
KaosQueer+
Queer alışmaları Dergisi
2016 Sayı 5



Kaos GL Derneği Adına Sahibi ve Sorumlu Yazı İşleri Müdürü
Umut Güner

Genel Yayın Yönetmeni
Aylime Aslı Demir

Editör
Mutlucan Şahan

Grafik Tasarım
Memed Murat
memedmurad@gmail.com

Kapak Görselleri
Hera Büyüктаşçıyan

Ön Kapak
“Boğazımdaki Yabancı”
Art On, İstanbul 2015 Fotoğraf: CHROMA İstanbul

Arka Kapak
“Kayıp Guguk Kuşu”
“Haset, Husumet, Rezalet” sergisi, ARTER, İstanbul 2013
Fotoğraf: Hadiye Cangökçe

İletişim
Kaos Q+
Adres: Remzi Özarık Mahallesi,
Tunus Caddesi 93/8 Kavaklıdere, Ankara
Telefon: 0 312 230 0358
E-posta: kaos.queer@kaos-q.com
Web: html://www.kaos-q.com

Abonelik için
kaos.queer@kaos-q.com
Bu sayının ücreti 15 TL'dir.

Basım
Yerel Süreli / Yılda iki sayı yayınlanır
Kaos Queer+ Çalışmaları Dergisi, Kaos Gey ve
Lezbiyen Kültürel Araştırmalar ve Dayanışma
Derneği'nin süreli akademik yayınıdır.

Basım tarihi
25 Ekim 2016

Baskı
Ayrıntı Basımevi
İvedik Organize Sanayi Bölgesi
28.cad. 770.sok. No: 105
Ostim Ankara
Telefon: 0 312 394 55 90

ISSN
2148-8681

Yayın Kurulu

Ali Erol
Ayşe Uslu
Barış Kılıçbay
Demet Gülçiçek
Emek Çaylı
Gülbanu Altunok
Gülsüm Depeli
Hande Öğüt
Haydar Öztürk
İdil Engindeniz
İlke Cide
Remzi Altunpolat
Sevcan Tiftik

Danışma Kurulu

Aksu Bora, Hacettepe Üniversitesi
Alev Özkazanç, Ankara Üniversitesi
Ayşe Devrim Başterzi, Mersin Üniversitesi
Betül Yazar, Gazi Üniversitesi
Devrim Sezer, İzmir Ekonomi Üniversitesi
Elifhan Köse, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi
Figen Çok, TED Üniversitesi
Gülşah Şeydaoğlu, Çukurova Üniversitesi
Judith Butler, Berkeley Üniversitesi
Koray Başar, Hacettepe Üniversitesi
Melek Göregenli, Ege Üniversitesi
Nilgün Toker Kılınç, Ege Üniversitesi
Nilgün Tural Cheviron, Galatasaray Üniversitesi
Osman Elbek, Adnan Menderes Üniversitesi
Şelçuk Candansayar, Gazi Üniversitesi
Sema Buz, Hacettepe Üniversitesi
Sibel Yardımcı, Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi
Simten Coşar, Hacettepe Üniversitesi
Şahika Yüksel, İstanbul Üniversitesi
Şevki Sözen, İstanbul Üniversitesi
Yusuf Eradam, Bahçeşehir Üniversitesi
Zafer Aracagök, Bilgi Üniversitesi

Kaos Queer+ Çalışmaları Dergisi, Kaos Gey ve
Lezbiyen Kültürel Araştırmalar ve Dayanışma
Derneği'nin süreli hakemli yayınıdır.

Dağıtım: NotaBene Yayınları, © Renas Yayıncılık, Matbaacılık, Reklam,
Yazılım, Donanım, Bilişim, San. Tic. Ltd. Şti. • Adres: Bankacı Sok. 18/1
Çankaya / Ankara • Tel: 0312 417 05 44 • Sertifika No: 18074

Kaos Q+ Dergisi, Gökkuşuğu Projesi Hazırlık
Dönemi kapsamında, İsveç Uluslararası
Kalkınma ve İşbirliği Kurumu SIDA tarafından
desteklenmektedir.



içindekiler

	Emek	4	Mutlucan Şahan
TEORIA.....			
	Yönetimi ve Organizasyonu Queerleştirmek	8	Martin Parker
	Queerce Yeniden Üretime Dönüş: Seks, Emek, İhtiyaç	22	Rosemary Hennessy
	Dolap Odası: “Eşcinsel Dostu” ve “Dolap Sonrası” Çalışma	29	David Orzechowicz
	Geçmiş Suları İyileştirmek	48	Hera Büyüктаşçıyan
QUEER ÇALIŞMALARI.....			
	Beyaz Yakalı Lezbiyen ve Gey Bireylerin İş Yerinde Karşılaştıkları Gayrı Resmi Cinsel Yönelim Ayrımcılığı: Ankara	58	Aysun Öner
	Küresel Çerçeve Sözleşmelere Cinsel Yönelim ve Cinsiyet Kimliği Temelli Ayrımcılık Penceresinden Bakmak	69	Ceyhun Güler
	İçsel Yara	88	Murat Han Er
QUEERESK.....			
	Cinsellik ve Emek: Butler ve Bourdieu ile Kazanımların Kırılganlığını ve Direnişi Sorgulamak	97	Mustafa F. Özbilgin
	Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Trans ve İnterseks Çalışanlar Açısından Özel Sektör Çalışanı LGBTİ’lerin Durumu	107	Melek Göregenli - Murat Köylü
KİTAP ELEŞTİRİSİ.....			
	Cinsiyeti Yazmak	121	Sevcan Tiftik
	Bedene Veda	124	İlke Cide

Emek

Mutlucan Şahan

KaosQ+'ın bu sayısındaki tema emek. Kuşkusuz queer kuramı ve çalışmalarını alan olarak belirlemiş bir derginin bu temayı seçmesi ilk bakışta “garip” görünebilir. Emek ve onunla bağlantılı olarak sınıf, sömürü, eşitsizlik gibi ne de olsa biraz modası geçmiş konuları dinamik bir alana bulaştırmayı tatsız bulanlar kadar böylesi ağırbaşlı meseleleri queer gibi uçarı bir kavram etrafında ele almayı uygunsuz görenler de olacaktır. Emeği konu edinmek queer çalışmalarını zenginleştirir mi? Queer kuramın lensi çalışmayı ve çalışmanın getirdiği sıkıntıları anlamakta yararlı olabilir mi? Bu teorik sorulardan daha pratik, gündelik ve yakıcı olarak; emeği ve queeri birlikte düşünmek çalışma yaşamındaki, işyerindeki heteronormativiteden kaynaklanan baskıları ve ayrımcılığı

azaltabilir mi? Bunlar ve bu minvalde çoğaltılabilecek diğerleri ucu açık sorular. Öte yandan bu soruların olası yanıtları ne olursa olsun, emek, çalışma ve iş ile toplumsal cinsiyet, cinsellik, eşcinsellik ve bunlarla iç içe bir kavram olarak queer arasında ilk bakışta görünenden daha sıkı bir bağ var.

Cinselliğin çağrıştırdığı genelde sıkıntı, kaygı, acı gibi olumsuz duygulardan ziyade eğlence, mutluluk ve hazdır. Oysa tam da cinsellik, cinsiyet ve arzu kavramlarını konu edinen bir kitaba yazarı Judith Butler'ın uygun gördüğü başlık “Cinsiyet Belası” olmuştur. Aslında başa bela olan özgürce yaşanan insani bir pratik olarak cinsellik değil; toplumsal olarak belirlenmiş bazı cinsellik biçimlerinin

ve cinsiyet rollerinin heteroseksüel bir varsayımla doğal, ideal hatta kaçınılmaz normlar ve sabit kimlikler şeklinde sunulması; böylelikle arzunun denetlenebilir ve yönlendirilebilir hale getirilmesidir. Queer kuram, işte geniş anlamıyla cinselliğin içerdiği bu farklı kategorilerin çelişkisinde, Butler'ın ifadesiyle "cinsellik, toplumsal cinsiyet ve arzu arasındaki süreksizlik ve uyumsuzluk"ta hayat bulur.

Emek de tıpkı cinsellik gibi bazıları başa bela olan çelişkili kategorileri içerir. Öyle ki batı dillerinin çoğunda emek anlamına gelen kelime, etimolojik olarak tam Butler'ın kullandığı şekliyle bela, dert, sıkıntı, zahmet kavramlarını işaret eder. Sanayi kapitalizminin ilk yıllarını tasvir ettiği eseri İngiltere'de Emekçi Sınıfların Durumu'nda Engels şöyle yazmaktadır: "İşçiler arasında umutsuzluğun bir başka nedeni de çalışmaya mahkûm olmalarıdır. Gönüllü, üretken bir iş bizim için ne denli büyük bir eğlence ise, mecburi bir çalışma da en acımasız ve onur kırıcı cezadır."

Yaşadığımız toplumda işten kastımız esas itibariyle sosyo-ekonomik kategori içinde değerlendirebileceğimiz ücretli emek ve zorunlu çalışmadır, yani normalde yapmayı tercih etmeyeceğimiz halde yaşamımızı sürdürmek için yerine getirdiğimiz faaliyetler. Bu faaliyetler sıradan bir insanın gündelik yaşamının önemli bölümünü kapsamamasının yanısıra kimliğini ve başkalarıyla kurduğu ilişkiyi de büyük ölçüde belirler. Birine ne işle meşgul olduğunu sorduğumuzda alacağımız yanıt onun toplumsal hiyerarşideki konumu, sahip olduğu zenginlik, güç, saygınlık, eğitim ve kültür seviyesi hatta dünyaya bakışı konusunda belli bir fikir verebilir.

Kelimenin geniş anlamıyla, antropolojik veya felsefi bir kategori içinde pekâlâ emek olarak niteleyebileceğimiz bazı uğraşlar ise doğrudan sosyo-ekonomik kategoride yer almadığından hobi veya boş zaman etkinliği olarak

değerlendirilir. Kişisel olarak daha yakından tanımak istediğimiz birine boş zamanlarında ne yaptığını, emeklilik planlarını veya büyük ikramiye hayallerini sorarız. Akşamları tarih kitapları okuyan, haftasonları yemek pişirip ahşap boyama kursuna giden, emekli olunca küçük bahçesinde sebze yetiştirmek ve aniden geçim derdinden kurtulsa tekneyle dünya turuna çıkmak isteyen biri bunları zevk, kişisel tatmin, merak ve sosyalleşme gibi nedenlerle yaptığı için çalışma olarak görmez.

İster eleştirel ister işlevsel olsun emeğe ilişkin literatür, tıpkı emeğe ilişkin yaygın toplumsal kabullerimiz gibi genelde sosyo-ekonomik kategoriyi bir çerçeve olarak kabul eder. Halbuki bu kategori dışında kalan pek çok etkinlik de emek, uğraş, çalışma, iş olarak değerlendirilebilir; çoğu durumda değerlendirilmelidir. Çalışmaya ilişkin konvansiyonel disiplinlerin söz konusu kategorik körlük nedeniyle görmezden geldiği ev içi emeğin feminist kuram sayesinde konu edilmeye başlanması örneğini de göz önünde bulundurduğumuzda queer teorisinin emek çalışmalarında çelişkili kategorilerden ve emeğin çokboyutluluğundan kaynaklanan kimi boşlukları doldurma, alışkanlıklar ve önkabullerle ağırlaşmış göz kusurlarını telafi etme potansiyeli taşıdığını düşünebiliriz. Bu potansiyeli güçlendiren bir boyut da emeğin ve çalışma örgütlenmesinin kapitalizme paralel olarak son 30-40 yıl içinde girdiği dönüşümdür. Bu dönemde, bir yandan esneklik ve bireysellik temelinde "hantal ve bürokratik" kurumlara savaş açılırken kontrollü bir özerklik ve güdülenmiş bir öznellik emeğin denetiminin asli unsuru haline getirildi. Çalışmayı özgürleştirme ve insanileştirme iddiasıyla kültür, psikoloji ve cinsellik daha önceleri olmadığı kadar işyerine davet edildi. Şüphesiz kapitalizm başından beri insan ihtiyaçlarının tatmininden çok manipülasyonuna odaklanan bir rejimdi fakat bugün, sadece tüketimin değil, üretimin de başlıca motoru arzusunun kışkırtılması haline geldi.

Günümüzde queer kuram sosyal bilimlerin hemen bütün alanlarında kendine az ya da çok yer açmış durumda. İlk birkaç öncü çalışma 1990'ların sonunda ortaya çıkmışsa da esas olarak 2000'li yılların başından bu yana emek ve çalışmayla bağlantılı disiplinlerde de durum böyle. Fakat iki bakımdan queer kuramın bu disiplinlerdeki ağırlığının bir hayli mütevazı olduğu söylenebilir: Hem çalışma sosyolojisi, yönetim ve organizasyon gibi disiplinler sosyal bilimlerin başka pek çok alanına kıyasla queer kurama daha az başvurmuştur hem de queer kuram bu disiplinler içinde kendine, örneğin feminizm, postkolonyalizm gibi, başka eleştirel yaklaşımlara kıyasla daha az yer bulmuştur. Buna karşın emeğin queer literatürü giderek daha fazla ilgi görmekte, azımsanmayacak sayıda parlak ve önemli çalışmayı içermekte. Umarız elinizdeki sayı, bu literatürü tanıtmaya ve zenginleştirmeye küçük de olsa bir katkı koyar.

Bu sayının Teoria bölümünde yer verdiğimiz ilk çeviri metin emeğin queer literatürünün öncü ve önemli örneklerinden biri. Martin Parker, 2002 yılında yayınlanan “Yönetim ve Organizasyonu Queerleştirmek” başlıklı makalesinde Judith Butler ve Eve Kosofsky Sedgwick'in sunduğu kavramsal araçlardan yararlanarak söz konusu disiplinin ortodoksisini sarsmanın olanaklarını arıyor. Parker yönetim terimiyle hem sosyo-profesyonel bir grup olarak yöneticileri, hem bunlar tarafından icra edilen yönetsel pratikleri hem de bu alana ilişkin akademik disiplini kasteder. Queer kuram, bu üçlü arasındaki ilişkisellikte hayat bulan normları ve bunların ürettiği tahakkümü istikrarsızlaştırmak için oldukça elverişlidir. Zira “durağan bir konum değil, bitmek bilmeyen bir bozuculuk tavrı” olma niteliğiyle postkuramlardan ayrılmaktadır.

Queer kuramın eleştirel gücü üzerinde duran bir diğer araştırmacı olan Rosemary Hennessy, 2006 tarihli makalesi “Queerce Yeniden Üretime Dönüş: Seks, Emek, İhtiyaç”ta

toplumsal yeniden üretimi sadece tarihsel materyalizmin kapitalizm eleştirisi ile maddi tarihin queer eleştirisinin değil; emek ile cinselliğin de kesişim kümesi olarak ele alıyor. Çalışıp arzulayan, ihtiyaçlara ve heyecanlara sahip varlıklar olarak insanların bu nitelikleri kapitalizm tarafından birbirinden yalıtılmıştır. Onları bir araya getirmek içinse hem Marksizmin hem de queer kuramın analitik araçlarına ihtiyaç vardır. Bu bağlamda, neoliberal kapitalizm koşullarında değişen emek ilişkilerini tarihselliği içinde çözümleyen bazı çalışmalara değinen Hennessy daha sonra ABD-Meksika sınırı arasındaki serbest ticaret bölgelerinde çalışan işçilerin anlatımlarından yola çıkarak çalışanların cinsel kimlik ve yönelimleriyle çalışmanın örgütlenmesi ve sömürü arasındaki ilişkiyi inceliyor.

Günümüz neoliberal kapitalizmi koşullarında cinsel kimlik ve yönelimler sadece sömürüden, baskı ve ayrımcılıktan değil; heteronormativiteden de azade değil kuşkusuz. Öte yandan çalışma örgütlenmesindeki ve işyerindeki queer varoluşu bu çerçevenin ötesinde değerlendirilmesi gereken daha karmaşık biçimlerde de ortaya çıkabiliyor. David Orzechowicz 2016 yılında yayınlanan “Dolap Odası: ‘Eşcinsel Dostu’ ve ‘Dolap Sonrası’ Çalışma” başlıklı makalesinde geylerin çoğunluk hatta gey kimliğinin baskın, gey maskülenliğinin norm olduğu bir işyerinde on yedi ay boyunca yürüttüğü saha çalışmasının bulgularını tartışıyor. Fakat maalesef tartışmanın sonucu çok da iyimser değil. Orzechowicz, queer varoluşun olağan karşılandığı, eşcinsel dostu olarak nitelenebilecek ve ilk bakışta dolap sonrası gibi görünen bu çalışma ortamında bile cinsel azınlıkların kendilerini kapatan dolaptan bütünüyle çıkamadığını, heteronormativitenin yanı sıra farklı cinsel azınlık grupları arasında hiyerarşinin yeniden üretildiğini gösteriyor.

Bu sayının Queer Çalışmalar bölümünde değerlendirilen iki makale yer alıyor. Ceyhun Güner, “Küresel Çerçeve Sözleşmelere Cinsel Yönelim ve Cinsiyet Kimliği Temelli

Ayrımcılık Penceresinden Bakmak” başlıklı makalesinde uluslararası resmî belgelerden yola çıkıp küresel çerçeve sözleşmeler üzerinden giderek LGBTİ çalışanların haklarının hangi şirketlerde ne şekilde gözetildiğini ortaya koyuyor. İlgili metinlerin uygulamada, hele de çok uluslu şirketlerde ülkelere göre farklılık gözetip gözetmediği ise bir diğer çalışma konusu olarak kendini göstermekte. Tam da bu noktada, Türkiye özelinde gerçekleştirilen bir çalışma bize konuyla ilgili çeşitli ipuçları vermekte.

Aysun Öner’in “Beyaz yakalı lezbiyen ve gey bireylerin iş yerinde karşılaştıkları gayri resmi cinsel yönelim ayrımcılığı: Ankara örneği” başlıklı makalesi görünürlüğü daha az olan gayri resmi ayrımcılık biçimlerine odaklanıyor. Dolayısıyla, resmi metinlerde çeşitli iyileştirme ve değişiklikler yapılsa dahi içselleştirilmiş homofobinin bir yerlerde var olduğunu işaret ediyor. Bununla birlikte, böylesi bir ayrımcılığa karşı LGBTİ hareket içinde dayanışmanın güçlendiğini ve hepimiz için çok daha elverişli bir çalışma ortamı kurma çabasında olduğunu da belirtmek gerek. Öner’in çalışmasının ilgi çekici bir noktasıysa farklı açılardan ayrımcılığa uğrayan kimliklerin “öteki”ni anlamasının her zaman da o kadar kolay olmadığını göstermesi. Egemen anlayış karşısında azınlıkta kalanların birlikte mücadelesinin taşıdığı karşılıklı güçlendirme potansiyelini nasıl açığa çıkarabileceğimizi daha da ısrarla düşünmemiz gerekiyor.

Queeresk bölümünde Mustafa Özbilgin’in bu sayı için kaleme aldığı “Cinsellik ve Emek: Butler ve Bourdieu ile Kazanımların Kırılğanlığını ve Direnişi Sorgulamak” denemesine yer veriyoruz. Özbilgin neoliberal koşullarda cinsel kimlik ve yönelim eşitliği konusunda katedilen ilerlemenin yine neoliberalizmin üç temel unsuru olan bireyselleşme, kurumsuzlaşma ve finansallaşma tarafından ne denli kırılğanlaştırılıp tehdit altına alındığını ortaya koyuyor. Judith Butler’ın performatiflik yaklaşımı ile

Pierre Bourdieu’nün habitus ve sermaye kavramlarından yola çıkarak kazanımlara yönelmiş meydan okumalara direnmenin olanak ve yöntemlerini tartışan yazar direnişin ancak, kimi zaman tekil avantajlar olarak önümüze çıkabilecek, bireyselleşme, kurumsuzlaşma ve finansallaşmanın işleyiş mantığını bozup tersine çevirmekle mümkün olduğunu savunuyor.

Queeresk’in diğer sayfalarında bir rapor ve iki kitap incelemesi yer alıyor. Kaos GL Derneği’nin 2015 ve 2016 yıllarında LGBTİ çalışanlar nezdinde yürüttüğü özel sektörde cinsel yönelim, cinsiyet kimliği ve interseks eşitliği hakkında raporlama faaliyetinin sonuçları Melek Göregenli tarafından derlenerek sahayla ilgili önemli bilgileri kapsamlı bir biçimde sunmakta. Kitap tanıtımlarındaysa Zeynep Direk’in derlediği “Cinsiyeti Yazmak” Sevcan Tiftik tarafından; David Le Breton tarafından yazılan “Bedene Veda” ise İlke Cide tarafından incelenmekte.



Yönetimi ve Organizasyonu Queerleştirmek

Martin Parker*

Çeviren: Barış Yıldırım

Özet

Bu makale, yönetim ve organizasyon hakkında “queer” teori ve çağdaş düşünce arasında bağlantılar tesis eder.¹ Makale bir queer temsilini, özellikle de Butler ve Sedgwick’in çalışmasını, queerleştirmenin yöneticiler, yönetsel pratikler ve yönetim bilimi için olası çıkarımlarının bir tartışmasını kapsar. En önemlisi de, makale aynı zamanda, hem kişisel hem de kurumsal anlamda (eleştirel) teori ve (eleştirel) pratik arasındaki ilişki ve otorite iddialarına da ilişkindir.

