadır. Bir yandan eşit yurttaşlık taleplerini dillendirir ve bunun için mücadele ederken diğer yandan topyekün bir özgürleşme ve kurtuluş perspektifinin savunuculuğunu yapmaktadır (5,23).

Bu doğrultuda ortaya çıktığı günden itibaren Türkiye LGBTİ Hareketi, kendisini sol, sosyal-demokrat, sosyalist, devrimci, yurtsever olarak adlandıran çevre ve yapılarla dirsek teması içerisinde olmuş, hatta bazı aktivistleri aynı zamanda söz konusu yapıların üyesi olagelmıştır. Ancak LGBTİ hareketinin ilişki kurma çabası uzunca bir süre sol-muhafiz kesimlerde yeterli karşılık görmemiş, hatta kimi çevreler eşcinselliğin "çürümüş kapitalizmin artığı" yahut "bir yabancılaşma biçimi" olduğu yolundaki, artık en azından Batı'daki muhalif hareketler tarafından çoktan aşılmış ve terk edilmiş argümanları ısrarla savunmayı sürdürmüşlerdir. Bu doğrultuda LGBTİ'lerin Türkiye'de sol muhalif kesimler tarafından Gezi İsyanı'na kadar birbiriyle ilişkisel olan büyük farklılıkların ve toplumsal antagonizmaların ana eksenlerinden biri olarak görülüp, niteliksel dönüşümü yaratacak toplumsal özne kategorisinin vazgeçilmez bileşeni olarak değerlendirilmediği söylenebilir.

LGBTİ'lerin siyasi temsil anlamında görünürlük kazanmaya başlaması ise 2000'lere doğru gerçekleşmiştir. İlk olarak trans aktivist Demet Demir 1999 yerel seçimlerinde Özgürlük ve Dayanışma Partisi (ÖDP)'nden belediye meclis üyeliğine, 2007 yılında ise milletvekilliğine aday gösterilmiştir. Gezi İsyanı sonrası dönemde önce Mart 2014 yerel seçimlerinde, sonra Haziran 2015 genel seçimlerinde Halkların Demokratik Partisi (HDP) ve Cumhuriyet Halk Partisi (CHP)'den aday olan LGBTİ'lerin yürüttüğü çalışmalar ile siyasi temsil konusu LGBTİ Hareketi'nin ana gündemlerinden biri haline gelmiştir. Eşcinsel aktivist Barış Sulu 7



Haziran 2015 seçimlerinde HDP'nin Eskişehir milletvekili adayı olmuştur (31,32).

Türkiye'de bugün gelinen aşamada ise, daha muhafazakâr-İslami bir toplum yaratma ve siyasi sistemi bu çerçevede otoriter tarzda dizayn etme arzusundaki AKP rejimi altında LGBTİ'ler çok daha kapsamlı bir saldırı ile karşı karşıyadır. Yeni rejim, kadını ve erkeği fitratına göre ayırıp, kadınları ikincilleştirirken LGBTİ varlığını da fitrata aykırı olarak sapkın ve günahkâr ilan etmektedir. LGBTİ Hareketi kamusal ve toplumsal görünürlüğünün artmasına mukabil İslamcı-muhafazakâr siyasetin başlıca düşmanları arasına girmiştir. AKP rejimi ve harekete geçirdiği farklı aparatlar hem söylemsel hem de fiili düzeyde LGBTİ'lere karşı saldırıya başlamıştır. Daha önce sorunsuz biçimde düzenlenen İstanbul Onur Yürüyüşü'ne ve Ankara'daki Homofobi Karşıtı Yürüyüş'e son iki yıldır izin verilmemesi, Kaos GL'ye yönelik İŞİD'in bombalı saldırı tehdidi, LGBTİ oluşumlarının düzenlemek istediği etkinliklerin Kutlu Doğum Haftası yahut benzeri dinsel günlere denk geldiği gerekçesiyle iptal edilmek zorunda kalınması LGBTİ'lerin seslerinin kısılmak ve yaşam alanlarının iyice daraltılmak istendiğinin göstergesidir.

### **Sınıfı ve Sosyal Politikayı LGBTİ Ekseninde Yeniden Düşünmek**

Türkiye'de sosyal politikalar ve sendikal mücadeleler LGBTİ'leri içerecek biçimde nasıl dönüştürülebilir? Heteronormatif olmayan bir sosyal politika mümkün mü? LGBTİ mücadelesi sınıfsal dinamikler ve çelişkiler içerisinde nereye oturur, bu dinamiklerle/çelişkilerle nasıl kesişir yahut örtüşür? Kuşkusuz bütün bunlar başlı başına ayrı bir yazıyı hak ediyor. Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi'nin bu sayısı bir bakıma böyle bir politik hattın nasıl oluşturulabileceğine dair kapı aralıyor.

Bugün LGBTİ'lerin kapitalist toplumdaki konumlarına baktığımızda, özellikle son otuz yılda başta Kuzey Amerika ve Avrupa olmak üzere burjuva demokrasinin hâkim olduğu ülkelerde LGBTİ'lerin yürüttüğü eşit yurttaşlık mücadelesi kuşkusuz önemli kazanımlar elde etmiş, heteroseksüel hegemonyanın sarsılıp aşındırılmasında inkâr edilemeyecek bir rol oynamıştır. Ancak kapitalizmin ve heteronormatif sistemin yeni eklemlenme ilişkileri içerisinde cinsel çoğulluğu kabul etmeyen heteroseksist ideolojinin ortadan kalkmadığı, inceltmiş şekillerde farklı yüzler kazanarak varlığını sürdürdüğü açıktır.

Örneğin söz konusu burjuva demokrasilerinde lezbiyenler, geysler ve biseksüellerin görece bir toleransa mazhar olurken, transların bugün hâlâ massedilememiş olmaları, ikili cinsiyet rejimine uyum göstermemeleri bunu istikrarsızlaştırmaları, cinsiyetler arasındaki keskin sınırları bulanıklaştırmaları ile ilgilidir. Peter Drucker, transların kendilerini daha görünür kıldıkça, Fordizm-sonrası ekonomilerde gittikçe daha nadir ve istenir hale gelen iyi ücretli, tam zamanlı ve güvenceli işlerde çalışma ihtimallerinin düşmesinin tesadüf olmadığını; görünür özellikleri gizleme yetisinden kısmen veya tamamen yoksun olanların yöneticiler tarafından profesyonel ve hizmetler sektöründeki işlerden dışlandıklarına, iş arkadaşlarının düşmanca davranışlarına maruz kaldıklarına bunun da LGBTİ'lerin belli işyerlerinden kaçmasına veya uzak durmasına sebep olduğunu ifade eder (33).

Bu anlamda LGBTİ'lerin varlığının kabulü asıl olarak carî sistemle entegrasyona dayalı normalleştirme ve uyumlaştırma politikaları üzerine bina edilmektedir. Peter Morgan ayrımcılık ve LGBTİ'lerin ezilmesinin kapitalist toplumun yapısal bir özelliği olduğunu vurgular. Ona göre LGBTİ'lerin büyük çoğunluğu ile sistem içinde bir hücre bulabilmiş olanlar arasındaki farklı sınıf konumlarına bakmak gerekir. LGBTİ topluluğunun tam kalbinden geçen sınıfa dayalı bölünmeler; onların ezilme deneyimini, politikasını ve kurtuluş mücadelesi yürütmedeki stratejilerini etkilemektedir. LGBTİ'lerin işçi sınıfının geri kalanından daha fazla harcama gücüne sahip olduğu ya da daha fazla varlıklı olduğuna dair mit, sınıfsal ayrımları görmezlikten gelmek ve üst-orta sınıf bir kesimi tüm LGBTİ topluluğunu temsil eder olarak görmek gibi oldukça hatalı kanaatlerden kaynaklanmaktadır. Böyle bir perspektif sadece geçi çarpıtıp LGBTİ'lerin ezilmesini görmeyi zorlaştırmakla kalmaz, aynı zamanda LGBTİ'lerin temel eşitlik haklarına yönelik tüm hamlelere karşı direnmek isteyenlere cephaneye sağlar (34).

Patriyarka, kadının hane içi emeğine el konulması, işgücünün yeniden üretiminin ve iktidar ilişkilerinin temel birimi olarak otoriter çekirdek aile, özel alan/kamusal alan ayrımı, bu ayrıma dayandırılan bir mahremiyet, heteronormativite ve heteroseksizm aynı zamanda kapitalizmin cinsiyet rejiminin oluşturucu bileşenleri olarak birbirlerini karşılıklı olarak etkiliyor ve destekliyor. Bu bağlamda toplumsal cin-



siyet rolleri ve cinsellik kapitalist bir bütünlüğü oluşturan parçalar olarak da görülebilir. Toplumsal cinsiyet rolleri ve cinsellik bir toplumsal formasyonun basitçe bir yansıması değil, aksine kapitalist birikim süreçlerinin tam merkezinde yer alan olgulardır. Üretim, yeniden üretim ve tüketim, başlangıcından beri toplumsal cinsiyet rolleri ve cinsellikle iç içe olmuştur. Bu bağlamda LGBTİ'leri bu hakikat rejimini sorgulayan ve temellerini sarsan önemli bir dinamik olarak görmek gerekiyor (33).

Sosyal politikalar alanına gelince; merkez kapitalist ülkelerde sosyal refah devletinin, çevresel konumlu ülkelerde ise ulusal kalkınmacılığın hâkim olduğu dönemde sosyal politikalar genellikle ev dışında çalışan baba, evin içinde ise ev işleri ve bakım yükümlülüğünü üstlenen anne ve çocuklardan oluşan, cinsiyetçi işbölümüne dayalı çekirdek aile etrafında örülmüştür. Biyolojik aile temelli bu sosyal politika perspektifi alternatif aile biçimlerini, eşcinsel birliktelikleri veya tek başına yaşamını sürdürenleri yok farz etmiştir. Bu sosyal politika yaklaşımı, feminist sosyal bilimciler ve kadın hareketi tarafından eleştirilmiştir. Feminist sosyal bilimci Ann Shola Orloff, toplumsal cinsiyeti sosyal politika analizine eklememenin bir yolu olarak sosyal politikaların, bireylerin ne ölçüde kendi özgür iradelerine dayalı hane kurabilmelerine ve bu hanenin sürdürülebilir olmasına imkân verdiğini incelemek gerektiğini işaret etmiştir. Bu bağlamda sosyal politikaların kan bağı ya da evlilik akdi üzerinden tanımlanan aile kavramı yerine birlikte ikâmet etmeye gönderme yapan hane kavramı çerçevesinde yapılandırılması LGBTİ'leri içeren bir perspektifin temelini oluşturabilir.

Volkan Yılmaz, sosyal politikalara LGBTİ yaklaşımı getirirken öncelikle şu beş noktanın dikkate alınması gerektiğinin altını çiziyor:

Birincisi, aslında ülkedeki herkesi ilgilendiren toplumsal eşitsizlikleri ortadan kaldırmaya yönelik bir sosyal politika zihniyetinin mevcut olup olmadığı; ikincisi, o ülkede ayrımcılık karşıtı hukuksal düzenlemelerin bulunup bulunmadığı; üçüncüsü, LGBTİ'lerin sosyal ve ekonomik açıdan homojen değil heterojen bir grup olduğu gerçeğinin fark edilmesi; dördüncüsü, sosyal politikaların bazı başlıklarında LGBTİ bireylerin özgül ihtiyaçlarının ve farklı deneyimlerinin hesaba katılması (LGBTİ'lere yönelik sağlık, eğitim ve sosyal hizmetler gibi alanlarda

aktörlerin farkındalığı, zorunlu seks işçiliği yapan trans kadınlara güvenli çalışma ortamları ya da evini terk etmek zorunda kalan LGBTİ ergenlere ve gençlere yönelik barınma politikaları); beşincisi LGBTİ'lerin yönelimlerini ve kimliklerini ailelerine açıklamaları (açılma) halinde geleneksel aile dayanışmasından mahrum kalmaları riski.

Sosyal politikaların LGBTİ'leri içerecek biçimde yeniden yapılandırılmasının bir diğer boyutu sivil birliktelik ya da eşcinsel evliliklerinin yasal olarak tanınmasıdır. Sivil birlikteliklerin ya da eşcinsel evliliklerin tanınmadığı ülkelerde eşcinsel çiftler, heteroseksüel çiftlerin birbirlerine sağlayabildikleri sosyal korumayı sağlayamamakta; eşcinsel çiftler sağlık sigortası, emeklilik ve mirastan yararlanma gibi temel sosyal koruma mekanizmalarının dışında kalmaktadır. Hâlbuki birliktelikler konusunda nötr davranarak ve herhangi bir norm dayatmayarak sosyal politikayı bireylerin özgür iradeleri ile kurulmuş haneler üzerinden kurgulamak mümkündür (35).

### Sonuç Yerine

Cari kurumlar, verili toplumsal ilişkiler, normlar ve değerler karşısında, yapmanın ve olmanın yeni biçimlerini açığa çıkaran, tüm ihtimallerin yolunu açan politik ve toplumsal mücadeleleri ile LGBTİ'ler yeni bir insani olasılıklar grubunun, yeni bir toplum kuruculuğunun vazgeçilmez bileşenidir. Zira kapitalizmin cinsiyet, beden ve toplumsal yeniden üretim rejimini istikrarsızlaştırma, ikili cinsiyet rejiminde yükselen toplumsal çelişkileri parçalayabilme potansiyelini bağrında taşıyan en önemli toplumsal grupların başındadır. Bu doğrultuda heteronormatif sistemi ve heteroseksist ideolojiyi ataerki/patriarka, cinsiyetçilik, aile, devlet mülkiyet ve üretim ilişkileri ile birlikte ele alan, toplumsal örgütlenmeyi bu temelde analiz eden, LGBTİ Hareketini eşitlik ve özgürlük yürüyüşünün parçası olarak kavrayan bir perspektife ihtiyaç vardır.

### Dipnotlar

1. Söylem; algılama tarz ya da şemalarını, dil ve bilgi pratiğini yöneten, kontrolü altında tutan, kültürel kod, derin yapı; dilin düşünceyi, bilgiyi ve entelektüel faaliyeti örgütleyerek düzenleyen ardalanı, ek dilsel yapılar bütününden meydana gelen ideolojik boyutudur. Michel Foucault'ya göre özne, söylemden önce var olmaz; kendisi söylem sayesinde ve söylem içinde üretilir. Söylemin dışında, söylemden bağımsız olan tek bir fenomen yoktur. Aynı zamanda söylem, örgütlenmiş ve kurumsallaşmış iktidar ilişkilerinde temellenir. bkz: Ahmet Cevizci, "Felsefe Sözlüğü", Paradigma Yayınları, 3. Baskı, İstanbul, 1999.



## Kaynaklar

1. Jagose A. "Queer Teori: Bir Giriş", Çev: Ali Toprak, Nota Bene Yayınları, Ankara, 2015.
2. Weeks J. "Bir Kavramın Anatomisi: Cinsellik", Çev: İlknur Güzel, Everest Yayınları, İstanbul, 2016.
3. "Sık Sorulan Sorular", Kaos GL Yayınları, Ankara, 2010.
4. Başar K. "Farklı Yönleri ile Cinsel Kimlik: Bedensel Cinsiyet, Cinsiyet Kimliği, Cinsiyet Rolü ve Cinsel Yönelim", Toplum ve Hekim (Cinsel Yönelimler, Cinsel Kimlikler ve Sağlık Sayısı), 2014; 29 (4): 245-251.
5. Çolak Ö. (Haz.) "LGBTİ Bireylere Yönelik Ayrımcılıkla Mücadeleye Yönelik İnsan Hakları Eğitimi Programı Eğitici El Kitabı", Uluslararası Af Örgütü Türkiye Şubesi Yayınları, Ankara, 2015.
6. Özkazanç A, "Bilim ve Toplumsal Cinsiyet", kasaum.ankara.edu.tr/files/2013/03/Alev-h-bilim\_ve\_toplumsal\_1-2.docx, erişim tarihi: 11.08.2017.
7. Scott J. "Toplumsal Cinsiyet: Faydalı Bir Tarihsel Analiz Kategorisi", Çev: Aykut Tunç Kılıç, Agora Kitaplığı, İstanbul, 2007.
8. Wittig M. "Straight Düşünce", Çev: Leman Sevda Darıcıoğlu, Pınar Büyüktaş, Sel Yayıncılık, İstanbul, 2013.
9. Butler J. "Cinsiyet Belası: Feminizm ve Kimliğin Altüst Edilmesi", çev: Başak Ertür, Metis Yayınları, İstanbul, 2008.
10. Fausto-Sterling A. "Beş Cinsiyet! Erkek ve Dişi Neden Yeterli Değil?", Çev: Öner, Sinan, <https://intersexualshalala.wordpress.com/2011/05/08/bes-cinsiyet-erkek-ve-disi-neden-yeterli-degil/>, erişim tarihi: 11.08.2017.
11. Bora A. "Cinsiyet Toplumsal Bir 'Şey'dir" İçinde: Lezbiyen ve Geylerin Sorunları ve Toplumsal Barış İçin Çözüm Arayışları Kaos GL Sempozyumu, Kaos GL Yayınları, Ankara, 2003.
12. Yardımcı S., Güçlü Ö (Der.), Queer Tahayyül, Sel Yayıncılık, İstanbul, 2013.
13. Boef I.C. "Eğitimdeki Sınırlara Meydan Okumak: Hollanda'daki Cinsel Çeşitliliğe Queer Pedagojik Yaklaşım", Kaos GL Dergisi (Queer Pedagoji Sayısı), 2014; 135: 20-24.
14. Özkürüplü İ. "Queer Teori", İçinde: F. Saygılıgil (Haz.) Toplumsal Cinsiyet Tartışmaları. Dipnot Yayınları, Ankara, 2016
15. Foucault M. "Özne ve İktidar- Seçme Yazılar 2", 3. Basım, Çev: Işık Ergüden, Osman Akınhay, Ayrıntı Yayınları, İstanbul, 2011.
16. İnceoğlu Y., Özçetin B., Gökmen Tol M, Alkurt S.V. "Sağlık ve Hoşnutsuzlukları: sağlık Kanaat Önderlerinin Sosyal Medya Söylemleri ve Sağlığın Tıbbileştirilmesi", İçinde: D. Alptekin (Ed.) Hasta Toplum: Cinsiyetçilik, Tıbbileştirme ve Tüketime Dair Sağlık Çözümlemeleri. Nobel Yayıncılık, Ankara, 2015.
17. Çakırlar C., Delice S. (Der.) "Cinsellik Muamması: Türkiye'de Queer Kültür ve Muhalefet", Metis Yayınları, İstanbul, 2012.
18. Luhmann S. "Sochi (Queer) Pedagojileri", Kaos GL Dergisi (Queer Pedagoji Sayısı), 2014; 135: 48-49.
19. Çabuk D., Candansayar S. "Tıp ve Homofobi", İçinde: A. Erol, N. Öztop, Homofobi Kimin Meselesi?: Anti-Homofobi Kitabı 2. Kaos GL Yayınları, Ankara, 2010.
20. Başar K, Nil M.N, Kaptan S. "Eşcinsellikle İlgili Yaygın Yanlışlar, Bilimsel Doğrular", İçinde: A. Erol, N. Öztop, Homofobi Kimin Meselesi?: Anti-Homofobi Kitabı 2. Kaos GL Yayınları, Ankara, 2010.
21. Partog E. "Heteroseksizm", <http://feministiz.blogcu.com/heteroseksizm-erdal-partog/987753>, erişim tarihi: 11.08.2017.
22. Jackson S., Scott S. "Cinselliği Kuramlaştırmak", Çev: Selen Serezli, Nota Bene Yayınları, İstanbul, 2012.
23. Erdoğan B., Köten E. "Yeni Toplumsal Hareketlerin Sınıf Dinamiği: Türkiye LGBT Hareketi", Marmara Üniversitesi Siyasal Bilimler Dergisi, 2014; 2 (1): 93-113.
24. Öztürk A. "Bir Erkeklik Alt Alanı Olarak Eşcinsel Erkeklik Alanı", Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Antalya, 2011.
25. Göregenli M. "Gruplararası İlişki İdeolojisi Olarak Homofobi" <https://makalearsivi.wordpress.com/2009/06/23/gruplararası-iliski-ideolojisi-olarak-homofobi/>, erişim tarihi: 11.08.2017.
26. Wolf S. "Cinsellik ve Sosyalizm: LGBT Özgürleşmesinin Tarihi, Politikası ve Teorisi", Çev: Kıvanç Tanrıyar, Sel Yayıncılık, İstanbul, 2012.
27. Baird V. "Cinsel Çeşitlilik: Yönelimler, Politikalar, Haklar ve İhlaller", Çev: Hayrullah Doğan, Metis Yayınları, İstanbul, 2004.
28. Foucault M. "Cinselliğin Tarihi", 6. Baskı, Çev: Hülya Uğur Tanrıöver, Ayrıntı Yayınları, İstanbul, 2015
29. Ağtaş Ö. "Hakiki Cinsiyet, Yasanın Boyunduruğu ve Siyasi Öznellik", Fe Dergi, 2012; 4 (2): 31-43. ([http://cins.ankara.edu.tr/8\\_4.html](http://cins.ankara.edu.tr/8_4.html))
30. D'Emilio J. "Kapitalizm ve Gey Kimlik", Çev: M. Efe Fırat – Arda Çiltepe, <http://www.yeniol.org/kapitalizm-ve-gey-kimlik/>, erişim tarihi: 11.08.2017.
31. Altunpolat R. "Gezi Vesilesiyle LGBT Hareketi ve Sosyalistler: 'Bakışmlar', 'Başkalaşmlar', 'Koalisyonlar'", <http://www.kaosgl.com/sayfa.php?id=14537>, erişim tarihi: 11.08.2017.
32. Bolat D. "Zorunlu Heteroseksüellik ve Türkiye Muhalefet Alanı Üzerine Bir Tartışma", Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 2016; 71 (4): 1091-1117.
33. Drucker, P. "Yeni Cinsel Radikalizm", Çev: Umud Dalgıç, <http://www.kaosgl.org/sayfa.php?id=5263>, erişim tarihi: 11.08.2017.
34. Morgan P. "Eşcinseller ve İşçi Sınıfı", Çev: Deniz Aytacı, Sosyalist İşçi Yayınları, tarih ve yer yok.
35. Yılmaz V. "Yurttaşlığı 'Açmak': LGBT Bireyler ve Sosyal Politikalar", Kültür ve Siyaset Feminist Yaklaşımlar, 2012; 17. (<http://www.feministya.klasimlar.org/sayi-17-haziran-2012/yurttasligi-acmak/>), erişim tarihi: 11.08.2017. ●





# TÜRKİYE SENDİKAL HAREKETİ İÇİNDE CİNSEL YÖNELİM VE CİNSİYET KİMLİĞİ TEMELLİ AYRIMCILIKLA MÜCADELE ÜZERİNE

Ceyhan GÜLER

Uludağ Üniv. İktisadi ve İdari Bilimler Fak.  
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

## Özet

Bu çalışma, sendikal hareket içinde cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayrımcılıkla mücadele politikaları ve stratejileri üzerine yoğunlaşmaktadır. Gerçekleştirilen alan araştırması aracılığıyla Türkiye sendikal hareketi içinde cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayrımcılıkla mücadelenin görünürlüğü sorgulanmaktadır. Bu sorgulama süreci yarı yapılandırılmış görüşmeler aracılığıyla somutlaştırılmaya çalışılmıştır. Ayrıca sendika web sitelerinden elektronik veri toplama tekniğiyle konuya ilişkin sendikal faaliyet ve belgeler de taranmıştır. Sendikal politikalarda LGBTİ görünürlüğü, sendika tüzük ve belgeleri ile toplu iş sözleşmesi metinlerinde cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayrımcılıkla mücadele, LGBTİ mücadelesinin sendika yayınları, internet siteleri ve sosyal medya hesaplarında ne ölçüde yer bulduğu, LGBTİ üyelerin sendika komite ve komisyonları aracılığıyla temsili, sendika eğitim ve farkındalık faaliyetlerinde cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği ve sendikaların diğer LGBTİ örgütlerle oluşturdukları dayanışma ağları çalışmada tartışmaya açılan konular arasındadır. Çalışma sonucunda cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayrımcılıkla mücadelenin Türkiye’de çok az sayıda sendika tarafından son derece sınırlı faaliyetlerle yürütölmeye çalışıldığı tespit edilmiştir.

