

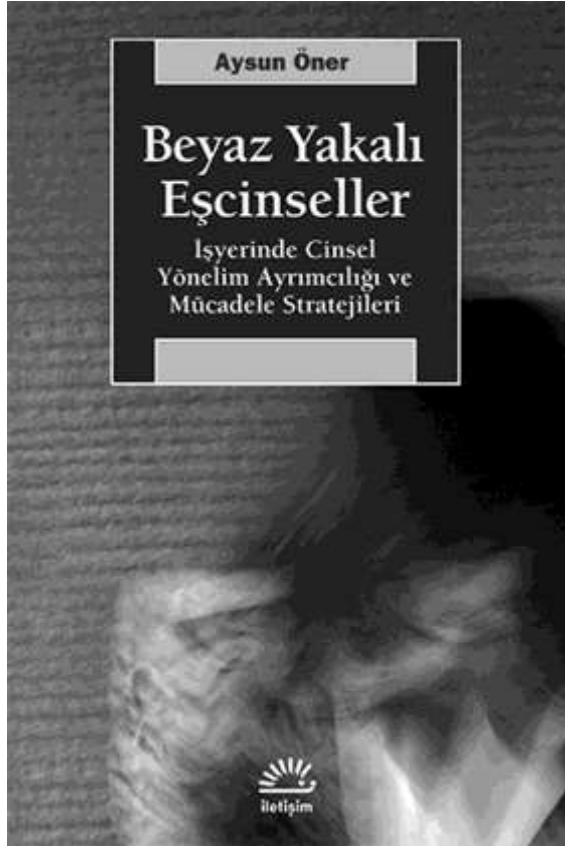
Çalışma Hayatında Toplumsal Cinsiyet ve Ayrımcılık: Beyaz Yakalı Eşcinseller

Canan YILMAZ*

Kitap Adı: Beyaz Yakalı Eşcinseller: İşyerinde Cinsel Yönelim Ayrımcılığı ve Mücadele Stratejileri

Yazar: AYSUN ÖNER

İstanbul, 2015, İletişim Yayınları, 237 sayfa.



* Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Kaynakları Yönetimi Ana Bilim Dalında yüksek lisans öğrencisidir.

Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Bildirgesi'nin ilk maddesi “bütün insanlar özgürlük, onur ve haklar bakımından eşit doğarlar” ifadesiyle başlar. Dünya nüfusunun ortalama yarısını oluşturan kadınlar, engelliler, çocuklar ve heteroseksüellikten farklı cinsel yönelimlere sahip kimseler diğer birçok azınlık grup gibi ayrımcılığa uğramaktadır. Dolayısıyla gerçek hayatta ayrımcılıkla iç içe yaşamaktayız. Öyleyse hayatımızda bu denli yaygın olan ayrımcılık, neyi ifade ediyor? Dolayısıyla bu kısa yazının odağını oluşturan ve belirli bir ayrımcılığı ele alan kitaba geçmeden önce kısaca bu sorunun cevabını vermeye çalışalım.

Ayrımcılık; kalıpyargıların güçlü duygularla birleşerek önyargıları oluşturup davranışa dönüşmüş halidir. Kalıpyargı, önyargının bilişsel parçasıdır ve insan gruplarına dair genelgeçer, şablonvari inançları içerir (Paker, 2012: 42). Önyargılar, diğer insanları, bireysel varoluşlarından değil, grup aidiyetlerinden hareketle değerlendiren bir tutumu ve olumsuz, dogmatik kanaatleri ifade eder (Göregenli, 2012b: 21). Günümüz dünyasının makro düzeydeki en yaygın önyargı havuzları milliyetçilik, ırkçılık, cinsiyetçilik ve homofobidir (Paker, 2012: 43). Önyargılar davranışa dönüştüğü zamanda ayrımcılık söz konusu olur.