Anahtar Sözcükler: queer, teori, organizasyon, düşünümSELLİK

Başlangıç için üç sorun

Birincisi, yönetimdir. Yönetim, ‘yöneticiler’in kolektif ismi olarak, kolektif sosyal hareketliliğin çok başarılı bir stratejisinde yer almış bir meslek grubudur. Birbirine benzemeyen bir meslekî isimler seçkisinden – işyeri sahibi, süpervizör, idareci, amir, ustabaşı, şef- insanların ve şeylerin koordinasyonu ile ilgili olan herkesi temsil eder görünen bir terim ortaya çıkmıştır. Buradaki çalışmada sıra-dışı bir tersine dönme vardır. İş bölümünün tarihsel etkileri genellikle çeşitli alt görevlere ve onlara eklenmiş etiketlere yeniden

bölünürken, bu adım çok sayıda emek çeşidini kapsayan bir şemsiye yaratmak ya da bölmek için bir girişim değildir. Bu bölme-me, bu birleşme aracılığıyla yeni bir sınıf yaratılır. Belki de Marksist anlamda bir sınıf değildir bu, sınıır çizmek için çok geniş değilse de kavramlar anlamında kesinlikle bir sınıftır bu.

İkincisi yine yönetimdir. Yani, belli türde pratiklerin veya pratik tariflerinin yayılmasıyla birlikte, [yönetim işlerinin, çn.] menajerlerin yaptıklarıyla ilişkili olduğu iddia edilir. Böylece giderek artan şekilde tedarik zincirlerinden ve müşterilerden bakıcılara, ilişkilere ve yaşamlara kadar her şeyin yönetiminden söz edilmeye başlanır. Burada görülen ayırım bir şeyi yönetmek, ki bu iyidir, ve yönetmemek, bu da kötü, arasındadır. Yönetmemek, genellikle daha az dikkat çeker ancak hem kötü yönetimi (yanlış-yönetim) hem de yönetmemeyi kapsar görünür, bir diğer deyişle hem şeyleri kötü yapmak hem de her şeyi kendi haline bırakmayı kapsar.

Üçüncü sorun yine yönetimdir. Başka türde bir pratiğe işaret eden üniversite bölümlerinin ismi: yöneticilerin ne yaptığı ve yönetimin ne olduğu hakkında okuma, yazma ve konuşma. Bu, kesinlikle diğer ikisinden ayrılacak bir şey değildir çünkü ‘disiplin’in çıktılarının çoğu tamamen diğer iki alandaki çağdaş pratikler tarafından şekillendirilmiş ve onları şekillendirmiştir (her ne kadar onun uygulayıcılarının düşünmek isteyeceği kadar olmasa da).

Dolayısıyla bunlar benim üç sorunum – yöneticiler, yönetim ve yönetim (bilimi). Şimdi çoğu kez bu üç şeye “karşı” görünsem de gerçekte bu türde bir tutum “eleştirel yönetim”in (biçiminde isimlendirilecek olan) olasılık koşullarından birisi gibi görünmektedir. Yönetim, çeşitli maskelerinin içinde, basitçe “kötü bir şey”dir. Bu basitliklerden aldığım mazoşistçe güç ise baştan çıkarıcıdır. Kim olduğumu ve ne için mücadele ettiğimizi (eleştirel yönetim akademisyenleri) biliyorum. O halde izin verilsin de şu yönetim meselesini bir parça queerlemeyi, sikip atmayı deneyeyim.²

Teorik Savunmacılık

‘Yönetim’ hakkında endişelenmenin yanı sıra bir de ‘post-modern’ hakkında, özellikle de ‘epistemoloji’ ve ‘etik’ (Parker, 1995, 1998) arasındaki bağlantılar hakkında endişeleniyordum. Sanırım beni başlangıçta rahatsız eden şey, eğer her şey sadece bir öyküye o halde politik ve etik adanmışlık da bir şekilde zayıflamış oluyordu. Bu, şeyler hakkında bilgi sahibi olmadan ne yapacağını bilmemeye geçişi sağlayan kaygan bir yokuştur. Bu anlamda post-modernizmin her tür ilkeli eylem için doğası gereği tehlike taşıdığını savunmak benim için kolaydı. Ne var ki, daha yakın dönemde bu tutumun fazla İngiliz olduğunu hissetmeye başladım; post-modernizmi, etik, siyaset, teori, epistemoloji vs. diğer statik kategorilerle sıkı ilişkiler içinde yerleştirilebilecek analitik bir kategoriymiş gibi ele alan bir tutumdur bu. Bana öyle görünüyordu ki, bazı son dönem yazılarında, post-modernizm çeşitleri artık yerleşmiş terimler olarak kullanıma girmişti. Bu, kendini bir post-modernist, post-yapısalcı, eleştirel modernist ve ‘Ben’im durduğumu iddia ettiğim yere işaret eden bir izi yerleştirmekle ilgili olan her neyse (Yazar ve okur, benlik ve öteki için) onunla etiketlemektir. Şimdi, belli durumlarda böyle yapmak taktiksel olarak faydalı olabilir çünkü konuşacağı yeri hızlıca inşa eder, fakat aynı zamanda özne konumuna ve bilgisine yanlış yerleştirilmiş bir somutluk uygulanmasına ve düşüncenin katılmasına neden olma riski taşır.

Bu, bir anlamda bir isim/fil sorunudur. ‘Post-herneise’nin somutluğu, kalıcı şüphenin radikalliğini katılaştırabilir. Benim queer’i açılmayı istememin nedeni de budur.

İlkin, benim ziyadesiyle bayat düşüncemi kuvvetlendirmeye başlayabilecek devrim halindeki farklı bir yazılar ve sorunlar bedeni kümesi olasılığını taşır çünkü. İkinci olarak, kendi aktivist ve slogan türeten anları nedeniyle, queer dil, bilgi iddiaları ve akademinin kendisinin etik/siyaseti hakkında sorular uyandırır. Queer şu anda çalkantılı ve rahatız edici bir terimdir, açık bir referansa ve soy ve ifadelerden oluşan geniş bir çeşitliliğe sahip değildir. O aynı anda hem bir fark ve hem de cemaat, hem radikal başkalık hem de politik taktikler talep eder. Bu makale, öncelikle toplumsal cinsiyet ve organizasyon ilgilenen bir okuyucu kitlesi için queerin beli unsurlarını tanıtarak ve yeniden değerlendirerek başlar. Bununla birlikte, aynı zamanda, queerin ne olduğu ve ne yaptığı hakkında bazı yaygın varsayımları istikrarsızlaştırabilmek için “teori” kavramının kendisini sorgulayarak bu fikirleri tartışacağım. Bazı katılmış post versiyonlarına karşı, queerleştiren teorinin bir konumdan ziyade bir bakış açısı, bitmek bilmeyen bir bozuculuk tavrı olduğunda ısrar etmek istiyorum. Bilinen ne ise şüphe edilmelidir, dolu görünen her şey boşaltılmalıdır, açık olan neyse gizemleştirilmelidir. Teoriyi queerleştirmek düşünce için bir meydan okuyuştur ancak şu anda öz bilinçli çevrelerde görünmek ne kadar modaya uygun gözükebilirse de bu, yeni bir kelimeyle (post-modern ya da queer) başlayacak veya duracak bir meydan okuyuş değildir.

Makale boyunca, benim queer terimini kullanmamın genelleştirilmiş bir yapı-sökümcü projeye tam olarak örtüşmediği anlamına geldiğini savunacağım. Bunun nedeni büyük oranda post-yapısalcı argümanları izleyen ancak nadiren açıkça eklenen bu ‘teori’ şüphesidir. Bana öyle görünmektedir ki ‘teori’ sosyal bilimler içinde fevkalade aşırı kullanılmış ve yanlış anlaşılmıştır ancak en önemlisi de pratik denilen şeyin zorunlu olarak başka bir yerde bulunduğunu öneren bir kelime olmasıdır. Teori genellikle pratik eyleme önsel ve (akademisyenler için) akademik pratiğin nihaî zaferini temsil eden bir bilme türü olarak görülür. Teori, gündelik deneysel araştırmadan çok, küresel akademik çevreyi hayli değerli kamusal sembolik bir meta olarak dolaşır.³ İşte bu, benim queerleştirme ihtiyacı olduğunu düşündüğüm ve daha çok queer aktivist ‘pratikçi’nin teori ve pratik arasındaki sınırı bulanıklaştırmak için hatırı sayılır miktarda şey yaparak ortaya koydukları bir tavidir. Eski bir feminist sözcüyü ödünç alacak olursak: kişisel olan politiktir. Gündelik pratik bu nedenle bir teori biçimi, teori de bir tür

pratikdir (her ne kadar bir başka şeymiş gibi davranabilmesi çok güç olsa da).

Bunu, benim bu fikirleri sadece benim gibi insanların ('entelektüeller', 'akademisyenler') çözebileceği bir yap-bozun parçalarıymış gibi ele alamayacağım (belki de almamam gerektiği) [fikri] izler. Bu incelemenin temel hareket noktası, teorinin hiyerarşik mantığının çökmesinin farklı türde bir angajman hakkında düşünmeme yardımcı olup olmayacağını denemek ve görmek. Pratiğin sadece belirli bir terim haline geldiği basitçe bir tersine çevirme değil aynı zamanda da iki terimin birlikte kıvrılmasıdır. Benim okurlarım için de bunların bazılarının işe yaramasını umuyorum ancak bunu bilmem mümkün değil. Ayrıca açıkça düşünömsel temaları daha fazla açıklamak zorundayım. Burada özellikle de stiff upper lip** kültüründen gelen beyaz orta yaşlı bir erkek için gözden kaçırma riski söz konusudur, ancak bu makaledeki argüman için queeri, sadece saf düşüncenin aleminde kendine iskan bulan bir şeymiş gibi ele almamam çok önemlidir. Yeniden üretiminin maddi koşullarına işaret ederek saf entelektüelin fantezisini tahtından etmek hayati öneme sahiptir. Bu anlamda bir yandan yemek pişiren, dört çocuğuna bakan, seks yapan vs. bir Martin Parker varmış gibi yazmamaya çalışacağım; sonra üniversitede yaşayan ve sadece düşünen ve yazan aynı isimdeki bir başka yaratık daha vardır. Üretim ve tüketim teorisinin kamusal, politik bir mesele olduğu varsayımını queerleştirmek, bu ikisini denemek ve kıvrımlamak istiyorum – sikindirik her yerde olduğu üzere.

Kişisel savunmacılık

Başlamadan önce, bana yöneltildiğini tahayyül edebildiğim bazı eleştirileri yanıtlamak istiyorum. Makalede bu aşamada bunu yapmayı istemem gerçeği, kendi adıma, kesinlikle, hatırı sayılır bir hassasiyet, savunmacılık ve sinirlilik düzeyine işaret eder. Siz de kendinizinkileri ekleyebilirsiniz.

Birinci olarak queer teoriyle oynamak için özel bir ruhsat talep etmediğimi açıklığa kavuşturmak istiyorum. İnşası yaklaşık son on yılı bulan, başka insanların akademik, kişisel ve politik sorun ve cazibelerinden büyüyen bir çalışmalar bütünüdür. Ben, bu meselelerle anlamlı bir düzeyde meşgul olmadım ve meşgul de değilim. Bir anlamda, o halde, benimle çok az ilişki olan bir dizi müdahalenin sonuçlarını

değerlendiriyorum. Bu bir entelektüel telif hakları ihlali olduğundan, kendi konumumu büyük bir queer tüccarı olarak kutlama dileğine de sahip değilim. Bununla birlikte, bazıları (yazarlar, aktivistler ya da her kimse) benden daha çok 'sahiplik' talep edebilir, muhtemelen onlar bu fikirleri diğer insanların onlarla ilgili bir şeylere eğilim gösterebilmeleri için dolaşımda bırakabilirler. Queerin epistemolojik ve politik konumuyla birlikte bunun için resmi bir ruhsata ihtiyacım olmadığını, belki farksal üretim ve fikirlerin tüketimi hakkında bir düşünsellik derecesi anlamına geldiğini var sayıyorum.

İkinci olarak, bazı okurların benim çocuksu dilim, tutarsız tarzım ve şehvetli ilgilerim için çeşitli 'derinlik' veya 'gelişme' gibi psiko-sosyal açıklamalara başvurmaya başlayabilmelerinin oldukça mümkün olduğunu varsayıyorum. Cinsel temsil, teşhircilik ve suçun çeşitli (benim cinsiyetin, toplumsal cinsiyetim, cinselliğim, sınıfsal konumum vs.) formları buradaki en muhtemel adaylar olarak görünür. Ancak ben bunun hakkında çok fazla endişelenmiyorum çünkü psikoloji beni çok fazla ilgilendirmiyor. Öte taraftan bu türde değerlendirmeler aynı zamanda tersine çevrilebilir; bu onların mantığıdır. Bununla birlikte, bu makaleyi neden yazdığım için ayrıntılı açıklamalar inşa etmeye odaklanarak, öngörülen eleştirilerimin yazdığım şeyi ihmal etme tehlikesi de vardır.

Üçüncü ve benim için en önemli nokta ise benim queer'i 'sömürgeleştirme', 'ele geçirme', 'domestikleştirme' niyeti taşımamam. Onu yönetim araştırma veya pratiği için yeni bir alana dönüştürmeye çalışmıyorum. Yönetim daha ziyade çeşitli fikir ve temaları içermeye etkin olmuştur ancak gerçeklikte onları sıklıkla meslek, pratik veya disiplin olarak yönetimin geleceği için çok az zorluk sunan sloganlara dönüşmüştür.⁴ Burada, net bir gelecek yönelimi, araştırma programı veya politik manifesto önerme niyetinde değilim. Makale, özel bir tür angajmanı açık etmeyle hem queer hem de yönetime bir müdahaleyle ilgilidir ancak bunun yönetimi "savunan" veya "karşı çıkan" veya başka herkes için "kullanışlı" olacağından hiç de emin değilim. Gerçekte öyle olmaması beni daha çok memnun ederdi. Yine de, queer'i, yapabildiğim kadar nazik bir şekilde, sizin keskin bakışlarınızı iğneleyecek şekilde kavramaya çalışarak başlamak zorundayım.

Queeri yakalamak: Butler, Sedgwick ve diğerleri

Benim queer kavramını yakalayışımı, 1990'lı yıllarda basılmış ve sözcükten pek de bahsetmeyen ancak queer müfredatta olmazsa olmazlar arasına girmiş (bu kısa zaman dilimi içinde) metinler olan iki kitapla göstereceğim. Daha sonra queerin daha açık olarak dile getirildiği bazı yazıları açıklayacak ve queer teorisinin “ayırt edici”liğini değerlendirdikten sonra ilerleyen bölümlerde yönetimle ilgili üç sorunuma ve kendi konumuma döneceğim. Bundan önce, yine de, bazı politik pratikler üzerine birkaç söz edeceğim. Bazı bakımlardan queer sözcüğü, 1980'li yılların sonunda ABD'nin batı kıyısında ayırt edici bir modern tarzda kullanılmaya başlanmış gibi görünüyor.. Gey politikası ve kurtuluşunun asimilasyoncu versiyonlarına bir tür düşmanlık gösterdi; AIDS krizi dalgasında ivme kazandı ve ACT UP, Queer Nation ve Pembe Panter gruplarında ve 1993'te San Fransisco'nun 'Queer Yılı'nda (yarı-) kurumsallaştı ve kesinlikle nesillere göre farklılık gösterdi. 'Biz buradayız, biz queeriz, buna alışın.' Bu ilgi benzerliklerini yansıtmaya dönük liberal bir girişim, formel politik süreçlerde yer almaya dönük bir girişim veya kapalı kapılar arkasında tolere edilme girişimi değildi. Daha ziyade, kavram farklılığın, mutlak bir tanınma siyaseti temelinde farklılığın yüksek sesli ve gururlu değerlendirilmesiydi. Bu tişörtlerin, alternatif dergilerin, sokak yürüyüşlerinin, grafiti ve posterlerinin siyasetiydi. Yine de Gamson'un (1996) incelikli bir şekilde gösterdiği gibi, herhangi bir farazi “gey”, “lezbiyen”, “biseksüel” veya “toplumsal cinsiyet” “cemaati” terimin anlamları veya kullanışlılığı üzerinde çok az anlaşıyordu (ve hâlâ da öyle gözükür); yine de terimin kendisi bazı tuhaf ve fantastik şekillerde güç kazandı. Gerçekten de çok az bir zaman dilimi içerisinde hem siyasal pratikler kümesi ve bana ilk akademik metnimi getiren akademik teorisinin çeşitli biçimlerinin dizinlerine alındı – özellikle de kültürel çalışmaların.

Judith Butler'ın büyük bir etkiye sahip *Cinsiyet Belası**** (1990), en başta cinsiyet ve toplumsal cinsiyetinkiler başta olmak üzere – 'belâ'ya sabitlenmiş kategorileri belirleyen bir kitap olarak kanonik bir konum kazandı. Butler, kavramsal ve politik terimlerle, 'kadın' kategorisinin, kökensel değil tarihsel olarak değişebilir olduğunu ve ilişkisel olarak ele alınması gerektiğini savunur. Daha geleneksel feminizmlere doğrudan karşı çıkan bir hareketle gerçi bunu yabana atılmayacak bir

sempatiyle de yapan Butler, 'kategori olarak kadının istikrarlı bir özne olarak toplumsal cinsiyet ilişkilerinin bilinçsiz bir düzenlemesi ve cisimleştirilmesi' olduğunu savunur (ibid, s.5). Butler, böylelikle, 'maskülen' ve 'eril'in 'feminen' ve 'dişil'in karşısında yer aldığını varsayan belli türde bir metafiziği, bir tutumu aşındırmak ister; 'heteroseksüel matris'. Toplumsal cinsiyet, cinsiyet ve cinselliğin bir şekilde bu ikili yapılarda sıralandığı düşünce-dışı varsayım, hem (feministlerin bazen kullandığı) 'patriarki' hem de feminizmin kendisinin büyük bölümünde ortak olan bir varsayımdır. Yine de bu terimleri ve bu düalizmi gerçek ve teorik 'koru alıntıları'na yerleştirmek onların tarihsel olumsuzluğunda ısrar etmek ve onların doğallıklarını, baştan çıkarıcı ve güçlü simetrisini reddetmektir. Butler, de Beauvoir, Irigaray, Kristeva, Wittig, Lévi Strauss, Freud, Lacan (elbette) ve Foucault ile bir dizi dikkatli ancak eleştirel angajman aracılığıyla (benim görüşüme göre başarılı bir şekilde) cinsiyet, toplumsal cinsiyet ve cinselliğin tüm maddi belirleşmelerinin arkasında gizlenen herhangi bir 'değişmez töz' olduğu fikrini tahtından indirir.

Bu konstrüktivizmin (inşacılık), içinde sosyal ve psikanalitik açıklamaların ve hatta bedeninin kendisinin, icra, araçlar ve performanslar olduğunu savunan titiz bir biçimdir. “Toplumsal cinsiyet ifadelerinin arkasında toplumsal cinsiyet kimliği yoktur; bu kimlik tam da sonuçları olduğu söylenen “ifadeler” tarafından edimsel olarak kurulur.” (Butler, 1990, s.25). Heteroseksüel matrisin nihai olarak yerleştirilebileceği bir zamanın, yerin veya özün olmadığını öne sürerken Butler köken arayışından kaçınır. Onunki, kökenlerin nasıl kimliklendirildiğini, cinsiyet, toplumsal cinsiyet ve cinsellik hakkındaki pek çok argüman ve değerlendirmede 'doğal', 'gerçek', 'otantik'in nasıl olup da 'yasa', 'sosyal', 'iktidar' ve 'kültür' gibi sözde değişmezlerin önüne ya da arkasına gelmesinin zorunlu görüldüğünü açıklamaya çalışan bir projedir. “Bizim” dönebileceğimiz ütopyacı matriarkal geçmişler, “bizim” açığa çıkarabileceğimiz söylem öncesi libidinal çoğulluklar ve “bizim” ulaşabileceğimiz ütopyacı destinasyonlar. Ve burada, Butler'ın en güçlü metaforuna ulaşıyoruz, eğer kökenlerden vaz geçsek, toplumsal cinsiyeti sarmalayan tüm belirlenimler ve konfigürasyonlar 'drag', kılığa girme, parodi biçimleri olarak daha iyi değerlendirilirler. Bu metafor hem gündelik pratiği doğallıktan çıkarır hem de aynı zamanda cinsiyet ile toplumsal cinsiyetin ilişkisinin köken(sel) ve kopya olmadığını ancak kopya ve kopya

olduğunu da önerir. Maskenin arkasında hiçbir şey yoktur, yüzeyin altında derinlik ve ‘dilin uzak tarafında’ bizi bekleyen gerçek bir gerçeklik yoktur (ibid, s. 114). Butler’a göre, tüm bu performanslar simulakrumdur, en azından ‘drag’ tahrir edici niyet ve etkiye sahip bir tekrar olabilir. Açık şekilde kurulmuşluğunu kutlayarak, ‘drag’ toplumsal cinsiyet oluşumunun zeminini oluşturur. Donmayı, katılaşmayı ve köken anlatılarının dayanmak zorunda olduğu hiyerarşileri engellemeye yardımcı olur. ‘Queens’, ‘dykes’, ‘femmes’, ‘fags’, ‘leather men’ – ve elbette, ‘queers’- kendi performanslarımızın, bedensel eylemlerimizin, cinsiyet/toplumsal cinsiyet/cinsellik pratiklerini kuran motif ve ilişkilerin dramatik ifadeleridir.