**Anahtar sözcükler:** Ayrımcılık, eşitlik, sendikal hareket, cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği

## On the Struggle by Turkish Trade Union Movement against the Discrimination Based on Sexual Orientation and Gender Identity Abstract

This study focuses on the policies and strategies of the trade union movement to combat the discrimination based on sexual orientation and gender identity. The visibility of the struggle by the Turkish trade union movement against the discrimination based on sexual orientation and gender identity is examined through the field research. This examination was tried to be embodied through semi-structured interviews. Besides, the trade unions’ activities and documents related to this topic were also searched on their web sites using electronic data collection technique. LGBTI visibility in trade unions’ policies, combating the discrimination based on sexual orientation and gender identity in the guidelines and documents of the trade unions and the texts of the collective agreements, the level of the coverage LGBTI struggle gets on trade unions’ publications, web sites and social media accounts, the representation of LGBTI members through the committees and commissions of the trade unions, sexual orientation and gender identity in the trade unions’ training and awareness activities and the solidarity networks formed of the trade unions and other LGBTI organizations were among the topics discussed in this study. As a result of the study, it was determined that the struggle against the discrimination based on sexual



orientation and gender identity is being carried out in Turkey by very few number of trade unions, by way of extremely limited activities.

**Key words:** Discrimination, equality, trade union movement, sexual orientation and gender identity.

## Giriş

Cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayrımcılık, diğer tüm ayrımcılık türlerinde olduğu gibi temel insan haklarını derinden zedeleyen bir yapıya sahiptir. Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Transgender ve İnterseks (LGBTİ) bireylerin toplumun her alanında karşı karşıya kaldıkları ayrımcı muameleler, hak ve fırsatlara erişimde eşitliği ortadan kaldırmaktadır. LGBTİ bireyler karşılaştıkları ayrımcı muameleler nedeniyle yaşam, sağlık, eğitim, sosyal güvenlik, barınma hakları başta olmak üzere birçok hak ihlaline maruz bırakılmaktadırlar. Ayrıca çalışma yaşamında karşılaşılan cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayrımcılık uygulamaları ise çalışma hakkının ihlaline neden olmaktadır. Çalışma hakkının diğer tüm sosyal insan haklarıyla doğrudan ve dolaylı ilişkisi bakımından bu hakkın ihlali, diğer hakların kullanılmasında da son derece olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Dolayısıyla cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayrımcılıkla mücadele ve bu mücadelede başvurulacak yöntemler, üzerinde önemle durulması gereken konular arasındadır. Bu çalışmada, belirtilen niyet temelinde cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayrımcılıkla mücadelede sendikaların üstlenmeleri gereken roller, geliştirilmesi önerilen sendikal politikalar ve stratejiler üzerinde durulmuştur. Sendikal mücadelenin hem işyerinde bütüncül bir eşitliğin kurulması yoluyla çalışma hakkının kullanılmasındaki etkisi hem de bizatihi sendikalar tarafından uygulanan politikalar ve stratejiler doğrultusunda bütüncül bir temsil ve örgütlenme hakkının kullanılmasındaki rolü, çalışma içerisinde tartışmaya açılan konular arasındadır. Dolayısıyla LGBTİ bireylerin çalışma hayatında karşılaştıkları heteroseksist ve homofobik yaklaşımlarla, sendikalar içinde mevcut olan heteronormatif anlayış bu çalışma içinde bir arada değerlendirilmiştir. Gerçekleştirilen derinlemesine görüşmeler ve doküman inceleme yöntemleriyle ise Türkiye sendikal hareketi içinde cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayrımcılıkla mücadelenin görünürlüğü sorgulanmıştır.

## Gereç ve Yöntem

Bu çalışmada niteliksel veri toplama yöntemlerinden yarı yapılandırılmış derinlemesine görüşme tekniği ile daha kapsamlı ve zengin bir çıkarım sağlanabilmesi için belge inceleme yöntemine yer verilmiştir. Bu doğrultuda katılımcılara yarı yapılandırılmış sorular yöneltilerek konuya ilişkin görüşleri elde edilmeye çalışılmıştır. Çalışmada sendikaların cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğine ilişkin tutum ve faaliyetleri incelenmiştir. Dolayısıyla sendikalar tarafından ortaya konulan duyarlılık ve LGBTİ bireylerin sendikalar içindeki görünürlüğü tespit edilmeye çalışılmıştır. Bahsedilen duyarlılık ve görünürlüğü etkilediği düşünülen sendikal stratejiler, politikalar ve faaliyetler ise bu paralelde ele alınmıştır. Belge inceleme yöntemlerinden elektronik veri toplama tekniğiyle ise sendikaların konuya ilişkin kurumsal çıktıları değerlendirilmiştir (1). Derinlemesine görüşmeler İstanbul ve Ankara'da gerçekleştirilmiş olup, görüşülen kişilerin seçiminde katılımcıların LGBTİ eşitliğine önem veren, bu doğrultuda çalışma yapan sendika yöneticileri ve aktivistler olmasına dikkat edilmiştir. Ayrıca konunun LGBTİ hareket açısından daha rasyonel bir zeminde değerlendirilebilmesi, eksiklerin ve beklentilerin daha net ortaya konulabilmesi için LGBTİ örgüt temsilcileriyle de görüşülmüştür.

Araştırma kapsamında toplam 9 kişi ile görüşme gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların yedisi sendika temsilcilerinden, ikisi ise LGBTİ örgüt temsilcilerinden oluşmuştur. Katılımcılar; KESK Eğitim-Sen Genel Merkez Kadın Sekreteri, KESK Eğitim-Sen İstanbul 3 no'lu Şube LGBTİ Komisyonu üyesi, KESK Eğitim-Sen İstanbul 3 no'lu Şube Kadın Sekreteri, KESK Sağlık ve Sosyal Hizmet Emekçileri Sendikası (SES) Genel Merkez Kadın Sekreteri, Bağimsız Ev İşçileri Dayanışma Sendikası (Evid-Sen) Genel Başkanı, Türk-İş Türkiye Gazeteciler Sendikası (TGS) Kadın ve LGBTİ Komisyonu üyesi, DİSK Basın-İş Genel Sekreteri, KaosGL Sendika Çalışma Grubu üyesi ve KaosGL Eğitim Grubu üyesinden oluşan sendika ve dernek temsilcileridir. Katılımcıların belirlenmesinde LGBTİ görünürlüğüne dair sınırlı da olsa faaliyet ve etkinliği bulunan sendikaların temsilcilerine yönelinmiştir. Böylece Türkiye'de konuyla ilgili politika geliştiren sınırlı sayıda sendika ve bu sendikalar tarafından gerçekleştirilen faaliyetler tespit edilmiştir. Dolayısıyla cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğine dair herhangi bir politika ve



faaliyet geliştirmeyen sendikalarla iletişime geçilmiştir. Görüşmeler katılımcılardan izin alınmak suretiyle ses kaydı eşliğinde gerçekleştirilmiştir. Her görüşme ortalama bir saat sürmüştür. Katılımcılara eğitim seviyeleri sorulduğunda 5 kişinin lisans, 2 kişinin yüksek lisans, 1 kişinin lise, 1 kişinin yüksek okul mezunu olduğu görülmüştür.

Çalışmada özellikle sendikal politikalarda LGBTİ görünürlüğü, sendika tüzük ve belgelerinde cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği, sendika yayınları, internet siteleri ve sosyal medya hesaplarında LGBTİ görünürlüğü, LGBTİ üyelerin sendika komite ve komisyonları aracılığıyla temsili, eğitim ve farkındalık faaliyetleri, toplu iş sözleşmelerinde cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği ve diğer LGBTİ örgütlerle dayanışma ağı başlıkları üzerinde durulmuştur. İlgili başlıklar Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC) tarafından 2008 yılında gerçekleştirilen Eşitliğin Genişletilmesi (Extending Equality) konulu konferans raporu dikkate alınarak belirlenmiştir. Elektronik veri toplama tekniği aracılığıyla ise sendikaların ve LGBTİ örgütlerin web sayfaları ile sosyal medya hesapları detaylı bir şekilde taranmış, sendika tüzükleri, sendikalar tarafından imzalanan toplu iş sözleşmeleri ve sendikaların genel kurul kararları incelenmiştir. Ayrıca sendikalar tarafından LGBTİ eşitliğine yönelik gerçekleştirilen faaliyet ve politikalar belirlenmeye çalışılmıştır.

### Çalışmanın Arka Planı

Çalışmanın bu bölümünde sendikal hareketin nasıl bir eşitlik arayışı içerisinde olması gerektiği tartışılmıştır. Bu doğrultuda öncelikli olarak eşitlik, adalet ve özgürlük ilişkisi hem kavramsal hem de felsefi boyutlarıyla çalışmanın konusu çerçevesinde ele alınmıştır. Sonrasında ise adalet temelli bir eşitlik arayışında cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayrımcılıkla mücadelenin önemi vurgulanırken, sendikaların bu mücadele içindeki yerlerinin görünür kılınması hedeflenmiştir. Son olarak ise cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayrımcılıkla mücadelede sendikalar tarafından uygulanabilecek sendikal politikalar ve stratejilere değinilmiştir.

### Eşitlik Adalet Özgürlük İlişkisi

Bu çalışma bağlamında bir eşitlik tartışması içinde öncelikli olarak ele alınması gereken konulardan birisi eşitlik, adalet ve özgürlük ilişkisinin kurulması olacaktır. Eşitlik kavramı her ne kadar

aynılık ve özdeşlik ile ilişkilendirilerek kullanılabilse de özellikle toplumsal olanın açıklanmasında adalet temelli bir eşitlik tartışmasının ön plana çıktığı görülmektedir (2). Dolayısıyla adil bir toplum düşüncesinin temeli, toplumun bütün fertlerinin çıkar ve külfetlerde hak edilen üzerinden, hak ettiği davranış biçimi ile karşılaşmaları doğrultusunda kurulabilir. Kısacası adalet temelli bir toplumun oluşumu, toplumu oluşturan bireylerin sadece insan olmalarından dolayı hiçbir ayırım yapılmaksızın, insan onur ve haysiyetine uygun, eşit işlem ve olanaklara sahip olmaları ile mümkündür. Bu doğrultuda oluşturulan bir eşitlik algısı ise hak tanırılık ve herkese hak edilenin verilmesi temeline dayanan adalet olgusuyla doğrudan temas halinde bir nitelik sergilemektedir (3,4). Bahsedilen zeminde bir adalet vurgusu, her bireyin hiçbir ayırım yapılmaksızın toplumsal yaşam içinde eşit fırsatlara sahip olmalarını ifade etmektedir (5). Dolayısıyla eşitlik tanımının adalet çerçevesinde kurulması, aynılık ve özdeşlik içine sıkışmış bir tahayyülün ötesinde adalet düşüncesiyle güçlendirilmiş ve her bireye hak temelli bir anlayışla fırsatlarda eşitliği mümkün kılacaktır. Bu yönlü bir bakış açısı ise aynı zamanda çeşitlilik ve farklılıkları içinde eritmeksizin, kapsayıcı bir eşitlik anlayışının oluşmasını sağlayacaktır.

Bu çalışmanın konusu dâhilinde adalet temelli eşitlik anlayışının özgürlükle olan ilişkisi de üzerinde durulması gereken önemli konular arasındadır. Yukarıda bahsedilen şekilde bir eşitliğin sağlanabilmesi öncelikli olarak temel özgürlüklerin varlığıyla mümkündür. Belirtmek gerekir ki özgürlük ile eşitlik arasında sıkı bir ilişki bulunmaktadır. Şöyle ki hak arama özgürlüğü, ifade özgürlüğü gibi temel alanların yok sayıldığı bir ortamda adalet temelli eşitlik arayışının da zarar göreceği kuşkusuzdur. Dolayısıyla özgürlüğün eşitlik istemini teşvik eden bir yönün olduğunu söylemek yerinde olacaktır (3). Bu nedenle temel hak ve özgürlüklerin kullanılmasında meydana gelecek olan her türlü aksama, adalet temelli eşitlik anlayışına da doğrudan zarar verecektir. Kısacası düşünce özgürlüğü, ifade özgürlüğü, inanç özgürlüğü gibi temel özgürlük alanlarının kısıtlandığı bir ortamda ortaya konulan eşitlik arayışı eksik kalacaktır.

Yukarıda bahsedilen eşitlik, adalet ve özgürlük ilişkisi temelinde bir değerlendirme yapıldığında birbirine doğrudan bağlı hak ve özgürlük alanlarının



kısıtlanması bireysel ve toplumsal anlamda bir eşitsizliğin oluşmasına da neden olmaktadır. Daha açık bir ifade ile bu değer yargılarının birbiriyle çelişecek şekilde uygulanması ayrımcı muameleleri ortaya çıkaracaktır. Belirtmek gerekir ki ayrımcı eylem her daim kişinin özgürlüğünü, eşitliğini ve hakkını hedef alan ve kişinin mensubiyetine göre mağduriyet yaratan bir eylemdir. Uluslararası insan hakları belgelerinde ifade edildiği gibi ayrımcı eylem; kişi ya da grupların cinsiyet, ırk, renk, dil, din, etnisite, siyasi düşünce, felsefi görüş, bir ulusal azınlığa mensubiyet, analık, genetik özellik, yaşlılık, engellilik, cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği nedeniyle benzer durumda olan diğer kişi ve gruplara göre hak mahrum edici bir muamele veya birden fazla muameleyle maruz bırakılmasıdır.(3) Dolayısıyla eşitlik meselesi bir toplumda herhangi bir hak konusunda dezavantajlı bireylere özgürlük ve adaleti eşit şekilde sağladığı sürece ayrımcı eylem veya işlemin gerçekleşmesini engellemektedir. Bu doğrultuda sebebi ve hedefi ne olursa olsun her türlü ayrımcı eylemle mücadele, hak ve adalet temelli bir eşitlik arayışının temel unsurları arasındadır.

### **Çalışma Yaşamında Cinsel Yönelim ve Cinsiyet Kimliği Temelli Ayrımcılık**

Cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayrımcılıkla mücadele de diğer ayrımcılık türlerinde olduğu gibi yukarıdaki başlıkta ortaya konulan niyet temelinde değerlendirilmelidir. Kısacası cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli her türlü ayrımcı muamele aynı zamanda hak ve adalet temelli eşitlik arayışını olumsuz etkilemektedir. Belirtmek gerekir ki LGBTİ bireyler toplumun birçok alanında cinsel yönelimleri ve cinsiyet kimlikleri nedeniyle farklı ayrımcı muamelelere maruz kalabilmektedir. Bu tür ayrımcı muameleler çalışma hayatı içinde de sıklıkla karşılaşılan bir niteliğe sahiptir. Dolayısıyla çalışma hayatında cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayrımcılıkla mücadele, adalet temelli eşitlik arayışı noktasında son derece önemlidir. Eşitlik arayışının bir tarafı ve ayrımcılıkla mücadelede önemli bir unsur olarak sendikalarca ortaya konulan faaliyetler, politikalar ve stratejiler ise bu doğrultuda ayrıca tartışılması gereken konular arasındadır.

Cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayrımcılık her şeyin ötesinde çalışma hakkını zedeleyen bir yapıdadır. Dolayısıyla bu başlık altında çalışma

hakkına da değinmek faydalı olacaktır. Şöyle ki çalışma hakkının tam olarak mevcudiyeti diğer tüm insan haklarından faydalanmayı da kolaylaştıracağı gibi tersi bir durum ise bu haklardan yararlanmayı doğrudan veya dolaylı olarak olumsuz etkilemektedir (6). Bu nedenle çalışma yaşamı içinde gerçekleşecek her türlü ayrımcı muamele, bir sosyal insan hakkı olarak çalışma hakkına zarar vermektedir. LGBTİ bireylerin çalışma yaşamında karşılaştıkları ayrımcı muamelelerin bu doğrultuda bir bakış açısıyla tartışılması son derece anlamlı ve önemlidir.

LGBTİ bireyler, çalışma yaşamı içerisinde; iş arama, işe girme, çalışılan süre boyunca ve işten ayrılma süreçlerinde, yükselme ve ücret politikalarında çeşitli ayrımcı muamelelerle karşı karşıya kalabilmektedirler. Dışlama, mobbing, taciz, homofobi, transfobi çalışma yaşamı içinde LGBTİ bireylerin sıklıkla karşı karşıya kaldıkları muameleler arasındadır. Ayrıca LGBTİ bireylerin açık kimlikli olup olmamaları doğrultusunda karşı karşıya kalınan ayrımcı muamelelerin türü ve şiddeti de değişebilmektedir. Bu bağlamda, karşı karşıya kalınan ayrımcı muameleler, açık kimlikli bireylerde doğrudan ayrımcılık şeklinde daha açık ve daha sert olabilirken, kimliğini açıklamamış LGBTİ bireyler genellikle dolaylı ayrımcılık türleriyle karşılaşabilmektedirler (3,7-11). LGBTİ bireylerin çalışma yaşamında karşı karşıya kaldıkları ayrımcı muameleleri tek bir boyutla değerlendirmek de kimi zaman yetersiz kalmaktadır. Şöyle ki trans bireylerle, gey ve lezbiyen bireyler arasında da temel insan hakları bağlamında ve bu haklara erişimde eşitlik hususunda belirli farklılıklar oluşabildiği dile getirilen sorunlar arasındadır. Dolayısıyla özellikle trans bireyler özelinde çok daha yoğun bir baskı ve ötekileştirmenin söz konusu olduğuna dikkat çekilmektedir. Trans bireylerin, eğitim ve sağlık gibi temel haklara erişimde yaşadıkları sorunların çalışma yaşamına girişte de temel bir problem olarak karşılıklarına çıktığı vurgulanan konular arasındadır (12). Ayrıca özellikle lezbiyen, gey ve biseksüel bireyler kimliklerini gizleme yoluyla doğrudan ayrımcı uygulamalardan kendilerini koruyabilseler de trans bireyler görünürlükleri nedeniyle toplumun her alanında olduğu gibi çalışma yaşamında da doğrudan ayrımcı politikaların ve uygulamaların hedefi olmaktadır (10). Bu nedenle, LGBTİ bireylerin çalışma yaşamı içinde karşılaştıkları ayrımcı muamelelerin



hedefi ve şiddeti anlamında kendi içinde de çeşitlilik gösterebileceğini vurgulamak yerinde olacaktır.

### LGBTİ Hakları Sendikal Haklardır

Bir önceki başlıkta bahsedilen doğrultuda LGBTİ bireylerin, çalışma yaşamı içinde karşılaştıkları ayrımcı muamelelerle mücadelede sendikaların önemli bir yere sahip oldukları tartışmasıdır. Çünkü eşitlik arayışı sendikaların temel gündem maddeleri arasında yer almakta, her türlü ayrımcılıkla mücadele önemli sendikal faaliyetler arasında sayılmaktadır (13). Kısacası sendikal hareket hem çalışma yaşamında hem de toplumda ortaya çıkan eşitsizliklerle sınıf bağlamında bir mücadele ağı örülmesi anlamında son derece önemli roller üstlenmektedir. Ayrıca konu cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayrımcılık özelinde ele alındığında ise sendikal hareketin, kimlik mücadelelerinin kitleselleşmesi ve politikleşmesine de katkı sunması beklenmektedir (14). Dolayısıyla tüm kimlikleri, çeşitlilikleri ve dezavantajlı grupları kapsayan bir sendikal anlayış, işçi sınıfını ayırıştırılmaksızın ve bölmeksizin bir mücadele zeminin oluşturulması açısından da son derece önemlidir (15,16). Dolayısıyla bu çalışmada, cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayrımcılıkla mücadele ile sendikal hareket ilişkisi bu çift yönlü etkileşim içinde tartışılmaktadır. Sendikalar hem işyerlerinde eşitliğin örgütlenmesi ve ayrımcılıkla mücadele anlamında son derece önemli örgütler olarak karşımıza çıkarken hem de LGBTİ bireylerin sendikalar içinde temsili anlamında ayrımcılık uygulamalarını kendi dinamikleri içinde tartışması gereken bir taraf olarak konumlanmaktadır. Bu nedenle sendikaların, LGBTİ bireylerin hak ve çıkarının çalışma yaşamı içinde korunmasına yönelik stratejileri ve politikaları ile LGBTİ bireylerin sendikal işleyişte; karar mekanizmalarında, politika oluşturma süreçlerinde, üye profilleri içinde ve diğer tüm alanlarda ne ölçüde temsil şansı bulabildikleri birlikte tartışılması gereken bir konudur.