Ayrımcılık, herhangi bir kamu yararı ya da mantıklı bir gerekçe söz konusu olmaksızın, bir kişiye, benzer durum ve koşullardaki diğer kişilerden farklı ve eşit olmayan bir muameledir (Celenk, 2010: 211). Ayrımcılık, bir gruba veya grup üyelerine yönelik önyargılardır ve olumsuz düşüncelerin yanı sıra hoşlanmama, hor görme, kaçınma ve nefret etmeye kadar uzanan olumsuz duyguları içeren tutumlara da yol açar. Ayrımcılık, hukukla, adaletle, eşitlikle ve sosyal bilimlerle, ama en çok da günlük yaşamlarımızla ilgili bir kavramdır (Göregenli, 2012b: 17). Ayrımcılık neresinden bakılırsa bakılsın *insani* bir sorundur. Cinsel yönelim gruplarına ise hemen tüm toplumsal kesimlerin ayrımcı bir tutum ve davranış içinde olduğunu görüyoruz (Çayır, 2012: 7).

Ayrımcılık; cinsiyet, ırk, din, yaş, medeni durum, aile statüsü, engellilik, cinsel yönelim, siyasi görüş, sosyoekonomik arka plan, sendika üyeliği gibi ölçütler temelinde birey ya da gruba uygulanan farklı muamelelerdir. İş yeri ayrımcılığı ise; kurumlar veya kurumdaki bireyler tarafından bir grup üyesine çalışma becerisini olumsuz etkileyen haksız hüküm ve koşulların sistematik olarak uygulanmasıdır. Ayrımcılığın uygulanışı; iş görüşmesine çağırılmama, tazminatı düşük ödeme, düşük performans notu verme, terfi engelleme veya erteleme, hak kullanımını engelleme ve görev değişikliği gibi biçimlerde gerçekleştirilir. Uzmanlıkları toplumda saygı uyandırır da beyaz yakalı gey ve lezbiyen çalışanlara cinsel yönelime dayalı ayrımcılık uygulanmaktadır.

Yaygın önyargı ve kalıpyargılardan beslenen bir tutum ve davranış olarak ayrımcılığın, gerek ülkemizde gerekse dünyanın farklı coğrafyalarında oldukça yerleşik olması, ayrımcılıkla mücadelenin ne denli zor olduğunun en önemli göstergesidir (Göregenli, 2012a: 62). Modern toplumlarda gruplararası eşitsizlik devam etmektedir ve bazı gruplar diğerlerine oranla daha baskındır/güçlüdür. Bu

baskın gruplar azınlık, madun, alt konumlu olarak adlandırılabilir ve etiketlendirebilir (Çayır, 2012: 11). Baskın grupların kaynaklar üzerindeki hâkimiyetini ve konumlarını meşrulaştıran birçok 'meşrulaştırıcı ideoloji' mevcuttur. Örneğin cinsiyetçilik, erkeği ve kadını bir hiyerarşi içinde belirli rollerle tanımlar (Çayır, 2012: 12). Kültürel özellikleri, toplumsal yapıları ve tarihsel arka planları itibarıyla her ülkenin ayrımcılık konusundaki duruşu farklıdır (Çayır, 2012: 6). Yapılan çalışmalar cinsel yönelim gruplarına, kadınlara, engellilere ve yaş gruplarına karşı da ayrımcılığa yol açacak düzeyde yaygın kalıpyargıların olduğunu gösteriyor (Çayır, 2012: 10).

Hukuk aracılığıyla kadına yöneltilen ayrımcı şiddet, yasa uygulayıcılarının, yasaları cinsiyetçi yorumlamaları sonucunda meşrulaştırılır (Göregenli, 2012a: 62). Şiddet uygulayan erkeğe farklı nedenlerle ceza indirimleri uygulanması gibi. Ayrımcılığa uğrayan 'kadın' mağdurun yerine; dini inancı, mezhebi, cinsel yönelimi, etnik kökeni vb. grup kimlikleri nedeniyle ayrımcılığın mağduru olan başka kimliklere sahip insanlar koyulabilir. Gerek etnik gerekse cinsiyet ya da cinsel yönelim ve tercihlere dayalı ayrımcılık temel olarak iki biçim alabilir: Birincisi dışlayıcı, 'öteki'yi öteki olarak bırakan, tecrit eden ve belirli tarihsel anlarda imha etmeye yönelen ayrımcılık; diğeri ise içermeci, 'öteki'nin bağımsız varoluşunu reddederek onu kendisiyle özdeş kılmayı hedefleyen ayrımcılık (Somay, 2012: 97). Genel olarak cinsel yönelim ayrımcılığı dışlayıcı gruba girmektedir.

Toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılık, cinsiyet rollerinin 'doğal' ve değişmez, biyolojik varlığımıza bağlı şeyler olduğu varsayımına dayanır (Bora, 2012: 175). Toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılık, sadece kadınların toplumsal kaynaklardan eşit biçimde yararlanmalarını engellemekle kalmaz, heteroseksüellikten farklı cinsel yönelimleri olan bireylerin (LGBT bireyler) başta yaşam hakları olmak üzere, temel insan hakkı ihlallerine uğramalarına da yol açar (Bora, 2012: 184). İnsan haklarını savunmak aynı zamanda ayrımcılıkla mücadele etmektir. Ayrımcılıkla mücadele, ayrımcılık yasağını korumayı ve eşitlik ilkesini hayata geçirmeyi amaçlar (Beyazova, 2012: 278).

Türkiye'de eşcinselliği yasaklayan herhangi bir yasa olmamakla birlikte, cinsel yönelim ayrımcılığı yaygındır (Bora, 2012: 184). 2011'de Türkiye Değerler Araştırması yapılmıştır. Eşcinseller 1990'lardan beri yapılan bu araştırmalarda en istenmeyen grup olarak çıkıyor (Çayır, 2012: 10-11). LGB bireylerin maruz kaldığı ayrımcı uygulamalar, iş sözleşmesinin kuruluş aşamasından, sözleşmenin feshine kadar çalışma yaşamının neredeyse her aşamasını içine alan büyük bir çeşitlilik sergilemektedir (Doğan, 1994: 65). Cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği nedeniyle bireyler işlerinden çıkarılmakta, işten ayrılmaya/istifaya zorlanmaktadır (Doğan, 2012: 14).

Türkiye'de eşcinsel kimliği açıkça tanınmamaktadır. LGBT bireyler devlet, din, ordu ve hukuk gibi yapıların ürettiği söylemler sebebiyle ayrımcılığa maruz kalmaktadırlar. Dinin günah söylemi, ordu ve devletin psikolojik bozukluk söylemi

ve genel ahlak söylemi her gün yeniden ayrımcılığı üretir. Türkiye’de toplum ve devlet eşcinselliği tedavi edilebilir psikolojik hastalık olarak tanımlarken; eşcinsel ilişkiyi ahlak dışı sapkın bir ilişki olarak görmektedir. Yaygın olan muhafazakâr ahlak anlayışı yalnızca heteroseksüel aileyi ahlaklı ve normal kabul eder. Hasta, sapık, ahlaksız ve anormal diye adlandırılan eşcinsel bireylere yapılan damgalama iş yerinde de devam etmektedir. Eşcinsel bireyler memurluktan ahlaka aykırı davranış gerekçesiyle atılırken; ordu doğal olmayan bir ilişki yaşadığı gerekçesiyle eşcinsel personelini işten çıkarma yetkisine sahiptir.

Eşcinsel denince meslek olarak genelde aklımıza seks işçiliği gelmektedir. Türkiye’de bir eşcinsel, şarkıcı ya da modacı da olabilir. Ancak bir eşcinsel, siyasetçi olmak istediğinde, yani toplumdaki kalıpyargılara uygun olmayan bir role talip olduğunda sorun çıkar (Çayır, 2012: 12). Hâlbuki bazıları cinsel kimliklerini saklayarak ya da heteroseksüelmiş gibi yaparak beyaz yakalı işlerde çalışmaktadırlar. Cinsel yönelimleri deşifre olduğu zaman ayrımcılık ve tacize uğrayarak işlerinden istifa etmeleri sağlanmaktadır. Bir kez daha vurgulanırsa, toplumsal cinsiyetçi roller, beklentiler ve duygusal emek, kadın/erkek işi katmanlaşmasını ve ücret farkını yaratıyor, besliyor, yeniden yapılandırıyor (Özkaplan, 2009: 22).