Şimdi bu, Foucaultcu soykütüğünün bir biçimine dayanan teorik bir tutum olduğu kadar aynı zamanda temsil ve kimlik siyaseti hakkında da bir argümandır. Eğer feminizm birleştirilen bir kadın kategorisi için konuşmuyorsa, o zaman kim için ve neden konuşuyor? Butler’ın yanıtı feminist bir soykütüğünün kategorilerin kırılmasını ifşa etmenin ve böylece feministlerin temsil sorununu daha ciddi ele almalarını sağlamanın etkin bir yoludur. Herhangi bir özün ‘kadın’ kategorisini boşaltmak, yeni türde bir siyasetin kökenlerin inşası sorununu soruşturan bir siyasetin önsel bir koşulu haline gelir. Ancak bu, temsile dayalı siyasetin bazı biçimlerinin basitçe reddedilebileceği ya da onlardan kolaylıkla kaçınılabileceği anlamına gelmez. Butler’ın belirttiği gibi: “Dilin ve siyasetin hukukî yapısı iktidarın çağdaş alanını oluşturur; bu nedenle, bu alanın dışında bir konum yoktur; sadece onun kendi meşrulaştırıcı pratiklerinin eleştirel bir soykütüğü vardır” (ibid, s. 5). O halde mesele, ister ‘kadın’ı pozitif olarak veya ‘erkek’i sorun olarak, düşman olarak belirleyerek olumsuz bir şekilde karşılansın, feminist kimlik siyaseti tarafından oluşturulan tek ya da sabit zemini reddetmektir. Gerçekten de eğer bu heteroseksüel matris istikrarsızlaştırılabilirse, kimliklerin bütünüyle değişkenliği (ve bu nedenle kimlik siyaseti) daha tam olarak oluş haline gelebilir. İronik olarak, ‘kadınlar’ı üreten kültürel, politik ve ekonomik kesişimler çokluğunun pratik olarak silinmesi, kesinlikle feminizmin ‘kadın’ı temsil etme iddiaları aracılığıyla. Bu, ister ‘heteroseksüel’, ister ‘gey’ veya ‘lezbiyen’ vs. olsun her dışlayıcı siyasetin yapmaya devam ettiği ‘trajik hatadır’ (ibid, s. 128). Toplumsal cinsiyet (bu kelimeyi başkalarının tamamını temsil ettiğini kabul ederek) bir şey değildir, bir öz değildir ancak ‘eylemlerin biçimlendirilmiş tekrarı’dır (ibid, s. 140, vurgular yazara ait). Dolayısıyla da

Butler, ‘aynı’ ve ‘Öteki’in tüm ‘diğer’ kategorilerinin –‘renk, cinsellik, etnisite, sınıf ve eli ayağı tutma’- tüm çeşitliliği kapsamaya çalışan ‘bıkkın bir “vs.” gerektirdiğini savunur. Tüm bu ‘özler’i eklemek bizi bütünselliğe veya şeffaflığa yaklaştırmaz ve bu basitçe ‘vs.’nin gerçekten de sonsuz olmasından kaynaklanır, o anlamın ilavesidir ve bu nedenle de onu yakalamaya dönük tüm girişimlerimizi her zaman engelleyecektir. Butler’a göre ‘eleştirel görev’ kuruluşun ve temsilin dışında olmayı asla engellememeli aksine ‘kimliği kuran ve dolayısıyla onlara karşı koymanın içkin olasılığını da sunan bu tekrar pratiklerinde yer alma aracılığıyla, yerel müdahale olanaklarını onaylamak üzere bu kuruluşlar tarafından mümkün kılınmış tahrir edici tekrar stratejileri konumlandırılmalıdır.’ (ibid, s.147)

Benim queer için ikinci metnim, *Epistemology of the Closet* (1990) geniş oranda yapışökümcü yazınsal eleştiri çalışmasıdır. Eve Kosofsky Sedgwick de aynı zamanda ikiciliklerin fayda sağlamadığını göstermeye çalışmıştı ve bunu ‘klozet ilişkileri- bilinen ve bilinmeyen ilişkileri’ merkezi metaforu aracılığıyla yansıtmıştı (ibid, s.3). Tipik bir yapı-şökümcü hareketle, Sedgwick metinleri, ‘dışarıda’ bırakılan metinde ‘klozetlenen’den başka bir şeye dayandığını gösterebilmek için okumaya niyetlenir. ‘Sadece bilişsel gücün yükseltilmesine dönük kurtarıcı bir potansiyel varsaymak’ yeterli değil, (ibid, s.7) aynı zamanda bilgisizliğin nasıl aktif olarak kurulduğunu da göstermeye de gerek vardır.

Eğer bilgisizlik, insan kavrayışının kahramanlarının ara sıra olgular, iç-görüler, özgürlükler, süreçlerle boğuşabildiği karanlığın tek bir Maniheist, aborjin ağız değilse ki açıkça değildir. Belki de orada bir *bilgisizlikler* bolluğu vardır ve emek, erotik olan ve insan üretim ve dağıtım ekonomileri hakkında sorular sormaya başlayabiliriz (ibid, s.8).

Dolayısıyla bilgisizlik, gizlilik gibi üretilen bir şeydir. Onun yapımı hakkında bir soruşturma, ne tekil bir ilişkide tabi kılınan bir terime ne de baskın bir terime imtiyaz sağlamamalıdır gibi (ki kitabının çoğunda homo ve hetero geçer) diğerlerinden bir sürü terimi de kapsamalı.

Gizlilik/ifşa, bilgi/bilgisizlik, özel/kamusal, maskülen/feminen, çoğunluk/azınlık, masumiyet/bilgili olma, doğal/yapay, yeni/eski, disiplin/terörizm, kanonik/kanonik olmayan, tümlük/düşüş, kültürlü/taşralı, domestik/yabancı, sağlık/hastalık, aynı/farklı, aktif/pasif, içerisi/dışarı, sağ-

kavrayış/paranoya, sanat/kiç, ütopya/kıyamet, samimiyet/duyarlılık ve gönüllülük/bağımlılık (ibid, s. 11).

Dolayısıyla, feminizme ve kendi anti-homofobik motivasyonlarına biyografik (ve zorunlu) borcunu tesis ettikten sonra klasik felsefenin tadına doyum olmayan bir parodisiyle Sedgwick, soruşturmasını yönlendiren bir dizi 'aksiyom' öne sürer. Bir anlamda, tüm aksiyomlar saf farkın –simetri ya da listelemenin değil- ancak katıksız farkın ilkesini tesis eder. Muhtemelen en kurucu olan, ironik bir anlamda, 'İnsanların birbirinden farklı olması'dır. Yani, cinsiyet, toplumsal cinsiyet ve cinsellik farklı insanlara farklı zamanlarda farklı anlamlara gelebilirler. Onların cinsel yatırımları yoğunlukta, önemde ve (insan ya da insan olmayan) nesne seçiminde değişiklik gösterir. Kromozomik cinsiyet, toplumsal cinsiyet ve cinsellik varsayılmamalıdır. Diğer aksiyomlar bu farklılığı daha disiplinci terimlerle açıklar ve anti-homofobik soruşturma, feminizm, lezbiyen ve gey çalışmaları ve ebedi eleştiri bunların tümünü birbirine yakın şekilde sıralar. Bu, düşünürün daha sonra 'Noel etkisi' diyeceği şeydir, cinsellik, çocuklar, tüketim, çalışma, devlet, ailenin tümü birbiri ardına sıralanır ve tek sesten konuşur (Sedgwick, 1994, s. 5). Düzenli ve titiz bir temizlik veya bilgileri ve pratikleri araştırma yoktur burada, ancak Sedgwick'in belirttiği gibi bir kadın, şişman bir kadın, üremekten yana olmayan bir yetişkin, bir cinsel sapık ve bir Yahudi olarak yatırımlara sahip bir kadının mutlak farkıyla bir angajman vardır (1990, s. 63).

Bu kitap, Butler'inkinden daha az açık olsa da Foucaultcu soykütüğünün başka bir örneğidir. Kitap, isimlendirilen ve ismini telaffuz etmeye cesaret etmeyen ilişkiselliği hakkında genişletilmiş bir argümandır. Sedgwick'in gösterdiği gibi aynı zamanda özel ve tekil bir farklılık ('azınlıklaştırıcı' bakış) değerlendirmesi ile genelleştirilmiş aynılık ('evrenselleştirici' bakış) değerlendirmesi arasında isimlendirme siyasetiyle de angajman halindedir. Temsilin iki formu aynı/fark da işlevleri iddia edilebilir şekilde böler – ya Öteki somutlaştırılır hem özel ve dışsal olarak ele alınır ya da Öteki kapsanır, aynının bir başka örneği olarak liberal bir şekilde ele alınır. Eğer gizli bir kıymeti harbiyesi varsa cam bir klozetin içinde tutulamaz, açık bir giz, boş bir giz olamaz (ibid, s. 164). Bunun ötesinde bir yol yoktur, her zaman sırlar olacaktır ancak yapı-sökümcü yöntemleri kullanmak 'sonuçta varılan tanımsal bağdaşmazlığın bir incelenmesine doğru' şöyle

mümkün olabilir: 'onun işlevsel potansiyeli ve gerçekleşmesi, güç etkileri, tekil bir söylemsel bağlam içinde harekete geçme kolaylığı' (ibid, s. 92).

Sedgwick için, gizlilik içeren bir oyun, Butler'in drag kelimesini kullanmasına benzer; 'bildiğini biliyorum'. Bu, onun çeşitli metinleri öneri olarak yeniden okumaları ve onlar arasındaki anlaşmazlıkları üzerinden hem metinde tartıştığı hem de hakkında hüküm verdiği bir gizdir. Giz, dilin ve siyasetin bir koşuludur ve onu uzaklaştırmaya yetecek kadar ışık yoktur.

Dolayısıyla bu iki kitap da teorik ve etik/politik hareketleri eşzamanlı bir şekilde yapar. Hepsi olmasa bile feminizmin hatırı sayılır bölümü için bilmek, bilen olmanın pratiğinden ayrılmaz olan bir pratik haline gelir. Ve belki de bu sonradan gelen queer yazarlara kendi ayırt edici tadını veren şeydir, geylezbiyenbiseksüeltransgender sorunlarıyla ilgilendiği için değil ancak metinlerinde 'teori' ve 'politika'yı çökerttikleri için. Bir başka şekilde söyleyecek olursak metinler (başka bir mesele de başarılı olup olmadığı bir yana) yazılarında etik/politik olanı açık şekilde icra etmeye niyetlidir. Sedgwick'in birkaç yıl sonra öne sürdüğü gibi, queer kelimesini kullandığı dönem, proje 'çapraz' formülasyonlardan birisidir. 'Bu makalaların *queer*'i geçişlidir, çoklu geçişli. *Queer*in temsil ettiği hatırlanmayacak kadar eski akım anti-asimilasyoncu olduğu kadar ayrılıkçılık karşıtıdır da. Ayrıca bu ilişkisel ve tuhafı' (1994, s. xii). Ve bu zorunlu olarak "queer" in ancak içinde sadece *birinci kişiye eklendiğinde* işaret edebildiği önemli anlamlar olduğu anlamına gelir' (ibid, s.9, vurgu orijinal) Bir diğer deyişle, queer teorisinin kendi mevcudiyet metafiziği, bir konumda taktiksel kullanımından bağımsız bir kimliğe sahip olduğunu öne sürmede sorunlu bir yan vardır. Queer yakalanmanın ötesine geçmeyi diler.

Yine de, hem Butler hem de Sedgwick'in nasihatlerine rağmen queer kanonik bir hal almıştır. Böylesi kelime oyunlarıyla akademisyenler kelimeleri kavrar. 'O' giderek artan bir şekilde kendi yıldızlarını, basım çıktılarını ve diyalektlerini üretir. Ve bana öyle gelir ki 'o'nun bir kısmı aynı zamanda kendi azınlıkçı ve çoğunlukçu siyaset türlerini üretir. Bir yandan, queer etiketinin altında yazılı olan bir sürü şeyin transgenderlezbiyengeybiseksüel insanlar hakkında olduğunu söylemek adildir. Bu, gizli bir tarihten, gizli öykülerden kurtulmayı da kapsar. Bu yazımın çoğu

kutlayıcı bir muhteva taşır ve bu muhteva, kısmî olarak kimliklere bağlı diğer insanlar için ve onlarla bağlantı kurma ve izi benimsemek için madun söyleminin terimlerini tersine çevirmek anlamına gelir. Feminizmin ‘kadın hikâyeleri’ gibi, organizasyon çalışmaları içinden ‘erkek merkezli yapı’nın eleştirisi veya insanların tarihlerinin aşağıdan yazılması gibi, bu tekil bir azınlık bilgileri kümesini meşrulaştırmaya dönük bir projedir. Dolayısıyla müzik, edebiyat, reklam, karikatür, akademi, çalışma, AIDS ve diğer uzam ve zamandaki bisekseltransgenderlezbiyeney bireyler ve cemaatlerle kurulabilecek bağlantılar ve diğer çapraz kesen kimlikler, en dikkat çekicisi de ırk ve etnisite hakkında yazılara sahibiz. Bu, eğer isterseniz, teori ve pratiğin tekil patikler veya Joshua Gamson’un ‘etnik/özcü siyaset’ (1996, s. 396) dediği şey hakkındaki yazılar (genellikle yüksek ölçüde angajmana dayalı) aracılığıyla teori ve pratiği çökertmesini somutlayan queer tarafıdır.

Öte yandan, çoğunlukçu dürtü iki biçimde açıktır. En açık olan etnik özcülük hakkındaki tüm iddiaların altını oymaya çalışan genelleştirilmiş bir ‘yapı-sökümcü siyaset’tir (Gamson, 1996). Bu konu üzerinde az sonra daha çok şey söyleyeceğim fakat aynı zamanda benzer iddialarda bulunmaya çalışan ancak bunu daha az ‘Fransızca’ yapan bir queer formu daha vardır. Steven Seidman bu alandaki beki de en önemli yazardır ve (bence doğru bir şekilde) queeri -sosyal ontoloji bakımından- radikal sosyal konstrüktivizmin bir formu olarak tanımlar (1998, bkz. ayrıca Seidman’daki makalelerin çoğu, 1996). Yine de, Seidman için eğer queer daha fazla etki uyandıracaksa post-yapısalcı eğilimlerinden uzaklaşması ve hem daha fazla tarihselleşmesi hem de bağlamsallaşması ve genel sosyal teorinin bir parçası olması gerekmektedir. Queer kenardan hareket ederek ortaya yaklaşmalı ve “hepimizin aynı klozette” olduğunu yansıtmalıdır (Seidman, 1998). Klozetin burada aynı zamanda hem üretken hem de baskıcı olduğuna dikkat çekmek önemlidir – yabancılaşmış ve sahte bir benliği indekslerken ‘gerçek’ bir benliği de cisimleştirir. Yine de Seidman bunun yeni bir iç-görü olmadığını kabul eder. Madun benliğin feminist ve post-kolonyalist düşünürler tarafından önemli bir direniş, tahakküme karşı konum almış bir kimlik mekanı olarak kavranmıştı.⁵ Ancak bu bize günümüz toplumunda “klozetler”, “kabul”, “heteronormative” arasındaki gerçek ilişkiler hakkında çok az şey söyler. Bir diğer deyişle queer siyaseti ve sosyolojisi daha ziyade ‘ince’dir (ibid, s. 184). Bu adımla Seidman,

akademik pratik bakımından, queerin daha çoğunlukçu hale gelmesini ancak aynı zamanda ‘bağlamsal, anlam üretmenin aracılı yönleri’ni araştırması gerektiğini öne sürer (ibid, s.188) Yazar hem queerin bir norm (yüksek ölçüde istikrarsız olan) olmasını hem de sosyal konstrüktivist bir sosyolojiyi yeniden geliştirmesi gerektiğini savunur. Bu, hem demokratik liberalizmi hem de yapısal genelleştirmeye düşmanlığı bakımından ABD pragmatizminin lensleri aracılığıyla Fransız post-yapısalcılığın yeniden okumasıdır.

Queerin bu hem azınlıkçı hem de çoğunlukçu versiyonlarının Butler ve Sedgwick’in çalışmasını açıkça ya da zımnın bir tür ‘metinsel idealizm’ (Epstein, 1996, s. 157) olarak konumlandığı bir anlam söz konusudur. Gerçekten de (her iki kitap da daha ziyade ‘zor’ olduğundan) onların teori/pratik ayrımı kendi biçim ve içeriğinde yeniden üretiyor oldukları savunulabilir çünkü her iki çalışma da böylesi bir ayrımın geçerliliğinin okurunu onaylamama çabasıdadır. Açık sözlü olmak gerekirse birisinin (en az) üç F’de (Foucault, feminizm ve Freud) makul bir temellendirme olmaksızın Butler ve Sedgwick’in yazdıklarının bir kısmını bile yapabilmesini hayal etmek oldukça güçtür. Bununla birlikte, bu içsel farkların çoğunu yapmak çok kolay olurdu ve queeri bu şekilde yakalamak gerçekten ayrımlardan ziyade birliklere dikkat çekmeye niyetlidir. Her şey bir yana, her iki konumun menteşesi temeldeki bir uyumsuzluk değil taktiksel bir şeydir. Tartışılacak nokta, dışarıda olanın etkinliği ile Cheryl Cole’ün ‘kapsama mekanizmaları’ dediği şeye karşı koyan içeriden olanın stratejileridir (1996, s. 298). Bu mekanizmalar, hem kavramsal çiftler (sapkın/normal) hem de içerme ve dışlama pratikleri (HIV etrafında, örneğin) olmaları anlamında söyleseldir. Bana öyle görünür ki genel olarak queer, metnin ya da pratiğin sorunu değil, ancak birini diğerinin aracılığıyla okuma sorunudur (ve Öteki aracılığıyla).

Dolayısıyla queer, burada gözden geçirdiğim çok genel terimlerle, merkezî kaygısı bilmenin neredeyse her zaman üzerinde kavramsallaştırıldığı terimleri politize eden bir yaklaşım gibidir. Onun temel hareketi sınırın varlığını sorgulamaktır yoksa basitçe bir tarafta yatanı şeytanileştirmek ve diğer tarafta yatanı kutlamak değil. Queer parmakla işaret etmekten imtina eder, masumu suçlu olandan, kurbanı baskıcı olandan ya da gerçek deneyimi salt soyutlamadan ayıran basitliklere dayanmaktan kaçınır. Başka

türlü söyleyecek olursak, kınadıkları şeyde aynı zamanda suç ortağı sayılmayan politik ya da yazara ait konular yoktur. Ki Namaste'nin öne sürdüğü gibi, cinselliğin mevcut kavramsallaştırmalarının 'dışına' asla çıkmadığımız gibi (ya da başka bir şeyin) o halde yeterince 'içine' de girmiş olamayız. Baskın söylem düşünce için çerçeveleri belirler ancak aynı zamanda bir şeyi de çerçevenin daima dışında bırakmak zorundadır. Bu hem hegemonik anlayışlardan hem de böylesi anlayışlara romantik direnişten kaçınılması gerektiği anlamına gelir. "Yapabileceğimiz, diye önerir queer teori, bu limitleri tartışmaya açmaktır. Bu sınırların nasıl sadece var oldukları gerçeği değil ancak aynı zamanda nasıl yaratıldıkları, düzenlendikleri, karşı konulduklarının üzerine düşündürmektir" (Namaste, 1996, s. 199, vurgular orijinal). Ya da Gamson'un söylediği gibi önemli olan nokta bu kimliklerin (ister ayrılıkçı ister kolektif) 'zorunlu ancak kurulu', aynı zamanda hem olumsal hem de kaçınılmaz olduklarını kavramaktır.

Dolayısıyla bu benim queeri ele geçirişimdir, ve o benimkidir, iddia etmenin getirdiği otorite ve sahiplik paradoksal iddialarla birlikte gerçekleşir. Bu anlayışların yaratabileceği farkın ne olduğunu görebilmek için yönetimin üç türüne geri döneceğim ama önce queerin nasıl ayırt edici olduğuna bakacağım.

Queerin sınırları

Bana öyle geliyor ki (bir disiplin olarak) yönetimin odağı politik ve kavramsal bakımdan hâlâ son derece muhafazakârdır. Bunu, alenen banal olan bir gerçek olarak belirtiyorum. Bununla birlikte, yapısalcı bakımdan, bu odak her zaman kendi çevresine, aynı olanın sınırını çizme ve tanımlama şeklinde işleyen bir Öteki'ye sahiptir. 'Eleştirel Yönetim', eğer (Britanya) Yönetim Akademisi' için olmasaydı ne olduğunu nasıl bilecekti? Bir diğer deyişle, içerisi ve dışarı aynı hareketle oluşturulur, onlar aynı kıvrımın parçasıdır. Ancak dışarı son dönemde fazlasıyla kutlandı. Gerçekten de görünüşe bakılırsa kendi ötekisini (kendilik bilinci revaçta) kavrayan bir disiplin olarak yönetimi uygulayacak sonsuz girişim serileri hakkında daha ziyade donuk, daha ziyade yorucu bir şey vardır. Daha fazla araştırma her zaman

gereklidir, edebiyatta daima boşluklar vardır ve ilgililer bunu, şunu ya da Öteki'ni bozmanın, uzaklaştırmanın ve yapı-sökümünün ısınsında dövülür. Bu makale bunu yeterince gösterir. Bu anlamda: 'queer teori bu ayın trendini önerir, tıpkı Foucaultcu devrimin yumurtasını bıraktığı ve kültürel çalışmaların taraftarları ve aşırı hevesli edebiyat eleştirileri tarafından evlat edindiği son yavrular gibi' (Epstein, 1996, s. 145).