LGBTİ haklarına ilişkin sendikal faaliyet ve politikalar, düzeyleri ve yoğunluğu farklı olmakla birlikte birçok ülkede farklı sendikalarca uygulanmaktadır. Bu doğrultuda sınırlı olumlu örnek ve iyi politikalara ulaşmak mümkündür. Sendikaların, LGBTİ haklarını sendikal haklar içine dâhil edebilmeleri adına her şeyden önce işyerlerinde ve sendikalarda konuya ilişkin farkındalığın artırılmasına yönelik politikalar oluşturulması sağlanmaktadır (17,18). Uluslararası birçok sendika örgütsel işleyişleri içinde eşitlik tanımlarına bu yönde

bir eğilim yerleştirmişlerdir. Ayrıca bu doğrultuda gerçekleşecek bir gelişimin düzenlenen eğitim ve farkındalık çalışmalarıyla çok daha etkin bir şekilde oluşturulabileceği de altı çizilen unsurlar arasında yer almıştır (19-21). Sendika kongre ve konferanslarında LGBTİ hakları konusunda kararlar alınması, sendika tüzüklerinde LGBTİ haklarının koruma altına alınması da farklı ülkelerden sendikalarda ve uluslararası sendikal yapılarda dikkat çeken olumlu uygulamalar arasındadır (21, 22).

LGBTİ haklarına yönelik düzenlemelerin toplu pazarlık konusu haline getirilmesi ise bir diğer önemli konu başlığı olarak dikkat çekmiştir. Belirtmek gerekir ki özellikle oluşturulmuş iyi örneklerin model olarak kullanılması, sürecin daha etkin işletilebilmesi açısından son derece önemlidir. Sendikalarda LGBTİ komisyonları ve kurullarının oluşturulması da LGBTİ işçilerin sendikalarda daha etkin temsil edilebilmeleri, işyerlerinde daha etkin eşitlik politikalarının geliştirilebilmesi açısından anlamlı bulunmuş, bu doğrultuda da birçok örnek oluşturulmuştur. Sendikalara ait web siteleri ve sosyal medya hesaplarında LGBTİ işçilere bir alan ayrılması ve LGBTİ sorunlarının bu alanlarda tartışılmasının sağlanması da konuya ilişkin önemli sendikal faaliyetler arasında yer almıştır. Ayrıca son derece sınırlı olmasına rağmen Onur Haftası, Homofobiyle Mücadele Günü gibi çeşitli LGBTİ etkinliklerine sendikaların katılım sağlaması ve LGBTİ örgütlerle az sayıda sendika arasında dayanışma ağlarının oluşturulması LGBTİ hareket ile sendikal hareket arasındaki diyalogun geliştirilmesi adına gerçekleştirilen faaliyetler arasındadır (21,23-26).

### Bulgular ve Tartışma

Çalışmanın bu bölümünde, gerçekleştirilen derinlemesine görüşmeler sonucunda ulaşılan verilerin yorumlanmasıyla elde edilen bulgular paylaşılmaya çalışılmıştır. Ayrıca sendika web sitelerinden elektronik veri toplama tekniğiyle konuya ilişkin sendikal faaliyet ve belgeler de taranmıştır. Elde edilen bu bilgiler, bulguların oluşturulmasında diğer unsurlarla ilişkilendirilerek anlamlandırılmıştır.

### Sendikal Politikalarda LGBTİ Görünürlüğü

Türkiye’de sendikalar her ne kadar tam anlamıyla cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğini temel politika konuları arasına almamışlarsa da sendikal hareket içinde bazı yetersiz ama olumlu örneklerin



mevcut olduğunu belirtmek gerekir (27). Ancak konuya ilişkin geliştirilen politikaların belirli sendikalar ve işkolları ile sınırlı kaldığı görülmektedir. Gerçekleştirilen görüşmeler sırasında bu duruma ilişkin birçok farklı neden ortaya koyulmuştur. Geleneksel işkollarında LGBTİ mücadelesinin örgütlenme ihtimalinin işkolunun yapısal ve işçi profili açısından heteronormatif özellik sergilemesi nedeniyle düşük olduğu katılımcılar tarafından sıklıkla dile getirilmiştir. Bu tür işkollarında sadece sendikalar açısından değil LGBTİ örgütler açısından da bir örgütlenme zorluğu olduğu belirtilmiştir. Ayrıca geleneksel işkollarında erkek işçi sayısının fazla olması, LGBTİ mücadelesinin görünürlüğü açısından olumsuz bir etmen olarak gösterilmiştir. Konuya ilişkin hassasiyetlerin basın ve yayın, eğitim, sağlık gibi işkollarında daha görünür olmasında bu işkollarındaki kadın işçi sayısının fazlalığı ve kadın mücadelesinin gelişmiş olmasının etkili olduğu vurgulanmıştır. Bununla birlikte belirtilen işkollarında eğitim seviyesinin yüksek olması da mücadelenin daha kolay örgütlenmesi açısından bir avantaj olarak belirtilmiştir.

*“Metal işkolu, taşıma işkolu gibi sektörler çok erkek sektörler, erkeklik üzerine oluşuyor. Bir de kamu sektöründe şey var tabii, yaptığın iş çok toplumsal, fabrikada çalışmak da çok toplumsal ama diğeri daha kamuya açık, kadınların yoğun olduğu bir yer... Dolayısıyla fabrikadaki işçiye göre örgütlenmek daha kolay. Yaptığın iş, zaman, üyeler örgütlenmeyi etkiliyor... Bir de tabii sektörde eğitim seviyesi de yüksek, üniversite mezunu sayısı fazla dolayısıyla LGBTİ hareketi kabullenmesi daha kolay oluyor. Çok sınıfsal bir şey ama eğitim durumu da bu durumu etkiliyor maalesef.”* (28.02.2017 tarihli görüşme, Eğitim-Sen İstanbul 3 no’lu Şube Kadın Sekreteri).

Ayrıca işkolundaki işçi profiliyle bağlantılı olarak sendikaların üye profillerinin de LGBTİ hareketin örgütlenmesinde önemli bir unsur olduğu vurgulanmıştır. Özellikle geleneksel işkollarında örgütlü sendikaların konuya ilişkin hassasiyetleri olsa dahi üye profili yoğun olarak heteroseksist bakış açısına sahip olduğu için bu alanda sendikal politikalar üretmedikleri üzerinde durulmuştur. Geleneksel işkollarında örgütlü sendikaların üye tabanına bu politikaların açıklanması noktasında zorlanacakları kaygısı da belirtilen durumun en önemli nedenleri arasında gösterilmiştir.

*“Bizimki gibi sendikalarda bu sorun olmaz çünkü küçük hizmet sektöründe ve zaten entelektüel işçilik yapan insanlar için geçerli. Ama bu belli bir işkolunda ya da metal işkolu gibi gerçek anlamda üretimde olan etkili işkollarında örgütlenen sendikalar için çok fantastik bir şey. Hiçbir sendika yönetiminin kendine muhalifim diyenler dâhil buna yanaşacağını düşünmüyorum... Çünkü üye tabanlarına bunu izah edemeyeceklerini düşünürler...”* (28.02.2017 tarihli görüşme, Basın-İş Genel Sekreteri).

Cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğine dayalı ayrımcılıkla mücadelede sendikaların sadece üye profili ve üye tabanına durumu kabullendirme anlamında değil, ülkenin mevcut politik durumu, çalışma yaşamına yönelik farklı sorunlara öncelik verilmesi, sendikal örgütlenmede yaşanan zorluklar ve sendika şubelerinin bulunduğu iller anlamında da farklılık gösterebildiği görülmüştür. Belirli illerde LGBTİ'lere yönelik politikaların daha kolay geliştirilebilmesine rağmen bazı illerde ise bu tarz bir örgütlenmenin çeşitli riskler barındırabileceği üzerinde durulmuştur. Ancak LGBTİ örgüt temsilcileri ise bu durumun daha genel daha kapsayıcı söylem ve politikalarla önüne geçilmesi gerektiğinin altını çizmişlerdir.

*“Yani hani mesela sendikaya çeşitli şekilde saldırıların veya baskının olduğu bir dönemde belli bazı şeyleri hayata geçirmek... Ne bileyim üye sayısının kaybı gibi meseleler dolayısıyla ilk başta anlamlı görülebilir. Ama sürekli olarak böyle bir pozisyonda durmanın kendisi orta ve uzun vadede neyi kaybettirir... Demek istediğim bunu Konya’da anlatmanın da bir yolu vardır mutlaka... LGBTİ meselesine dair de bir şeyler yapılabilir.”* (10 Mart 2017 tarihli görüşme, KaosGL Sendika Çalışma Grubu Üyesi).

LGBTİ'lere yönelik politika oluşturma yönünde gelecek olan önerilere sendikalarının açık olduğunu belirten katılımcılardan bazıları ise alttan bir basıncın da gerekliliği üzerinde durmuşlardır. Belirli dönemlerde LGBTİ üyelerin veya örgütlerin çeşitli çalışmalar veya politikalar hayata geçirilmesi için sendikalara baskı yapmaları gerektiği vurgulanmıştır. Ancak bunun sendikaların mevcut ataletlerinden kaynaklanan bir gereklilik olduğunun asıl gerekliliğin sendikaların hak mücadelesinde ön açıcı aktörler olarak yer alması gerektiğinin de altı ayrıca çizilmiştir.



“...Gizli kimliğiyle yaşayan bir LGBTİ’ye ben öyle bir güvence vermeliyim ki kendisinin ayrımcılığa uğramayacağı, kendisinin ayrımcılığa uğradığı zaman benim onun yanında olacağım, benim homofobik ve transfobik olmadığımla ilgili ona öyle bir güvence vermeliyim ki ancak öyle kendini açıktan ifade edebilsin. Diğer türlü sorumluluğu kendi üzerinden atıp karşı tarafa yüklemek oluyor. Senin için her şeyi yapabilirim ama bunu sen istemiyorsuna gelir bu. Ya da şöyle başına gelen her şeyi hak ediyorsun çünkü itiraz etmiyorsun demektir bu.... Onun için tekrar söylüyorum politika öznelilerinin bu işin ön açıcı unsurları olarak kendini konumlandırması gerekiyor...” (09.03.2017 tarihli görüşme, Eğitim-Sen Genel Merkez Kadın Sekreteri).

Bahsedilen tüm engeller, eksiklikler ve zorluklara rağmen sendikaların LGBTİ'lere yönelik kapsayıcı politikalar üretmesi gerektiği önemle üzerinde durulan konular arasında yer almıştır. LGBTİ bireylerin toplumun her alanında olduğu gibi çalışma yaşamı içerisinde de karşı karşıya kaldığı ayrımcı muamelelerle mücadele, bu alanda sendikal politikalar üretilmesi gerektiğinin en önemli nedenleri arasında gösterilmiştir. Ayrıca LGBTİ bireylerin örgütlenmede yaşadıkları sorunlar vurgulanarak sendikalar tarafından geliştirilecek kapsayıcı politikaların öneminin altı çizilmiştir. Dolayısıyla cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayrımcılıkla mücadelede nasıl bir sendikal strateji ve sendikal anlayış geliştirilmesi gerektiği üzerinde durulmuştur.

“Farklılıklarında eritmeyen, herkesin kendi kimliğiyle kendi varlığıyla var olabileceği, kendi sesiyle sözleriyle var olabileceği, eşit haklara sahip olduğu bir durum hali. Bizim sendikamız da böyle bakıyor. Bu tabii hepimiz eşitiz erkek kadın fark etmez noktasma getirebiliyor özellikle geleneksel sendikacılık anlayışında. Bu da doğru değil, bir eşitsizlik var ve siz bunun mücadelesini vermezseniz veya pozitif ayrımcı tedbirler uygulamazsanız bu eşitsizlik devam eder, meşrulaştırmış olursunuz. Bizim eşitlikten anladığımız böyle bir şey değil. Sendikamız bu yaklaşımdan hareketle kadınlara LGBTİ'lere, engelli bireylere, çocuk ve genç işçilere dezavantajlı kesimlere yönelik pozitif ayrımcılık tedbirlerine önem veriyor...” (27 Şubat 2017 tarihli görüşme, TGS Kadın ve LGBTİ Komisyonu Üyesi).

“Zaten açık olduğunda işimi kaybetme, toplumsal statümü kaybetme, ailemi bir sürü şeyi, çok yaşamsal alanlarımı kaybetme korkusu yaşıyorum, ben sana gelip

bunu dilenmemeliyim, sen bana önce güvenli bir alan oluşturmalısın... Sendikayı cinsiyetsizleştireceksin. Sendikamda ben geldiğimde ben lezbiyenim ve şöyle şöyle sıkıntularım var dediğimde veya hukuki bir şey istediğimde önce isteyebilecek güvene sahip olmam lazım. Sen bana o güveni vermemişsen ve bana dair hiç söz üretmemişsen... Sendikaya girdiğimde bir LGBTİ bayrağı, gökkuşağının olması bir yerde. Ben girdiğimde derim ki bu insanlar bunun farkında, burası güvenli bölge olabilir diye düşünürüm ...” (28.02.2017 tarihli görüşme, Eğitim-Sen İstanbul 3 no’lu Şube LGBTİ Komisyonu Üyesi).

Kısacası çeşitlilikleri içinde barındıran, bu doğrultuda bir eşitlik anlayışını ortaya koyan ve dezavantajlı gruplar adına söz söyleyen ve politika üreten bir sendikal hareket beklentisi tüm katılımcılar tarafından dile getirilmiştir. LGBTİ eşitliği anlamında ise sendikaların, LGBTİ üyelerine güven veren, onları örgütlü mücadeleye kanalize edebilen ve sorunlarını tartışabilecekleri ve çözüm üretebilecekleri bir temsil alanı oluşturabilen yapılara dönüşmesi gerektiği vurgulanmıştır.

### Sendika Tüzük ve Belgelerinde Cinsel Yönelim ve Cinsiyet Kimliği

Bu başlık altında Türkiye’de faaliyet gösteren işçi ve memur sendikalarının tüzüklerinde cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğine dair düzenlemelere yer verilip verilmediği incelenmiştir. Belirtilen incelemeler üye sayısı bakımından üç büyük işçi sendikası konfederasyonu Türk-İş, Hak-İş ve DİSK ile üç büyük memur sendikası konfederasyonu Memur-Sen, Türkiye Kamu Sen ve KESK ve tüm bu konfederasyonlara üye sendikalar üzerinden gerçekleştirilmiştir. İncelemeler sonucunda DİSK’e bağlı Güvenlik Sen sendikası ile Türk-İş’e bağlı Hava-İş sendikası tüzüklerinde eşitlik ve ayrımcılıkla ilgili maddelerde cinsel yönelim ifadesine yer verildiği tespit edilmiştir (28,29). Ayrıca Türk-İş’e bağlı TGS’de ve KESK’e bağlı Eğitim-Sen ile SES tüzüklerinde cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğine dayalı ayrımcılıkla mücadelenin tüzük koruması altına alındığı belirlenmiştir (30-32). Tüzükleri incelenen altı konfederasyon arasında ise sadece KESK’in cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayrımcılıkla mücadeleyi tüzük korumasına aldığı dikkat çekmiştir (33). Kısacası Türkiye’de faaliyet gösteren konfederasyonlardan sadece biri-



nin, sendikalardan ise beşinin cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayrımcılıkla mücadeleye tüzükleri bağlamında duyarlı oldukları görülmüştür.

*“Son olarak mesela bir önceki genel kurulumuzda cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği ve ayrımcılık tanımları tüzüğümüze yerleşti 2013’deki kongrede. Bu bizim için önemli bir düzey çünkü var olan tespit yada gerçekliği tüzüksel olarak ifade etmeniz ve tüzüksel güvenceye almanız üyeleri rahatlatan bir durum. Fiiliyatta tabi ki bizim tüzüğümüzde cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğinden doğan ayrımcılıkları reddettiğimizi yazmış olmamız sendika içinde var olan homofobik yaklaşımları yok etmiyor... Ama biz üyelerimizle bu tür yaklaşımlara karşı bir mücadele vereceğimizin sözünü vermiş oluyoruz...”* (09 Mart 2017 tarihli görüşme, Eğitim-Sen Genel Merkez Kadın Sekreteri).

Sendikal hareket içinde LGBTİ bireylerin tüzük koruması altına alınmasına yönelik sınırlı sayıda girişimin yanında çok az sayıda sendika, genel kurulunda taleplerin gündeme getirilmesi ve genel kurul kararlarında bu taleplerin yer almasını da sağlamıştır. Ancak altını çizmek gerekir ki bu yönde gerçekleşen faaliyetler de yine tüzüklerinde bu konuya hassasiyet gösteren belirli sendikalar tarafından gerçekleştirilmektedir. Ayrıca tüzüklerinde LGBTİ üyeleri koruma altına almayan çok sınırlı sayıda sendikanın da genel kurul kararlarında cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğine dair hassasiyetlerin ortaya konulduğu tespit edilmiştir (34).

Belirtmek gerekir ki 2010 yılında gerçekleştirilen anayasa değişikliği sürecinde DİSK ve KESK tarafından hazırlanan anayasa taslaklarında cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği ifadelerine eşitlik maddesi önerileri içinde yer verilmiştir (35). Bu durum da sendikalar tarafından konuya ilişkin geliştirilen son derece sınırlı kalan önemli ve olumlu irade beyanları arasında gösterilebilir.

### **Sendika Yayınları, İnternet Siteleri ve Sosyal Medya Hesaplarında LGBTİ**

Sendikaların web siteleri incelendiğinde merkezi anlamda LGBTİ mücadelesine alan ayıran sadece bir sendikanın olduğu tespit edilmiştir. TGS’nin LGBTİ mücadelesine yönelik olay ve faaliyetlere kendi kurumsal internet sitesinde yer verdiği “Kadın-LGBTİ” alanı aracılığıyla duyurduğu görülmüştür.

*“Sitemizde ayrı sayfamız var çalışmalarımızı orada duyurmaya çalışıyoruz. Genelini koymaya çalışıyoruz ça-*

*lışmalarımızın. Tüm değişiklikleri yaptığımız faaliyetleri göstermesi açısından görünürlük açısından önemsiyoruz internet sayfasını.”* (27 Şubat 2017 tarihli görüşme, TGS Kadın ve LGBTİ Komisyonu Üyesi).

Eğitim-Sen şubelerde kurulan LGBTİ komisyonları ise eylem ve faaliyetlerini sosyal medya hesapları aracılığıyla paylaşmaktadırlar. Bu hesaplar aracılığıyla komisyonlar eylem ve faaliyetlerinin haricinde; homofobi ve transfobiyle mücadele dokümanları, makaleler, diğer grup ve örgütlerin faaliyetlerini de üyelerine ve takipçilerine duyurmaktadır. Bu sosyal medya hesaplarının bir diğer katkısı da komisyonların, aktif üyelerinden çok daha fazla kişiye bu hesaplar aracılığıyla ulaşabilmeleridir.

Sendikalar tarafından bu başlık altında gerçekleştirilen faaliyetlerden bir diğeri ise LGBTİ mücadelesine kendi yayınlarında yer vermeleri, LGBTİ üyelerine düzenli olarak basılan dergilerinde köşe ayrımları olmuştur. Bu doğrultuda çalışmaların hem Eğitim-Sen hem de SES’te merkezi düzeyde olduğu tespit edilmiştir (36, 37).

*“... Bu derginin içinde bir köşemiz var LGBTİ köşesi. Bu köşe düzenli çıkıyor ve bu köşede özgün olarak şubelerdeki LGBTİ komisyonlarımızın ya da Türkiye’deki LGBTİ aktivistlerin de yazı yazmasını koşulluyoruz... Kendilerine ait bir köşe bu, kendilerinin yazıp içeriğini doldurdukları bir köşe... Kendilerini kendi kalemleriyle özgürce ifade edebilecekleri bir alan açmak açısından da bizim için önemli...”* (09 Mart 2017 tarihli görüşme, Eğitim-Sen Genel Merkez Kadın Sekreteri).

LGBTİ mücadelesine sendika yayınlarında ayrılan köşelerin kadın dergileri içinde yer alması ayrıca üzerinde durulması gereken bir nokta olarak tespit edilmiştir. Bu durum LGBTİ mücadelesinin genellikle kadın mücadelesi içinde yer aldığını da görünür kılan önemli bir örnek teşkil etmektedir.

### **LGBTİ Üyelerin Sendika Komite ve Komisyonları Aracılığıyla Temsili**

Gerçekleştirilen incelemeler sonucunda LGBTİ’lere yönelik sınırlı sayıdaki sendikal çalışmaların ve politikaların merkezi anlamda çoğunlukla kadın sekreterlikleri ve komisyonları aracılığıyla yürütüldüğü görülmüştür. Sadece bir sendikanın merkezi olarak LGBTİ komisyonu oluşturduğu tespit edilmiştir. TGS tarafından oluşturulmuş olan bu komisyonun ise ayrı ve bağımsız bir LGBTİ komisyonu olarak değil, kadın ve LGBTİ





komisyonu şeklinde faaliyet gösterdiği dikkat çekmiştir. LGBTİ'lere yönelik politika ve düzenlemelerin genellikle kadın mücadele hattına sıkıştırılmış olması hem LGBTİ örgütleri hem de sendikaların kadın sekreterlikleri tarafından da çeşitli eleştirilerle karşılanmaktadır.

Ayrıca belirli illerde Eğitim-Sen'in şubeler düzeyinde oluşturulmuş LGBTİ komisyonları bulunmaktadır. Bu komisyonlar Eğitim-Sen'in üç şubesinde faaliyet göstermektedir. Belirtilen komisyonlar merkezi düzeyde olmayıp şubeler bazında ve şube sekreterliklerine bağlı olarak faaliyet göstermektedir. Bu komisyonlar Eğitim-Sen İstanbul 3 ve 6 no'lu Şubeler ile Eğitim-Sen İzmir 2 no'lu Şube tarafından oluşturulmuştur. Ayrıca Eğitim-Sen'in Eskişehir ve Mersin'de de faaliyet gösteren çalışma grupları olduğuna dikkat çekilmiştir. Bu komisyonların sadece eşcinsel üyeler tarafından oluşturulmadığı, heteroseksüel üyelerin de komisyonların oluşumunda etkin rol aldığı katılımcılar tarafından özellikle vurgulanmıştır.

Sendika içinde cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğine dayalı gerçekleştirilen faaliyet ve önerilerin çoğu bu komisyonlar aracılığıyla yürütülmektedir. Ayrıca diğer LGBTİ örgütlerle dayanışma, farkındalık ve eğitim çalışmalarının gerçekleştirilmesi, sosyal faaliyetler, genel kurullarda verilen öneriler, uluslararası örgütlerle kurulan ilişkiler vb. alanlarda komisyon çalışmalarının ve aktivistlerinin önemli etkisi bulunmaktadır. Ancak Eğitim-Sen içinde bulunan bu komisyonların merkezi düzeyde değil de şubeler düzeyinde olması katılımcılar tarafından sıklıkla dile getirilen konular arasında yer almıştır. Genel bir farkındalığın oluşturulabilmesi için komisyonların merkezi anlamda kurulması veya en azından şubeler içinde ayrı birer sekreterlik haline dönüştürülmesi önemle üzerinde durulan konular arasındadır.