ODTÜ Kadın Çalışmaları Bölümü’nde Yüksek Lisans tezi olarak yazılan bu çalışma ciddi bir saha çalışmasına dayanarak takma isimlerle, doğrudan ayrımcılığı yaşamış bireylerin kendi sorun, çözüm ve stratejilerini anlamalarına izin veren bir çalışmadır. 2015 yılında İletişim Yayınları tarafından yayımlanan *Beyaz Yakalı Eşcinseller: İşyerinde Cinsel Yönelim Ayrımcılığı ve Mücadele Stratejileri* adı ile ayrımcılık alanına önemli bir katkı yapan ve beyaz yakalı eşcinsellerin yaşadığı sorunları inceleyen bu çalışma, eşcinsel olmanın işyerindeki zorlu yönlerini ortaya çıkarmaktadır. Kitap, giriş bölümü dâhil altı bölümden oluşmaktadır. Girişte arka plan, çalışmanın önemi, katkısı ve ana hatlarından bahsedilmektedir. İkinci Bölümde çalışmaya esas oluşturan metodolojik çerçeve ele alınmaktadır. Neden feminist metodolojinin seçildiği, alana girişin nasıl gerçekleştirildiği ve alanın tanımı, görüşmecilerin özellikleri, mülakat süreci, kısıtlar ve çalışmanın kazanımlarından bahsedilmektedir. Üçüncü Bölümde teorik arka plan incelenmiştir. Ayrımcılık kavramı, iş yeri ayrımcılığı, cinsel yönelime dayalı ayrımcılık, mücadele stratejileri, kimlik yönetim strateji modelleri ve Türkiye hukuk sisteminde cinsel yönelim tartışılmaktadır. Dördüncü Bölümde eşcinsellerin ayrımcılık deneyimleri ele alınmaktadır. İşyerinde kadınlık ve erkekliğin inşası, resmi ve gayri resmi ayrımcılık ve ayrımcılığın psikolojik etkileri incelenmektedir. Beşinci Bölümde eşcinsellerin ayrımcılıkla mücadele stratejileri anlatılmaktadır. Seksüaliteyi saklama, cinsel kimliğini ifşa etme, dayanışma, iş arama, çalışkan olma, uyumlu olma ve istifa etme stratejileri tek tek incelenmiştir. Son Bölümde ise çalışmanın kısa özetine, literatüre katkısına ve ileride yapılabilecek araştırmalar konusunda fikirlere yer verilmiştir.

Bu çalışma sosyal bilimlerin ana akım yöntemlerinden yararlanırken bu yöntemleri feminizmin eleştirel bakış açısıyla uygulayarak ikili feminist politika

vizyonunu taşımaktadır. Feminizm ayrımcılık yaratan tüm baskı biçimleri arasında bağlantılar kurarken erkek egemen sisteminde ezme ilişkisinin arkasında nelerin olduğunu da sorgular. Lezbiyen ve geylerin deneyimlerini diğer azınlık grupların deneyimleri ile karşılaştırmaktadır. Görüşmeci seçiminde kartopu örnekleme yöntemi uygulanmıştır. Sekiz lezbiyen ve on iki gey ile görüşülerek sonuçlara ulaşılmıştır. Görüşmecilerin yaş aralığı 25-39'dur. Görüşmecilerden sekizi lisansüstü eğitim almışlardır. Yine görüşmecilerden beşi kamu sektöründe çalışmaktadır. Görüşmeciler; birer çevirmen, hakem, halkla ilişkiler uzmanı, öğretmen, danışman, bankacı, galeri çalışanı, mühendis, moda tasarımcısı, yönetici, iki avukat, iki araştırma asistanı, iki STK uzmanı ve dört araştırma görevlisinden oluşmaktadır.