Ya da Lauretis'in savunduğu gibi, queer 'hızla yayıncılık endüstrisinin kavramsal olarak işsiz bir yaratımı haline geldi' (Spargo'da, 1999, s.68). Dolayısıyla benim queeri çalışmanın ve organizasyonun 'içine yerleştirme' girişimimin, akademik bir oyunda kaçınılmaz bir adım olarak bağlamsallaştırılmaya ihtiyacı vardır, bu oyun benim ismimi taşıyan bir makalenin hakemli bir dergide yer almasıyla son bulur. Ancak bu olgu, bu motivasyonu kabul etmek queerin benim üzerimde baskısı gibi görünen şeyin bir parçasıdır. Bunu söylerken ben hem bu makaleyi ironikleştiriyorum hem de bu adımın yeni bir düşünce biçimine ilerlemesini iddia etmeyi deniyorum; çünkü yenilik basitçe genellikle akademik değer kurucusudur. Ancak queer aynı zamanda toplumsal cinsiyet, post-yapısalcılık sosyal konstrüktivizm üzerine daha eski düşünce akımlarıyla kaçınılmaz olarak ilişkilidir, dolayısıyla 'yeni' gerçekte ne anlama gelmektedir?

İlk olarak queeri cinsiyet, toplumsal cinsiyet ve cinsellik hakkında düşünmeye ilgili bir proje içinde çözümlen mümkün olabileceğini varsayıyorum. Bunu kabul ettiğimizde feminizmin çeşitli biçimleri, eşit fırsatlar liberalizmi ve toplumsal cinsiyet, çalışma ve örgütlenmeleri hakkında oldukça sistematik düşünmeyle ilgili olagelmış erkek ve maskülenlik çalışmalarına dayanan (yaklaşık 20 yılı aşkın bir süredir) oldukça geniş bir yazılar toplamı buluruz. Ancak bu makalede, ben yönetim veya organizasyon çalışmalarında 'cinsiyet' (her sınıflandırmanın) hakkında konuşmayı meşrulaştırmakla özellikle ilgili değilim – yine de bu, ona itiraz ettiğim anlamına gelmez. Örnek olarak Greenberg ve Bystry'nin erkek homoseksüelliği ve bürokrasi üzerine makalesini alalım (1996). Yazarlar erkek kendi kendini savunma ve rekabetçiliğinin ve evin işten ayrılmasının tarihsel olarak yeni bir fenomen olduğunu, ve üstelik, bu gelişmelerin bürokratik toplumun doğuşuyla paralel olduğunu belirtir. Gerçekten de Merton'un 'bürokratik kişiliği', nefreti ve tutkuyu şeylerin yapılmasının kaba araçsallığından ayıran

arketip erkek kişiliğidir. Yazarlar ayrıca Soykırım'a İspanyol engizisyonundan çağdaş orduya kadar, homoseksüelliğin bürokratik mekanizmalar tarafından bastırılmış olduğunu savunur. Dolayısıyla, Greenberg ve Bystryn verili bir toplumda daha fazla bürokratikleşme bulduğumuzda aynı zamanda homoseksüelliğe karşı da daha az tolerans bulmuş olacağımızı savunur. Daha fazla baskı, daha fazla cinsel çilecilik ve Öteki korkusu. Bu ilginç ve inandırıcı bir argümandır ancak ben onun meşrulaştırmak için queer teoriye ihtiyacı olup olmadığı konusunda emin değilim. Gerçekten de söz konusu argümanın belirli bir baskı ve özgürlük, kısıtlama ve otantiklik ekonomisine yaptıklarını varsayarak, düşüncenin ayırt edici queer biçimiyle çok az alakası olduğu söylenebilir. David Bell'in (1995) coğrafyacılar için önerdiği gibi, cinsiyetten söz etmek bir şeydir ancak queerleştirme, disiplini bir parça sikip atma arzusuna da işaret eder. Ya da Michael Warner'in kısa ve özlü bir şekilde öne sürdüğü gibi amaç 'teoriye queer yapmak, queerler hakkında bir teoriye sahip olmaktan ibaret değildir' (1993, s.xxvi). O halde queer, eğer kullanışlı bir terim olacaksa, sadece cinsiyet, toplumsal cinsiyet ve cinsellikle ilgilenmeye indirgenemez.

Ancak o halde queeri farklı bir yönde, post-yapısalcılığa doğru bükme paralel bir iddiada bulunmamıza izin verebilir. Eğer queer ilişkisel bir post-düalist epistemolojiyse, ki bunu büyük ölçüde Foucault'ya borçludur, o halde organizasyon teorileriyle de bağlantılar kuran Fransız post-yapısalcılığı, post-modernizm ve radikal sosyal konstrüktivizmle ilgili geniş bir yazılar kümesi de buluruz. Dolayısıyla 'queer' teori daha genel olarak sosyal 'teori'nin, çalışma ve organizasyon çalışmaları içinde bir linguistik dönümü meşrulaştırmasının bir dalı haline gelir. Ancak bu da queerin sahip olabileceği her türden ayırt edici anlamı seyreltir görünür, ona öncelikle teorik bir proje, akademisyenlerin birbirleri için bilgiler üretmek amacıyla konumlandığı bir tür rekabetçi yazı biçimi olarak sınıflar. Örneğin, William Haver'in (1997) queer araştırma tartışmasını ele alalım. Haver'in queer kelimesini kullanması ve Butler'a referans vermesine rağmen onun ana kaygısı Deleuze, Guattari, Blanchot, Lyotard, Nancy ve diğerleriyle ilişkilendirilmesidir. Hemen söyleyeyim, bunu yapmakta bir beis yoktur. Benim için önemli olan nokta ise queer sözcüğünün burada sadece fazla olduğudur. Queer terimi, Haver'in metninde Fransız teorisinin yüksek azizlerini tahtından indirmek için çok az şey yapan bir retorik harekettir.⁶ Gerçekten de Haver'in basitçe Fransız

düşünürlerini hatta gündelik zemininden daha öteye yükselttiği söylenebilir. Dolayısıyla, Warner'in aforizmasını yineleyecek olursak görev teoriyi queerleştirmektir, onu basitçe teorinin yeni bir dalı olarak pazarlamak değil. Queer, eğer kullanışlı bir terim olacaksa, post-yapısalcı teoriye de kolaylıkla indirgenebilir değildir.

Nihayet, queer sosyal konstrüktivizmin bir başka biçimi midir? Yukarıda belirttiğim gibi, queerin büyük bölümü pragmatist sembolik etkileşimciliğin bir versiyonuna borçlu olan sosyal bir ontolojiye dayanır. Bazı anlamlarda Butler'ın 'drag' versiyonu metodolojik olarak 1960'ların ABD sosyolojisinde dramaturji veya etnometodoloji olarak şekillenmiştir. Örneğin Harold Gafrinkel'in transseksüel Agnes üzerine makalesini ele alalım (1967). Garfinkel'in sıradan insanların sağduyuya dayalı bilgiyi, cinsiyet konumunu başarmak için konumlandığı kuralları açıklama girişimi Butler'ın ima ettiği yaklaşım türünü örnekler görmektedir. Gerçekten de Garfinkel 'doğal, normal olarak cinsiyetlendirilmiş kişilerin özellikleri' listesi ve onun 'kabul' terimini kullanışı (ve 'yönetim cihazları') Butler'inkinden etno-coğrafi olarak çok daha titizdir ancak yine de amacı aynı değildir. Garfinkel daha iyi açıklayabilmek için izlenebilirlik mekanizmalarını keşfetmek istediği yerde, Butler'ın amacı açıkça politik nedenler için onları sorunsallaştırmaktır. Garfinkel için, sosyal dünyanın dizinsel ve olası olduğunu göstermek kendinde bir amaç olarak görünür; Bulter içinse esas nokta yeni performans formlarının somutlaşabilmesi için doğal durumdan çıkmaktır – queer, dolayısıyla, açıklayıcı sosyal bilimlerin bir parçası değildir. Öyleyse, benim önerdiğim, queerin 'sadece' sosyal konstrüktivizm de olmadığıdır.

O halde queerde farklı olan şey nedir? Onun ayırt ediciliği için iddia ettiğim şey nedir? Onun yalnızca cinsiyet ve post-yapısalcılık hakkında veya sosyal konstrüktivizm hakkında olmadığını öneren bir konumdayım. Bunlar queeri kurmak için kaçınılmaz unsurlar ancak onu açıklamak için yeterli değildir. Benim için, queer tüm bu şeylerin ilginç ve istikrarsız bir amalgamı olarak görünmektedir, gerçekten de şimdinin içindeki süregelen bir 'hareket savaşı'ndan farklı bir 'proje' değildir. Bu, onun yazgısının post-hernehaltise'ninkine benzer olanla sonuçlanabileceğini söylemek değildir ve bu makale de muhtemelen yakalama mekanizmalarından birisidir. Ancak queer tam burada anlamını gösterir. O moda olandır ve akademisyenlerin moda olanla ilgilenmemeleri

için iyi bir nedeni yoktur. ‘Queer bugün ve giden yarın’ (Spargo, 1999, s.65) zorunlu olarak bir eleştiri değil ancak çağdaş olanla ilgilenmek için bir davet de olabilir. Ve histerik olarak yönetimden daha çağdaş bir şey olmadığından şimdi meslekî grup, gündelik pratik ve disiplin olarak üç yönetim versiyonuma döneyim.

Yeniden üç sorun

Birinci olarak, yönetim, geçmiş yaklaşık yirmi yılda bazı bölgelerde bir grup çalışan tarafından özellikle kutlanmıştır. Bana öyle görünmektedir ki bu kolektif terimin yerel pratiklerindeki belirleşmelerden ayrı olarak anlaşılacağı dikkat çekilecek ilk noktayı oluşturur. Radikal sosyal konstrüktivizmi takiben yönetim bir performans biçimi anlaşılacaktır. Bu açık bir şekilde isimleri fiillere dönüştüren bir adımdır ve yönetim şeyini bir yapıya veya bir oluşa çevirir. Bir şey için yanlış kelimeyi almak var olanın metafiziğinin soruşturma nesnesini somutlaştırmak için tuzak kurmak olacaktır. Ve burada belki de Butler’ın drag metaforu yöneticilerin, yöneticiler olarak ‘kabulü’ nasıl yönettiğinin etkileşimli veya dramaturjik görüşünü yeniden soruşturmanın kullanışlı bir yolu olabilir (bkz. örneğin, Mangham ve Overington, 1987). ‘Yönetici’yi yapmak, bir rolü oynamaktır. Yönetim kostüm giymek anlamına gelmektedir. Terim ‘yönetici’yi gösteren bedensel davranış, destek ve kodlar ve hareketleri hatırlatır. Sorun, ya da ‘benim’ sorunlarımdan birisi, rolün bir dizi öngörülebilir kodlara, yöneticinin yaptığı türde düşünömsel olmayan bir provaya dönüşmüş olmasıdır. Ancak yönetimi ‘drag’ olarak ele almak –sadece dramaturji değil- direnişin hem geçiciliği ve hem de olası bir oyuncu biçimini öne sürer. Butler’ın öne sürdüğü gibi: “drag toplumsal cinsiyetin taklidi midir yoksa toplumsal cinsiyetin kendisi aracılığıyla tesis edildiği, gösteren hareketleri dramatize mi eder?” (1990, s viii). O halde belki de dragdaki yönetim kendi geçiciliğini, kırılğanlığını organizasyon içindeki yönetim söylemlerine kurgusal bir dışarı inşa etmeksizin dramatik olarak (ve ironik olarak) sahneye bir pratik formu olacaktır. Kod asla tümüyle katılmasından veya içselleşmeden tutkulu bir samimiyet ve adanmışlık formu olması anlamında kendilik bilincine sahip bir yönetim olacaktır.

Şimdi, bu türde bir argüman hem yönetimin akademik ele alınışı (yöneticileri dragdalmış gibi görmek) ve aynı zamanda yönetimin huzursuz edici bir formu hakkında bir argümandır (yöneticilerin dragdalmış gibi davranabileceklerini öneren). Bir diğer deyişle, bu argüman akademik ‘teori’ ve yönetim ‘pratiği’ni birbirinin üzerine katlar. Bu, bana, queerin daha iyi olduğunu düşünmenin bir türüymüş gibi gelir. Örgütsel dünyayı (bu örnekte) kurmada akademik temsillerin karmaşıklığını kavrar. Gibson-Graham (1996) kısa bir düşünce parçasında ‘kamusal’ alanı queerleştirme metaforunu seçmeye dayanan piyasalar, ekonomi ve akademi hakkında benzer bir önermede bulunur. Örneğin, değişimin tüm formlarının kapitalist meta üretime indirgenebildiğini neden varsayalım ki? Gibson-Graham için, akademi, en açık şekilde ele aldıkları bu meselelerin geleneksel temsillerini, bu temsiller kısmen kendilerinde performatif hale geldiklerinden ve kısmen yönetimi (bir disiplin olarak) liberal ekonominin hegemonyasından kurtarmak için, queerleştirme fikrinden hoşlanabilir. Bir kez daha, akademisyenlerin dünyanın ne olduğuna ilişkin iddiaları ve yöneticilerin ne türde bir dünyada yaşadığı kaçılmaz bir şekilde bağlantılıdır Burada dikkat çekilmesi gereken nokta, yönetim ‘için’ veya yönetime ‘karşı’ olduğu kabul edilen tekil varsayımlarının tahtlarından indirilmesidir. Butler bu noktaya çok karakteristik bir açıklama getirir: “Düşmanı form içinde tekil olarak tanımlama çabası, farklı bir terimler kümesi önermek yerine baskıcının stratejisini eleştirel olmayan bir şekilde taklit eden bir tersine-söylemdir” (Butler, 1990, s.13).

Dolayısıyla düalizmlerden veya çiftlerden şüphe edeceksek, o halde ‘eleştirel’ olanı ‘geleneksel’ olandan, akademiye pratikçilerden ayıran ‘biz’ ve ‘onlar’ aynı zamanda eleştirel incelemenin de nesnesi olmalıdır. Bu noktayı pekiştirmek için, dilin uzak tarafında bir yerde onlara bir adım atabileceğimiz için değil, ancak onlar kendilerinde inceleme nesnesi haline gelebildiklerinden ötürüdür. Şimdi, bu beni bir pratiğe, iyi huylu liberal öznenin giderek artan şekilde kurucusu gözükken disiplinin bir formu olarak yönetim konusuna getirir. Kariyerlerimizi, ilişkilerimizi, cinselliğimizi vs. yönetmek. Çok ilişkili bir şekilde, bana öyle gelmektedir ki queer hatırı sayılır bir kuşkululukla gündelik yaşamın yönetiminin öz-disiplinini değerlendirebilecek bir düşünce ve pratik akımıdır.⁷ Liberal yönetişimin ortak kesinliklerine karşı, benzerlik ve farkın stratejik bir formunu kutlayan bedensel ve entelektüel alışkanlıklara karşı elimizde

kendisinde bir alışkanlık olarak bir tahribat ve ihmal vardır. Ancak bu, zaman ve uzamda başka bir şeye dönüş olarak veya şimdiden daha iyi bazı zaman veya yere modernleştirici bir geçiş olarak direnişin romantik bir versiyonu değildir. Beni burada ilgilendiren şey, 'post' şu ya da bu, bir şeye karşı, bir şey için olarak sonu gelmez konumlanmalardan kaçınacak bir queerleştirme pratiği olasılığıdır Aksine, Sedgwick'in metaforunu benimseyerek hareket, gizlenen şeyin kesintisiz ifşası ve aynı zamanda bazı diğer terimlerin bir klozetlenmesi olacaktır. Bu, geleneksel olarak anlaşılan ve veri alınan şeyin bir doğallıktan çıkma ve radikalleşme sürecidir. Yönetime karşı, kontrol anlamında, bu bir sürekli, kalıcı, asla sona ermeyen bir soru sorma hareketidir., "biz" 'kimiz?'

Bu noktanın daha net hale getirilmesi gerekiyor çünkü dışarının bir özçülüğüne kayması çok kolaydır. Her şey bir yana, queerin yönetimin sınırlanmış çalışmasına karşı serbest oyun, örgütlü insana karşı züppe, örgütlenmeye karşı örgütsüzlük arasında bir karşıtlık kurma olarak okuyabilirim. Bu ihlal romantizmi, bu kahramanca mücadelenin romantizmi bazı queer yazıların da etrafında döner (Namaste, 1996) ve bu çalışma büyük oranda post-modernizm olarak anılır. Ancak queerin temel noktası elbette bu kelimelerden, bu konumlardan birisini seçmek değildir, onlar toplumsal olanın ötesinde duran özgür bir rasyonel liberal özne tarafından yapılabilecek seçimlermiş gibi görünür. Oynamak çalışmaktır ve özgür oyun da sadece başka bir şey zaten önceden sabitlenmiş olduğunda mümkündür. Ya da, Bob Cooper'in makalelerinin çoğunda güzel bir şekilde yansıttığı gibi örgütlenme ve çözülme aynı anda yapılır (bkz., örneğin, 1990). Birleşme ve ayrılma birbirileri üzerinde asalaktır. Benzer şekilde, Joshua Gamson, queer taktikler üzerine bir makalesinde, hem 'etnik/özcü' hem de 'yapı-sökümcü' hareketlerin birbirleriyle bir anlam oluşturduğunu göstermenin benzer bir biçimini arar. Bu bir ya da/ya da değildir. Onlar şu olguyu yansıtır: "İki farklı politik momentum ve iki farklı örgütlenme formunun karşı karşıya geldiği görülebilir. Yapı-sökümcü kolektif kategorilerin mantığı ve politik kullanımı onlara destek veren şeyle çekişme halindedir: her mantık doğrudur ancak tümüyle savunulabilir de değildir" (1996, s. 396). O halde yönetim, bir gündelik pratik olarak, basitçe queerleşmeyle karşı çıkılabilir olamaz. Burada kurduğum terimler bakımından, ikisi birbirilerini kurarlar. Buradaki nokta, yaşamlarımızda bir kavramsallaştırma stratejisi olmaksızın yapabileceği'miz'e

ve romantik olarak göçebe ve rastlantısal olabileceği'miz'e inanmak değil ancak çok ağır şekilde yatırım yapmanın disiplinci karakteristiklerini sürekli olarak kavramaktır.

O halde, nihayet, gündelik temelde içinde yaşadığım bir yer, bir disiplin olarak yönetim gelir. Yukarıda bulunduğum önermelerin büyük bölümünün genel olarak 'entelektüel' pratikler için açık imalara sahip olmasına rağmen burada bazı kurumsal sorunlara odaklanmak istiyorum. Her şeyin üzerinde queer, bilgi hakkında, bilginin belli formlarının meşrulaştırıldığı yerler ve uzamlar hakkında, soruşturma özneleri ve nesnelere hakkında ve onun üretimi ve dağıtımına özgü olan tarzlar hakkında bir düşünümSELLİKTE ısrar eder. Şimdi bir anlamda bu açıkça queerlerin akademi içindeki yeri hakkında belli varsayımların bozulması anlamına gelir. Yüksek eğitim'in büyük bölümü hâlâ 'işyle evli olmaya' dair büyük oranda heteroseksist varsayımlara dayalıdır. Enstrümantal akıl yürütme ve soyutlamaya dayanan bir akademik 'kariyer' için giderek artan şekilde hiper-üretken ve hiper-rekabetçi ön koşullarla alış-veriş halindedir (Wiegman, 1997). Bu liberal bir içerme sorunudur ve onu çözmeye çalışmak queerlerin farklı yaşam düzenlemeleri, emeklilik şemaları, ayrımcılık karşıtı politikalar vs. gibi terimlerden kurtulmasını gerektirir (bkz., örneğin, Humphrey, 1999). Ancak, benim argümanım açısından daha önemlisi, queerin aynı zamanda liberal akademinin kendisi hakkında sahip olduğu gerilimlerin bir kısmını da rahatsız ettiği yönündedir. Akademiye queerleştirmek sadece bir queerler akademisi oluşturmak anlamına gelmez, ayrıca akademi *fikrini* de queerleştirmek anlamına gelir. Feminizm gibi queer teorisinin arzu ve iktidarı ön plana çıkarması 'iktidar kuvvetlerinin akademinin dışında olduğu ve dolayısıyla akademik bilginin çıkarsız bir politik yargısı sunabileceği fikrini kökünden rahatsız eder' (Clough, 1994, s. 167). (Bir disiplin olarak) Yönetim bilgileri hiçbir zaman doğal değer olmamıştır (bilimcilik maskesi altında öyleymiş gibi davranırsa da) ancak ne de liberal suçu fırsat bilerek politik bakımdan iç içe geçmiş hale gelebilir. Onlar hem örgütsel özneler üzerindeki hem de uygun bilgiler üzerindeki iktidar olarak her zaman disiplin üretiminde içerilir. Öteki türlüşünü dilemek onu öyle yapmaya hiçbir zaman yetmez. Ancak, bu tipik bir Foucaultcu noktadır, üzerindeki iktidar da her zaman iktidardır. Disiplinler üretkendir ve başka türlü olmaları istenemez. Bir kez daha söyleyecek olursak, burada kavranacak nokta hem bilginin, hem de kurumsal bilginin kısıtlamaları ve fazlalıklarıdır. Drag giyinmiş ve kendi gizlilik

ve ifşa ekonomisini, baskı ve özgürlük ekonomisini kavramış bir üniversite (ya da hatta bir yönetsel departman) biraz daha ziyade oyuncu ve üretken biçimlerde (bkz., örneğin, Burrell, 1993) kendisine karşı çalışan bir kurum olabilir.