Görüşmeler esnasında bu tür komisyonların özellikle büyük örgüt yapıları içinde merkezi olarak oluşturulması hususundaki zorluklar üzerinde de durulmuştur. Katılımcılar bu tür çalışmaların örgütün geneline mal edilebilmesi için merkezleştirilmesi gerektiğini kabul ederken, örgüt içindeki yaklaşımlar, farklı şubelerin farklı üye profillerine sahip olması ve belirli illerin özgün koşulları belirtilen zorluklar arasında sayılmıştır. Bu doğrultuda yaşanan zorlukların çözümüne ilişkin LGBTİ örgüt

aktivistlerinden de görüş alınmış ve sendikalar tarafından kurulacak LGBTİ komisyonlarından ziyade oluşturulacak olan eşitlik ve ayrımcılık komisyonlarıyla çok daha kapsamlı çalışmaların yapılabileceğine dikkat çekilmiştir. Bu nokta bütün ayrımcılık türleriyle mücadele edilmesi gerektiği, eşitlik üzerinde daha yoğun durulması gerektiği vurgulanırken, bu tanımlar ve kapsam içerisine cinsel yönelim ve cinsiyet temelli ayrımcılığın da dâhil edilebileceği vurgulanmıştır.

*“Şimdi doğrudan belki işte cinsel yönelim ayrımcılığıyla ilgili bir ayrı sekreterlik kuralım orayı bürokratik olarak inşa edelim değil. Tamamen oraya hasredilmiş bir büro da olmayabilir. Ama mesela bu eşitlik ve ayrımcılık bürosu olabilir. O büro sendika içerisinde farklı çalışmalar yürütebilecek eğitimler planlayabilir. Aynı zamanda da önüne gelen sorunları inceler değerlendirir. Ve yerelde de mesela bu çalışmalara güç verebilecek yer orası olur. Farklı bir farkındalık sağlayabilir.”* (10 Mart 2017 tarihli görüşme, KaosGL Sendika Çalışma Grubu Üyesi).

Kısaca özetlemek gerekirse LGBTİ mücadelesi sendikalar hareketi içinde genellikle kadın sekreterlikleri, kadın komisyonları içine sıkışmış bir hal sergilemektedir. Sayılı sendikada ise LGBTİ aktivistlerin çabası ve kısıtlı imkânlarla bir LGBTİ mücadelesi verilmektedir. Sendikalar içinde gerçekleştirilen LGBTİ eşitliği faaliyetleri her ne kadar belirli sorunları bünyesinde barındırır da mevcut sendikal durum göz önüne alındığında bu çalışmaların her biri ileriye dönük bir farkındalık oluşturulabilmesi açısından son derece anlamlıdır. Ancak LGBTİ örgüt aktivistleri tarafından ortaya konulan eşitlik ve ayrımcılık komisyonlarının, bürolarının veya sekreterliklerinin oluşturulması ve kapsamlı bir eşitlik mücadelesi verilmesi fikri ise anlamlı ve yapıcı bir seçenek olarak dikkate alınmalıdır.

### Eğitim ve Farkındalık Faaliyetleri

Sendikalar tarafından gerçekleştirilen eğitimlere cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğine dayalı ayrımcılıkla mücadelenin de dâhil edilmesi konuya ilişkin hem sendikal mücadele içinde hem de toplumsal anlamda bir farkındalığın oluşturulması açısından son derece önemlidir. Bu alanda özellikle Eğitim-Sen ve SES tarafından gerçekleştirilen olumlu faaliyetlerin olduğu tespit edilmiştir. Eğitim-Sen tarafından merkezi anlamda 2013 yılında gerçekle-



tirilen “Sendika Eğitimcisi Yetiştirme Programı” içinde yer verilen başlıklardan biri de toplumsal cinsiyet olmuştur. Bu başlık altında KaosGL’den eğitimcilerin katkısıyla cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğine ilişkin bilgiler de paylaşılmıştır (38). Aynı zamanda SES tarafından gerçekleştirilen “Kadın Eğitimci Eğitim Programı” içinde LGBTİ mücadelesi de yer verilen başlıklar arasındadır.

*“Diğer taraftan da biz kadın eğitimci eğitim programına başladık bu dönem ilk olarak. Kadın eğitimciler eğitimimizin temel eğitim müfredatında da LGBTİ hareketi var. LGBTİ kavramlar, LGBTİ mücadelesi, bu konunun arka planı... Üç başlık bağlamında kurduğumuz eğitim programımızın başlıklarından biri... Bu eğitimlere katılan arkadaşlar şubelerinde aktivistler, yöneticiler, iş yeri temsilci arkadaşlar. Şu demek bu, bu eğitimleri alan arkadaşlar SES’teki genel politikalara dair bir bilgi, bir birikim aynı zamanda da bir yöntem aynı zamanda da bir aktivist olarak şube ve komisyonlarında bir eğitim faaliyeti yürütebilirler.”* (09 Mart 2017 tarihli görüşme, SES Genel Merkez Kadın Sekreteri).

Eğitim-Sen LGBTİ komisyonları içinde gerçekleştirilen atölyeler, paneller, seminerler, film gösterimleri ve toplantılar aracılığıyla da konuya ilişkin bir farkındalık oluşturulmaya çalışılmaktadır (39). Yine TGS tarafından haber dilinin nasıl kurulacağına ilişkin ve LGBTİ’lere yönelik şiddetin nasıl haberleştirilmesi gerektiğine ilişkin atölye çalışmaları da verilebilecek olumlu örnekler arasında yer almaktadır. Gerçekleştirilen bu eğitimlerin de belirli durumlarda örgütün tüm üye tabanına ulaştırılmasında sıkıntı yaşanabildiği dile getirilen sorunlar arasında yer almıştır. Ancak bu doğrultuda da eşitlik ve ayrımcılıkla mücadele komisyon ve bürosu önerisine benzer bir şekilde geniş kapsamlı eşitlik eğitimlerinin örgütlenebileceği önerilen çözümlerden olmuştur.

*“...Bu yöntemlerden biri olabilir doğrudan LGBTİ eğitimi olarak koymayıp ayrımcılık ve eşitlik eğitimleri diyerek onun içine LGBTİ meselesi yedirilerek gerçekleştirilebilir. Bazı durumlarda o bağlamı görüp o bağlama uygun konular geliştirebilmek mümkün. Bunlardan biri de ayrımcılık ve eşitlik meselesinin içine LGBTİ meselesini yedirmek. Yani yoksa çok büyük teoriler çerçevesinde anlatabilmenin imkânı yok.”* (10 Mart 2017 tarihli görüşme, KaosGL Sendika Çalışma Grubu Üyesi).

Gerçekleştirilen eğitim ve farkındalık faaliyetleri hem sendikaların kendi dinamikleri ile gerçekleştirilen faaliyetler olabileceği gibi hem de LGBTİ örgütlerinin organize ettiği belirli eğitim veya projelere sendikaların dâhil edilmesi şeklinde de gerçekleştirilebilmektedir. LGBTİ örgütleri tarafından oluşturulan proje ve faaliyetler doğrultusunda sendikalarda çeşitli atölyeler oluşturulabilmekte veya eğitim çalışmaları gerçekleştirilebilmektedir (40). Ayrıca belirli dönemlerde uluslararası örgütler tarafından gerçekleştirilen etkinlikler de sendikaların, STK’ların ve LGBTİ örgütlerinin bir araya gelerek ortak zeminde tartışmaları ve politika geliştirmeleri açısından katkı sağlamaktadır (41). Şunu da belirtmek gerekir ki eğitim ve farkındalık çalışmaları LGBTİ örgütleri ile sendikalar arasında gerçekleştirilen işbirliğinin büyük bölümünü oluşturmaktadır.

### **Toplu İş Sözleşmelerinde Cinsel Yönelim ve Cinsiyet Kimliği**

Cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayrımcılıkla mücadele her ne kadar Türkiye’de bağitlanan toplu sözleşme metinlerinde yok denecek kadar az yer alsada bu konuya sadece belirli sendikaların metinlerinde yer verildiğini belirtmek gerekir. Özellikle basın, yayın ve gazetecilik ile Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar işkolunda bağitlanan sınırlı sayıda toplu iş sözleşmesi metninde cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğine yönelik düzenlemelere de yer verildiği görülmüştür. Özellikle TGS tarafından bağitlanan sözleşmelerde konuyla ilgili detaylı düzenlemelerin olduğu dikkat çekmiştir (42). TGS tarafından 2014 yılından sonra bağitlanan toplam yedi sözleşmenin altısında LGBTİ eşitliğine yönelik doğrudan ifadelere yer verilmiştir. Özellikle TGS ve Bianet arasında bağitlanan sözleşmede; LGBTİ bireylerin hiçbir ayrımcı uygulamaya maruz bırakılmayacağı, LGBTİ bireylere karşı gerekli pozitif ayrımcı tedbirlerin alınacağı, LGBTİ işçilerin diğer tüm işçilerle aynı fırsatlara sahip olacağı doğrudan sözleşme kapsamına alınmıştır (43,44). Sosyal-İş sendikası tarafından bağitlanan sözleşmelerden ikisindeyse LGBTİ haklarına ilişkin düzenlemelerin kapsam içine alındığı dikkat çekmiştir. Uluslararası Af Örgütü ve Toplum Gönüllüleri Vakfı ile imzalanan bu iki sözleşmede işçilerin 17 Mayıs’ta<sup>1</sup> önceden katılım sağ-



lanacak olan etkinliğin bildirilmesi koşuluyla izinli sayılmaları dikkat çekmiştir (45,46). Ancak şunu da belirtmek gerekir ki Türkiye sendikal hareketi içerisinde konuya ilişkin sınırlı olumlu örnekleri ortaya koyan KESK, Eğitim-Sen, SES ve hatta DİSK gibi sendikal yapıların Sosyal-İş Sendikası ile bağitilmiş oldukları toplu iş sözleşmelerinde LGBTİ eşitliği ve haklarına yer vermemiş olmaları üzerinde durulması gereken önemli bir konudur. Ayrıca sözleşmelerde LGBTİ haklarına yer veren kurumların ise bu alanda çeşitli çalışmaları olan ve konuyla ilgili duyarlı kurum ve örgütler olduğunun da altı çizilmelidir. Bununla birlikte Eğitim-Sen ve SES temsilcileri kamu toplu pazarlık sürecinde toplu sözleşme taslaklarına LGBTİ eşitliğine yönelik maddeler de eklediklerini belirtmişlerdir. Dolayısıyla her ne kadar istişare şansı olmasa da kamu toplu iş sözleşmesi taslaklarında LGBTİ eşitliğine de yer verilmiş olması konunun görünürlüğü açısından anlamlı bir gelişmedir.

*“Daha önce de söylemiştim sendikalar sosyal politikayı düşünürken aile temelli değil de birliktelik temelli sosyal politikalar, ille birliktelik de gerekmez çekirdek aile temelli sosyal politikalar dikkate alınmalıdır... Orada çekirdek aile temelli olmayan bir sosyal politika nasıl olura yönelmelidir... Mesela toplu iş sözleşmelerinde sadece kanunun cevaz verdiği şeyler değil onun üstündeki haklar tanımlanmalı... Örneğin translar için verilecek izinler falan tanımlanabilir...”* (10.03.2017 tarihli görüşme, KaosGL Sendika Çalışma Grubu Üyesi).

Dolayısıyla sadece LGBTİ işçilerle diğer işçiler arasında bir eşitlik söyleminin TİS kapsamına alınmasının ötesinde, LGBTİ işçilere yönelik izin, sağlık ve diğer haklar yönünde bir eşitlik meselesinin sözleşme konusu yapılması gerektiği dile getirilmiştir. Ayrıca bu metinlerde heteronormatif bir anlayışla ve bu anlayışa uygun bir aile kabulüyle hareket edilmesinin LGBTİ işçileri doğrudan kapsamın dışında bıraktığına dikkat çekilmiştir.

### **Diğer LGBTİ Örgütlerle Dayanışma Ağı**

LGBTİ örgütlerle sendikalar arasında gerçekleştirilen işbirliği farklı şekillerde ortaya çıkabilmektedir. Ortak düzenlenen forumlar, paneller, çalıştaylar, atölyeler, eğitim çalışmaları, sempozyumlar, konferanslar bu ortak faaliyetlerden sadece bazılarıdır. Türkiye’de de her ne kadar belirli sendikalar ile sınırlı

kalsa da bahsedilen faaliyetler gerçekleştirilmektedir (47-49). KaosGL, Pembe Hayat ve TGS Kadın ve LGBTİ Komisyonu tarafından 2014 yılında gerçekleştirilen Medyada LGBTİ'lere Dönük Nefret Söylemi Atölyesi bu doğrultuda verilebilecek önemli ve olumlu örnekler arasındadır. Ayrıca bu atölyede gerçekleştirilen tartışmaların sonrasında KaosGL ve Pembe Hayat ortaklığında bir yayına dönüştürülmüş olması da atölyenin etkinliğini destekler niteliktedir (50).

Sendikalar ile LGBTİ örgütleri arasında gerçekleştirilen dayanışma ağı, aynı zamanda çeşitli faaliyetlere birlikte katılım sağlama şeklinde de ortaya çıkabilmektedir. Sendikalar veya sendikaların LGBTİ komisyonları LGBTİ hareketle ilgili faaliyetlere, toplantılara, çalıştaylara, konferanslara ortak katılım sağlayabilmektedirler. Bu doğrultuda özellikle Eğitim-Sen LGBTİ komisyonları ile KaosGL birlikteliğinde gerçekleştirilmiş çok sayıda etkinlik bulunmaktadır (51). Bu buluşmalar ulusal anlamda bir dayanışma ağının oluşmasını güçlendirirken, aynı zamanda hem sendikaların hem de LGBTİ örgütlerin farklı ülkelerden sendikalar ve uluslararası örgütlerle bir araya gelmesini de sağlamaktadır. Ayrıca LGBTİ örgütler, sendikaların LGBTİ komisyonları aracılığıyla Türkiye’de de benzer faaliyetler gerçekleştirilebilmektedir. İzmir Eğitim-Sen 2 No’lu Şube ev sahipliğinde 2016 yılında gerçekleştirilen buluşma bu doğrultuda verilebilecek örnekler arasındadır. İlgili buluşmada Eğitim-Sen LGBTİ komisyonları, farklı illerden Eğitim-Sen üyesi emekçiler, KaosGL Eğitim Çalışma Grubu ve Sendika Çalışma Grubu, Hollanda’dan FNV ve Kıbrıs Türk Öğretmenler Sendikası (KTÖS) bir araya gelerek sendikal hareketin ve LGBTİ haklarının tartışıldığı bir buluşma gerçekleştirmişlerdir (52). Benzer faaliyetler nefret söylemi ve ayrımcılıkla mücadele gibi konularda Eğitim-Sen İstanbul 3 no’lu Şube LGBTİ Komisyonu ev sahipliğinde de gerçekleştirilmiştir (53). Ayrıca farklı STK’ların, sendikaların ve LGBTİ örgütlerinin işbirliği içinde gerçekleştirdikleri ayrımcılık sempozyumları da sivil toplum, sendika ve LGBTİ örgütlerinin dayanışması anlamında önemli bir yere sahiptir. Ayrımcılık Sempozyumları sadece sempozyumun gerçekleşmesine katkı sunan paydaşların genişliği açısından değil, sempozyumda tartışılan konular ve bu tartışmaların emek hareketine katkısı açısından da son derece önemlidir (54-57).



“Eğitim çalışmalarını hazırlarken KaosGL’den katkı alıyorum. Çünkü bir deneyim bir birikimleri var... Örneğin bir eğitim faaliyeti yürütürken hangi hocalardan katkı alacağımızı KaosGL’den arkadaşlara soruyoruz. Dergiyi oluştururken hangi başlıkların yer alacağı, bu dönem açısından nasıl bir şey yapabiliriz gibi görüş aldığım bir alan var. Kişisel olarak da örgütsel olarak da bana katkıları çok yoğun...” (09 Mart 2017 tarihli görüşme, SES Genel Merkez Kadın Sekreteri).

Ayrıca sendikalar LGBTİ örgütlere röportajlar verme, bu örgütlerin yayın organlarına yazılar ve görüşler sunma, LGBTİ örgütlerin yayınlarına sendika şubelerinde yer verme ve üyelerine bu yayınların ulaşmasını sağlama konusunda da ilişki ve etkileşim içinde olmaktadır. Bunlar yanında sendikalar Onur Haftası etkinliklerine ve homofobi karşıtı etkinliklere katılarak da LGBTİ hareketle bir dayanışma ağı gerçekleştirmektedirler. Özellikle Eğitim-Sen LGBTİ komisyonları başta olmak üzere Eğitim-Sen, SES, DİSK Basın-İş temsilcileri bu etkinliklere fiilen katıldıklarını dile getirmişlerdir.

“2015’de tüm okullara onur haftasında da her yere sticker olarak baskı yaptık ve dağıttık. İlk kez 2014 yılında onur yürüyüşüne komisyon olarak katıldık. O çok önemli, çok heyecan vericiydi bizim için. Öncesinde pankartlar hazırladık. Neredesin aşkım okuldayım aşkım diye logomuzla filan... Bir atölye yaptık öncesinde afiş döviz hazırlama atölyesi, bu afişleri kendimiz hazırladık. Bu onur yürüyüşünü 3 ve 6 no’lu birlikte organize ettik. Ve büyük bir katılım oldu tüm sendikadan, eğitim sen iki şubenin dışında da başka komisyonu olmayan şubeler de hazırladıkları dövizlerle çıktılar alana. Bizim ilk kez alanda komisyon olarak bulunmamız çok coşkuluydu.” (28 Şubat 2017 tarihli görüşme, Eğitim-Sen İstanbul 3 No’lu Şube LGBTİ Komisyonu Üyesi).

Görüldüğü gibi özellikle Eğitim-Sen LGBTİ komisyonları bu etkinliklere destek mahiyetinde katılmanın ötesinde, hazırladıkları pankartlar ve dövizlerle bizzat bu etkinliklerin öznesi olarak da alanda yer almaktadırlar.

### Sonuç ve Öneriler

Çalışmanın çerçevesi dâhilinde gerçekleştirilen görüşmeler ve elde edilen veriler doğrultusunda, Türkiye sendikal hareketinin LGBTİ eşitliği konusunda tamamen kayıtsız kalmadığı, sendikal hareket içinde son derece sınırlı da olsa olumlu faaliyetlerin gerçekleştirildiği üzerinde durulması

gereken noktalar arasındadır. Ancak buna rağmen elde edilen veriler sonucunda konuya ilişkin sendikalar tarafından ortaya konulan duyarlılığın son derece zayıf olduğunu ve bu doğrultuda bazı temel sorunsalların ortaya çıktığını belirtmek yerinde olacaktır.

Sendikal hareket içinde LGBTİ eşitliğine yönelik politika ve faaliyetlerin belirli sendika ve işkollarıyla sınırlı kaldığı dikkat çeken ilk unsurlardan- dır. Geleneksel işkollarının erkek yoğun bir özellik sergilemesi, bu alanda çalışma yaşamına heteronormatif bir anlayışın hâkim olması belirtilen sınırlılığın en önemli nedenlerindedir. Tam da bu noktada işkollarında örgütlü sendikaların üye tabanlarının benzer bir özellik taşıması, kendisini demokrat ve muhalif olarak tanımlayan sendikaların dahi konuya mesafeli yaklaşımlarına neden olmaktadır. Dolayısıyla LGBTİ eşitliği konusu aslında tüm dünyadakine benzer şekilde Türkiye’de eğitim, sağlık, basın yayın ve kısmen hizmet alanlarında kendisini var edebilmektedir. Bu alanlarda kadın işçi sayısının fazlalığı ve kadın mücadelesinin gelişmiş olması bahsedilen durumun ortaya çıkmasının önemli nedenleri arasındadır. Ayrıca işkollarındaki eğitim seviyesinin yüksekliği de LGBTİ eşitliğine yönelik bir hassasiyetin oluşabilmesinde etkilidir. Sendikal hareket içinde ortaya konulan politikalar da genellikle kadın mücadelesiyle ilişkili bir şekilde yürütülmektedir. LGBTİ eşitliğine yönelik faaliyetler çoğunlukla kadın sekreterlikleri üzerinden örgütlenmektedir. Sadece iki sendika içerisinde merkezi ve şubeler düzeyinde oluşturulmuş LGBTİ komisyonlarının olması çizilen bu portreyi destekler niteliktedir.

Sendikaların kapsayıcı ve çeşitlilikleri içinde barındıran bir temsil alanı oluşturmada yaşadıkları güçlük de değinilmesi gereken sorunlar arasındadır. Sendikalar içinde hâkim olan homofobik ve heteroseksüel hegemonik anlayış sendikal yapıların LGBTİ eşitliğine duyarlı bir dönüşüm süreci yaşamalarını engellemektedir. Dolayısıyla LGBTİ eşitliği meselesi sendikaların temel politika konuları içerisine dâhil edilememektedir. Bunun da ötesinde cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayrımcılıkla mücadeleye sendika tüzük ve belgelerinde yok denilecek kadar az yer almaktadır. Sendikaların sosyal politika metinleri özelliğini de taşıyan toplu sözleşmelerinde LGBTİ haklarına ve bu doğrultuda bir



eşitlik meselesine yer veren sendika sayısı maalesef çok sınırlıdır. Ayrıca sendika yayınları, web siteleri, sosyal medya hesapları da cinsel yönelim cinsiyet kimliği temelli ayrımcılıkla mücadeleye dair bir farkındalık oluşturma anlamında yetersizdir. Sendikalar tarafından gerçekleştirilen eğitimler ve faaliyetler sadece sınırlı sendikalarca yürütüldüğü için bu konuda da sendikal alanda ciddi bir eksiklik bulunmaktadır.