Eşcinsel bireylerin uğradığı ayrımcılığın iki türü vardır; resmi ve gayri resmi ayrımcılık. Resmi ayrımcılık biçimleri; işe almama, üst düzey göreve yükseltmeme, görev azaltma, istifaya zorlama ve işten çıkarmadır. İşten çıkarmada doğrudan eşcinsellik sebebi gösterilmemekte performans düşüşü gibi gerekçeler gösterilmektedir. Resmi ayrımcılığın temelinde yatan ana etken cinsel ayrımcılıktan koruyacak kanun ve işyeri yönetmeliğinin olmamasıdır. Devlet Memurları Kanunu'nun 125. maddesinde; "yüz kızartıcı suç olarak görülen durumlar halinde devlet memurluğundan çıkarılma ile cezalandırılabilir" ifadesi yer almaktadır. İdari yetkililer kendi "ahlaklarına" uygun bulmadıkları her şeyi "yüz kızartıcı" olarak niteleyip, bu maddeyi cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayrımcılığa dayanak olarak kullanabiliyor (Tahaoglu, 1994: 99). Gayri resmi ayrımcılık formları; dışlama, alay etme, sert veya sorgulayıcı bakış, saygısızlık, yok sayma, mobbing, cinsel taciz, aşağılama, damgalama, eşcinselliğe ilişkin hoşgörü içeren ifadeler kullanma ve evlilik ya da sevgililik soruları yöneltmedir. Cinsel ayrımcılık bireyleri cinsel yönelimlerini saklamaya iter. Bu gizlilik bireyde; duygusal travma, takıma uyumsuzluk, zayıf iletişim ve çatışmaya neden olarak verimliliğinin düşmesine sebep olur. Eşcinsel bireyin ayrımcılığa uğraması toplumsal cinsiyet rollerine uzaklığı/yakınlığına bağlıdır. Ayrımcılıkta yönetici ve çalışanların kişisel bakış açısının etkisi son derece büyüktür. Çalışma hayatında dolaylı açık lezbiyenlerin dolaylı açık geylelere oranla daha az ayrımcılığa maruz kaldığı belirtilmektedir. Ancak her ikisi de sözlü ve sözsüz tacize maruz kalmaktadır. Eşcinsel bireyler ayrımcılıkta ilk başvurulacak yer olarak LGBT örgütleri görmektedirler. Türkiye'de LGBT hareketinin örgütlü hale gelmesi, 1993-94'te mümkün olmuştur (Beyazova, 2012: 283). LGBT Hakları Platformu, LGBT bireylerin temel hak ve özgürlüklerinin ihlal edildiği ve devletin yeterli korumayı sağlamadığını belirterek önlemler almasını talep etmektedir. Bu taleplerin arasında, Anayasa'nın 10. maddesine 'cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği' ibarelerinin eklenmesi, ayrımcılığa karşı yasa çıkarılması ve yasalarda ayrımcılığı düzenleyen maddelere 'cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği' ibarelerinin eklenmesi bulunmaktadır (Güner ve diğ. 2010).

İşyerinde yaygın olan erkek egemenliğin devamı; kadınlığın, eşcinselliğin ve norm olan bedenden ayrılmış erkeklik biçimlerinin sembolik olarak yok edilmesine

bağlıdır. Toplumsal iş bölümü kadınlık ve erkeklik algısı üzerinden şekillenen toplumsal cinsiyetle ilişkilendirilir. Heteroseksizm; heteroseksüel olmayan her türlü davranış, kimlik, ilişki ve topluluk biçimini inkar eden, aşağılayan ve damgalayan ideolojik sistemdir. Bu sistem erkeklik ve kadınlık işlerini ayırır. Örneğin; hukuk, tıp erkek işi iken hemşirelik, öğretmenlik işleri kadın işleridir. Geyler ise kadın işleri yapabilir ya da moda tasarımı. Ayrımcılık tam da bundan kaynaklanmaktadır. Eşcinseller için tanımlı iş grubu yoktur. *Lavanta tavan* (LGBT bireylerin cinsel ayrımdan ötürü terfi alamaması) en çok uygulanan ayrımcılık türüdür.

Eşcinsel çalışanların hangi mücadele stratejisini kullanacağını belirleyen temel faktörlerden biri iş yeri güvenlik derecesidir. İlk mücadele stratejisi mesleki tercihtir. Eşcinsel bireyler için güvenli iş alanları; LGBT STK'lar, gey barlar, moda ve hazır giyim sektörü ve üniversitelerdir. Diğer strateji iş intibaki kategorisidir. Bu kategoride uygulanan ilk yöntem ayrımcılık karşısında nasıl bir davranış sergileyeceği ile ilgilidir. Bu davranışlar; istifa etme, sessiz kalma, sosyal destek alma ve yüzleşmedir. Kimlik yönetimi stratejisinde ise; dolaylı ya da doğrudan açık olma durumu söz konusudur. Geçiş ve üstünü örtme de diğer uygulanan stratejilerdir. Bazen taklit etme, kaçınma ve entegre olma stratejileri de uygulanmaktadır.