Buraya kadar queer için ayırt edici bir şey önermeye çalıştım. Bu fikirlerin üçü de zorunlu olasılık koşullarını sağlamasına rağmen, kavramın queerlere ya da yapı-sökümüne veya sosyal konstrüksiyona indirgenemeyeceğini önerdim. Queer açıkça bir hareket olmasa ve bir siyaset sunmasa da bana öyle geliyor ki kuşku yorumsaması ile büyüleyici olan tutkulu bir politik angajman arasında bir kavşak sağlamaktadır. Bir anlamda, onun basitlik ve tutarlılık yoksunluğu mevcut zamanda onu seçip ayıran şeydir.⁸ Gamson, Sedgwick gibi, bazı merkezî paradoksları oldukça başarıyla ifade eder gözüktüğü iki aksiyom sunar. Birincisi, *'sınırları teminat altına almak ve kimliklere istikrar kazandırmak genelde değil ancak özeldir zorunludur.'* Bir diğer deyişle, düalizmleri, çiftleri, bizleri ve onları kullanmaktan kaçamayız ancak bunların yerel iddialar olduğunun (ve belki de, umarım, başarılar) her zaman farkında olma“mız” gerekir. ‘Biz’ olmaksızın yönetemeyiz, ancak ‘biz’ her zaman bir sorundur. İkinci olarak, *'kollektif kimliğin istikrarsızlaştırılması kollektif eylemin bir amacı ve başarısıdır'* (1996, s. 412, italikler orijinal). Yani, (yöneticilerin, eleştirel yönetimin, akademisyenin) kollektiveleri, makinenin öz-yıkım parçaları gibi olmasını deneyebilir. Bu, eleştirel görev kısmının bir konumun yüksek otoritesi üzerine düşünmek olduğunu önerir. Bu, queerleştirme pratiğine, dışarıdan değil içeriden, yaşamlarımızı, yaşamımı örgütleyen sınırlar boyunca dikkat çekmenin bir başka biçimidir.

Son, benim klozetim

Nihayetinde yalnızca birkaç değişken vardır; tabiat, hava, ateş, su, doğum, ölüm; hepsinden çok arzu bir de. Bunların kombinasyonları sınırsızdır, ancak yine de, her unsuru aklımda net ve ayrı tutmaya çalıştım (olağan, Martin’in diyeceği gibi, sıradan) çünkü birlikte işlediklerinde bir şeyi kavranamaz, kontrol edilemez hale getirir, bir şeyi bereketli bir şey yaparlar (Dale Peck, *Fucking Martin*, 1994, s. 189).

Dolayısıyla, bu makalenin klozetinde kalan şey nedir? Yazılarımın çoğu hiç şüphesiz soyuttur. Benim ilgilendiğim bazı yazarlar üzerine (genellikle daha yoğun) ‘gerçek’ bir akademik iş çıkarmak ve bu türde bir makale için zorunlu görünen bağlantılar ve ayrımlar yapmaktı. Burada bir sürü akademik zorluklar, bir sürü mantık vardır. Bu vurdumduymazlığı, bu dürüstlüğü tamamlamak için, ‘Ben’ bu sonsuz sorgulamada, bu kalıcı ve daha ziyade yorucu queerleştirmede durabilsin diye bu makalenin sonuna kendimi koyma ihtiyacı duydum gibi görünüyor. Burada bir teşhir hikâyesi vardır, bu hikâye hakikî özgürlüğü, gerçek kurtuluşu müjdeleyen bir baskının açığa çıkmasının hikâyesidir. Oscar Wilde’ın karakteri Lord Henry de Dorian Gray’e bunu önerir:

“Siz, Mr Gray, kendiniz, gül kızılığındaki gençliğiniz ve gül beyazlığınızdaki delikanlılığınızla, anıları yanağınızı utançla lekeleyebilecek sizi korkutan tutkulara, sizi dehşetle, gündüz rüyalarıyla ve uykudaki rüyalarınızla dolduran düşüncelere sahiptir.” (Sedgwick’te, 1990, s. 138).

O halde ben bu makalenin yazarı olarak ‘açılmalı’ mıyım? Makalenin bir kısmını kucagımda bebekle yazdığımı size söylemeli miyim? Dehşet ve tutkularımın giz ve yalanlarımın bazılarını söylemeli miyim? Size evim, işim ve keyiflerim hakkında bir şey anlatmalı mıyım? Düşünümselliğin sıcak banyosunda bir süre yüzdüğümü, kendi düşünüllüğüm hakkındaki düşünüllükten? Size dayanak noktamı gösterip bir deneyim epistemolojisini kutlayayım mı? ‘Gerçek’ beni ifşa edeyim mi? ‘Burada duruyorum, başka bir şey yapamam’ iddiasında bulunayım mı? (Parker, 1995, Willmott, 1997).

Hayır. Otantikliğin böylesi bir versiyonunun faydalandığı basitlikleri reddediyorum.⁹ Size ihtiyacım olduğu kadarını ve bilmenizi istediğim kadarını (hatta -dediğim gibi- bunun etkilerinin neler olabileceğini önceden kestiremesem de) söyleyeceğim (ve söyledim). Queer, ben onun (bu makale için) var olma koşulu olsam bile benim hakkımda değildir. Elbette aynı zamanda ‘Ben’i göz ardı edemem - Sedgwick ‘ben’i , ‘bilginin, tarihin, kuvvetli tepkilerin, otoritenin ve zevkin kimi erişilebilir yoğun etkinlerinin yerine işaret eden’ bir gramatik form olarak isimlendirir (1994, s. xiv). Ve benim nihaî noktam queerin düşünüllüğe de indirgenemeyeceğidir. Ben bu makalenin yazarı olduğumu iddia ettiğimde bu aynı zamanda hem zorunlu hem de

imkânsız bir adımdır (Foucault, 1984). Tıpkı kolektivitelelerin ‘biz’inin liberal siyaset için politik bir problem olması gibi, ‘Ben’ de otoriter iddialar için aynı işlevi görür. ‘Bir yanda basit, yerleşik, tebrik edilen ve kutlanan olmayan bir “Ben”, bir yanda ise parçalanmış bir post-modernist post-birey’ (Sedgwick, s. xiv).

Otantik benliği ve benlik olmayı queerleştirmek yapı-sökümcü/özcü matrisin parçasıdır ve “Ben/biz” eş zamanlı olarak (ancak genellikle gönülsüzce) diğerini de seçmeden diğerini seçemez. Bu makaleyi (ve şimdiki queer anlayışımı da) bu şekilde yakalamak istiyorum. Epstein’in deyiimiyle ‘asabi’ (1996, s. 153) kelimesini kullanıyorum. Queerin diğer insanlar için ne anlama geldiği ve benim hakkımda ne söylediğinden emin değilim. Kelime beni kaygılandırıyor. Ancak benim queerleştirme anlayışım, kelimeler ve pratikler ve onlar arasındaki ilişki hakkındaki bir ‘asabilğin’ şeyleri sikip atmada, kökensel görüleni akışkanlaştırmada ve hem kendim hem de ‘yönetim’i oluşturan insanlar, pratikler ve disiplinler için bazen daha kullanışlı olduğudur. Dale Peck’in önerdiği gibi kategoriler hakkında bir sinirlilik ‘kavranamaz, kontrol edilemez bir şey- bereketli bir şeydir’. Ve bu, yapmak için kulağa daha ilginç gelen bir şeydir.

Bu metin Martin Parker’ın izniyle İngilizce’den çevrilmiştir.

Notlar

* Yazışma adresi: Martin Parker, Sosyal Teori ve Teknoloji Merkezi ve Yönetim Bölümü, Darwin Building, University of Keele, Newcastle-under-Lyme ST5 5BG, e-mail: m.parker@mngt.keele.ac.uk

** Tüm olumsuzluklara rağmen görevin üstesinden gelinmeli anlamındaki eski moda bir İngiliz deyiimi. [e.n]

*** Çev. Başak Ertür, 2008, Metis Yayınları. [e.n]

1 Bu makalenin daha erken versiyonları Napier Üniversitesi’ndeki SCOS konferansında ve Cambridge Üniversitesi’ndeki bir seminerde sunulmuştur. Gibson Burrell, Peter Case, Valérie Fournier, Chris Grey, Mihaela Kelemen, Nick Lee, Simon Lilley, Bob Grafton-Small, Ed Wray-Bliss ve GWO hakemlerine yorumları için ve David Bell’e (1995) başlığımıdaki kelimelerden birisi için teşekkür ederim. Makalenin farklı bir versiyonu şurada yayımlanmıştı: Ephemera (2001) 1/1 [www.ephemeraweb.org].

2 Bu kelimeyi burada çok kere kullandım çünkü mücadelecilik, erotik olarak samimi ve ironik. Aynı zamanda şeyleri sikip atmak bakımından kullanışlı çok sayıda yan anlamı var.

- 3 Şu anda, Giddens, Beck, Castells, Lash, Urry küresel ‘teori’ çevresinin güzel örnekleri olarak görünmektedir.
- 4 Fikirlerin yönetim tarafından oburca tüketimi için bkz. Parker (2001).
- 5 Belki genç Hegelci Marks da, ‘kendinde’ bir sınıf ve ‘kendisi için’ bir sınıf arasındaki ayırım bakımından listeye eklenebilir. Bu, Hegel’in köle/efendi diyalektiği tartışmasını yankılayan bir çerçevedir.
- 6 İsimlerin bir seçkisi, küresel teori çevresinin farklı bir kısmını da işgal eder.
- 7 Böylesi bir kuşkuculuğu teşvik eden tek yer yalnızca queer değildir. ‘eleştirel hümanizm’ için benzer bir argüman için bkz. Grey (1999) veya post-yapısalcılıktan bkz. Lennie (1999).
- 8 Akademik dergi yazımının içinde çalıştığı jeolojik zaman ölçeği, daha ziyade örümcek ağı biçimindeki ve muhtemelen hatalı da olan tüm iddiaları dile getirir.
- 9 Bunun, hakemlerimden birinin önerdiği gibi, düşünümelliğin eril bir versiyonu olduğu görüşünü de paylaşıyorum. Böylesi bir öneri daha otantik bir dişil düşünümellik sağlar ki o da toplumsal cinsiyetin titizce cisimleştirilmelerinden ve queeri tahandan etmekle ilgili deneyimden faydalanır.

Kaynakça

- Bell, D. (1995) [screw]ing Geography (censor’s version). *Environment and Planning D: Society and Space*, 13, 127-31.
- Burrell, G. (1993) Eco and the Bunnymen. Hassard, J. ve Parker içinde, M. (ed.) *Postmodernism and Organizations*. London: Sage.
- Butler, J. (1990) *Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity*. New York: Routledge.
- Clough, P. (1994) *Feminist Thought*. Oxford: Blackwell.
- Cole, C. (1996) Containing AIDS: Magic Johnson and Post[Reagan] America. Seidman, S. (ed.) *Queer Theory/Sociology* içinde. Oxford: Blackwell.
- Cooper, R. (1990) Organisation/Disorganisation. Hassard, J. ve Pym, D. (ed.) *The Theory and Philosophy of Organisations* içinde. Londra: Routledge.
- Epstein, S. (1996) A queer encounter: sociology and the study of sexuality. Seidman, S. (ed.) *Queer Theory/Sociology* içinde. Oxford: Blackwell.
- Foucault, M. (1984) What is an author? Rabinow, P. (ed.) *The Foucault Reader* içinde. Londra: Penguin.
- Gamson, J. (1996) Must identity movements self destruct? A queer dilemma. Seidman, S. (ed.) *Queer Theory/Sociology* içinde. Oxford: Blackwell.
- Garfinkel, H. (1967) Passing and the managed achievement of sex status in an intersexed person, kısım 1. Garfinkel, H. *Studies in Ethnomethodology* içinde. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.

- Gibson-Graham, J.K. (1996) Queer(y)ing capitalist organisation. *Organisation*, 3,4, 541-5.
- Greenberg, D. ve Bystryn, M. (1996) Capitalism, bureaucracy and male homosexuality. Seidman, S. (ed.) *Queer Theory/Sociology* içinde. Oxford: Blackwell.
- Grey, C. (1999) 'We are all managers now; we always were': On the development and demise of management. *Journal of Management Studies*, 36,5, 561-85.
- Haver, W. (1997) Queer research; or, how to practise invention to the brink of intelligibility. Golding, S. (ed.) *The Eight Technologies of Otherness* içinde. Londra: Routledge.
- Humphrey, J. (1999) Organizing sexualities, organized inequalities: lesbians and gay men in public service occupations. *Gender, Work and Organization*, 6,3, 134-51.
- Lennie, I. (1999) *Beyond Management*. Londra: Sage.
- Mangham, I. and Overington, M. (1987) *Organisations as Theatre*. Chichester: John Wiley.
- Namaste, K. (1996) The politics of inside/out: queer theory, post-structuralism and a sociological approach to sexuality. Seidman, S. (ed.) *Queer Theory/Sociology* içinde. Oxford: Blackwell.
- Parker, M. (1995) Critique in the name of what? Postmodernism and critical approaches to organisation. *Organisation Studies*, 16,4, 553-64.
- Parker, M. (1998) *Business ethics and social theory: postmodernising the ethical*. *British Journal of Management*, 9 (özel sayı) 27-36.
- Parker, M. (2001) 'Repent Harlequin', said the Ticktockman: digesting science fiction. Smith, W., Higgins, M., Lightfoot, G. ve Parker, M. (ed.) *Science Fiction and Organisation* içinde. Londra: Routledge.
- Peck, D. (1994) *Fucking Martin*. Londra: Vintage
- Sedgwick, E.K. (1990) *Epistemology of the Closet*. Londra: Penguin.
- Sedgwick, E.K. (1994) *Tendencies*. Londra: Routledge.
- Seidman, S. (ed.) (1996) *Queer Theory/Sociology*. Oxford: Blackwell.
- Seidman, S. (1998) Are we all in the closet? Notes towards a sociological and cultural turn in queer theory. *European Journal of Cultural Studies*, 1,2, 177-92.
- Spargo, T. (1999) *Foucault and Queer Theory*. Cambridge: Icon.
- Warner, M. (ed.) (1993) *Fear of a Queer Planet*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Wiegman, R. (1997) Queering the academy. Foster, T., Siegel, C. ve Berry, E. (eds) *The Gay 90s*. New York: New York University Press.
- Willmott, H. (1997) Outing organisational analysts: some reflections upon Parker's tantrum. *Organisation*, 4,2, 255-68.

Queerce Yeniden Üretime Dönüş: Seks, Emek, İhtiyaç¹

Rosemary Hennessy

Çeviren: Barış Yıldırım

Özet

Tarihsel materyalizmin kapitalizm eleştirisi ve cinselliğin maddî tarih eleştirileri sosyal yeniden üretim kavramında bereketli bir kesişim bulur. Tarih yapmak, sosyal yaşamın yeniden üretimini kapsar – bu Marks’ın “türsel varlık” diye göndermede bulunduğu veya “sosyal ontoloji” diye isimlendirilebilecek bir şeydir. Sosyal ontolojinin bir yönü olarak duyuşsal ihtiyaçlar sosyal yaşamın yeniden üretilmesinde şekil alır ve kültürel normların içine yerleşir. Kapitalizm değerlerde ve kimliklerde gömülü olan ve pazar-yeri içinde ve dışındaki emek ilişkilerinde birleştirilmiş olan karşılanmamış insan ihtiyaçlarını üretir. İşçilerin anlatımlarına dayanarak bu makale ABD-Meksika sınırı üzerindeki serbest ticaret bölgelerinin sosyal ontolojisinde cinsellik ve emeği inceler. Cinsel kimlik serbest ticaret bölgelerinde emek çalışmalarına yakalanmaktan kurtulmuş olmasına rağmen bu işçilerin anlatımları onun fabrika içinde ve dışında, işçilerin sömürülmesinde ve emek örgütlenmesindeki güçlü rolünü yansıtmaktadır.

Anahtar kelimeler: Queer Teori, Marksizm, Cinsellik, Cinsel Kimlik, Serbest Ticaret Bölgeleri, Değer

Tarihi yapanlar insanlar olsa da bu, bizim seçtiğimiz koşullar altında olmak zorunda değildir ve tarihi yapma biçimimiz, Marks’ın “türsel-varlık” oluşumuza göndermede bulunduğu ihtiyaçları karşılamamızdır. Marks’ı daha geniş bir çerçevede ele alarak bazı feminist sosyal teorisyenler son dönemde insan tarihini görmenin bu biçimini “sosyal ontoloji” (Bakker ve Gil 2004) olarak isimlendirdi.² Kavram insan türünün hayatta kalmasının dünya nüfusunun güvenliğini besleyen kültürel ve yargısal formlarla politik ekonomiyi içinde barındıran sosyal ilişkilere bağlı olduğunu vurgular. Ontoloji, felsefi anlamda varoluşun doğasını çalışmayı kapsar. “Sosyal ontoloji” kavramı ise insan türsel-varlıkların insan oluşu içeren sosyal ve tarihsel bir süreç olduğunu kabul eder. Bir sosyal ontoloji sosyal yeniden üretimin ve değişimin sosyal yapılar ve insan ilişkilerinde nasıl meydana geldiğini belirler – piyasada emek haline gelen çalışmada, ev içi bakım çalışmasında, devlette ve disipliner rejimlerde ve insan oluşu örgütleyen değer formlarında.

İnsan olarak çalışır ve arzularız, ihtiyaçlarımız ve hislerimiz vardır ve bunların tümü bir aradadır. Ancak modern Batılı kültür, bu etkinlikleri ve kapasiteleri ayıran paradigmlar tarafından şekillendirilmiştir. Bu kendi başına tarihsel bir sonuçtur. Kapitalizmin gelişme rotası boyunca arzu ve emek, ihtiyaç ve his, benlik ve toplumun anlamlarını oluşturmanın yaygın biçimlerinde birbirinden yalıtılmıştır. Bu ayırım

basitçe felsefî bir olay değil ancak on dokuzuncu yüzyılın kimi dönemlerinde tahkim edilmiş tarihsel bir olaydır ve tüketici kapitalizminin şafağında ortaya çıkması da tesadüfî değildir; Marksizm ve queer teorisinin arasındaki ayrımlarda belirir.

Marksizm bize kapitalizmin ısrarlı kökten sosyal ilişkisini, en başta işgünündeki artık emeği toplama aracılığıyla kâr birikimini görünürlük kılmak ve açıklamak için kavramsal araçlar sunar. Marksist kavramlar aynı zamanda değer üretiminin politik ekonomide kültürel değer ve bilinci ilişkilendiren maddi bağlantıların izini sürmemize de yardımcı olur. Bununla birlikte, tarihi boyunca ve birkaç istisna ile (akla gelen ilk isimler Alexandra Kollantai ve Herbert Marcuse) Marksizm cinselliği daima görmezden gelmiştir. Kapitalizmin giderek artan beden ve his kolonileştirmesi Marksistlerin aynı şeyi yapmasını daha az olası hale getirmiştir ancak, gerçeklikte Marksistler her zamankinden daha fazla savaş düzeni halindedir ve cinsellik hakkında eleştirel düşünüyör olanlar çok nadirdir.

Queer teorisinin eleştirel gücü, kültürel çalışma alanında, toplumsal cinsiyet ve cinsellik dinamiklerini normatif değer sistemleri olarak açıklamada ve onların tutarsızlıklarını ifşa etmede görülür. Bununla birlikte, 90'lı yıllar boyunca gelişmiş dünyada ve daha çok da akademide gelişmiş queer teori, artık kültür endüstrisinin en yeni modası değildir. Queer teorisinin kıskırttığı cinsellik çalışmaları, kaba bir anlayışla kültürel çalışmalar içine emilmiştir ve yeni yönler izlemektedir. Queer teorisinin kültürel çalışmalar olarak kıskırttığı politik açıdan en ilgi çekici cinsellik çalışması; onun ırksallaştırılmış emperyal tarihiyle ilişkisi içinde ve modern dönem boyunca ve neoliberal kapitalizmin devletle yeni pazarlığı altında değişen emek koşullarını ele alır. Örneğin, Lionel Cantu'nun geç dönem makalesi "De Ambiente" bizi (neoliberalizmin yapısal ayarlama politikalarının neden olduğu) göçün etkileri ve Meksika hükümetinin Meksikalı "gey" kültür ve uzamının metalaştırılmasında turizm sektörünü geliştirmesi üzerine düşünmeye davet eder. Roderick Ferguson, *Aberrations in Black* (2003) çalışmasında Marksizm, sosyoloji ve devrimci milliyetçi hareketler içinde yirminci yüzyıldaki ırksallaştırılmış heteronormatif patriyarkinin bir tahkimini inceler. Ve Kevin Floyd'un gelmekte olan *Reifying Desire* isimli çalışması sermaye ve cinsellik eleştirileri arasındaki ayrımı analiz eder ve şeyleşme kavramıyla eleştirel bir angajman izleyerek bu

dikotomi için tarihsel nedenler sunar. Bu kolektif anlayışa bir katkı olarak, Maksizmi ve yeni cinsellik çalışmalarını ilişkilendiren bir menteşe kavramı olarak değeri ele almak istiyorum.