Sendikal hareket içinde mevcut olan bütün bu yapısal sorunlara ilişkin çözüm önerilerinin kesin bir sonuç oluşturma ihtimali kısa vadede maalesef düşüktür. Ancak belirtmek gerekir ki hiçbir ayırım gözetmeksizin, hâkim anlayış nedeniyle dezavantajlı duruma düşen tüm kesimleri kapsayacak şekilde bir sendikal hareketin örülmesi, bütüncül bir işçi sınıfı mücadelesi açısından son derece önemlidir. Dolayısıyla sendikaların politika ve faaliyetlerini bu yönde şekillendirmeleri, hem çalışma yaşamında hem de sendikal temsil alanında çeşitlilikleri kapsayan bir mücadele hattı için gerekliliktir. Sendikaların mevcut yapısal işleyişlerinin çok daha uzun vadeli bir dönüşüm sürecine ihtiyaç duymaları göz önüne alındığında ise daha genel politikalarla sürecin hızlandırılmasının yerinde olacağı düşünülmektedir. Bu doğrultuda ise LGBTİ örgüt aktivistlerinin konunun genel olarak ayrımcılık ve eşitlik mevzusu üzerinden ele alınması önerileri son derece anlamlıdır. Kısacası sendikaların salt LGBTİ eğitimleri, politikaları, komisyonları oluşturmaları yerine LGBTİ eşitliğini de kapsayacak şekilde ayrımcılık ve eşitlik komisyonları kurmaları, ayrımcılık ve eşitlik eğitimleri gerçekleştirmeleri ve politikalarında eşitlik tanımlarını ve ayrımcılıkla mücadele hatlarını bu yönde genişletmeleri hem mevcut duruma göre bir ilerlemenin önünü açacak hem de LGBTİ eşitliğine yönelik daha kalıcı bir farkındalığın oluşmasını sağlayacaktır.

### Dipnot

1. Dünya Sağlık Örgütü'nün 17 Mayıs 1990 tarihinde eş cinselliği hastalıklar listesinden çıkarmasına ithafen 17 Mayıs "Uluslararası Homofobi.

### Kaynaklar

1. Baş T, Akturan U, "Nitel Araştırma Yöntemleri: Nvivo ile Nitel Veri Analizi, Örnekleme, Analiz, Yorum", 2. Baskı, Seçkin, Ankara, 2013.
2. Urhan V, "Siyaset Felsefesinde Adalet, Eşitlik, Özgürlük", Kaygı Uludağ Üniversitesi Fen- Edebiyat Fakültesi Felsefe Dergisi, 2016;26: 103-119.

3. Kaya PA, "Çalışma Hukukunda Eşitlik ve Ayrımcılık: Karşılaştırmalı Teorik Bir Bakış", Siyasal Kitabevi, Ankara, 2014.
4. Güler C, "Küresel Çerçeve Sözleşmelere Cinsel Yönelim ve Cinsiyet Kimliği Temelli Ayrımcılık Penceresinden Bakmak", KaosQ+, Emek, 2016;5: 69-87.
5. Callinicos A, "Eşitlik", Çev. Öncel Sencerhan, BilgeSu, Ankara, 2014.
6. Gülmez M, "Çalışma Özgürlüğü ve Hakkı Açısından Emegin Evrimi: Ulusal ve Ulusalüstü Hukuksal Boyutlar Üzerine Düşünceler", VI. Sosyal İnsan Hakları Ulusal Sempozyumu, İstanbul:Petrol-İş, 2014: 63-128.
7. Acas, "Sexual Orientation Discrimination: Key Points for the Workplace", <http://www.acas.org.uk/media/pdf/m/2/Sexual-orientation-discrimination-key-points-for-the-workplace.pdf>, (30/01/2017).
8. Altunpolat R, "Çalışma Yaşamında LGBTİ'lere Yönelik Ayrımcılık Üzerine Derkenar", <http://kaosgl.org/sayfa.php?id=21991>, (30/01/2017).
9. ILO, Pride at Work: A study on discrimination at work on the basis of sexual orientation and gender identity in Indonesia, Geneva: ILO Office, Geneva, 2016
10. Doğan ET, "İşgücü Piyasasında Cinsel Yönelim ve Cinsiyet Kimliği Ayrımcılığının Sosyal Politika Açısından Değerlendirilmesi", Çalışma Hayatında Ayrımcılık, Der. Yıldız Tar, KaosGL, Ankara, 2015.
11. Doris W, "Sexual Orientation Discrimination in Hiring", Labor Economics, 2013;10: 629-642.
12. KaosGL, Sendikalar LGBTİ Hareketine Mesafeli, <http://www.kaosgl.org/sayfa.php?id=22889>, (30/01/2017).
13. KaosGL, "LGBTİ'ler İçin Sendikalarda Eşitliği Çoğaltmak", Ayrıntı Basımevi, Ankara, 2011.
14. Hancıoğlu F, "Sendikal Mücadele ve LGBTİ Hareket Üzerine", Çalışma Hayatında Ayrımcılık, Der. Yıldız Tar, KaosGL, Ankara, 2015.
15. Lusting R, "Amerika'da Irkın ve Sınıfın Kördüğümü", İşçi Sınıfı Kimlikler Arasında, Der. Michael Zweig, Çev. Haldun Ünal, H2O Kitap, İstanbul, 2013.
16. Sarı C, "Sendikalara Çizilen Sınırlar", Çalışma Hayatında Ayrımcılık, Der. Yıldız Tar, KaosGL, Ankara, 2015.
17. TUC, "Lesbian, Bisexual and Transgender Rights", <https://www.tuc.org.uk/equality-issues/lesbian-gay-bisexual-and-transgender-rights>, (02/02/2017).
18. Glen, "Being Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender at Work: A Guide for LGBT People and Trade Unions", [http://www.glen.ie/attachments/Workplace\\_tradeunions.PDF](http://www.glen.ie/attachments/Workplace_tradeunions.PDF), (02/02/2017)
19. PSI, "LGBT Workers", <http://www.world-psi.org/en/issue/lgbt>, (02/02/2017)
20. ETUC, "ETUC actions and Activities on Promoting Equal Rights, Respect and Dignity for Workers Regardless of Their Sexual Orientation or Gender Identity" [https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/LGBT\\_Recommendations\\_20081204\\_final-EN1\\_2.pdf](https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/LGBT_Recommendations_20081204_final-EN1_2.pdf), (02/02/2017).



21. ETUC, Extending Equality, ETUC, Brussels, 2008.
22. Güler C, “Uluslararası Sendikal Harekete İlişkin Heteroseksüel Hegemonik Bir Söylem Sorgulaması”, Sosyal İnsan Hakları Ulusal Sempozyumu VIII, DİSK Yayınları, 2016: 185-199.
23. UNISON, “LGBT Members”, <https://www.unison.org.uk/about/what-we-do/fairness-equality/lgbt/>, (02/02/2017).
24. FrittFram, “All Clear”, <http://www.frittfram.se/default.asp?lid=1>, (02/02/2017)
25. Hunt G, “Going Global: International Labour and Sexual Orientation Discrimination”, Sexual Orientation at Work: Contemporary Issues and Perspectives, Ed. Fiona Colgan, Nick Rumens, Routledge, New York, 228-243.
26. Atviri, “For LGBT Equality against Homophobia in Lithuania” [http://www.atviri.lt/index.php?item\\_id=](http://www.atviri.lt/index.php?item_id=), (03/03/2017).
27. KaosGL, “KaosGL Sendika Grubu 2016’da Ne Yapacak?”, <http://www.kaosgl.org/sayfa.php?id=20770>, (03/03/2017).
28. Güvenlik-Sen, “Güvenlik Sen Ana Tüzüğü”, <http://www.guvenlik-sen.org.tr/guvenlik-sen-ana-tuzugu>, (30/03/2017).
29. Hava-İş, “Türkiye Sivil Havaçılık Sendikası Ana Tüzüğü”, <http://havais.org.tr/tr/tuzuk/>, (30/03/2017).
30. TGS, “Türkiye Gazeteciler Sendikası Ana Tüzüğü”, <http://tgs.org.tr/biz-kimiz/tuzuk/>, (30/03/2017).
31. Eğitim-Sen, “Tüzük: Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası”, <http://egitimsen.org.tr/wp-content/uploads/2015/07/51040a5e4881afc-2.pdf>, (30.03.2017).
32. ÇSGB, “Sağlık ve Sosyal Hizmet Emekçileri Sendikası Tüzüğü”, <https://www.csqb.gov.tr/media/2537/ses.pdf>, (30/03/2017).
33. KESK, “Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu Tüzüğü”, <http://www.kesk.org.tr/2010/03/31/kamu-emekcileri-sendikaları-konfederasyonu-tuzugu/>, (30/03/2017).
34. Sosyal-İş, “Sosyal-İş Sendikası 14. Olağan Genel Kurul Kararları”, [http://www.sosyal-is.org.tr/images/YAYINLAR/calisma\\_raporlari/14\\_genel\\_kurul/14\\_genel\\_kurul\\_kararlari.pdf](http://www.sosyal-is.org.tr/images/YAYINLAR/calisma_raporlari/14_genel_kurul/14_genel_kurul_kararlari.pdf), (03/03/2017).
35. KaosGL, “KESK ve DİSK’in Anayasasında Cinsel Yönelim”, <http://kaosgl.org/sayfa.php?id=2979>, (03/03/2017).
36. Eğitim-Sen, “Eğitim-sen Kadın Bülteni: Barışın Rengidir Kadın”, 2015;(9)4.
37. SES, “SES’li Kadınlar”, <http://2015.ses.org.tr/2016/06/sesli-kadınlar-sayı7-haziran-2016/>, (30/03/2017).
38. KaosGL, “Eğitim-Sen’de Toplumsal Cinsiyet Eğitimi”, <http://www.kaosgl.org/sayfa.php?id=16565>, (20/03/2017).
39. Eğitim-Sen İstanbul 3 no’lu Şube LGBTİ Komisyonu, “Faaliyet Raporu”, İstanbul,2017.
40. KaosGL, “Heteroseksisiz Karşıtı Öğretmenler Malatya’da Buluştu”, <http://www.kaosgl.org/sayfa.php?id=21727>, (20/03/2017).
41. KaosGL, “Kadın ve LGBT Örgütleri Buluştu”, <http://www.kaosgl.org/sayfa.php?id=20261>, (20/03/2017).
42. KaosGL, “Birgün’ün Toplu İş Sözleşmesinde 17 Mayıs İzni”, <http://www.kaosgl.org/sayfa.php?id=17079>, (20/03/2017).
43. TGS, “Bianet 1. Dönem TİS”, <http://tgs.org.tr/bianet-1-donem-tis-01-02-2016-01-02-2018/>, (30/03/2017).
44. TGS, “Toplu İş Sözleşmeleri”, <http://tgs.org.tr/toplu-is-sozlesmeleri/>, (30/03/2017).
45. Sosyal-İş, Toplum Gönüllüleri Vakfı ile Sosyal İş Sendikası Arasında Bağtlanan 4. Dönem Toplu İş Sözleşmesi”, [http://www.sosyal-is.org.tr/images/toplu\\_sozlesmeler/toplumgonulluleri-vakfi.pdf](http://www.sosyal-is.org.tr/images/toplu_sozlesmeler/toplumgonulluleri-vakfi.pdf), (20/03/2017).
46. Sosyal-İş, Uluslararası Af Örgütü Türkiye Şubesi ile Sosyal İş Sendikası Arasında Bağtlanan Toplu İş Sözleşmesi [http://www.sosyalis.org.tr/images/toplu\\_sozlesmeler/uao.pdf](http://www.sosyalis.org.tr/images/toplu_sozlesmeler/uao.pdf), (20/03/2017).
47. KaosGL, “LGBT Hakları Sendikal Haklardır Çalıştay Mersin’de yapıldı”, <http://www.kaosgl.org/sayfa.php?id=17735>, (20/03/2017).
48. KaosGL, “Eskişehir Eğitim-Sen’de ‘LGBT Hakları Sendikal Haklardır Çalıştay’”, <http://www.kaosgl.org/sayfa.php?id=17684>, (20/03/2017).
49. KaosGL, “KaosGL Eskişehir’de Eğitim Emekçileriyle Buluşuyor”, <http://www.kaosgl.org/sayfa.php?id=17606>, (20/03/2017).
50. KaosGL, “Medyada LGBT’lere Yönelik Nefret Söylemi Atölyesi”, <http://kaosgl.org/sayfa.php?id=16249>, (20/03/2017).
51. KaosGL, “Sendikacılar EuroPride’ta Buluştu”, <http://www.kaosgl.org/sayfa.php?id=22085>, (20/03/2017).
52. KaosGL, “Hollanda, Türkiye ve Kıbrıs’tan Sendikacılar İzmir’de Buluştu”, <http://www.kaosgl.org/sayfa.php?id=21836>, (20/03/2017).
53. KaosGL, “Eğitim-Sen LGBTİ Komisyonları Nefrete Karşı Buluştu”, <http://www.kaosgl.org/sayfa.php?id=21568>, (23/03/2017).
54. KaosGL, “İnterseks Bedenler Patolojikleştiriliyor”, <http://www.kaosgl.org/sayfa.php?id=20713>, (23/03/2017).
55. KaosGL, “KESK Eşbaşkanı Köse Bütün Normlar Kökünden Sarsılmalıdır”, <http://www.kaosgl.org/sayfa.php?id=18263>, (25/03/2017).
56. KaosGL, “LGBT Hakları Sendikal Haklardır Sempozyumu”, <http://www.kaosgl.org/sayfa.php?id=18225>, (25/03/2017).
57. KaosGL, “Sendikacılar LGBT’lerin Çalışma Hakkı İçin Buluşuyor”, <http://www.kaosgl.org/sayfa.php?id=12895>, (25/03/2017).●



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

Aysun ÖNER

Ankara Üniversitesi Radyo, Sinema ve Televizyon Doktora Programı

## Özet

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

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

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

### Abstract

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

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

## Giriş

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

Cinsel yönelime dayalı ayrımcılık ise, heteroseksizmin sonucu olarak, (norm olan) heteroseksüellik dışındaki cinsel yönelim kimliklerine sahip birey ve gruplara karşı sergilenen homofobi<sup>3</sup> temelli olumsuz tutumlar bütünüdür. Lezbiyen ve gey bireylere yönelik önyargı, damgalama, ayrımcılık, taciz ve diğer tüm olumsuz tavırlar, aile, okul, işyeri ve sokak gibi hemen her toplumsal alanda gerçekleşmekte ve bu durumların yaşanma potansiyeli eşcinsel bireyler üzerinde psikolojik ve fiziksel etkilere sebep olmaktadır.

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



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

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

Tejeda'nın iddia ettiği gibi, bir işyerinin güvenli ve LGB<sup>4</sup> dostu olması, o iş ortamında gey ve lezbiyenlere düşmanlığa varan olumsuz tepkiler verilmesini temin etmemekte ve eşcinsel çalışanlar her an ayrımcılığa uğrama ihtimalinin duygusal baskısını hissetmektedir (7). Bu sebeple, eşcinsel bireylerin çoğu, ayrımcı tavırlardan kendilerini korumak için işyerinde gizlenmekte ve açılmayı tercih etmemektedir (7). Diğer yandan, eşcinsel bireyler açılmayı kendileri tercih etmeseler de, eşcinsel kimliğini yaşamalarında nasıl konumlandıkları, ülkede eşcinsellere yönelik izlenen politikalar ve STK'ların yürüttükleri faaliyetler, eşcinsel bireyleri toplum içinde daha

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

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

## Gereç ve Yöntem

Bu makalede<sup>5</sup> çıktıkları tartışılan saha çalışması, çalışmanın analiz ve yazım aşamaları feminist perspektifle gerçekleştirilmiştir. Spalter-Roth ve Hartman'ın (8) dile getirdiği gibi ikinci kuşak feminist araştırmacı/aktivistlerin bakış açısı gözlemci/uzman olanlardan, bilgileri de bir izleyicinin edineceği yüzeysel *izleyici bilgisinden*<sup>6</sup> farklıydı. Bu geri plan ışığında, bu çalışmada, ikinci kuşak feminist araştırmacı/aktivistlerin yaklaşımı benimsenerek, lezbiyen ve geylerin gerçek yaşam deneyimlerinin ele alınmasının yanı sıra, eşcinsel bireyler adına konuşmak yerine gerçekler açıkça dile getirilerek yaşanan ayrımcılıklara karşı onlarla birlikte bir duruş geliştirmek amaçlanmıştır.

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

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





## Bulgular

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

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

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

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

**Tablo-1: Lezbiyen görüşmecilerin demografik özellikleri**

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



Tablo-2: Gey görüşmecilerin demografik özellikleri

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ayşegül<sup>7</sup>, kuzeni ile yürüttüğü işte çalışmadan evvel bir restoranın maliyet kontrolörü olduğu süreçte, yukarıda bahsi geçen deneyiminde olduğu gibi, yine, 'suçlu' muamelesi görmek suretiyle ayrımcılığa uğramıştır. Ayşegül, ilgili pozisyonda çalışırken erkek garsonların, başka bir garsonu



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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

### Tartışma ve Sonuç

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

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



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

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

### Dipnotlar

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

deneyimlerini daha yakından anlayabilmem bakımından bana büyük bir katkı sağladı.

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

### Kaynaklar

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



# İŞÇİ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ AÇISINDAN DENİZLİ İLİNDEKİ İRANLI LGBTİ GÖÇMENLERİN

## ÇALIŞMA DENEYİMLERİ

Nursel DURMAZ

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

Hakan TOPATEŞ

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

Aslıcan KALFA-TOPATEŞ

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

### Özet

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

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

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

#### Abstract

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

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

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

### Giriş

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

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



rak sınıflandırılmaktadır. Bu kategoriler cinsel yönelim/cinsiyet kimliği, siyasal nedenler, Bahailik ve Hristiyanlık gibi rejimin baskıladığı inançlara sahip olmak biçiminde sıralanabilir. Sözü edilen gruplardan LGBTİ'ler, Türkiye'deki mültecilerin büyük çoğunluğunu oluşturmaya da ülkedeki İranlı sığınmacı ve mültecilerin önemli bir bölümünü kapsamaktadır (4).

İlgili literatürde sığınmacı ve mültecilerin hem transit ülkelerde hem de BM tarafından yerleştirildikleri üçüncü/hedef ülkelerde, genellikle psikiyatrik rahatsızlıklardan oluşan çeşitli sağlık sorunları yaşadıkları bilgisi yer almaktadır (6). LGBTİ göçmenlerde ise toplum baskısı ve dışlanma nedeniyle bu durum daha katmanlı bir biçimde yaşanmaktadır. Birçok İranlı transın, İran devletinin cinsiyet değiştirme ameliyatlarına izin vermesine rağmen sığınma talebinde bulunmak için Türkiye'ye göç etmesi (5,4) bu durumun önemli bir göstergesidir. LGB'lerin ise, İran'da trans kategorisine yerleştirilerek cinsiyet değiştirme ameliyatına zorlanmaları, göç etmelerini ontik bir zorunluluk haline getirmiştir.

Türkiye'de İçişleri Bakanlığı, göç sürecini yönetebilmek için sığınmacıları, belirlediği "uydu kentlere" yerleştirmektedir. Bu kentlerden biri olan Denizli'de bulunan 8 bin civarında İranlı göçmenin içinde, diğer uydu kentlerdeki İranlılara göre LGBTİ bireylerin sayısı oransal olarak daha yüksektir.

### Gereç ve Yöntem

Bu çalışmada nitel araştırma teknikleri kapsamında maksimum çeşitlilik örnekleme uygulanarak, Denizli ilinde yaşayan ve kartopu yöntemiyle ulaşılan 15 LGBTİ İranlı sığınmacı ve mülteciyle boylamsal nitelik taşıyan yarı yapılandırılmış, derinlemesine görüşmeler ve odak grup görüşmeleri gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler yanıtlayıcıların dil bilme durumlarına göre İngilizce ya da Türkçe olarak yürütülmüştür. Bu dilleri bilmeyen yanıtlayıcılarla, Türkçe bilen İranlı göçmenlerin tercümanlık yapması aracılığıyla görüşülmüştür. Araştırma için oluşturulan soru formunda, yanıtlayıcıların sosyo-demografik özelliklerini, göç hikâyelerini, Türkiye'deki çalışma deneyimlerini ve maruz kaldıkları ayrımcı uygulamaları ortaya çıkarmaya yönelik sorular yer almıştır. Yanıtlayıcıların verdiği bilgiler kendilerinden izin alınarak ses kayıt cihazı ile kaydedilmiş, ardından deşifre edilmiştir. Çalışmada belirli bir sistematik içinde alıntılara yer verilirken,

bilimsel etik kurallara uygun biçimde kişilerin kimlikleri gizli tutularak gerçek isimleri yerine kod isim kullanılmıştır.

### Bulgular

#### Sosyo-demografik özellikler

Yanıtlayıcıların 8'i gay, biri lezbiyen, biri biseksüel, 4'ü trans erkek, biri ise trans kadın olup yaşları 22 ile 35 arasında değişmektedir. Örneklemin eğitim düzeyinin yüksekliği dikkat çekicidir. Bu kapsamda yanıtlayıcıların 1'i lise, 1'i ön lisans, 12'si lisans, 1'i ise yüksek lisans mezunudur. Eğitim düzeylerine uygun biçimde görüşmecilerin neredeyse tümü, İran'da beyaz yakalı nitelikli işlerde çalışmıştır.

#### Çalışma koşulları

Yanıtlayıcılar Denizli'de düşük ücretler, uzun çalışma saatleri ve işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinden yoksunlukla karakterize edilen işlerde çalışmaktadır. Bu kapsamda tekstil sektörünün tüm sektörler içinde en olumsuz çalışma koşullarını bünyesinde barındırdığı saptanmıştır. Yanıtlayıcılar ağırlıklı olarak hizmetler sektöründe çalışsa da, Denizli'de İranlı işçilerin yaygın bir biçimde tekstil sektöründe istihdam edilmesine uygun olarak 9 kişinin önceden bu sektörde çalıştığı, ağır çalışma koşullarına, kötü muameleye dayanamayarak işi bıraktığı ya da cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği nedeniyle ayrımcılığa uğrayarak işten çıkarıldığı bulgulanmıştır. İş bırakanların bir kısmı, Türkçe öğrenebildikleri için hizmetler sektörüne geçebilmiştir. Ancak yanıtlayıcılardan biri, hizmetler sektöründe çalışırken, gay olduğu öğrenildiğinde işten çıkarıldığını aktarmıştır. Araştırmada ayrıca iş bulamadıkları için İran'daki ailelerinden destek alabilenlere ya da fuhuş sektöründe çalışmak zorunda kalanlara rastlanmıştır.

Çalışma koşulları itibarıyla ücretlerin özellikle tekstil sektöründe, asgari ücrete yaklaşamayacak ölçüde düşük, hizmetler sektöründe ise biraz daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bunun yanı sıra yerli işçiler ve İranlı işçiler arasında belirgin ücret farklılıkları bulunduğu, ücretlerin zamanında ödenmediği ya da hiç ödenmediği, görüşmeciler tarafından sıklıkla dile getirilmiştir. Tekstil sektöründe ayrıca işverenler, işçilere aşırı iş yükleyerek despotik emek disiplini kurmaktadır. Emad'ın "Hızlı çalışın çabuk çalışın diyor. Mesela benim işim bitti, bana diyor





havlu temizliği yap. Bir saatte 250 tane yap diyor” ve Rashid’in “Bir gün 6000-7000 havlu hazırladım” şeklindeki ifadelerinde tekstil sektöründe artı değeri maksimize etmeye yönelik pratiklerin var olduğu görülmektedir.