Mücadele stratejilerinden bazıları, kimliğini gizleme, karşı cinsle ilgileniyormuş gibi davranma, karşı cinsten sevgilisi varmış gibi yapma, sohbeti yarıda kesme, konuyu değiştirme, heteroseksüelliği giyim gibi konularda taklit etme, sessiz kalma ve mekânı terk etme şeklindedir. İş ararken başvurulmuş mücadele stratejileri arasında ise; eşcinsel dayanışma ağını kullanma, risk alma, serbest meslek sahibi olma ve LGB dostu iş arama seçenekleri bulunmaktadır. Ayrımcılıkla karşılaşıldığında başvurulmuş mücadele stratejileri arasında; işten ayrılma, sosyal destek alma ve ayrımcılık yapan ile yüzleşme stratejileri bulunmaktadır. Diğer mücadele stratejileri ise; seksüaliteyi saklama, çalışkan olma, dini ritüelleri yerine getirme ve tepkisel olmamadır. Kimliği ifşa da diğer bir mücadele stratejisidir. Eşcinseller işyerinde açılacakları kişileri kendilerine yakınlık ve güvenilirlik kıstaslarına göre seçmektedirler. Açılma nedenleri; sahici olma, toplumsal değişim yaratma, sosyal destek alma, müttefik edinme, yakın ilişkiler kurma, heteroseksüelmiş gibi yapma rahatsızlığından kurtulma, rol yapma stresini azaltma ve işyerindekileri cinsel azınlıklar hakkında eğitmedir.

LGB bireylerin psikolojisini etkileyen durumlar; içselleşmiş homofobi, algılanan damga ve önyargılı hadiselerdir. İçselleşmiş homofobi; eşcinsellerin algıladıkları homofobi, algılanan damga, bireyin kendine farklı davranılacağını düşünmesi ve önyargılı hadiseler ise peşin hükümlü ve şiddet içeren hareketler olarak tanımlanabilir. Maruz kalınan ayrımcılığın yarattığı psikolojik etkiler ise ifşa olma, işini kaybetme, aşağılanma, damgalanma, otorite kaybı olasılığından dolayı; korku, öfke, suçluluk hissi, enerji kaybı, kariyer mücadelesinden vazgeçme ve utanmadır. İşyerindeki ayrımcılık belli alanlarda gettolaşmalarını sağlamaktadır. Moda sektörü ve gey barlar gettolaşmış çalışma alanlarındandır.

Çalışmanın literatüre temel katkısı Türkiye’de yaşayan beyaz yakalı eşcinsellerin mücadele stratejilerine geniş yer vermesidir. İşyerlerini güvenli ve güvensiz olması yönünden ele alması da bir başka katkısıdır. Genel önerisi ise; Türkiye’de yasalarda ve işyeri yönetmeliklerinde cinsel yönelime dayalı ayrımcılığın yasaklanmasına yöneliktir.

Normatif anlayışa inşa edilmiş sosyal bilincin içine doğarız. Normlar kültürden kültüre farklılık gösterir ve sadece bu normlara uyumlu olan bireyler normal kabul edilir. Bu normatif anlayış azınlıkların ortaya çıkmasını sağlayarak cinsel yönelimini saklama konusunda içsel çelişki yaşayan, işine harcayacağı enerjiyi gizlenmeye harcayan bir grup üretmektedir. Homofobik tavrın temel nedeni de eşcinsel bireylerin toplumsal cinsiyet normlarının dışında kalmalarıdır. Farklı cinsel yönelim kimliklerinin varlığı kabul edilmeli ve saygı gösterilmelidir.

Türkiye’de yaşayan gey ve lezbiyenlerin iş yerinde maruz kaldığı ayrımcılıklarla ilgili yapılan bu araştırma eşcinsel bireylerin iş yerinde yaşadıkları sorunları görünür kılmamasından dolayı önemlidir. Kitap Türkiye’de eşcinsel bireylere karşı iş yerlerindeki önyargıya değinerek; aslında bu bireylere karşı iş yerindeki tutumların ne kadar yanlı olduğunu gözler önüne sermektedir. Eşcinsel bireylerin çalışmak için eğitim aldıkları ve daha verimli olabilecekleri alanları değil de gettolaştıkları alanları seçmek zorunda kaldıklarını ortaya çıkarmaktadır. Eşcinsellerin bir kısmının eğitilmiş ancak cinsel tercihleri yüzünden yaşadıkları ayrımcılık nedeniyle cinsel kimliklerini gizlemeye yoğunlaşarak iş verimliliğinde düşüşe neden olduğunu gözler önüne sermektedir. Yazarın feminizmin eleştirel bakış açısını kullanma nedeni; kadınlara yapılan işyerindeki ayrımcılıkla eşcinsellere yapılan ayrımcılığı bağdaştırmış olmasıydı ancak sonuçta eşcinsellerin mücadele stratejileriyle kadınlara yönelik bir strateji geliştirilmemiştir. Bu mücadele stratejileri kadınlara yönelik bir söylemle bitirilseydi tez konusu ve bakış açısını seçim sebebiyle daha uyumlu bir çalışma olurdu. Türkiye’de ki beyaz yakalı eşcinsellerin iş deneyimlerini içeren bu çalışma birinci dalga (eşcinsellerin açık süistimallerini içeren) araştırmalara katkı sunmaktadır. Dolayısıyla birinci dalga araştırması yapan tüm üniversite öğrencilerine ve hocalarına katkı sağlayacak bir çalışma olmuştur.