Kapitalizmin egemenliği altında insan potansiyelimizin önemli bir kısmını kontrol edemeyiz. Marks'ın dikkat çektiği gibi minimum standart içinde yaşamak için işçi "eğitimi için, entelektüel gelişimi için... dinlenme zamanı olan Pazar gününde bile bedensel ve zihinsel etkinliğinin serbest oyunu için" vaktinden vazgeçmeye zorlanır (1959, 264). İnsan ihtiyaçları, işçilerin sağlık ve emniyeti göz ardı edildiğinde yasa dışıdır çünkü onlar uygun maliyetli değildir, iş günü uzadıkça mola saatleri kısalmır, banyo molaları kesilir, fazla mesai gerekli olur ya da iş yerinin dışında meydana gelen toplumsal olarak zorunlu emek aile bakımı olarak normalleştirilir ve emek olarak görünmez. İhtiyaçlar aynı zamanda konumlandığımız görme biçimleri, bilinci ve özneliği oluşturan değerler aracılığıyla da yasadışılaştırılır: insanlar tükettikleri eşyaları mümkün kılan sosyal ilişkiler görüşünü kaybettiğinde ve duygulanım, hissi, sosyal oluşlar olarak insanî kapasitemiz çatladığında. Bu çatlama, bizim duygulanımsal kapasitemiz meşru ve gayri-meşru "deneyimler" bakımından isimlendirme biçimlerimizde kayıtlıdır. Yasadışılaştırılmış duygulanımsal ihtiyaçlar sadece baskın kültürün utanç kaynağı olarak gördüğü kimlikler ve arzular değildir – örneğin gey, lezbiyen, dyke, queer diye çağrılmak. Onlar aynı zamanda, herhangi bir kategori kapsamına kolaylıkla girmeyen dile gelmez tekil hisler ve duygulanımlardır. Bizim "deneyim" dediğimiz şeyi oluşturan insanın his ve duygulanım potansiyeli kurulu kültür çerçevelerinden her zaman çok daha zengindir. Geriye kalan şeyse, bir kültürün dili, öyküleri ve pratiklerinin isimlendirmedeği ve isimlendiremeyeceği tekillikler ve potansiyellerden oluşur.

İnsan potansiyelinin bu yasadışılaştırılması, sermaye ve emek arasındaki mücadele alanlarından birisidir. Karşılammış çok sayıda ihtiyaç kapitalizmin dışında bulunur ve kapitalizmin dayandığı sömürünün temel sosyal ilişkisini yok etmeksizin kapitalizme asimile edilemez. Bu yasadışılaştırılmış ihtiyaç alanı sürekli olarak hesaba katılmalıdır çünkü kapitalistlerin çıkarlarına sürekli bir potansiyel tehdit oluşturur. O, kendisini avlamaya çalışan kapitalizmin dışındaki garabettir. "Cinsellik" olarak çağrılan şeyde örgütlenen duygulanımsal

ihtiyaçlarsa gündelik yaşamda şekillenen daha genel duygulanımsal ve hissi ilişkilerin sadece bir yönüdür. Bu ihtiyaçlar, sosyal yeniden üretim ve kapitalist ilişkilerin şiddetine karşı örgütlenmenin çalışması bakımından hayati öneme sahiptir.

Kapitalizm egemenliğinde toplumsal yeniden üretim metaların yapımı, değişimi ve tüketimi aracılığıyla meydana gelir. Cinsellik üzerine kültürel çalışmaların hatırı sayılır bir kısmı, tüketici pratiklerini ve kültürlerini queerleştirmeye, işin tüketim yönüne odaklanmıştır. Bu tüzel sahipler ve eşcinsel kimlikler etrafında örgütlenen toplumsal hareketler arasında semptomatik bir ateşkes, geyleri kabul eden (ya da geylere karşı toleranslı veya transgender) tüketiciler ve rıza ile barınma karşılığında meslek sahipleri arasındaki bir ateşkestir (bkz. Hennessy 2000; Quiroga 2000, bölüm 1). Elbette dünyanın üçte birinde tüketici (ve sivil) hakların kazanılmasıyla dünyanın üçte ikisindeki muazzam işgücü havuzu tarafından metaların üretilmesi arasında maddî bir ilişki vardır. Eğer bu ilişki görünürlük ile görünmezlik arasında kısmen yapılırsa, cinsellik üzerine eleştirel çalışma bize görünürlüğün onu düzeltmek için kendinde yeterli bir metafor olmayabileceğini öğretmiştir.

Kapitalizmin işgücünü birleştirmek ve artık değer biriktirmek için herhangi özel bir kültürel değere gerek duymadığını akılda tutmak önemlidir. Kapitalizm temelde ahlak dışı olan, her nasıl ve nerede olursa artık değerın peşinden giderek kârı takip eden modernleştirici bir yol oluşturur. Bu, sivil toplumun el üstünde tuttuğu veya yeni özneler ve yeni normların gelmesi için erittiği geleneksel kültürel formlar ve sembolik değerlerin avantajından faydalanmak anlamına gelebilir.

Marks emek gücünü bu kültürel formları içerecek şekilde kavrar. Emek gücü, hem fiziksel bir boyut taşır hem de Marks'ın "canlı kişilik" olarak isimlendirdiği, (şimdi buna öznellik olarak göndermede bulunabiliriz), bir başka kısımdan oluşur. İşçinin kendi emek gücünü satması için, der Marks, bunu kendisini yok etme pahasına yapması gerektiğini söyler: "kendi emek-kapasitesinin, dolayısıyla kişiliğinin özgür sahibi olmak zorundadır" (271). Marks için, işçi ve kapitalist piyasada karşılaştığında, birbirleriyle ilişkiye girerler. "Meta sahipleri olarak eşit muamele görürler... ve ikisi de bu nedenle yasanın gözünde eşittir" (271). Ancak

Marks'ın bildiği gibi, yasanın gözünde eşitlik devletin zenginlik çıkarlarını maskeler. "Yahudi Sorunu Üzerine" de (1972) savunduğu gibi devletin evrensel "insan"ı özel sosyal ilişkiler var sayar: Doğum, rütbe, eğitim, meslek ayrımları ve bunlara toplumsal cinsiyet, ırk ve cinselliği ekleyebiliriz. Devlet, bu ayrımların düzenlediği ve mücadele olmaksızın politik olarak kabul etmese de onların yeniden üretimine yardım ettiği sosyal eşitsizlikler üzerine kuruludur. "Eşitliğin" devlet tarafından tesis edilmiş evrensel versiyonu "insanı", "kendi gerçek bireysel yaşamından" mahrum eden "ve onu gerçek dışı bir evrensellikle dolduran"(220) hayalî bir egemenliktir. Sivil toplumdaki büyük eşitsizlik özel mülkiyetin bireyler arasında tesis ettiği farktır. Aracılığıyla insan ihtiyaçları ve arzularının anlam kazandığı baskın kültürel değerlerin bir işlevi bu farklılığı dolaylıdır – eşitsizliği eşitlik olarak, sömürüyü ise serbest girişim olarak teslim etmek.

İşgücünün eşlik ettiği bizim tekil yaşayan kişiliklerimizin "gerçek bireyselliği" bir tür ikinci cilt olarak normatif, sembolik anlamlar aracılığıyla bunu yapar. Görünüşe bakılırsa kabloları birleştirmek, elbisenin kollarını dikmek, masaları beklemek veya yerleri süpürmek yetisi için şart olmasa da bu ikinci cilt bir ekstradır. Hem bir zorunluluk hem de bir bonus olması anlamında fazlalıktır, kapitalistin satın aldığı işgücü değerini potansiyel olarak artıracığı şekillerde yönetilebilen ve disipline edilen işçinin özneliğinin bir yönüdür. Bizim insan kapasitemizin tekilliklerine dikilmiş, aynı zamanda ellerimizden kurtulma riskindedir.

Modern devletin mülkiyetçi bireycilik miti tüm yurttaşlar için geçerlidir ancak, gerçekte, sınırlı bir adrese sahiptir. Bazı bireyler, kendilerinin tam bir mülkiyetine sahip değildir. Serbest piyasa ticareti belli öznelerin politik ve kültürel olarak mülksüzleştirilmesinin avantajına ve bu mülksüzleştirmeye dayanır. Mülksüzleştirilenler artı emeğin özneleridir veya onu daha doğru olarak dışlaştırılmış emek olarak isimlendirebiliriz. Dışlığın işaretleri işgücünün bir ücretle değişimine eşik ettiğinde, onlar alıcıya örtük bir şekilde, bu işgücünü taşıyanın fiziksel yaşamı ve canlı kişiliğinin denetiminin artık kendi elinde olmadığını vaat ederler. Dolayısıyla, onlar izleme teknikleri ve disiplinci teknolojiler aracılığıyla yönetilebilirler. Dışı olarak tabi olmak, kişinin tüm kapasitelerinden mahrum olma, onların kişinin mülkiyetinden çıkmasına izin vermek demektir. Bu

gevşek ikinci cilt, eşlik ettiği işgücünün maliyetini düşürür ve böylece ürettiği meta ne olursa olsun ona eklenen değer zenginleşir. Sermayenin, işgücünü bu ikinci cildi sürdürmek için kullandığı, işgücünün değerini düşük tutmak için bu ikinci cildin sürekli olarak mevcut olmasını sağlayan pek çok pratik vardır. Cinsel taciz bunlardan birisidir. Cinsel saldırıya, en başta, dişileştirilmiş öznenin bir dereceye kadar kendi denetiminin dışında olması, elde edilmesi kolay, bedeni takip edilmeye müsait, meşgul ve ucuz olduğu varsayımı nedeniyle izin verilir.

Dişiliğin ikinci cildi, pek çok işaretle birlikte tarif edilir ve her türlü “kadın”ı gizler. O, duyum ve zevk insan kapasitelerine normatif değer ekleyen cinsellik söylemlerinde gömülüdür. Emek değerinin iş yeri dışında, sokakta, yatak odasında ve mutfakta da gerekçelendirilmesini kapsar. O, aynı zamanda, şirket ve devlet dokunulmazlığını bağlantılandıran bir tür zamktır.

Tarihsel materyalizm kapitalizm için temel olan ekonomik ilişkilerin, toplumsal cinsiyet ideolojileri de dâhil olmak üzere kültüre dayandığını ve “arzu ekonomisinin” değer üretimi içinde dolayımlanan ve birleştirilen kültürel formlar olduğunu kabul eder. Bugün kapitalizme karşı bir toplumsal hareket inşa etmedeki zorluklardan birisi, değişim değeri ve kültürel değer, emek ve arzunun bulunduğu bu dolayımalmalara müdahale etmek ve bu müdahale aracılığıyla alternatif toplumsal ilişkiler yaratmaktır. Latin Amerika’nın pek çok kesiminde bugün, neoliberal kapitalizme karşı en iyi örgütlenmeler kırsal alanlardadır, kentlere yayılmıştır ve topraksız köylüler liderlik etmektedir. Meksika’nın kuzey sınırında bu muhalefet birbiriyle tanışan montaj fabrikası işçilerinin etkinliklerinde şekillenir ve bu işçiler aynı zamanda güneyden gelen köylülerle ulusal ve uluslararası ittifaklar kurar. [Bu köylüler] muazzam boyutlarda karşılanmamış ihtiyaçlar, geleneksel bilgi kaynakları ve radikal entelektüel düşünce mirasının yoğun karşı koyuşundan, eleştirel öğretmenler için *el otro lado*’dan zengin dersler barındıran siyaset formları, sosyal ontoloji diyebileceğimiz şeyi geliştirir.

Eğer Birleşik Devletler’deki tüzel sektörler kendileri için çalışacak queerleri istihdam etmede daha fazla değer olduğunu kavradıysa, çünkü bu en azından alternatif bir piyasa olasılığını yaratır, sermayenin Meksika’daki yörüngesi henüz bu noktada değildir. Neo-liberalizmin etkisinin

çoğu ele alma biçimi, “yeni” ailelerin ve yaşam tarzlarının, Güney’deki dişileştirilmiş sanayi işgücüne karşı Kuzey’in hizmet ekonomisindeki doğuşunu ölçmek için Kuzey-Güney paradigmasından faydalanır; buna göre Güney yerli üretimin kısıtlamalarından kurtulmuş ancak işte geleneksel heterogender normlar ve evde de kız çocuğu, eş ve annenin emeğinin yeniden üretimiyle sınırlanmıştır. Bununla birlikte, Meksika’daki serbest ticaret bölgesinde işgücündeki işbölümünün toplumsal cinsiyetlendirmedeki değişimler bizi “emeğin dişileşmesi” kavramını yeniden düşünmeye davet eder. 1965’teki başlangıcından sonraki on yıl boyunca, serbest ticaret bölgesindeki vasıfsız üretim işçilerinin ezici çoğunluğu kadındı; teknik, idarî veya yönetim elemanı olarak çok az kadın çalışıyordu. Asya serbest ticaret bölgelerinden Meksika’ya gelen yöneticiler vasıfsız işgücü olarak kadınları işe alacaklarını garanti görüyorlardı. Kadınlar değerliydi çünkü otoriteye karşı daha uysal görünüyorlardı. Aynı zamanda asıl ilgisi aile ve evde olan kadınlar geçici bir işgücü olarak görülüyordu. İstihdam edilen “dişilik”, dişiliği evle ve geleneksel aile üretimiyle sınırlı olmaktan çıkararak ve aileyi görünüşte erkeklere ya da kadınlara uygulanabilen bir karakteristikler kümesi olarak yeniden inşa eden bir anlam kümesiyle uğraşmak durumundaydı: uysal, usta, hoşgörülü ve ucuz (Salzinger 2003, 37).

Serbest ticaret bölgelerinde toplam işgücünün çoğunluğunu kadınlar oluştururken, farklı endüstriyel sektörlerdeki tesisler arasında kadın çalışanların oranı farklılık gösteriyordu (Pearson 1995, 140). Serbest ticaret bölgeleri programının ilk on yılında, kadınlar, elektronik, kıyafet, karides ve diğer gıda işleme, oyuncak yapımı ve kupon sıralama gibi alanlarda yoğunlaşıyordu ve toplam işgücünün yüzde 90’ını oluşturuyordu (139). Erkekler ise ulaşım ekipmanları, deri ve sentetik eşyalar, ahşap ve metal mobilya, fotoğraf, spor ve kâğıt eşyaların yapımıyla ilgiliydi (140). Emek maliyetlerinin üretim maliyetlerinin büyük bir kesimini oluşturduğu sektörlerde, kadın çalışanlar daha baskındı. Kıyafet ve elektronik hâlâ en büyük ve kadın istihdamının en fazla yoğunlaştığı sektörlerdir. Bununla birlikte, şimdi oranlar değişmektedir. Serbest ticaret bölgelerinde çalışanların çoğu hâlâ kadınlardır, ancak yaklaşık yarısı erkeklerden oluşmaktadır. Tedrici büyük değişim, Juarez gibi kentlerde serbest ticaret bölge çalışanları için talebin arttığı ancak fabrikada çalışmak isteyen kadın piyasasının doyuma ulaştığı seksenli yıllarda başladı. Nihai olarak, ucuz emek

talebi işgücünün demografisinde ayarlamalar yapılmasını kaçınılmaz hale getirdi (Salzinger 2003, 43). 90'lı yıllara kadar, grevlerde ve iş durdurmalarda yer almalarının işaret ettiği gibi kadın işçilerin çok daha az "uysal" oldukları anlaşıldı ancak, aynı zamanda, serbest ticaret bölgesi işçilerinin standart profili de belirlendi. Erkekler işe alınıyor ancak tercih edilen işçiyi tanımlamaya "dişi" beklenti profili devam ediyordu. Bu "dişi" ideal kısmen hayalî bir hayaletti ve kısmen de ucuz, tek kullanımlık emeğin kendisi aracılığıyla elde edilebildiği bir değer standardıydı. Giderek artan bir şekilde, kadın işçiler vasıfsız, hızlı-satış, part-time çalışan olarak tanımlanmaya başlamıştı ve bu bir kullanımlık işgücü sektörü kadınların konumlandığı yerken, daha vasıflı konumlar, terfiler ve iş güvenliği erkekler için mevcut hâle getirilmişti (Wright).

Bizim sadece yaklaşık olarak serbest ticaret bölgelerindeki "homoseksüel ve lezbiyen" çalışanlar olarak isimlendireceğimiz şeyin varlığını düşünmek bu profilin çeşitli yönlerinin altını çizer: sivil toplum normlarını hem ihlâl edip hem de konumlandırarak sermayenin kar biriktirme yolları; Kuzey ve Güney boyunca heterogender değerlerin aşınması ve yoğunlaşmasının daha diyalektik bir anlayışı ihtiyacı; ve iki değer kaydını doyurmada cinselliği rolü: ödenmemiş ya da artı emek aracılığıyla metalara eklenen değer ve sembolik anlam olarak değer. Yorumlarımızın kalıntılarına odaklanacağımız şey bu sayılanların sonuncusu olacaktır.

Reynosa'daki serbest ticaret bölgesinde eski bir organizatör olan Yvon, fabrikanın içinde heteronorm olmayı sorgulamaya veya gey kimlikleri bir örgütlenme noktası yapmaya yer olmadığını kabul eder; çünkü "yardımcı olacak insanlar yoktur." Artı değerün üretim yerinde sembolik değerle karşılaştığı yere işaret eder. "Bu davranış hakkında bir noktadır," der, "kişiye dikkat çeken insanlar hakkındadır; insan yanı kaybolmuş gibidir. Kim olduğun, nasıl olduğun soruları ellerinizle ürettiğiniz şey bakımından çok da önemli değildir." Yvon sonunda sermayenin gey ya da heteroseksüel, kadın veya erkek insan tekilliklerinden çok kâr birikimi peşinde olduğunu kavrar. Ve yine de birikim süreci belli sınırlar içinde gerçekleşir ve bu sınırlar işçinin kendisiyle birlikte getirdiği sosyal yaşamın kültürel boyutunu ve duygulanımsal ihtiyaçların cinsellik içinde örgütlenmesini de kapsar.

Kuzeyin serbest ticaret bölgesi cemaatlerinde, geride kalan kırk

yol boyunca kadınlar tarafından domine edilmiş bir işgücü alanında, işçiler kendileriyle çalışması için cinsel kimliklerinin tekil ikinci cildini de getirmiş ve elbette eş-cinsel ilişkiler de olmuştur. Bununla birlikte serbest ticaret bölgelerindeki cinsel kimlikler hakkındaki genellemeler normatif olmayan cinsellik hakkındaki varsayımlar ve pratiklerin eşit olmayan bir biçimde paylaşıldığını, bazen çok uzağa gidemediklerini ve çeşitli yerel tarihsel etkilerden etkilendiğini kabul etmek zorundadır. Kuzey sınırı kasabalarında yaygın olabilen pratikler ve kavramlar Mexico City veya Yucatan'da bir karşılığa sahip olmak zorunda olmadığı gibi metisler ve yerli gruplar arasındaki kültürel farklılıklar hatırı sayılır ölçüdedir. Avrupa'da ve Birleşik Devletlerde yirminci yüzyıla girilirken homo ve heteroseksüel kimliklerin doğuşu için koşullardan birisi olan cinselliğin cisimleşmesi, erken yirminci yüzyılda Meksika'daki kent merkezlerinde de karşılık buldu; çünkü bu dönemde devlet daha önce sınıflandırmacı olmayan sektörleri ve davranışları ulusal bedeni düzenlemek için tanımlamış ancak çok sayıda Kuzey Amerikalı ve Avrupalı teorisyenin şematize ettiği daha farklı bir yörünge boyunca somutlaştırılmıştır.³ Cinsellik ve toplumsal cinsiyet arasındaki bağlar, geleneksel *machista* patriyarkal kültürünün kuralları aracılığıyla daha bütünleşmiş kalmıştır ve cinsel kimlik Kuzey'deki aynı bilimsel yollar ve klinik söylemi boyunca aile bağlaşıklıklarında yerinden edilmiştir.⁴

Eski bir işçi, Mariana, orada çalıştığı birkaç nesil süresi boyunca serbest ticaret bölgesindeki işgücündeki değişimleri gördüğünü söyler. 90'lara gelindiğinde, Mariana'ya göre:

Serbest ticaret bölgesindeki kültür değişiyordu. Bu on yıl boyunca sınır kentleri boyunca serbest ticaret bölgesinin en büyük yayılması yaşandı ve gerçekten de işçiyi ihtiyaçları vardı. O dönemde gey erkekleri dışarıda bırakan resmî olmayan filtreler gevşemeye başladı. Elbette geyleri işe almaya dönük resmî bir politika yoktu ancak gayri resmî şekilde pratik buydu. Hatta başvuru sırasında yorumlarda onu yazıyorlardı. Ancak 90'lara geldiğinde serbest ticaret bölgesinin alabilecekleri kadar tüm işçilere ihtiyacı vardı ve gey erkekler kadınlarla birlikte operatör olarak görünmeye başladı. Bununla birlikte lezbiyenler de o dönemde artık daha açtı.

Yvon, 90'lı yıllarda gey erkeklerin serbest ticaret bölgesinin "yeni kadınları" olarak düşünebileceğimiz şeye dönüştüğü teorisinde bulunur. "Dışarı" da bırakılan gey erkekler, çalışmak

için tipik olarak çok az seçeneğe sahipti ancak bu yıllarda onlar da serbest ticaret bölgesine girdiler ve sıcak karşılandılar. Yvon'un belirttiği gibi, "işe daha bağımlı olduğunuz süreç daha fazla burada olacaksınız ve gey erkekler dışarıda çalışma riskini alamayacak. Dolayısıyla onlar da rolü ters çevirdi ve kadınlarla geyleri değiştiler".