Günlük çalışma süreleri ise 10 ila 18 saat arasında değişmekte olup tekstil sektöründe çalışma saatlerinin diğer sektörlerle göre çok daha uzun olduğu, hizmetler ve inşaat sektörlerinde en fazla 10-12 saat çalışıldığı ortaya çıkmıştır.

### **Mültecilerin Sağlık Durumları ve Sağlık Hizmetlerine Erişim Sorunları:**

#### **“Doktor bana bakmadı bile...”**

İranlı LGBTİ bireylerin sağlık durumlarının, gerek içerdiği psikolojik boyut gerekse göç sürecinin tamamlanmaması nedeniyle sınır aşan bir niteliği olması, mülteciler açısından karmaşık bir sorun yaratmaktadır. Bu sorunun temel bileşenleri psikolojik rahatsızlıklar, İran devletinin LGBTİ’leri Foucault’cu anlamda “klinikleştirmeye” yönelik sistemli politikaları, cinsiyet değiştirme ameliyatlarıyla ilgili yanlış cerrahi uygulamalar ve trans bireyler için hormon tedavisidir. Bu noktada klinikleştirme kavramıyla belirtilen gerçeklik, devletin yasal sistemiyle desteklenen bir ideolojik baskı mekanizması olarak bireylerin istençleri dışında bedenlerine uygulanan sistematik müdahale politikalarıdır. Bilindiği gibi bireysel haklar birinci kuşak insan hakları içinde yer alır. İran’ın beden denetimi politikası ise, bu hakları ortadan kaldıracak biçimde, LGBTİ bireylerin özgürlüklerini yok ederek, bedenlerinin ancak “ıslah edilip” hetero-normatif kalıplara uygun hale getirilmesi aracılığıyla kamusal alanda var olabileceklerini kurgulayan totaliter desenlere sahiptir. İran’da uygulanan politikalar, Foucault’nun kamusal alandaki kapatılma pratiğinin tarihsel niteliklerine dair geçmişte Avrupa’da toplum dışı bırakılanların yaşadıklarını aktardığı bilgilerle benzerlik göstermektedir: “Kapatma önlemlerinin taşıyıcısı olan garip yüzey. Cinsel hastalar, sefipler, savurganlar, eşcinseller, dine küfredenler, simyacılar, adetleri serbest olanlar: alacalı bulacalı koskoca bir kalabalık; bu kalabalık XVII. yüzyılın ikinci yarısında kendini aniden bir ayırım hattının öte tarafına atılmış ve bir veya iki yüzyıl sonra deliliğin kapatıldığı alanlar olacak olan düşkünler yurduna konulmuş olarak bulacaktır”.<sup>2</sup> (12)

LGBTİ’lerin yaşadıkları ayrımcılık ve aile tarafından reddedilme gibi etmenlerin psikiyatrik hasta-

lıklara yakalanmaları sonucunu doğurabilmesine koşut olarak yanıtlayıcılar, Türkiye’ye gelmeden önce de bazı ruhsal rahatsızlıklar yaşamıştır. Nitekim görüşmecilerden 4’ü psikiyatriste gittiklerini ve ilaç kullandıklarını, birçok yanıtlayıcı ise depresyon, anksiyete bozukluğu, panik atak ve bipolar bozukluk gibi psikiyatrik rahatsızlıklar geçirdiklerini aktarmışlardır. Ayrıca 3 kişi, bir ya da birden fazla kez intihar girişiminde bulunmuştur.

Öte yandan İran’da LGBTİ bireyleri “tedavi etmeye” yönelik bazı uygulamalar doktorlar tarafından da yürütülebilmektedir. Nitekim yanıtlayıcılarından trans bir erkek olan Sattar, psikiyatrik bir hastalığı olduğuna inanılarak İran’da defalarca elektroşok tedavisine maruz kaldığını belirtmiştir: “Ailem doktora götürüyor. Doktor anlamıyor ne sıkıntı var. İlaç veriyor, elektroşok veriyor, kendimi intihar yapıyorum. Çünkü onlar için deliyim.”

İran’da cinsiyet değiştirme ameliyatları ile ilgili olarak, ameliyatların yeterince başarılı olmaması, devlet tarafından sağlanan maddi desteğin sınırlılığı ve LGB bireylerin, ikili cinsiyet rejimi bağlamında transseksüel kategorisine yerleştirilerek ameliyata zorlanması gibi tıbbi sorunlar bulunmaktadır. Örneğin geçirdiği başarısız cinsiyet değiştirme ameliyatı, Sattar’ın çalışmasını güçleştirecek ölçüde ağrı çekmesine yol açmıştır. LGB bireylerin ameliyata zorlanması konusundaysa trans bir erkek olan Emad, Denizli’de sığınmacı olarak bulunan bir arkadaşından söz etmiştir:

“Bir tane kadın var. Erkek gibi ama kız, lezbiyen. Doktor buna cerrahi yaptı. Şimdi burada kız hissediyor. O zaman 22 yaşında. İnsan anlamıyor ki, anne baba diyor, doktor diyor, sen de ameliyat olursun.” Görüşmecilerin İran’da yaşadıkları sağlık sorunları, Türkiye’ye geldiklerinde de sağlık hizmetlerine yeterli derecede erişemedikleri için devam etmektedir. Bunun temel nedeni, sığınmacıların sağlık hizmetlerinden yararlanabilme koşulunun kendilerine kimlik verilmesiyle sağlanmasıdır. Ancak bu süreç, mültecilere taahhüt edilen zamanı fazlasıyla aşmaktadır.

Hormon tedavisi de trans sığınmacı ve mültecilerin Türkiye’de sağlık hakkından yeterli ölçüde faydalanamama sorunuyla yakından ilgilidir. Bu çerçevede, İran’da hormon tedavisine başlamış olan 4 trans yanıtlayıcı Denizli’de tedavinin pahalılığı, doktorların yeterince bilgi sahibi olmaması ve kimi



zaman yabancılara bazı ilaçların satılmaması gibi nedenlerle tedavi olanaklarına erişemediklerini ya da çok zor eriştiklerini dile getirmişlerdir. Örneğin Emad ve Sattar bu yüzden Sattar'ın annesinin ya da arkadaşlarının İran'dan getirdiği hormon ilaçlarını, doktor kontrolü dışında kullanmak zorunda kaldıklarını anlatmışlardır. Trans bir erkek olan Behnam'ın bu konudaki deneyiminde ise ayrımcı bir tutumla karşılaştığı "Doktor ne olduğumu bilmiyor. İngilizce bilmiyor. SGDD<sup>3</sup> bana bir çevirmen yolladı. Doktor bana bakmadı bile. Çevirmene (benim için) 'Bu ne?' diye sordu" ifadesinde gözlenebilmektedir. Hormon tedavisine erişememenin yanı sıra Behnam, yabancı ve trans olması nedeniyle, geçirdiği bir kaza sonucu hastanede tedavi edilmemiştir. Evinde bir bardak kırılmasıyla ayağına giren cam parçasının doktor tarafından önemsiz görülerek çıkarılmaması ve 3 ay boyunca ayağında kalması sonucunda Behnam, jilet kullanarak parçayı çıkarttığını aktarmıştır.

### **İşçi sağlığı, iş güvenliği ve meslek hastalıkları: "Tükürüklerinden toz çıkıyordu..."**

Çalışılan sektörler içinde, özellikle imalat sanayisinde işyerlerinin fiziki koşulları, işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinden yoksun olup emeğin örgütlenme biçimi ve ayrımcılık yüklü davranışlar, işçilerin çeşitli fiziksel, psikolojik risklere maruz kalmasına ve meslek hastalıklarına yakalanmasına yol açmaktadır. İşçi sağlığı ve iş güvenliği açısından en olumsuz koşullar ise tekstil sektöründedir. Tekstil sektöründe çalışmanın hem fiziksel hem de ruhsal sağlık açısından çeşitli zararlar yarattığını belirten Mohsen bu işte çalışmaktan vazgeçmesini, "Eğer tekstilde çalışmaya devam edersem kazandığım tüm parayı doktora veririm diye düşündüm" sözleriyle gerekçelendirmiştir.

LGBTİ işçilerin işyerinde yaşadığı sağlık sorunları fiziksel ve psikolojik olmak üzere ikiye ayrılabilir. Fiziksel rahatsızlıklar vücut ağrılarından ve solunum güçlüklerinden oluşmaktadır. Vücut ağrıları kapsamında romatizma, diz, sırt ve boyun ağrılarında hem tekstil hem de hizmetler sektöründe yaygın biçimde rastlanmıştır. Fiziksel rahatsızlıkları yaratan faktörler, emeğin örgütlenme biçimi ve İranlı işçileri aşırı iş yüküne maruz bırakma yönünde gelişen ayrımcılık ve yıldırma davranışlarıdır.

Fiziksel rahatsızlıklara yol açan ilk faktör olan emeğin örgütlenme biçimi, 4 yanıtlayıcının anlattı-

sında ortaya çıkmış olup tekstil sektöründe, daha verimli olduğu düşünülerek işçilerin ayakta çalıştırılmasıyla bağlantılıdır. Mohsen çalıştığı tekstil atölyesinde işverenlerin, işçilerin sandalyelere oturarak çalışmasına izin vermediğini belirtirken, Emad bazen 18 saat ayakta çalıştığını aktarmıştır. İkinci faktör olan işverenin ayrımcılık ve yıldırma davranışları öncelikle yanıtlayıcıların yabancı olmalarından kaynaklanmaktadır. İranlı işçilerin LGBTİ oldukları anlaşıldığında ise ayrımcı davranışlar çoğalmaktadır. Bu kapsamda 3 yanıtlayıcı kendilerine, fiziksel sağlıklarını tehdit edecek düzeyde iş yüklendiğinden bahsetmiştir.

Astım hastalığına yol açabilen solunum rahatsızlıkları işyerinin fiziksel koşullarından ve işverenin işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerini almamasından kaynaklanmakta olup özellikle tekstil sektöründe geçerlidir. Bu sektördeki çalışma koşullarının katlanılmazlığını, yıpratıcı çalışma ritmine sadece 3 gün dayanabilmiş olan Mohsen, "(Atölyeye) ilk girdiğimde İkinci Dünya Savaşı dönemine benzettim. Herhalde iş bittikten sonra bizi doğrayacaklar diye düşündüm. Tozdan bir duman vardı. Korkunçtu..." biçiminde ifade etmiştir. Özellikle havlu tekstilindeki tozlu ortamdaki, işçilere koruyucu malzeme sağlanmamasından ve nefes darlığı problemlerinden yanıtlayıcıların çoğu bahsetmiştir. Örneğin Mohsen tekstil sektöründe çalışan ev arkadaşının "tükürüklerinden toz çıktığını" belirtmiştir.

İşçilerin çeşitli risklere maruz kalmasına yol açan diğer fiziki koşullar, gürültü fazlalığı, kışın ısıtma, yazın ise soğutma eksikliğidir. Isı sorunu ağırlıklı olarak tekstil sektöründe gözlenmekte olup özellikle yaz aylarında son derece sıcak olan Denizli kentinde çalışmayı ciddi ölçüde zorlaştırmaktadır. Taher tekstil sektöründeki bu olumsuzlukları betimlerken çok küçük olan pencerelerden uzakta çalıştırıldıklarını aktarmış; yazın ise klimaların çalıştırılmadığını, "Korkunçtu. Klima yoktu. Makine fazladan ısı yayıyordu. İşe bir şişe su götürüyor ve boynuma döküyordum. Patrona klimayı açmasını söylüyorduk, kliması vardı ama kendi önündeydi" biçiminde ifade etmiştir. Soğutma eksikliğine hizmetler sektöründe de rastlandığı, Emad'ın "Yukarda çalışıyorum orası çok sıcak, 50 dereceyi buluyor ama müdür hiç bir şey yapmıyor" sözlerinden anlaşılmaktadır.

Psikolojik rahatsızlıklar ise tüm sektörlerde geçerli olmak üzere çoğunlukla depresyon, anksiyete ve



stres bozuklukları biçiminde bulgulanmıştır. İşyerindeki psikolojik rahatsızlıkların boyutunu Sattar'ın "İşyerinde kazadan ziyade... Mesela stres var daha çok psikolojik" ifadeleri açıkça göstermektedir. Mohsen de tekstil sektöründe çalışmanın yarattığı psikolojik tahribatı şu sözlerle betimlemiştir: "İçlerinde, ruhlarında o kadar sorunları var ki... İki tane yakın arkadaşım iki yıldır tekstilde çalışıyor. Zihinleri tamamen mahvoldu. Bir şey söylediğinde çok depresifler, hemen ağlamaya başlıyorlar. Yaşamlarından memnun değiller, sadece Birleşmiş Milletler'in vereceği görüşme tarihini bekliyorlar".

Psikolojik rahatsızlıkları yaratan diğer faktörler işveren ve diğer işçilerin ayrımcılık, yıldırma, cinsel ve sözel taciz içerikli davranışlarıdır. İlk ayrımcılık biçimi işveren tarafından yerli işçilere sağlanan bazı avantajların İranlı işçilere sağlanmaması yönünde oluşmaktadır. Hizmetler sektöründe rastlanan bu ayrımcılık biçimi Emad'ın "Müdür beni hiç sevmiyor. Mesela yemek saati bana izin vermiyor, Türklere veriyor. Mesela Türklere bir yerlere gidiyor benim gitmem yasak. Benim paramı kesiyor, Türklerekini kesmiyor" sözlerinden anlaşılmaktadır. İkinci ayrımcılık biçiminin ise yine hizmetler sektöründe yerli işçilerin rekabetten kaynaklanan dışlayıcı tavırlarıyla gerçekleştiği, Emad ve Taher tarafından belirtilmiştir. Tekstil sektöründe ise LGBTİ işçilerin cinsel yöneliminin/cinsiyet kimliğinin diğer işçiler tarafından ifşa edilmesine kadar varabilen ayrımcı tutum ve davranışların varlığı, Roozbeh ve Maria'nın deneyimlerinde gözlenmektedir. Bununla birlikte yerli işçilerin İranlı işçilere homofobiden görece uzak tavırlar da geliştirebildiği, Vafa ve Taher'in anlatılarından anlaşılmaktadır. Taher tekstil atölyesinde çalışırken Türk kadın işçilerin kendisiyle kurdukları matriarkal ilişki-den şu şekilde bahsetmiştir:

"Naziklerdi. Erkek işçiler bizimle konuşmuyordu, kadınlar konuşuyordu. Çoğu kadın gay olduğumu biliyordu. Kabul etmelerine hayret ediyordum. Çünkü tekstilde bizi görüyorlar, alıştılar. İçlerinden birisi bunun suç olduğunu, yapmamam gerektiğini söyledi. Ama asla beni yargılamadı. Çünkü bir anne gibiydi."

Yıldırma davranışına hizmetler, inşaat ve tekstil sektörlerinde rastlanmaktadır. Örneğin Farjad'ın ifadesinde hizmetler sektöründe işçilere, cinsel yönelimleri anlaşıldığında sağlıklarını tehdit edecek düzeyde, birbirinden farklı işler yüklenebildiği görülmektedir:

"Restoranda çalışırken durumumu anladılar ve tüm zor işleri bana verdiler, hatta sırtımda siyatik oldu. Bana mola vermediler, hep daha fazlasını yapmaya zorladılar. Beni bulaşık yıkamaya zorladılar. Bana zorla her gün restoranın tüm roof'unu temizlettiler, ama 20 kere!"

Farjad ayrıca inşaat sektöründe çalışırken, gay olduğu öğrenildiğinde işveren tarafından kendisine günlük ücretin yarısının ödendiğini, buna rağmen işten ayrılmadığını aktarmıştır.

Tekstil sektöründe ise, LGBTİ'lere yönelik yıldırma davranışlarından birisi, aşırı ağır yük taşıma biçiminde ortaya çıkmaktadır. Trans bir erkek olan Emad'ın "Beni de erkek gibi (görüyor), bana ağır yük veriyor 50 kilo kumaş mesela. Benim vücudum kız, ben onu kaldıramıyorum o zaman gülüyor bana sen nasıl erkeksin diye" ifadeleri bu bilgiyi doğrulamaktadır.

Cinsel ve sözel taciz de psikolojik rahatsızlıklar yaratan etmenler arasındadır. Sözel taciz İranlı LGBTİ bireylerin cinsel yönelimlerini hedef almanın yanı sıra işçilere yönelik sıkı denetim, baskı, hakaret içerikli söylemleri kapsamaktadır. Tekstil sektöründe işverenin bu tutumunu Taher, "Ne zaman küfür etmek istese, cinsel yönelimimizle ilgili ediyordu" sözleriyle aktarırken; trans bir erkek olan Sattar plastik sektöründe çalışırken işçilerin kendisine "gay gibi" dediklerini belirterek "Mesela el yapıyor, taciz, eziyet yapıyor, tokat falan da vardı" ifadesiyle sözel, cinsel tacize ve fiziksel şiddete maruz kaldığını vurgulamıştır. Sattar ve Emad'ın deneyimlerinden, trans erkeklerin ciddi şekilde ayrımcılık ve tacizle karşılaştıkları anlaşılmaktadır.

### Tartışma

Türkiye'de göçmenler yaygın bir biçimde kayıtdışı istihdamda, özellikle emek yoğun sektörlerde yer almaktadır. Göçmen işçiler, sınırdışı edilme korkusuyla işgücü piyasasının olumsuz koşullarına rıza gösterirken eğitim düzeylerinin yerli işgücüne göre yüksek olmasıyla (14) işverenler tarafından tercih edilmektedir. Araştırma konumuzu oluşturan İranlı LGBTİ bireyler de, Türkiye'deki uydu kentlerden birisi olan Denizli'de, üçüncü ülkeye yerleştirilmeden önceki bekleme sürecinde işgücü piyasasında ucuz emek rezervi ve yedek işgücü ordusunun bir parçası olarak konumlanmakta, kapitalizmin ücretli çalışma ilişkilerinde bir "alt işgücü tabakası" düze-



yinde artı değer üretiminin güvence altına alınmasının “neferleri” olmaktadır. Gerçekten de “kapitalist sistem yalnızca, kendisi için asli ve kalıcı olan sermaye-emek zıtlığı üzerine değil; aynı zamanda her emek, başkalarına aktarılan bir artık-değer yaratması nedeniyle sömürülse de, emek kesiminde var olan ve bazı emekçilerin yarattıkları artı değer diğerlerinden daha fazla bir kısmını ‘kaybettikleri’ karmaşık bir hiyerarşi üzerine de kuruludur” (15). Bu “hiyerarşi”, İranlı işçiler açısından işçi sağlığı ve iş güvenliğinden yoksunluk koşullarını ve bu koşulların yeniden üretilebilirliğini yaratmaktadır. Bu durum göçmenlerin, yüksek ve orta vasıflı işlerde bulunabilecekken tehlikeli maddeler içinde, korumasız, güvensiz ortamlarda çalıştırıldığı (16) gerçeğine de uygundur.

İranlı LGBTİ işçilerin sağlık durumları, kendilerine yönelik ayrımcı tutum ve davranışlardan, reddetmeden, ötekileştirmeden ya da yaşam haklarının tehdit altında olmasından bağımsız değildir. Homofobi, LGB bireylerin ruhsal rahatsızlıklarını tehdit edici boyutlara ulaşabilmektedir (11). Şüphesiz transfobi de, trans bireyler için aynı etkiyi yaratmaktadır. İran cinsiyet değiştirme ameliyatlarına izin veren ve kısmi bir devlet desteği sunan tek Müslüman ülke olmasına karşın cinsiyet kimliğine dair politikalar, görüldüğünün aksine trans bireylerin haklarını desteklememekte, LGB bireyler açısından ciddi insan hakları ihlalleri oluşturmaktadır. LGB bireyler açısından ciddi insan hakları ihlalleri olmaktadır. Eşcinsel olmanın sıklıkla ölümle cezalandırılması (1,17) yaşanan hak ihlalinin açık bir göstergesidir (5).

İran’da siyasal iktidar LGBTİ bireyleri hastalıklı, suçlu veya batının yozlaşmış ajanları olarak görmektedir. Bu nedenle “sapma” olarak nitelendirilen cinsel kimlikler, ülkedeki psikiyatrist ve psikologlar tarafından devletin izni ile “tedavi” edilmektedir (1). Ancak, bireylerin cinsel yönelim ve cinsiyet kimlikleriyle ilgili olarak doktorların benimsemesi gereken bazı etik kodların eksikliği yanlış teşhislere ve LGBTİ'lere zarar verebilecek uygulamalara yol açmaktadır (18). Sattar’ın uzun süren bir elektroşok tedavisi görmesi, bu durumun çarpıcı bir örneğidir.

LGBTİ bireylerde İran’dayken ortaya çıkan psikolojik rahatsızlıklar, Türkiye’deki zorunlu ve belirsiz bekleme süresi boyunca yoğunlaşmaktadır. Bu sağlık sorunlarına işyerindeki emek sürecinde ağır çalışma

koşullarıyla da birleşen meslek hastalıklarının eklenmesi araştırmanın önemli bulgularındandır. Genel olarak ‘3-D’ olarak kısaltılan ve yerli işgücünün yerine getirmekten kaçındığı kirli (dirty), tehlikeli (dangerous) ve nitelik gerektirmeyen (demeaning) işlerde çalıştırılan göçmen işçiler (19,20) ağır yükleri kaldırma/taşıma işlerine, soğuğa, sıcağa, neme ve kire diğer işçilere göre daha fazla maruz bırakılmaktadır (21). Bu koşullar altında çalışan yabancı işçilerin sağlık güvenceleri olmadığından, yaralanma ve hastalık masraflarının karşılanmaması, zihinsel sağlıkları üzerinde de olumsuz etkiler yaratmaktadır (16). Ayrıca kayıtdışı çalışmanın yaygınlığı göçmenlerin iş kazası ve meslek hastalıklarının tespit edilmesini güçleştirmektedir (16). Diğer taraftan dil engelleri ve zayıf iletişim, işle ilgili risklerin artmasına yol açmaktadır (19,22). Dolayısıyla iş kazası ve yaralanmalar, göçmen işçiler arasında yerli işçilere göre daha fazla ortaya çıkmaktadır (22).

Sözü edilen koşullarla yüzleşen İranlı LGBTİ'ler ciddi sağlık sorunları yaşarken Türkiye’de sığınmacı/mültecilere yönelik uygulanan belirsiz ve karmaşık bürokratik düzenlemeler, sağlık hakkına erişimi ciddi ölçüde zorlaştırmakta, meslek hastalıkları ve psikolojik rahatsızlıklar kronikleşmektedir.