KAYNAKÇA

- BEYAZOVA, Ayşe (2012), *Ayrımcılıkla Mücadelede Sivil Toplum Örgütlerinin Rolü*, Ayrımcılık Çok Boyutlu Yaklaşımlar, Der. Kenan Çayır ve Müge Ayan Ceyhan, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul.
- BORA, Aksu (2012), *Toplumsal Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık*, Ayrımcılık Çok Boyutlu Yaklaşımlar, Der. Kenan Çayır ve Müge Ayan Ceyhan, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul.
- CELENK, S. (2010), *Televizyon Haberciliğinde Etik*, Ayrımcılık ve Medya, 211-228.
- ÇAYIR, Kenan (2012), *Gruplararası İlişkiler Bağlamında Ayrımcılık*, Ayrımcılık Çok Boyutlu Yaklaşımlar, Der. Kenan Çayır ve Müge Ayan Ceyhan, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul.
- DOĞAN, Elif T. (1994), *İşgücü Piyasasında Cinsel Yönelim ve Cinsiyet Kimliği Ayrımcılığının Sosyal Politika Açısından Değerlendirilmesi*, Çalışma Hayatında Ayrımcılık, Der. Yıldız Tar, KaosGL Dergisi, Sayı:1.
- DOĞAN, Elif T. (2012), *Bir Sosyal Politika Meselesi Olarak LGBT Bireylerin Çalışma Yaşamında Karşılaştığı Ayrımcı Pratikler*, KAOS GL Dergisi, Sayı:127,s.13-15.
- GÖREGENLİ, Melek (2012a), *Ayrımcılığın Meşrulaştırılması*, Ayrımcılık Çok Boyutlu Yaklaşımlar, Der. Kenan Çayır ve Müge Ayan Ceyhan, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul.
- GÖREGENLİ, Melek (2012b), *Önyargı, Kalıpyargı ve Ayrımcılık*, Ayrımcılık Çok Boyutlu Yaklaşımlar, Der. Kenan Çayır ve Müge Ayan Ceyhan, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul.
- GÜNER, Umut, Kalkan, P. Öz, Y. Özsoy, E. C. Söyle, F., (2010), *Türkiye’de Cinsel Yönelim veya Cinsiyet Kimliği Temelinde Ayrımcılığın İzlenmesi Raporu*, İstanbul Bilgi Üniversitesi, İnsan Hakları Hukuku Uygulama ve Araştırma Merkezi, İstanbul.
- ÖZKAPLAN, Nurcan (2009), *Duygusal Emek ve Kadın İşi/Erkek İşi*, Çalışma ve Toplum, Sayı:2, s.15-23.
- PAKER, Murat (2012), *Psikolojik Açıdan Önyargı ve Ayrımcılık*, Ayrımcılık Çok Boyutlu Yaklaşımlar, Der. Kenan Çayır ve Müge Ayan Ceyhan, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul.
- SOMAY, Bülent (2012), *Ayrıracak Birleştirmek Mümkün müdür?*, Ayrımcılık Çok Boyutlu Yaklaşımlar, Der. Kenan Çayır ve Müge Ayan Ceyhan, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul.
- TAHAOĞLU, Çiçek (1994), *Ayrımcılığın Yasal Dayanakları ve Eşcinsel Memurlar*, Çalışma Hayatında Ayrımcılık, Der. Yıldız Tar, KaosGL Dergisi, Sayı:1.