Gey erkekler serbest ticaret bölgelerinde tercih edilen işgücü olarak kadınların yerini almadılar ancak Yvon'un onların kadınlaştırılmış yerleri hakkındaki içgörüsü üzerinde daha fazla düşünmeyi gerektirir. Yvon aynı zamanda gey erkeklerin yönetici pozisyonlara alındığını bildirir. Bunu nasıl anladığını sorduğumda, bunun elbette bir sınıf meselesi olduğu yanıtını verdi. "Bir deyim vardır," diyordu, "seni nasıl görürlerse sana öyle muamele ederler". Bu sınıf meselesiyle çok fazla ilgilidir. Ancak aynı zamanda kimlik sorunuyla da ilgilidir. Bir şey diğerinden ayrılmaz". Yvon'a göre bu "peynir olmaksızın peynir yemek gibidir. Peynir aroması olmaksızın tadı süt gibi olur." Yvon'un dolambaçlı yorumu kültürel değer olarak cinsel kimliğin üretim ilişkilerinde artı değeri ortaya çıkarmaya dikildiği sembolik ve artık değerini kesişimine dikkat çeker. Serbest ticaret bölgesinde bir operatör olarak homoseksüel veya lezbiyen olmak yönetim kademesinde gey veya lezbiyen olmaktan niteliksel olarak farklı bir şekilde kadınlaştırılır.

Artı değerini cinsel değerle karşılaştığı bu yer aynı zamanda şeylerin oluş biçimi olarak önerilen şeyde nasıl olabileceklerine ilişkin alternatif bir öyküyü ifşa edebilen işçiler tarafından başlatılmış sınıf ilişkilerinde potansiyel bir ayırım olabilir. Serbest ticaret bölgelerinde zımnî olarak heteronormları sorgulayan, gey –veya lezbiyen– kimlikli (ve çok fazladır) ve açık şekilde işçilerin sömürülmesini sorgulayan yöneticiler muazzam zorluklarla karşılaşır. Mariana "şirketin işçilere 'bir kadının yönetici olmasının tek nedeni, siz tüm kadınların onun aşığı olmanız'" dediğini bildirir. Yönetici olan çok sayıda kadın normatif heteroseksüel *machista* kültürünü öyle bir düzeyde bozmuştu ki kocaları tarafından tehdit edilmiş, lezbiyen olmakla suçlanmıştı ancak yine de heteronormatif bir kimliğin sunduğu ekonomik desteğin dışında çok az seçenekle karşılaştılar. Yvon diğer yöneticilerden bazılarının kendi gey cinselliği hakkında açık yorumlar yapmaya başlamasından sonra, güvenilirliğinin altı kazıldığı ve çalıştığı grubu bırakmak zorunda kaldığını söyler. "Denizin dalgaları gibiydi" der, kollarını açarak "Böyle yürünmesi gerekir. Eğer

akıntıya karşı gelecekseniz boğulacaksınız demektir. Ancak bir dalganın aşılabilme ve onu yakalayabilme şansınız her zaman vardır."

Serbest ticaret bölgelerinde hayatta kalmak, güvensiz çalışma ve korku ve ihtiyaçtan beslenen felç tarafından birleştirilen homofobi temellidir. Yine de bazıları sorun çıkarıyor, cinsellik ve artı değerini karşılaştığı yerlerde çalışıyor. Sermayenin canavarlara özgü karanlık tarafının dövmesini ikinci ciltlerinde taşıyor, örgütlü bir sosyal çoğunluk dolaşımını sirkülasyona sokuyorlar. Organizatörler -ki bu belli türde bir öğretmenler demektir- sosyal ontolojinin aktörleridir. İki adım ileri, bir adım geri eleştirel bilinci aktive ederler; sağduyudan akliselimi harekete geçirir ve kendilerini canavarca bir kolektif olarak bilen aktörleri mobilize ederler. Bir sonraki dalganın zirveye ulaştığı *el norte*'de bu eleştirel bilinç neşe kaynağı olur. Eğer kimlikler ve haklar tarafından şaşırılmayı reddeder ve insan ihtiyaçlarını karşılamının temel değerinde ısrar edersek, bu hedefi yakalayabiliriz.

"*Queerce Yeniden Üretime Dönüş: Seks, Emek, İhtiyaç*", Rosemary Hennessy, *Rethinking Marxism* 18:3 (2006) s. 387-395, copyright © Association for Economic and Social Analysis, Taylor & Francis Ltd izniyle İngilizce'den çevrilmiştir.

Notlar

- 1 Bu makalenin kimi kısımları şurada çıkmıştı: Richardson, D., J. McLaughlin, ve M. Casey. 2006. *Intersections in Feminist and Queer Theory: Sexualities, Cultures and Identities*. Londra: Palgrave.
- 2 Sosyal ontoloji üzerine daha ileri tartışmalar için bkz. Bakker and Gil (2004, özellikle kısım. 1)
- 3 Meksika'da erkek homoseksüeli isimlendirmek görünür homoseksüel olarak pasif sevgiliye dikkat çekmek anlamına geldi ve bu, "atık" olarak ulusal dokumadan sürülmüş olan özneydi. Lezbiyen, yasa kapsamında kadın olarak zaten silinmiş, resmi tariflerin çatlakları aracılığıyla kaymış ve kadınlar toplumsal cinsiyet veya arzu için tanımlanmış kodları çaprazlamasına geçtiğinde *marimacha* veya *mamflor* olarak isimlendirildi. Meksika kültüründe "homoseksüellik" eşcinsel davranışlar ve arzuların tüm pratiklerine sığmayan bir terimdir; performatif bir pratik ve bir kimlik arasında gezinir ve bu uzamda erkekler, çoğu etiketin önerdiğinden daha fazla dolanır. Max

Mejia'nın belirttiği gibi, "machista teoride homoseksüellikle savaşır ancak pratikte onu kabul eder; kamusal alanda reddeder ancak özel alanda çağırır, gün ışığında aşağılar ancak karanlığın örtüsü altında onu sahiplenir" (2000, 49). "Dışlamak" ve "klozet" Meksika ve Latin Amerika'da genellikle farklı işlev gösterirler; eş-cinsel kimlik kamusal ve özel söylemler aracılığıyla dolaşıma girerken sessizlik, gizlilik ve maskeleyen normatif cinselliği, patriyarkal aile ideolojileri ve çocukların babaları üzerine konan değer tarafından etkilenen bir ortama açar- buna toplumsal cinsiyet ve cinsel kimlik hakkında herhangi bir eleştirel kamusal söylemin gerçek yokluğu eşlik eder.

- 4 Meksika'da on sekiz yaşın üzerindeki yetişkinler arasındaki homoseksüel ilişkiler suç değil, ancak yasal haklar katı şekilde kötü ünlü çürük politikacıların ellerinde tek tek homoseksüeller için mevcut değildir. Polis, kamusal terbiyeye karşı gelen bir dil kullanan herkesi tutuklama yetkisine sahiptir ve federal emek yasası (Madde 47 #8) işverenlerin iş yerinde "ahlak dışı davranış"ta bulunan işçileri iş yükümlülüklerini yerine getirmek veya yeterliliklerinden bağımsız olarak işten atmasına izin vermektedir (Lumsden 1991, 53, 75).

Prieur, A. 1998. *Mama's house, Mexico City: On transvestites, queers and machos*. Chicago: University of Chicago Press.

Quiroga, J. 2000. *Tropics of desire: Interventions for queer Latino America*. New York: New York University Press.

Salzinger, L. 2003. *Genders in production: Making workers in Mexico's global factories*. Berkeley: University of California Press.

Kaynakça

- Bakker, I., ve S. Gil, ed. 2004. *Power, production and social reproduction: Human in/security in the global political economy*. Londra: Palgrave.
- Cantu, L. 2000. *Entre hombres/Between men: Latino masculinities and homosexualities*. In *Gay masculinities*, ed. P. Nardi. London: Sage.
- Floyd, K. 2009 *Forthcoming*. *Reifying desire: Accumulation, objectification, masculinity*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Ferguson, R. 2003. *Aberrations in black: Toward a queer of color critique*.
- Hennessy, R. 2000. *Profit and pleasure: Sexual identities in late capitalism*. New York: Routledge.
- Lumsden, I. 1991. *Homosexuality and the state in Mexico*. Mexico City: Colectivo Sol. Marx, K. 1959. *Capital*. Vol. 1. Moscow: Progress.
- 1972. *On the Jewish question*. In *The Marx-Engels reader*, ed. R. Tucker. New York: Norton.
- Mejia, M. 2000. *Mexican pink*. In *Different rainbows*, ed. P. Drucker, 43_/55. New York: Gay Men's Press.
- Pearson, R. 1995. *Male bias and women's work in Mexico's border industries*. In *Male bias in development*, ed. D. Elson. Manchester: Manchester University Press.

Dolap Odası: “Eşcinsel Dostu” ve “Dolap Sonrası” Çalışma

David Orzechowicz

Çeviren: Özge Karlık

Özet

Dolap, 1950’li yıllardan bu yana cinsel azınlıkların deneyiminin kavramsallaştırılmasında kullanılan başlıca metafor olageldi. Son kırk yılda meydana gelen toplumsal değişimler, heteronormatifliği tarihsel olarak kontrol altında tutan ve queer bireyleri gündelik hayatta kendi cinselliklerine dair bilgiyi yönetmeye zorlayan kimi toplumsal yapıları parçalamaya başladı. Araştırmacılar, bu değişimlerin bazı cinsel azınlıkların “dolabın ötesinde” yaşamasını mümkün hale getirdiğini söylese de (Seidman, 2002), araştırma bulguları gösteriyor ki dolabın dinamikleri işletmelerde halen varılmaya devam ediyor. Meslekleri, araştırmaların heteroseksüel egemenliği sona erdireceğini öngördüğü

yapısal koşulların birleşme noktasında yer alan eğlence parkı çalışanlarıyla ilgili bir vaka çalışmasından faydalanarak, ilkin dolap sonrası gibi görünen bir işyerinin, aslına bakılırsa, bir tekrür etme şekli olduğunu, bir dolap odası olduğunu söylüyorum. Dolap odası, cinsel azınlıklara görünüşte bir bedel ödemeksizin kimliklerini açığa çıkarabilecekleri, kurumsal ya da eşcinsel dostu dolaplardan daha samimi bir mekân temin eder. Lakin dolabın temel dinamikleri, yani, eşcinselliğin heteroseksüelliğe tabi kılınması ve LGB çalışanların işyerinde cinselliklerine dair bilgiyi yönetmesine duyulan süregelen ihtiyaç, eşcinsel varoluşu işletmece arzu edilen alanlara zapt eden birtakım sınırlar vasıtasıyla devamlılık gösterir.

Anahtar kelimeler: Heteronormatiflik; homonormatiflik, işletmeler; cinsellik, dolap; çalışma kültürü

Giriş

Cinsel azınlıkların toplumsal statüsü son kırk yılda hızla değişti. Lezbiyenlere, geylere ve biseksüellere² (LGB) yönelik kamuoyu, daha fazla toplumsal hoşgörünün ve kabulün sinyallerini vererek 1970'lerden bu yana iyileşme gösterdi (Hicks & Lee, 2006). Kamuoyunun iyileşmesi medyadaki görünürlüğün (Gross, 2001; Walters, 2001) ve devlet desteğinin artmasıyla (Seidman, 2002) gözler önüne serildi. Barınmada ve istihdamda cinsiyete dayanan ayrımcılığın yasaklanması (Hunter, 2000), eşcinselliğin suç olmaktan çıkarılması (*Lawrence – Texas davası*, 2003), nefret suçu mevzuatı (Jeness & Grattet, 2001) ve evlilik eşitliği (*Obergefell – Hodges davası*, 2015), hem federal düzlemde hem de devlet düzleminde eşcinsellik karşıtı politikaların düşüşe geçtiğini gösterir. Bu değişimler Seidman'ı (2002), bazı azınlıklar için dolap sonrası bir hayatın şimdilerde mümkün olduğunu savunmaya sevk eder.

İşyeri dolabını parçalara ayıran yapısal değişimler bilhassa önemlidir. Yaşanması muhtemel görülen veya yaşanan ayrımcılık, cinsel azınlıkların iş seçimlerini, iş ve kariyer gelişimini güvence altına alma becerilerini, işyerindeki sosyal tecrit durumunu etkiler ve çalışma koşullarına bağlı stres ve depresyon seviyelerinin kıyaslanabilir şekilde daha yüksek olmasına yol açar (Croteau, 1996; Schneider & Dimito, 2010; Woods & Lucas, 1993). Ayrımcılık, ayrıca, işletmelerde mevcut olan potansiyel yetenekleri sınırlar (Tilcsik, Anteby, & Knight, 2015), zamanlarını ve enerjilerini queer kimliklerini gizlemeye hasreden LGB çalışanların verimliliğini düşürür (Hall, 1986; Woods & Lucas, 1993). Bu noktada, işletmeler queer bireyleri kucaklayan fark gözetmeme politikalarını benimsediğinde, yardımların kapsamını aynı cinsiyetten partnerleri de içerecek şekilde genişlettiğinde ve işyerindeki heteroseksizmi azaltma çabasıyla çeşitlilik eğitimlerini artırdığında, mühim değişimlerin meydana geldiğini görüyoruz (Giuffre, Dellinger, & Williams, 2008; Raeburn, 2004; Williams, Giuffre, & Dellinger, 2009). Araştırmacılar, bu değişimlerin işyeri dolabının yeni bir formda tekrerrütmesine yol açtığını (Rumens & Kerfoot, 2009; Williams ve ark., 2009) ve böylelikle cinsel azınlıklara, bir eşcinselle ait veya eşcinsel topluluk temelli işletmelerde bulunan kaynaşmayı aynı ölçüde sağlamakta başarısız olduğunu (Ward, 2008; Weston & Rofel, 1984) ortaya koysa da dolabın çalışma alanında parçalanmakta olduğuna dair bulgular mevcuttur.

Peki büyük bir şirkette dolap sonrası bir çalışma şekli mümkün müdür? Şirket cinselliği üzerine yazılmış literatür, işyeri dolabının farklı formdaki tekerrürlerini (yeniden) üreten toplumsal yapıları detaylı bir şekilde ortaya koyar. Bu suretle, dolap sonrası çalışmanın varlık gösterebileceği koşulların neler olabileceği öngörülür. Bir Amerikan eğlence parkı olan Wonderland'in³ Eğlence bölümü, dolap sonrası bir işyeri ihtimalini ölçmeye yarayan bir vaka çalışmasını arz ederek, bu koşullar dâhilinde faaliyet gösterir. İlk bakışta Wonderland Eğlence Bölümü, dolap sonrası çalışmayı örnekler gibi görünür: çok sayıda açık geyi istihdam etmektedir ve tüm erkeklerin işbaşındayken takınması beklenen bir gey maskülenliğinin varlığı ayırt edici özelliğidir; geyler sessizleştirilmemiş veya göstermelik olarak [*tokenized*] dahil edilmemiştir (Hall, 1986; Williams ve ark., 2009; Woods & Lucas, 1993), hatta işyerinde egemen ve normatiftirler. Fakat daha derinlemesine irdelendiğinde, daha az doğrudan sınırlayıcı yollarla olsa da dolabın dinamiklerinin devamlılık gösterdiğini görmekteyiz. Bunun sonucu, bazı en ideal işletme koşulları altında dolap sonrası çalışma için potansiyel taşıyan ve onu sınırlayan LGB cinselliğinin zoraki bir şekilde müsaade edilişiyle karakterize olan bir *dolap odasıdır*.

Arka Plan

Dolap, 1950'lerden bu yana Batı toplumlarında cinsel azınlıkların toplumsal deneyimlerini anlamada kullanılan başlıca perspektif olmuştur (Seidman, 2002). Bu kavram, "eşcinselliği... aileden, arkadaşlardan ve işyerindekilerden gizlemenin 'hayatı şekillendiren' örüntüsüne" (Seidman, 2002, s. 25) yol açan heteroseksüel egemenlik ve eşcinselliğin tabi kılınması dinamiğinden bahseder. Dolabın hegemonyası, yaklaşık 1950'ler ile 1980'ler arasında çeşitli kurumlarca kontrol altında tutulan ve devlet eliyle meşrulaştırılan (Seidman, 2002; Seidman, Meeks, & Traschen, 1999) "saldırganca uygulanmış" (Seidman, 2002, s. 218, d10) heteronormatiflik ve zorunlu heteroseksüellik (Ecoffier, 1997) üzerine kurulmuştu. LGB bireyler, ittifaklar halindeki heteroseksüel egemenlikle başa çıkmak amacıyla herhangi bir queer ilgiyi, etkinliği ve kimliği görünmez hale getirmek amacıyla çoğunlukla bilgiyi yönetirler (Ecoffier, 1997). Devletin meşrulaştırdığı baskı ve yaygın kültürel

damgalama dolap etrafındaki riskleri yükseltir: kişi ya “açılıp” bireylerden ve kurumlardan gelecek şiddeti göze alacaktır ya da “içeride kalıp” izole bir yaşam sürecektir ve damgalanmayı içselleştirecektir (Ecoffier, 1997; Seidman, 2002).

Bu “eşcinselliği gizleme örüntüsü”, geleneksel olarak, işbaşında kurumsal dolap şeklinde kendini gösterir (Woods & Lucas, 1993); cinsel azınlıklar ya dolap içerisinde kalma kararıyla karşı karşıya kalıp heteroseksüel sayılmak için gereken dramaturjik çalışmayı yapacaktır ya da açılıp sistemli homofobinin toplumsal ve profesyonel bedelini göze alacaktır. Bu bedellere işyerinde dışlanma stresi, cinsel kimliğe ilişkin duygulara ve bilgi yönetimine harcanan zaman ve enerji, çalışma arkadaşlarıncı yalnızlaştırılma ve azalan kariyer fırsatları dâhildir (Hall, 1986; Rofes, 2000; Woods & Lucas, 1993).

Ticaret, tıp, hukuk ve eğitim alanındaki mesleklere ilişkin kurumsal dolap, toplumsal güçlerin birleşimiyle üretilir ve muhafaza edilir. Kısmen profesyonelliğe dair mesleki beklentileri de içerir. Cinselliğsiz bir çalışan talep eden ve cinselliği işletmeden silen profesyonellik miti, heteronormatifiği nasıl meşrulaştırdığını gizler (Burrell & Hearn, 1989; Connell, 2014; Rumens & Kerfoot, 2009; Woods & Lucas, 1993). İdeal – tipik profesyonellik örtük bir biçimde heteroseksüel bir erkeği tahayyül eder (Grey, 1998); bu da heteroseksüel maskülenliği nomalleştirerek ve ona ayrıcalık tanıyarak dolabı sağlamlaştırır.

İşletmeye ait özgün yapılar, yani şirket politikaları ve resmi hiyerarşi, kurumsal dolabın (yeniden) üretilmesini daha da kolaylaştırır. Fark gözetmeme politikalarının ve çeşitlilik eğitiminin yokluğu ve aynı cinsiyetten partnerlerin sağlık hizmetlerine ve diğer işyeri kaynaklı yardımlara erişimin dışında bırakılması, kurumsal dolabı muhafaza eden heteroseksizmi pekiştirir (Woods & Lucas, 1993). Benzer şekilde araştırmalar da göstermektedir ki azınlıkların işletme hiyerarşisinin daha yüksek mevkilerinde olmayışı, hegemonik normatifiği ve dışlama biçimlerini ayakta tutar (Scott, 2005). Bilim insanları da heteroseksist çalışma kültürlerinin (Hall, 1986; Rumens & Kerfoot, 2009; Ward & Winstanley, 2003, 2006; Williams ve ark., 2009; Woods & Lucas, 1993) yani heteronormatifiği savunan ve denetleyen etkileşim halindeki bir grup meslektaşça paylaşılan pratikler, söylemler ve menfaatler dizisinin, heteroseksüel egemenliği

ve eşcinselliğin tabi kılınmasına güç kazandıran rolünü (Fine, 1979) belgeler.

Ayrıca bulgular, kurumsal dolabın iktidarının “geleneksel” örgütlenme modeliyle sağlamlaştığını ortaya koyar. Ayırt edici özellikleri keskin bir hiyerarşi, yüksek oranda yardım sağlayan işler, sadakate bağlı yükselme ve kariyerin yalnızca bir şirkette gelişmesi gerektiği beklentisi (Williams, 2013) olan geleneksel çalışma, “şirket adamı”nı (Whyte, 1956) ödüllendirir. Tek boyutlu çalışan, göze çarpmaktan ziyade kaynaşmaya çabalayarak türdeş kurumsal yaşama sorunsuz bir şekilde uyum gösterir (Fleming, 2009). Kariyerin, yardımların ve terfilerin homofobik üstlerin değerlendirmelerince belirlendiği tek bir şirkette gelişmesi beklendiğinde, ayrımcılık yaşama olasılığı yüksektir. Beyanın getirdiği yüksek riskler, kurumsal dolabı LBG çalışanlar için en uygun hayatta kalma stratejisi haline getirir.

Tarihsel olarak bu güçler, homofobi ve kamusal alanda dolabın hegemonyası bağlamında bir araya geldi (Griffith & Hebl, 2002); bu bir araya geliş, işyerinde açık (veya açık edilmiş) olmanın risklerini yaşamın tüm alanlarına yayar. Fakat dolap, “tarihsel olarak muayyen toplumsal dinamiklerin bir ürünüdür” (Seidman, 2002, s. 218 n.10), durağan bir toplumsal ilişkiler kümesi değildir. 1950’ler ve 1980’ler arasında dolabın hegemonyasını destekleyen koşullar, -yani medya sansürü (Gross, 2001; Walters, 2001), devlet eliyle tıbbileştirme ve suçlu addedilme (Foucault, 1980)- Birleşik Devletler toplumunda dolabın hegemonyasını hafifleterek değişti (Seidman, 2002). Hegemonyanın bu şekilde hafiflemesi, LGB bireylerin queer varoluşu gündelik yaşamlarında kucaklamalarıyla ve gündelik yaşamlarına dâhil etmeleriyle ispatlanır (Seidman ve ark., 1999). Dolabın hegemonyasının parçalanması, bazı cinsel azınlıkların heteroseksüel sayılmak adına bilgi yönetmesine gerek kalmadan *ya da* sapkın bir cinsel kimlik damgalanmasını içselleştirmeksizin “dolabın ötesinde” (Seidman, 2002) bir hayat yaşamasını da sağlar.