## Sonuç

İranlı LGBTİ'ler, son yıllarda yoğun biçimde sığınma talebinde buldukları Türkiye’deki uydu kentlerden biri olan Denizli’de ucuz emek rezervi olarak kodlandıkları işgücü piyasasında, karmaşıklaşan ve yoğunlaşan çok katmanlı dezavantajlarla yüzleşmektedir. Sağlık sorunlarının devamlılığının olumsuz çalışma koşullarıyla birleşmesi özellikle psikolojik boyutları olan ek rahatsızlıklar yaratırken, sağlık hizmetlerinden yeterli ölçüde faydalanamamayı da beraberinde getirmektedir.

Türkiye’de işçi sağlığı ve iş güvenliği, kayıtlı işgücünde dahi kurallara uyulmayan, denetimlerin yeterli olmadığı, işverenin yüksek maliyet gerekçesiyle önlem almaktan kaçındığı bir yükümlülükler alanıdır. İşgücü piyasasının daha alt tabakalarına inildiğinde ise güvencesizlik ve eğreti istihdam artarken işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin alınmadığı ya da çok kısıtlı bir düzeyde alındığı görülmektedir. Göçmen işçiler açısından işçi sağlığı ve iş güvenliği konusu çok daha ciddi bir sorun olarak belirmektedir. Böylece göçmen işçiler işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinden yoksun olmanın yanı sıra ağır çalışma



koşulları içinde artı değer üretiminin uç noktalarını deneyimlemektedir.

Özellikle artı değer üretiminin maksimize edilmesinin koşulları içinde emeğin değersizleşmesi süreçlerinin zorluklarını yaşayan İranlı LGBTİ'ler, ayrımcılık ve tacizle mücadeleye yönelik bir strateji olarak cinsel yönelimlerini/kimliklerini gizlemektedir. Bunun nedeni, cinsel yönelimin/cinsiyet kimliğinin işsiz edilmesi/öğrenilmesi ölçüsünde emek sömürsünün artması, ayrımcılık ve yıldırma davranışlarına maruz kalınmasıdır. İşyerindeki hegemonik denetimin yanına eklenen bir biyopolitik cinsel denetimin LGBTİ işçiler üzerinde oluşturulmasıyla biçimlenen ikili bir baskılama mekanizmasının varlığı, araştırmanın temel bir bulgusudur. Bu davranışlara maruz kalmak, hem fiziksel hem de psikolojik rahatsızlıkları şiddetlendirmektedir.

Sonuç olarak İranlı LGBTİ işçiler Denizli ilinde "araf" koşullarında kendi var oluşlarını sürdürmeye çalışırken, cinsel kimliklerini korumaya dair zorluklarla mücadele etmekte, bir yandan da işyerindeki kültürel, biyo-politik ve ekonomik bir baskı sisteminin içinde yer almaktadır.

## Dipnotlar

1. Göç edilen Batı ülkeleri arasında İsveç (6), Norveç (7), Danimarka (8), Hollanda (9) Kanada (10) ve ABD (11) bulunmaktadır.
2. Foucault klinik tıbbın düzenlenmesinin bir devletleştirme sürecinden geçtiğini belirtir: "Delilik konusunda da, gerek bu kategorinin, akıl hastalığı gibi neredeyse doğal bir nesnenin kuruluşunda, gerek klinik tıbbın düzenlenmesinde, gerekse de disiplin teknolojisi ve araçlarının ceza sistemine adapte edilmesinde zaten belli pratiklerin, yapıp etme biçimlerinin, yönetimselliklerin, parça parça da olsa daima giderek artan bir devletleştirmeye tâbi tutulduğunu görüyoruz". (13)
3. Sığınmacılar ve Göçmenlerle Dayanışma Derneği.

## Kaynaklar

1. Iranian Queer Watch Report, Toronto, 2016 <http://irqr.net/2016/wp-content/uploads/2016/01/IQW-Report.pdf> (06/02/2017).
2. İcduygu A, Keyman F. "Globalization, Security and Migration: The Case of Turkey" *Global Governance* 2000; 6:383-398.
3. İcduygu A. "The Politics of International Migratory Regimes: Transit Migration Flows in Turkey" *International Social Science Journal* 2000; 52(165):357-367.
4. Grungras N, Levitan R, Slotek A. "Unsafe Haven: Security Challenges Facing LGBT Asylum Seekers and Refugees in Turkey" *The Fletcher Journal of Human Security* 2009; XXIV:41-61.
5. Abdi A. "Gender Outlaws between Earth and Sky: Iranian Transgender Asylum Seekers Trapped within Heteronormative (Inter)national Frameworks" in *Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree*

- of Master of Arts in Critical Gender Studies, Central European University, Budapest, 2011.
6. Bayard-Burfield L, Sundquist J, Johansson SE. "Ethnicity, Self-reported Psychiatric Illness, and Intake of Psychotropic Drugs in Five Ethnic Groups in Sweden" *J Epidemiol Commun Health* 2001; 55:657-664.
7. Rudmin FW, Ahmadzadeh V. "Psychometric Critique of Acculturation Psychology: The Case of Iranian Migrants in Norway" *Scandinavian Journal of Psychology* 2001; 42:41-56.
8. Masmas TN ve ark. "Asylum Seekers in Denmark" *Torture* 2008; 18(2):77-86.
9. Gerritsen AAM ve ark. "Physical and Mental Health of Afghan, Iranian and Somali Asylum Seekers and Refugees Living in the Netherlands" *Soc Psychiatry Psychiatr Epidemiol* 2006; 41:18-26.
10. Dossa P. "Narrative Mediation of Conventional and New Mental Health Paradigms: Reading the Stories of Immigrant Iranian Women" *Medical Anthropology Quarterly* 2002; 16(3):341-359.
11. Mireshghi SI, Matsumoto D. "Perceived Cultural Attitudes towards Homosexuality and Their Effects on Iranian and American Sexual Minorities" *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology* 2008; 14(4):372-376.
12. Foucault M. "Deliliğin Tarihi", İmge Kitabevi, Ankara, 2006.
13. Foucault M. "Biyopolitikanın Doğuşu", İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 2015.
14. Lordoğlu K. "Türkiye'ye Yönelen Düzensiz Göç ve İşgücü Piyasalarına Yansımaları", *Çalışma ve Toplum* 2015; 44:29-44.
15. Wallerstein I. "Halklığın İnşası: Irkçılık, Milliyetçilik ve Etniklik" İçinde: I. Wallerstein ve E. Balibar (Der). *İrk, Ulus, Sınıf: Belirsiz Kimlikler*. Metis Yayınları, İstanbul, 2000.
16. Schenker MB. "A Global Perspective of Migration and Occupational Health" *American Journal of Industrial Medicine* 2010; 53:329-337.
17. Spencer R. "Complicity in Iran's Anti-Gay Jihad" *FrontPageMagazine.com*, March 17 2008, <http://archive.frontpagemag.com/readArticle.aspx?ARTID=30264>, (27/06/2016).
18. Yadegarfar M, Bahramabadian F, Ho R. "Iranian Psychoterapists' Behaviors and Beliefs toward Sexual Orientation and Gender Identity", *Ethics & Behavior* 2015; 25(3):256-270.
19. Health&Safety Executive *Migrant Workers in England and Wales: An Assessment of Migrant Worker Health and Safety Risks*, London, 2006. <http://www.hse.gov.uk/research/rrpdf/rr502.pdf> (12.12.2016).
20. International Labour Office, *International Labour Standards on Migrant Workers' Rights: Guide for Policymakers and Practitioners in Asia and the Pacific*, Bangkok, 2007 [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms\\_bk\\_pb\\_184\\_en.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_bk_pb_184_en.pdf) (23.12.2016).
21. Civan OE ve Gökalp A. "Göçmen İşçi Kavramı ve Göçmen İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği", *Çalışma ve Toplum* 2011; 28:233-263.
22. Carballo M, Nerurkar A. "Migration, Refugees, and Health Risks, Emerging Infectious Diseases" 2001; 7(3): 556-560.●



# ÇALIŞMA HAYATI VE VİRAL HEPATİTLER

Seval Müzeyyen ECİN  
Dr., Hacettepe Üniversitesi Tıp Fakültesi İş ve Meslek Hastalıkları AD.  
Ahmet Çağkan İNKAYA  
Prof.Dr., Hacettepe Üniversitesi Tıp Fakültesi Enfeksiyon Hastalıkları AD.  
Ali Naci YILDIZ  
Prof.Dr., Hacettepe Üniversitesi Tıp Fakültesi Halk Sağlığı AD.

Hepatit, tüm hepatositleri etkileyen, hepatosellüler zedelenme ile karakterize karaciğerin iltihabi hastalığıdır (1). Profilaksi, tanı ve tedavideki güncel gelişmelere rağmen, viral hepatitler tüm dünyada mortalite ve morbiditeye sebep olan önemli sağlık sorunlarıdır (2). 2000 yılında hepatit A ile 16.000, hepatit B virüsü ile 66.000 ve hepatit C virüsü ile 1000 sağlık çalışanı mesleki maruziyet sonucu enfekte olduğu tahmin edilmektedir (3). Aşılama programlarının yapılması veya zorunlu hale getirilmesi, enfeksiyon koruyucu önlemlerin alınması hem mesleki bulaşları, hem de hasta çalışanlardan sağlıklı insanları koruyacaktır. Bu derlemede, viral hepatitlerin önemi ve yaygınlığı bulaşma yolları, başta sağlık hizmetleri olmak üzere hangi iş kollarının risk altında olduğu, korunma için neler yapılabileceği ve erken tanısının nasıl konulacağı ilgili bilgi verilmesi amaçlanmıştır.

## Genel Bilgiler

Profilaksi, tanı ve tedavideki güncel gelişmelere rağmen, viral hepatitler tüm dünyada mortalite ve morbiditeye sebep olan önemli sağlık sorunlarıdır (2). Hepatit B virüsü (HBV) ve hepatit C virüsü (HCV) enfeksiyonuna bağlı olarak akut veya kronik hepatitler gelişebilmekte ve sonuçta karaciğerde fibrozis, siroz, hepatosellüler kanser gibi önemli klinik komplikasyonlar gözlenebilmektedir (4,5). Akut hepatit, karaciğerin yaygın (diffüz) bir iltihabi hastalığıdır. Altı aydan kısa süreli olması ve sıklıkla tam iyileşme ile sonuçlanması önemli klinik özelliklerindedir. Akut viral hepatitler hepatotrop virüsler (hepatit A, hepatit B, hepatit C, hepatit D [delta], hepatit E, hepatit G, TTV virüsü ve bilinmeyen virüsler) ve diğer virüsler (Sitomegalo virüs, Epstein-Bar virüs, Herpes simpleks virüs tarafından oluşturulur (6).

Kronik hepatit, karaciğerin 6 aydan uzun süreli diffüz iltihabi hastalığıdır. Siroza ilerleyebilir veya sirotik evrede olabilir. Kronik hepatitler kronik viral

hepatit, otoimmün hepatit ilaca bağlı kronik hepatit ve sebebi bilinmeyen kronik hepatit olmak üzere 4 ana grupta incelenir (6).

## Viral Hepatit Tipleri, Tanısı ve Korunma Yöntemleri

### Hepatit A virüsü (HAV)

Hepatit A virüsü, bir RNA virüsü olup Picornaviridae ailesindedir. Kronikleşme görülmemektedir. Hepatit A vakalarının %1'inden daha azında fulminant hepatit gidiş vardır (7).

**Bulaşma yolu ve bağışıklık:** Hastalık fekal-oral yolla bulaşmaktadır. Hastalığın inkübasyon periyodu 28 gündür (15-50 gün) (8).

**Belirtiler:** Yetişkinlerin %70'inde hastalık belirti verir. Klinik tablo, karın ağrısı, bulantı, kusma, iştahsızlık, ateş ile başlar. Birkaç gün sonra idrarda koyulaşma, dışkıda beyazlaşma, sarılık ve kaşıntı meydana gelir (9). Bulaştırıcılık inkübasyon periyodu ve sarılığın ortaya çıkmasından sonraki bir hafta süresince olur ve re-enfeksiyon ortaya çıkmaz (10).

**Laboratuvar:** Anti- HAV Immünglobulin M (anti-HAV IgM) kullanılır. Anti-HAV IgM pozitif olması akut enfeksiyonu, anti-HAV IgG pozitif olması geçirilmiş enfeksiyonu veya bağışıklığı gösterir (11).

### HAV enfeksiyonundan korunma

Maruziyet Öncesinde; Çalışanın risk durumuna göre, gerekli olduğunda ölü aşı ile aşılama yapılmaktadır. Çocuk veya yaşlı bakımı yapan aşılanmamış yetişkinlerin aşılanması önerilir. Eğer gerekliyse, su geçirmez giysiler giyilmeli, genel hijyenik önlemler ve dezenfeksiyon önlemleri alınmalıdır. Maruziyetten hemen sonra aşılama yapılabilir; Hepatit A salgınları sırasında veya maruziyet durumunda korunma olarak standart immünglobulin uygulanması yapılabilir; eğer gerekli ise, immünglobulin preparatları ilk aşı dozu ile aynı zamanda uygulanabilir (aktif-pasif bağışıklama) (12).



### Hepatit B Virüsü (HBV)

HBV, Hepadnaviridae ailesinin orthohepadnavirüs cinsinde yer alan hepatotropik, zarflı ve kısmen çift sarmallı bir DNA virüsüdür (13).

**Bulaşma yolu ve bağışıklık:** Tek önemli kaynağı insan olan HBV'nin yayılmasında taşıyıcılık kavramı oldukça önemlidir. Bu virüsün dört ana bulaşma yolu vardır: Enfekte kan veya vücut salgıları ile parenteral temas (perkütan), cinsel temas, enfekte anneden yeni doğana bulaşma, enfekte kişilerle cinsellik içermeyen yakın temas (horizontal) (14).

**Belirtiler:** HBV enfeksiyonu akut veya kronik hepatit olarak iki ana formda klinik bulgulara sebep olur. İnkübasyon dönemi 60-180 gün olarak belirlenmiştir. Akut HBV enfeksiyonun seyri inkübasyon dönem, preikterik dönem, ikterik dönem ve konvalesan dönem olmak üzere başlıca dört kategoride incelenebilir. Bulantı-kusma, grip benzeri şikâyetler, yorgunluk ve halsizlik, sağ üst kadranda hafif künt bir ağrı en belirgin semptomlar arasındadır (15).

Akut HBV enfeksiyonu sonrası erişkinlerin yaklaşık %5'inde kronik hepatit gelişmektedir (15). Kronik HBV enfeksiyonlu hastaların büyük çoğunluğu asemptomatiktir ve hastalar genellikle enfekte olduklarının farkında değildirler. Bir kısım hastada halsizlik, yorgunluk, bulantı, üst karında ağrı, kas ve eklem ağrıları gibi özgül olmayan belirtilere rastlanabilir. Ayrıca hastalarda anksiyete başta olmak üzere bir takım psikiyatrik belirtiler, endişe hali, düşüncelerini yoğunlaştırmada güçlük, kas gerginliği, uyku bozuklukları, depresyon görülebilir (16). Kronik HBV olguların %10-20'sinde siroz veya hepatoselüller kansere ilerleyebilir (15).

**Laboratuvar:** Tarama amacı ile öncelikle HBsAg bakılması gerekmektedir. Bakılan tetkikler de pozitiflik tespit edilirse akut hepatit tanısı için anti-HBc IgM, viral replikasyon gösterilebilmesi için HBV DNA ve HBeAg testleri istenebilir (17).

### HBV enfeksiyonundan korunma

#### Maruziyet öncesi:

**1. Hijyen ve dezenfeksiyon önlemleri:** Kan ve vücut sıvılarıyla temas riski bulunan durumlarda kesici ve delici aletler dikkatle kullanılmalıdır. Hijyen ve dezenfeksiyon önlemleri uygulanmalıdır. Kontamine enjeksiyon iğnelerini, bistürileri vb. atmak için delinmeyen emniyetli kutular bulundurulmalıdır (8).

**2. Riskli durumlarda bireysel korunma (aşılma):** Aşılama öncesi tarama, sadece endemik olan bölgelerde tavsiye edilmektedir (18).

HBV aşısı kas içine (deltoid kasa) 0, 1, 6. aylarda olmak üzere 3 doz şeklinde uygulanır. Birinci ve ikinci dozu arasında en az 4 hafta, ikinci ve üçüncü dozu arasında en az 8 hafta olmalı, ayrıca üçüncü doz ilk dozdan en az 16 hafta sonra uygulanmalıdır. HBV aşısı diğer aşılarla birlikte aynı gün veya birkaç gün ara ile uygulanabilir. Hızlı yanıt elde edilmesi istendiğinde; 0, 1, 2 ve 12. aylar şeklinde de uygulanabilmektedir. Ayrıca 0, 10, 21. günde ve 0, 7, 28. günlerde birer aşının yapıldığı ve 12. ayda bir doz daha rapel aşının uygulandığı hızlandırılmış aşı şemaları da bulunmaktadır (19). HBV aşılama aynı zamanda HDV'ye karşı da koruyucudur.

Aşılama sonrası 4. haftada Anti-HBs düzeyi kontrol edilir ve 10 IU/ml'nin üzerinde ise yeterli yanıt olduğu kabul edilir. Anti-HBs değeri 10IU/ml den düşükse 3 doz daha aşı yapılır. Altı doza rağmen Anti HBsAg pozitifleşmezse, kişi aşıya cevapsız olarak kabul edilir. Aşıya cevapsız kişilerin riskli işlerde (kan ve kan ürünleri ile ilişkili olan işlerde) çalışmaması tercih edilir (18).

**Maruziyet sonrası:** Maruziyet sonrası HBV immünprofilaksisi Tablo-1'de verilmiştir.

### Hepatit C virüsü (HCV)

Hepatit C virüsü (HCV), tek zincirli RNA virüsüdür. Flaviviridae familyasındadır (3).

**Tablo-1: HBV maruziyeti sonrası immünprofilaksisi (22)**

	Maruziyet öncesi testler		Maruziyet sonrası profilaksi	
	Hasta kaynağın (HBsAg)	Maruz kalanın (Anti-HBs)	HBIG	Aşılama
3 doz aşı sonrası antiHBs +		Pozitif	Test ve/veya profilaksiye gerek yok	
6 doz aşı sonrası antiHBs -	Pozitif veya bilinmiyor	Negatif	1 ay arayla iki doz	Yapılmaz
	Negatif		Test ve/veya profilaksiye gerek yok	
3 doz aşı sonrası cevap bilinmiyor	Pozitif veya bilinmiyor	< 10 IU/ml	1 doz yapılır	Aşıla
	Negatif	< 10 IU/ml	Yapılmaz	Aşıla
	Herhangi bir sonuç	≥ 10 IU/ml	Müdahaleye gerek yok	
Aşısız veya eksik aşılama	Pozitif		1 doz	Aşıla
	Negatif		Aşılamayı tamamla	Aşıla



**Bulaşma yolu:** Enfekte kan veya vücut salgıları ile parenteral temas (perkütan), cinsel temas ile bulaş olmaktadır. Enfekte anneden yeni doğana çok nadir bulaşır (3,19).

**Belirtiler:** İnkübasyon dönemi yaklaşık 6-8 haftadır. Klinik olarak %80 hastada belirti vermez. Hepatit C hastalarının %80'inde kronik hepatit gelişmektedir (6). Hepatoselüler kanserin önemli nedenleri arasında yer almaktadır ve tamamına yakını sirozlu hastalarda meydana gelmektedir(3).

**Laboratuvar:** Anti-HCV antikorları ve HCV RNA bakılmaktadır. Anti-HCV antikorları bulaştıktan 12 hafta ile 6 ay sonrası saptanabilir hale gelir. Ancak antikorların koruyuculuğu yoktur. HCV RNA maruziyetten 1-2 hafta sonra saptanabilir; daha duyarlı ve özgül bir yöntemdir (3).

#### **Maruziyet öncesi**

Kesici ve delici aletler güvenli şekilde kullanılmalıdır. Hijyen ve dezenfeksiyon tedbirlerini alınmalıdır. Kontamine enjeksiyon iğnelerini, bistürileri vb. atmak için delinmeyen emniyetli kutular tercih edilmelidir. Aşılama ya da pasif bağışıklama yöntemleri mevcut değildir (3,8).

#### **Maruziyet sonrası**

**Enjeksiyon iğneleri ya da kesicileri ile maruz kalınan yaralanma ve kesiklerde:** Su ve sabun ile yaralanan bölge temizlenmeli, daha sonra virüslere karşı etkili bir cilt dezenfektanı ile (alkol, batikon gb) dezenfekte edilmelidir. Kontamine olan bölge ya da mukoz membran su ile veya %20-30 alkol içeren solüsyonla iyice temizlemek gerekir (8). Maruziyet sonrası etkili bir korunma bulunmamaktadır. Akut enfeksiyonun tedavisi başarılıdır (21).

#### **Çalışma Hayatında Viral Hepatit Riski Tarama aralığı süresi ve tehlike sınıfları**

Çalışanın kişisel özellikleri, işyerinin tehlike sınıfı ve işin niteliği öncelikli olarak göz önünde bulundurularak taramalar yapılır. Taramaların sıklığına, uluslararası standartlar ile işyerinde yapılan risk değerlendirmesi sonuçları doğrultusunda karar verilir. Az tehlikeli sınıftaki işlerde en geç beş yılda bir, tehlikeli sınıftaki işlerde en geç üç yılda bir, çok tehlikeli sınıftaki işlerde en geç yılda bir periyodik muayene yapılır. Özel politika gerektiren grupta yer alanlardan çocuk, genç ve gebe çalışanlar için en geç altı ayda bir defa olmak üzere periyodik muayene tekrarlanır. Ancak işyeri hekiminin gerek görmesi halinde bu süreler kısaltılır” (22).

Az tehlikeli işler: Suların toplanması tasfiye, dağıtım ve su şebekelerinin işletilmesi, özel okullar, çocuk yuva ve bahçelerinde yapılan işler, yemek üretimi yapan yerler, lokantalar, gazinolar, kahveler, pastane, çayhane, barlar gibi yemek yenen ve içki içilen yerlerde yapılan işler, oteller, pansiyonlar, hanlar, talebe yurtları, kamp sahaları ve bunlarla ilgili işler, erkek ve kadın berberleri, manikür, pedikür ve benzeri hizmetler, Kızılay, Çocuk Esirgeme Kurumları, temizlik şirketlerince yapılan diğer tehlike sınıflarında belirtilmemiş işler, çiğ deri kurutma ve bağırsak temizleme ve işleme işleri (Sucuk, bumbar hariç)

#### **Tehlikeli işler**

Araştırma laboratuvarları hariç her türlü test, deneme ve kontrol laboratuvarları işleri (gıda, çevre, kimya, biyoloji, inşaat, ziraat, maden vb.), tamamen veya kısmen tarımsal üretim için yapılan açıkta veya cam muhafaza içindeki (seralar) işler, kabuklu veya kabuksuz meyvecilik, tohum, sebze ve çiçek yetiştirme çay, kahve ve kauçuk tarlalarındaki işler, mısır tanelerini koçandan ayırma, ot balyalama, harman dövme ve bunlarla ilgili işler, kontrat esaslı üzerine yapılan her türlü ilaç serpmeye (uçakla ilaçlama dahil), mahsul toplama, meyve ve ambalajlama, ağaç budama, sulama sistemlerinin işletilmesi işleri

#### **Çok tehlikeli işler**

Kamu kurumları ve özel sağlık kurumları tarafından verilen insan sağlığına yönelik yataklı hastane hizmetleri (23).

#### **Hepatit A Enfeksiyonu İçin Riskli Gruplar ve Meslekler**

Hepatit A'nın sık görüldüğü bölgelerde yaşayan veya bu bölgelere yolculuk edenler, erkekler ile ilişkide bulunan erkekler, Hepatit A'lı bir kişi ile birlikte yaşayanlar veya çalışanlar, Hepatit A enfeksiyonu olan bir kişi ile oral- anal cinsel ilişkide bulunanlar, kalabalık ve altyapısı yetersiz koşullarda yaşayanlar ve çalışanlar (Kreş, bakımevi, askeriye) (24).

**Meslek grupları:** Özürlü ve çocuk bakım evleri, gaita laboratuvarları, danışma laboratuvarları, lağım işleri, kanalizasyonlar, araştırma enstitüleri, sağlık hizmeti (özellikle pediatri, enfeksiyon tedavisi, diğer uzmanlık personeli ve hemşireler, mutfak personeli, temizlikçiler), tıbbi teknisyenler, diş hekimleri, fizyoterapistler, gıda sektöründe çalışanlar, hapishaneler, organizmanın endemik olduğu yerlerde çalışma (8,30,31).





## Hepatit B ve C İçin Riskli Gruplar ve Meslekler

HBsAg ve HCV pozitif kişilerin 1. derece akrabaları, HBsAg ve HVC pozitif kişiyle aynı evde yaşayanlar, HBsAg ve HVC pozitif kişilerle cinsel temasta bulunanlar, intravenöz ilaç kullanma alışkanlığı bulunan kişiler, dövme ve piercing yaptıranlar, kan kardeşliği öyküsü olanlar, alın, dil altı, ense kestirme öyküsü olanlar, HBV ve HVC'nin yüksek endemik olduğu bölgelerden gelenler ve göçmenler, birden çok cinsel eşi bulunan ve cinsel yolla geçen hastalık öyküsü bulunanlar, homoseksüeller, hapishanelerde yaşayan ve bakım veren kişiler, HCV ya da HIV ile enfekte kişiler, diyaliz hastaları, tüm gebe kadınlar, sık kan ve kan ürünleri alanlar, riskli diş tedavisi görenler, kan ve kan ürünleri ile mesleği nedeniyle sık sık temas eden meslek sahipleri, bakım ve huzurevlerinde yaşayanlar, zeka ve gelişme geriliği olanlar ve bunlara bakım verenler, kan, plazma, sperm, organ ve doku vericileri immun yetersizliği bulunanlar veya uzun süre immun supressif tedavi görenler (25).

Sağlık hizmetleri çalışanları (hemşire, doktor, ambulans şoförü, diş hekimleri, sağlık personeli), destek ve hizmet alanları dahil özürlü bakımı, acil yardım ve kurtarma hizmetleri, patoloji, araştırma enstitüleri, danışma laboratuvarları, tutukevleri, yaşlı bireyler için evler ve günlük bakım merkezleri, özellikle vücut sıvılarına dokunma ve yaralanmalara neden olabilen araçlarla çalışma, saldırgan hastalarla uğraşmayı içeren ayakta hasta bakım servisleri; enjeksiyon iğnelerinden (madde kullanım donanımı) yaralanma tehlikesi bulunan atık işlerinde çalışma; tıbbi ürünlerin üretimi, seks işçileri, madde bağımlıları (8,25).

### Tarama Tetkikleri

Elisa (HBsAg, Anti HCV) (8,22).

### Hepatit taşıyıcısı olan çalışanlarda istenecekler tetkikler ve takip aralıkları

İnaktif HBV enfekte bireylerde, 6-12 ay ara ile hemogram, transaminazlar Aspartat amino transferaz (AST), Alanin amino transferaz (ALT), Bilirubin, alfa fetoprotein (AFP), batın ultrasonografisi, hepatit B hastaları için HBV DNA, hepatit C hastaları için (HCV RNA) bakılmalıdır (25).

### Viral hepatitli hastaların çalışma hayatı

Viral hepatit hastalığına sahip sağlık çalışanlarının, hastaları için nadiren bulaş riski teşkil ettiği

saptanmıştır (26). Amerika Halk Sağlığı Epidemiyoloji Cemiyeti (SHEA) HBV ile enfekte sağlık çalışanları ve öğrenciler için kılavuzunu 2010 yılında yayınlamıştır. Bu kılavuz hasta kanlarına bağlı bulaşta, invaziv işlemleri risk gruplarına göre ayırmıştır. Kişinin HBV DNA seviyelerine göre riskli işlerde çalışmaları kısıtlanmıştır. HBV DNA seviyelerinin 10.000 kopya veya 2.000 IU/ml altında olması istenmektedir. Bu değerlerin altında olan çalışanlar, gerekli önlemlerin alınması, aşılama programının yapılması ve medikal tedavinin yapıldığı durumlarda kısıtlama getirilmez (27). Riskli meslek grupları kan ve kan ürünleri ile bulaş riski olan hastalıklarda uygulanabilir.

Sınıf 1 (Bulaş riski yüksek olan işlemler): Major kardiyotorasik, abdominal, ortopedik, büyük travmatik yaralanma onarımları, abdominal-vajinal histerektomiler, sezeryan, vajinal işlemler, büyük oral ve maksiofasial işlemler. Bu grupta yer alan işlemlerde kısıtlama getirilmiştir (27).

Gerekli önlemlerin alınması ve gerekli kısıtlamaların getirilmesine rağmen çalışanlar toplumsal baskı altında kalmakta, işlerini kaybetme tehlikesi ile karşılaşmaktadırlar. Bir işçinin iş sözleşmesinin işverence feshi İş Kanunu'nun 25. maddesine göre hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olması ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğu hallede mümkündür. Bir işçinin sağlık nedenlerinden ötürü kendi isteğiyle iş sözleşmesini feshi ancak işin yapılması işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli yaratıyor ise mümkündür. Viral hepatitler, İş Kanunu'na göre koşulların oluşması halinde iş sözleşmesinin feshi için haklı sebep sayılır. Ancak viral hepatitler işçinin çalışmasını engellemiyorsa ya da işçinin daha hafif bir işte değerlendirilme imkânı varsa iş sözleşmesinin feshi için haklı sebep değildir. Devlet Memurları Kanunu'na göre devlet memurları için viral hepatitlerin memurluğa engel olduğuna dair hüküm bulunmamaktadır (30).

### Sonuç

Viral hepatitler tüm dünyada ve ülkemizde önemli sağlık sorunları arasında yer almaktadır. Tedavi edilmediği durumlarda kronik hepatit, karaciğer kanseri ve ölümlere neden olabilmektedir. Çalışma hayatında sağlık sektörü başta olmak üzere birçok iş kolunda bulaş riski bulunmaktadır. Erken tanı konulması ile komplikasyonlar önlenilmekte hem ekonomik hem toplumsal hem de sosyal iyilik



hali sağlanmaktadır. İş hayatında aşılama programlarının yapılması veya zorunlu hale getirilmesi, enfeksiyon koruyucu önlemlerin alınması, düzenli olarak tarama programlarının yapılması mesleğe bağlı bulaşları önemli ölçüde azaltacaktır. Viral hepatit sahip çalışanların da gerekli koruyucu önlemleri alması ve bazı iş gruplarında çalışmaların da kısıtlama getirilmesi ile de bulaşlar azaltılacaktır. Gerekli koruma kontrol önlemleri ve tarama programları ile viral hepatit riskinin azaldığını, çalışma hayatında da bu programların çok önemli olduğu unutulmamalıdır.

### Kaynaklar

1. Felek S." Karaciğer ve Safra Yolları İnfeksiyonları. In: Felek S (Ed.). Sistemik İnfeksiyon Hastalıkları" İstanbul, Nobel Tıp Kitabevi, 2000:195-212.
2. Riaz M, Idrees M, Kanwal H, Kabir F. "An overview of Triple infection with Hepatitis B, C and D viruses" *Virol J* 2011;8:368
3. Harrison R. *Liver Toxicology*. J. LaDou & R. Harrison (Ed.). Current Occupational & Environmental Medicine (5th edition) New York, N.Y.: McGraw-Hill Education LLC, 2014. s. 396-414
4. Mann J, Roberts M. "Modelling the epidemiology of hepatitis B in New Zealand" *J Theor Biol* 2011; 269: 266-72.
5. Walter SR, et al "Trends in mortality after diagnosis of hepatitis B or C infection"1992–2006. *J Hepatol*. 2011; 54: 879-86.
6. Kurt, H., Hepatit B Virüs Enfeksiyonu. In: Tekeli E, Balık İ (Eds.) *Viral Hepatit 2003*. Baskı, İstanbul, Nobel Tıp Kitabevi, 2000, s.195-212
7. MacCallum FO "Homologous serum jaundice" *Lancet* 1947;2:691.
8. Lemon SM "Type A viral hepatitis. New developments in an old disease" *N Engl J Med* 1985;313:1059.
9. Tong MJ, el-Farra NS, Grew MI. "Clinical manifestations of hepatitis A: recent experience in a community teaching hospital" *J Infect Dis* 1995; 171 Suppl 1:S15
10. Kemmer NM, Miskovsky EP "Hepatitis A" *Infect Dis Clin North Am* 2000;14:605.
11. Lai, M., Chopra, S. Hepatitis A virus infection in adults: An overview. <https://www.uptodate.com/contents/hepatitis-a-virus-infection-in-adults-an-overview>. Erişim Tarihi: 25 Ağustos 2016
12. CDC. Prevention of hepatitis A through active or passive immunization: recommendations of the Advisory Committee on Immunization Practices (ACIP). *MMWR* 2006;55(No. RR-7).
13. Lok AS, Heathcote EJ, Hoofnagle JH. "Management of Hepatitis B: 2000- Summary of a workshop" *Gastroenterology*, 2001; 120: 1828-1853.
14. Serter D "Hepatit Virüsü ve Viral Hepatitler" Serter D (editör).*Virüs riketsiya ve klamidy hastalıklarında*" 1. Baskı. İstanbul: Nobel Tıp Kitapevleri. 1997: s:175-206
15. Gitlin N "Hepatitis B:diagnosis, prevention, and treatment" *Clin Chem* 1997; 43:1500- 6.
16. Foster,G.R., Goldin, R.D., Tomas, H.C. (1998) Chronic Hepatitis C virus infection causes asignificant reduction in quality of life in the absence of cirrhosis. *Hepatology*.27: 209- 12.
17. Lok, A. Diagnosis of hepatitis B virus infection. <https://www.uptodate.com/contents/diagnosis-of-hepatitis-b-virus-infection>. Erişim Tarihi: 5 Şubat 2015.
18. Durrani T, Harrison R "Occupational Infections" J. LaDou & R. Harrison (Ed.). Current Occupational & Environmental Medicine (5th edition. bs., s. 308-323). New York, N.Y.: McGraw-Hill Education LLC, 2014
19. Erişkin Aşılama Rehberi. Hepatit B Aşısı. 2016. <http://meramtip.com.tr/kalite/dosyalar/rehberler/eriskinbagisiklama/EriskinBagisiklamaRehberi.pdf>. Erişim Tarihi : 9 Kasım 2016
20. CDC Guidance for Evaluating Health-Care Personnel for Hepatitis B Virus Protection and for Administering Postexposure Management. *MMWR Recomm Rep* 2013; 62:1.
21. Cleveland JL, Cardo DM "Occupational exposures to human immunodeficiency virus, hepatitis B virus, and hepatitis C virus: risk, prevention, and management" *Dent Clin North Am* 2003;47:681.
22. 29209 sayılı ve 18.12.2014 Tarihli İş Yeri Hekimi ve diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik
23. 27417 sayılı 25.11.2009 tarihli İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Tehlike Sınıfı Listesi Tebliği
24. Henderson, D.K., Dembry,L., Fishman, N.O., et al. (2010) SHEA guideline for management of healthcare workers who are infected with hepatitis B virus, hepatitis C virus and/or human immunodeficiency virus. *Infect Control Hosp Epidemiol* .31:203–32.
25. Kocazeybek B.(2003) Kan ve Kan Ürünleri İle Bulaşan Enfeksiyonlar:Rutin Tarama Testleri ve Moleküler Tanı Yöntemleri. *Cerrahpaşa Tıp. Derg.* 34(3):158-63
26. Türkiye Kronik Viral Hepatit Tanı ve Tedavi Rehberi. (2015). [http://vhscd.org/files/file/TURKIYE\\_VIRAL\\_HEPATIT\\_TANI\\_VE\\_TEDAVI\\_REHBERI.pdf](http://vhscd.org/files/file/TURKIYE_VIRAL_HEPATIT_TANI_VE_TEDAVI_REHBERI.pdf). Erişim Tarihi: 9 Kasım 2016.
27. Trevisan, A.,et.(2015) Hepatitis B:Prevention, Protection and Occupational Risk. *Future Virology*. 10(1):53-61
28. Klimud , Hepatit A, 2009, [http://klimud.org/public/uploads/files/Hepatit\\_A\\_bilgi\\_notu.pdf](http://klimud.org/public/uploads/files/Hepatit_A_bilgi_notu.pdf)
29. Berk M, Ünal NB, Ergun AR, Vedinli N, Kaplan E. Meslek Hastalıkları ve İş ile İlgili Hastalıklar Tanı Rehberi TC Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü Bilir N, Yıldız AN. İş Sağlığı ve Güvenliği Güler Ç, Akın L(Editörler) Halk Sağlığı Hacettepe Üniversitesi Yayınları. 2006
30. 4857 sayılı 22.05.2003 tarihli İş Kanunu, Erişim Tarihi 4 Mayıs 2017 <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf>.●

## KİTAP TANITIMI



### TÜRKİYE'DE LGBTİ HAKLARININ DURUMU VE ÖNERİLER Kaos GL

Bu kitapta derlenen makaleler, meselemize, yani homofobi ve transfobi temelli eşitsizlik ve ayrımcılıklar ile mücadeleye dair farklı disiplinlerden tespitler ve öneriler getirmektedir. Söz konusu homofobi ve transfobi olduğunda mücadelenin siyasal, hukuki, kültürel, sosyal, akademik; kısacası tüm yönleriyle birlikte götürülmesi gerektiği açıktır. Bu açıdan, kitaptaki yazılar Türkiye'de lezbiyenlerin, geylerin, biseksüellerin, transların ve intersekslerin birbirinden farklı ve hayatın her alanını kuşatan gereksinimlerine ve taleplerine ilişkin ayrıntılı tahlillerde bulunmak yerine, sistematik ve bütüncül analizler üzerinden bir paradigma değişikliğini önermektedir.



### BEYAZ YAKALI EŞCİNSELLERİ Aysun ÖNER

Aysun Öner'in Beyaz Yakalı Eşcinseller adlı alan araştırmasına dayanan kitabı, ayrımcılığı kavramsal ve olgusal temellerinin yanı sıra karşı mücadele stratejileri bakımından da inceliyor.

## YAYIN KURALLARI

Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi (MSG), kendi disiplini ile ilgili olabilecek derlemeler, araştırmalar, literatür özetleri ve gündemi belirleyen olaylar ve tartışmalara ilişkin görüş ve değerlendirmeleri yayımlayan bilimsel bir dergidir. Türk Tabipleri Birliği tarafından yayımlanır.

MSG, ICMJE tarafından belirlenen standartları ve TTB Yayın Etiği Bildirgesi ilkelerini benimser. Ayrıntı için web sayfasına (<http://www.ttb.org.tr/MSG>) bakınız. MSG'de yazılar belirli başlıklarda yayımlanır (ayrıntı için; web sayfasına bakınız) ve web sayfası aracılığı ile gönderilir.

Başvurusu kabul edilen yayın türleri (ayrıntı için; web sayfasına bakınız):

- I. Özgün araştırma
- II. Araştırma raporu (ön rapor)
- III. Bakış /Görüş
- IV. Yorum
- V. Editöre mektup
- VI. İşyeri hekimleri ve işçi sağlığının diğer disiplinlerinden derlemeler
- VII. Diğer

Dergiye gönderilen yazılar öncelikle Editörler tarafından bir ön değerlendirmeye alınır. Bu ön değerlendirme sonrası Yayın Kurulu ve gerektiğinde Danışma Kurulu incelemesinden geçerek yazı hakkında karar verilir. Araştırmalar en az iki, ihtilaf durumunda üç hakeme gönderilir. Gelen görüşlere göre yayın kurulunda değerlendirme yapılır.

#### Yazım Kuralları:

Derginin yazı dili Türkçedir. Yazılar Türk Dil Kurumu tarafından belirlenen dil bilgisi ve yazım kurallarına uygun olmalıdır.

#### Yazı bölümleri:

Yazılar Windows tabanlı Microsoft Word programı ile her kenarından 3'er cm boşluk kalacak şekilde, 2 satır aralıklı olarak tüm bölümler dahil 15 sayfayı aşmayacak şekilde yazılmalıdır. Yazının sayfaları aşağıdaki bölümlere ayrılmalıdır.

**1. Başlık sayfası:** Bu sayfada yazının başlığı, yazarlar ve bağlı oldukları kurumlar, yazarların iletişim bilgileri (telefon numarası ve e-posta adresi) olmalıdır. Makalelerin hakemler tarafından tarafsız değerlendirmelerini sağlamak amacıyla makale metninde çalışmanın yapıldığı kurum veya çalışmayı yapan araştırmacıların kimliğinin bulunmamasına dikkat edilmelidir.

**2. Özet sayfası:** Bu sayfada araştırma makaleleri için sadece Türkçe ve İngilizce özet yer almalıdır. Araştırma makalesi olmayan yazılar için özete gerek yoktur.

**Türkçe ve İngilizce özet:** Özetlerden her biri 250 sözcüğü geçmemeli, açık ve anlaşılır biçimde çalışmayı özetlemelidir. Amaç, gereç ve yöntem, bulgular, sonuç (title, purpose, material and method, results, conclusion) bölümlerine ayrılmış olmalıdır.

**Anahtar sözcükler (key words):** Türkçe ve İngilizce 2-5 kelime İndeks Medicus konu ve bölüm başlıklarına uygun olarak belirtilmelidir.

**3. Metin sayfası:** Özgün araştırmalar için yazıda şu bölümler bulunmalıdır: Giriş, Gereç ve Yöntem, Bulgular, Tartışma, Sonuç ve Öneriler, Kaynaklar.

**Kaynakların metin içinde gösterimi:** Kaynaklar metin içinde kullanım sırasına göre numaralandırılmalı ve cümlelerin sonunda noktalama işaretinden sonra parantez içinde bu numara ile belirtilmelidir. Birden fazla kaynak belirtilecekse numaralar arasında virgül konmalıdır.

**Kaynak listesi:** Kaynaklar yazının sonunda teşekkür bölümünden sonra metindeki sıralamaya ve numaralandırılmaya uygun olarak yazılmalıdır. Kaynak yazımında aşağıda belirtilen gösterim kullanılmalıdır. Yazar sayısı 3'ten fazla ise ilk üç yazar yazıldıktan sonra "ve ark." kısaltması kullanılmalıdır. Dergi adları "İndex Medicus" a göre kısaltılmalıdır.

**Makale için;** Güranlı GE, Müngen U, Akad M. "Construction equipment and motor vehicle related injuries on construction sites in Turkey" Industrial Health 2008;46(4):375-388.

**Kitap için;** Akkurt İ. "Mesleki Solunum Hastalıkları" Türk Tabipleri Birliği Yayınları, Ankara, 2007.

**Kitap içinde bölüm gösterimi:** Ünlütürk Ulutaş Ç. "Evin İçi İşyeri: Ev Hizmetleri, Ücretli Emek ve Göçmen Kadın Emegi" İçinde: S.Dedeoğlu ve M.Yaman Öztürk (Der). Kapitalizm, Ataerkillik ve Kadın Emegi. SAV Sosyal Araştırmalar Vakfı Yayınları, İstanbul, 2010.

**İnternette kitap ve web sitesi:** T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. "Çalışma Hayatı İstatistikleri 2011" [http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/csgb/dosyalar/istatistikler/yabanciizin\\_2011](http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/csgb/dosyalar/istatistikler/yabanciizin_2011) (15/3/2013)

#### 4. Tablolar / Şekiller / Resimler / Grafikler sayfası

**5. Çalışmanın ana hatları:** Bu sayfada çalışma/yazı ile ilgili kilit noktalar vurgulanmalıdır. Bu bölüm beş cümleden fazla olmamalıdır.



**mesleki sağlık  
vđ guvenlik**

**62-63**

- Kapitalizm ve Çocuk Emek Gücü
- Çocuk İşçileri İstihdam, İhmal, Şiddet, Bedensel ve Ruhsal Gelişim, Eğitim ve Sağlık Sorunları
- Sekakta Çalışan Çocuklar
- Sığınmacı Çocuk İşçiler
- Maviçelik Tarım İşçileri Çocukları



**mesleki sağlık  
vđ guvenlik**

**60-61**

- Sağlık Emekçilerinin Durumu
- Sağlık Emek Süreci
- Güvenççelik ve Eğitici Çalışma
- Sağlık Çalışanlarının Sağlık
- İşyeri Sağlık Birimi Uygulanması



**mesleki sağlık  
vđ guvenlik**

**58-59**

- Kilo
- Bavaçkar
- İşçeli Emek
- İşçeli Sağlık
- Emekçiler
- Kiralık İşçilik
- Meslek Hastalıkları ve Süreyççeme



**mesleki sağlık  
vđ guvenlik**

**57**

- Toplumcu Veriden Üretme
- Cinsiyet Ayırıcılığı
- Alkolik Ruhsal ve Beslenme Davası
- Çalışan Kadın Emekçiler
- Çalışma Hayatında Kadın ve Mesajlar