Kurumsal dolabın halen bazı cinsel azınlıkların işyeri deneyimlerini betimliyor olmasının yanında, dolabın hegemonyasının çatlaması da yeni bir deneyimi üretir: “eşcinsel dostu” dolabı (Williams ve ark., 2009). Bazı işletmeler işyerinde yaşanan heteroseksizmi azaltma girişimlerinde bulunur (Giuffre ve ark., 2008; Raeburn, 2004; Williams ve

ark., 2009). Bu işletmeler, cinsel azınlıklara kurumsal olarak değer verdikleri çeşitliliğin önemli kaynakları olarak hoşgörü gösterir ve hatta varlıklarını över. Lakin görünürlüğü bir bedeli vardır: açık kimlikli çalışanlar göstermelik olarak benimsenir [*tokenization*] ve örnek bir cinsel azınlık olma baskısı yaşar (Williams ve ark., 2009). Bu eşcinsel dostu dolap, cinsel azınlıkları bilgiyi yönetmeye ve “açık kimlikli” queer hayatlarına dair toplumsal olarak sakıncalı detayları önemsiz gibi görmeye zorlar (Williams ve ark., 2009; Yoshino, 2002).

Eşcinsel dostu dolabın ortaya çıkışında kritik olan, şirket genelinde LGB bireyleri kapsayan politikalar; sözcüğü, cinsiyet temelli duyarlılık eğitimi ve ayrımcılığa karşı önlemler, yardımların çalışanların partnerleri için cinsiyetlerinden bağımsız olarak erişilebilir olması, heteronormativitenin üzerine gider ve queer bir kimliği işyerinde açığa çıkarmanın risklerini hafifletir (Rumens & Kerfoot, 2009; Williams ve ark., 2009). Yeni ekonominin basıncıyla ortaya çıkan yeni ya da “yeniliberal” işletme pratikleri (Williams, 2013) de açığa çıkmayla birlikte gelen riskleri azaltır. Koşullara bağlı, geçici ve esnek emeğe geçiş, tek şirket kariyeri beklentilerini bertaraf eder ve çalışanların yardımlara erişimini kısıtlar (Williams, 2013). Yeni ideal çalışanlar, bireyselliklerini ve sınırlı da olsa “şirket adamı” için hoş görülmemeyen bir çeşitlilik fırsatını kutlayarak “gerçek kişiliklerini” (Fleming, 2009) sergilerler. Bu değişimler, kurumsal dolabı eşcinsel dostu dolap lehine yerinden eder (Fleming, 2007). Şirketler neoliberal örgüt modelini benimsedikçe, “açılmaktan” ve heteroseksüel olmayan bir kimlik beyan etmekten kaynaklı riskler azalır.

Fakat örgütsel yapıdaki değişimler ille de kapsayıcı bir çalışma kültürüne dönüşmez. Bir işletme içinde grupların etkileşimi sonucu ortaya çıkan bir özellik olarak (Fine, 1979) işyeri kültürü, şirkette heteronormativitenin sahneye çıkabileceği ve dolabın dinamiklerini yeniden üretebileceği bir arka kapı açar. Aynı zamanda, cinsel azınlıkların kapsanma veya dışlanma deneyimlerini de şekillendirir. Eşcinsel dostu dolaplar üzerine yapılan araştırmalar da gösteriyor ki gayriresmi, heteroseksist iş kültürünün iş yerinde “açık kimlikli” olsalar dahi cinsel azınlıkları cinselliklerine dair bilgi yönetimine zorlayan kalıcı bir rolü vardır (Giuffre ve ark. 2008; Rumens & Kerfoot, 2009; Williams ve ark., 2009). Esasen, heteroseksüel meslektaşların heteroseksizmi kırmak konusundaki gündelik çabaları, fenomenolojik olarak queer gençleri çalıştıkları yere

katılımını sağlama konusunda yönetimce gerçekleştirilen herhangi bir yapısal değişimden daha önemlidir (Willis, 2009). İşyeri grup kültürleri heteronormatifliği öne sürdükçe, dolabın dinamikleri devamlılık gösterir.

Bununla ilgili olarak şu soruların cevaplanmaya ihtiyacı vardır: Dolap sonrası çalışma mümkün müdür? İşletmeler cinsel azınlıklara dolabın dinamiklerini bertaraf eden, yani, heteroseksüel egemenliği ve eşcinselliğin tabii kılınmasını sona erdiren ortamlar sağlayabilir mi? Literatüre referansla dolap sonrası çalışmayı mümkün kılan potansiyel koşulları öngörebiliriz. Bu koşullar, toplumsal cinsiyet açısından alışılmışın dışında çalışanların yoğunlukta olduğu işleri (Baumle, Compton, & Poston, 2009; Ueno, Roach, & Penˆa-Talamantes, 2013) ve zayıf profesyonellik beklentilerini içerir. Tilcsik ve arkadaşlarının (2015) ayrıca ortaya koyduğu üzere, farklı mesleklere ilişkin verilen iş görevlerinin türü queer çalışanların yoğunluğunu arttırabilmekte ve dolabın gücünü azaltabilmektedir. Yüksek görev bağımsızlığı olan işler, işyerinde cinsellik ile ilgili rutin bilgi yönetimine girme ihtiyacını azaltırken, yüksek düzeyde toplumsal idrak gerektiren işler, yani başkalarının tepkilerini öngörme ve okuma, dolabı muhafaza eden şiddet tehdidini yönlendirmek için ihtiyaç duyulan tarihsel açıdan son derece önemli bir beceriden faydalanır (Tilcsik ve ark., 2015). Bu mesleki nitelikler, LBG çalışanların yoğunluğunun artmasını teşvik ederek heteronormatifliği potansiyel olarak zayıflatır.

Dolap sonrası çalışmanın, benzer şekilde, (fark gözetmeme politikaları, aynı cinsiyetten partnerlerin yardımlardan faydalanması ve duyarlılık eğitimi gibi) eşcinsel dostu politikaları olan ve yönetim kadrosunda cinsel azınlıkların gözle görünür şekilde temsil edildiği işletmelerde ortaya çıkması muhtemeldir. “Gerçek kimliğe” saygı gösteren “neoliberal” örgütlenme pratikleriyle kendini gösteren işyerleri de hegemonik heteronormatifliğin altını oyma potansiyeli taşır ve dolabın parçalanmasına yardımcı olur. Son olarak, dolap sonrası çalışmanın *homonormatiflik*leriyle, heteronormatif olmamalarıyla ayırt edilen işyeri kültürlerinde ortaya çıkacağını öngörebiliriz.

Homonormatiflikten kastım, sınırlı bir toplumsal uzamda belirli bir queer olma tarzını “ahlâken uygun ideal” (Wade, 2010) haline getiren fikirler, söylemler ve pratiklerdir. Bu tanım, kavramın hâkim kullanımları üzerine kuruludur

ama bu kullanımlardan ayrılır da. Homonormatiflik, ilk kavramsallaştırılmasında (Duggan, 2002) ve müteakip kullanımında (Connell, 2014, Puar, 2006; Ward, 2008) belirli bir cinsel siyaset ve kimlik kümesini tanımlar ve eleştirir. Özellikle, hemcinslerine duydukları ilgi bir yana, “iyi cinsel vatandaş” (Duggan, 2002; Seidman, 2002; Seidman ve ark., 1999), tüketici ve vatansever (Puar, 2006) olmayı cisimleştiren gey ve lezbiyenlere işaret eder. Asimilasyoncu olması, özgürleştirici olmaması (Seidman, 2002) ve bazı kimlikleri diğerlerinin üstünde tutması açısından günümüz eşcinsel politikasına dair eleştirel olsa da, kavramın güncel kullanımı devletlerin ve şirketlerin normatif cinsellikleri belirlemesindeki rolüne öncelik verir (Brown, 2012). Dolayısıyla cinsel kimliklerin belirli bağlamlarda normatif olma biçimlerini (yani ahlaken uygun idealleri) kavrayamaz. Şirketler ve devlet, normatifliğin toplumsal düzeyde *hegemonik* yapılarını şekillendirmek açısından iyi konumlandırılmışlardır. Ancak, tıpkı devletin yaptığı cinsel taciz tanımlarının belirli bağlamlarda değişmesi gibi, neyin “uygunsuz” cinsel eylem oluşturduğunu (Dellinger & Williams, 2002) müzakere eden grup üyeleri sayesinde de normatif cinselliklere dair hegemonik fikirler belirli bir yer ve zamanda değişir ve sorgulanır. Ayılar, radikal nonoşlar [*radical fairies*] ve deri giysiler giyinen geyler, sözelimi, ahlaken uygun ve bu altkültürlerin kazandığı mekânlarda imtiyazlı üç gey maskülenliği tarzını ortaya koyar (Hennen, 2008). Bu demek oluyor ki sınırları belirli bir yerde ve zamanda, neyin ahlaken uygun cinselliği oluşturacağına dair hegemonik fikirlerin varyasyonları ve bu fikirlere alternatifler meydana çıkar.

Wonderland Eğlence Bölümü, bu toplumsal koşullar altında faaliyet gösterir ve ilk bakışta dolap sonrası bir çalışmayı ortaya koyar gibi görünür. Çalıştığım iki departman olan Gösteriler [*Parades*] ve Karakterler [*Characters*] pek çok açık kimlikli eşcinsel erkeği istihdam eder ve iş yerinde stereotipik gey maskülenliğini ve erkek eşcinsel cinselliğini ahlaken uygun ideal haline getiren muayyen bir homonormatiflikle kendini gösterir. İşyeri *dışındaki* cinsel kimliğinden ve maskülenlik performansından bağımsız olarak bütün erkekler, işyerine toplumsal bakımdan tamamıyla katılmak istegindeyse, işbaşındayken bu muayyen maskülenliği “ifa etmek” durumundadır. Lakin daha derinlemesine incelendiğinde dolabın dinamiklerinin sürdüğü ortaya çıkar. Kurumsal ya da eşcinsel dostu dolaplarla ilişkilendirilen

yalnızlaştırma, damgalama, göstermelik olarak içerilme ya da stres belirleyici özellikleri olmasa da, Wonderland Eğlence Bölümündeki cinsel azınlıklar, eğlence yerinin mekânsal sınırları içinde halen cinselliklerine dair bilgi yönetimiyle uğraşmak zorundadırlar.

Bu dinamikler dolap odasına benzemektedir. Dolap odası, sıklıkla eşcinsel erkeklere ilişkin kimi tarzların, ilgilerin ve etkinliklerin paylaşıldığı ve gey maskülenliği kılığının stereotipik olarak alınabileceği ve bedel ödenmeksizin bir kenara bırakılabileceği bir mekândır. Lakin ferah da olsa, işletme içinde ne zaman, nerede ve hangi queer varoluşun sergilenebileceğinin sınırlarının belirlenmesi halen söz konusudur. Eğlence Bölümü’nün şirket içi hiyerarşisinde homonormatifliğe üst sınır koyan bir tavan mevcuttu; meslektaşlarla ve eğlence parkının ziyaretçileriyle icra edilecek gündelik homonormatifliğin sınırlarını belirleyen duvarları vardı. Ve queer varoluşun başka biçimlerini marjinalleştirmeye ve dışarıda bırakmaya devam eden bir taban söz konusuydu. Tüm bu sayılanlardan hareketle dolap odası, büyük bir işletmede dolap sonrası çalışma potansiyelini ve sınırlılıklarını gösterir.

Yöntemler

Dolap odasına üzerine yapacağım tartışma, Disney benzeri bir Amerikan tema parkı olan Wonderland’de gösterici olarak gerçekleştirdiğim on yedi aylık alan çalışmasına dayanıyor. Bu çalışma, işbaşında iki binden fazla saat alan deneyimini ve göstericilerle yapılmış pek çok gayriresmi sohbeti içermektedir. Wonderland, yetişkinler ve çocuklar için “popüler olanı” (yani basit, seri üretim kültürünü) temiz, bakımlı ve samimi bir ortamda sunan bir orta sınıf estetiğiyle aktarılan bir dizi çekici etkinliği ve eğlenceyi takdim eder. Diğer parklarla benzer şekilde Wonderland de göstericilerini iki departmandaki üç tip görevle örgütler. Parkta belirli bir rotayı motorlu kaykaylar üzerinde veya bir kafile halinde yavaşça katederek koreograflanmış hareketin başlatılmasıyla görevli olan gösteri performansçıları, basitçe “Gösteriler” olarak adlandırılan Gösteri departmanının bir parçasıdır. Koreografi kısa, iki ila üç dakikalık şarkılar için hazırlanır ve tipik bir 40 dakikalık şovda onlarca kez tekrarlanır.

“Karakterler” diye de bilinen Karakter Departmanı, park içinde iki eğlence işini bünyesinde bulundurur. Karakter performansçıları, Wonderland’ın markalaşmış karakterlerini parka gelip gidenlerle etkileşim halinde canlandırırken, eşlikçiler de maskeli karakterler adına konuşur, hat kurar, fanları imza için hazırlar ve fotoğraf çekimine yardımcı olur. Hem gösteri performansçısı hem de eşlikçi olarak iki departmanda da dolap odasını gözlemledim ve deneyimledim.

İki departmandaki kadın ve erkek sayısı hemen hemen aynıydı. Performansçılar ağırlıklı olarak beyazdı; beyaz olmayanlarsa öncelikli olarak Latin ve Asya-Pasifik adası kökenliydi; Siyahi Afrikalı Amerikalı performansçılara mütemadiyen düşük seviyede temsil edilmekteydi. Karakter departmanındaki erkeklerin yaklaşık yüzde ellisi, tıpkı Gösteri departmanının yüzde sekizinde olduğu gibi açık bir şekilde kendilerini gey olarak tanımlamaktaydı. Bu tahminler, eşcinsel ve heteroseksüel erkek oranına dair göstericilerle yaptığım konuşmalardan kaynaklanıyor. Performansçılar çoğunlukla bir yüzde varsayımında bulunurken, meslektaşlarım ve ben erkeklerin beyan edilmiş cinsel kimliklerine dayanarak biraz hesap yaptık. Bunun anlamı, kimi performansçıların değişmesi zor, aksi yöndeki inançlarına rağmen heteroseksüel kimliği diğer göstericilerce kuşkuyla bulunan her erkeğin heteroseksüel sayılmasıydı. Daha doğru tahminlerde bulunmak mümkün değildi; zira yaralanmalar ve personel değişimi yüzünden gösterici sayısı değişti. Erkek eşcinselliği aleni bir biçimde icra ve müzakere edilirken, kadınların eşcinselliği veya biseksüelliği ne icra ne de müzakere ediliyordu: Gösteriler’deki kadınların yüzde beşinden azı kendini alenen lezbiyen veya biseksüel olarak tanımlamaktaydı ya da hemcinslerine duyduğu ilgiyi bana özel olarak açıklamıştı ve ben, Karakterler departmanında kendini queer olarak tanımlayan çok daha az kadın tanıyordum. Daha fazla sayıda kadının kendini lezbiyen veya biseksüel olarak tanımlıyor olması muhtemel lakin bu kimliklerin Eğlence Bölümü içerisindeki görünürlüğü istisnaidir.

Eğlence Bölümü’nün cinsel kompozisyonuna dair tahminlerim, ayrıyeten alandaki konumumca sınırlanmıştı. Pek çok temalı eğlence parkı gibi Wonderland’ın de daha büyük işletmelerle ve medya şirketleriyle mülkiyet ve lisans anlaşmaları yoluyla kurulan bağları var. Bu durum, gizli bir alan çalışması yapmamı gerektirdi. Şirketlerin iktidarı ve

sahip oldukları kaynaklar, araştırmacıları “bilgi toplarken” sıklıkla karşılaşılan bir ikileme karşı karşıya bırakıyor: erişim ve temsil üzerinde muazzam bir kontrolü olan kuruluşların nasıl araştırılacağı ikilemiyle (Galliher, 1980; Nader, 1972). Araştırmacı olarak statümü beyan etmiş olmamama rağmen, kendimi kasti olarak eksik bir şekilde tanıtmaktan da kaçındım (Spicker, 2011): bir sosyoloji lisans öğrencisi olarak “açılmıştım”. Benzer şekilde, alan çalışmamın gizli niteliği, performansçıların cinsel kimliği de dâhil olmak üzere bazı soruları doğrudan sorma becerimi kısıtlamasına rağmen, “açık kimlikli” bir sosyoloji lisans öğrencisi olmak, performansçıların Wonderland Eğlence Bölümü’ne yolunun nasıl düştüğünü ve buradaki deneyimlerini öğrenmemi sağladı. Cinsellik performansçılar arasında konuşulan yaygın bir konuydu; bu da departmandaki homonormatiflik üzerine gayriresmi bir şekilde tartışmayı kolaylaştırdı.

Eşcinsel Çalışma Kültürü ve Dolap Sonrası Çalışmanın Sınırlılıkları

Wonderland Eğlence Bölümü’nü dolap odası şeklinde nitelendirmek, (1) homonormatif erkekliğin gündelik çalışmanın ne denli merkezinde durduğunun ve (2) heteronormatif cinsiyet rollerinin hikâyelerini satan bir işletmede eşcinselliğin ne yollarla iyi huylu hale getirildiğinin altını çiziyor. Gösteriler ve Karakterler, özel bir gey maskülenliğinin sergilenmesinin hoşgörüleceği, hatta arzulanabileceği biçimde şekillendirilmişti lakin işletmenin belirli mekânlarıyla sınırlanmıştı. Kurumsal dolaptaki tecrit ve baskı (Woods & Lucas, 1993) ya da eşcinsel dostu dolaba has göstermelik olarak içerilme ve cinsel azınlıklara örnek olmaya zorlanma baskısı (Williams ve ark., 2009) yerine, eşcinsel erkekler cinselliklerini paylaşabilecekleri, onun tadını çıkarabilecekleri ve onu göklere çıkarabilecekleri bir mekan bulmuşlardı. Bir gey maskülenliği üslubunun işletmenin istediği zamanlarda hafifletildiği ve geride bırakıldığı müddetçe kıymet görebileceği ve arkadaşlarla “prova edilebileceği” bir mekan.

Dolap odası fikrini, kavramı içten başlayıp dışa doğru kurarak geliştiriyorum. Hâlihazırda mevcut literatüre dayandırarak dolap sonrası bir işyeri olduğunu öngördüğüm

Wonderland Eğlence Bölümü'nün toplumsal koşullarını kısaca tanımlayarak başlayacağım. Sonrasında, vücuda gelen gey maskülenliğinin hâkim üslubunu belirlemek ve bir işyerinin eşcinsel erkekleri ve gey maskülenliğini yalnızca bir kabul etmenin (yani eşcinsel dolabın) ötesine geçip dolabın dinamiklerini görünüşte bertaraf ederek normatif bir statüye (yani dolap sonrası çalışmaya) taşıdığını kanıtlarcasına, bu maskülenliğin nasıl erkek performansçılarca “prova edildiğini” resmetmek amaçlı Eğlence Bölümünün homonormatifliğini betimleyeceğim. Nihayet, gerçek bir dolap sonrası çalışma olmaktan ziyade buna engel teşkil eden söz konusu homonormatifik etrafına yerleşen sınırları tasvir edeceğim: tavan ya da işletmenin daha üst kademeleri hoşgörülebilirliği sınırlar; duvarlar gündelik yaşamda harekete geçmeyi kısıtlar ve zemin diğer türden queer varoluşları bir kenara iter, damgalar veya dışlar.

Wonderland Eğlence Bölümü, dolap sonrası emeği desteklemesi muhtemel toplumsal koşulların bağlantı noktasında faaliyet gösterir. Tema parkı eğlencesi, hayli performatif ve dışavurumcu interaktif hizmet çalışmalarını, yani erkekler için heteronormatifiğin uygulanmasını potansiyel olarak düşüren feminenleşmiş bir çalışmayı içerir. Alışıldık profesyonelliğe dair beklentiler düşüktür; bu durum heteronormatifiğe uyum gösterme baskısını da azaltır. Bu işler, ayrıca, sosyal bir kavrayışı gerektirir ve orta ölçekte bir görev bağımsızlığı içerir: performansçıların meslektaşlarıyla etkileşim halinde olması gerekli olan formel mesleki görevlerin çoğu, kişisel tartışmaların önlendiği ve çoğunlukla imkansız olduğu park içinde gerçekleşir. Bu durum, potansiyel olarak daha fazla LGB kimlikli bireyi işgücüne çekerek heteronormatifiği zayıflatmaktadır.

Wonderland'in işletmedeki heteronormatifiği sarsan birtakım eşcinsel dostu politikaları var. Bu politikalar, cinsel azınlıkları koruyan fark gözetmeme ilkesini, tam zamanlı çalışanların partnerlerinin cinsiyet kimliğinden bağımsız olarak yardımlardan faydalanmasını ve zorunlu çeşitlilik eğitimini içerir. Açık kimlikli eşcinsel erkekler, performansçıların doğrudan bağlı olduğu müdürler arasındaki heteroseksüelliğin ön plandaki konumunu yerinden edecek şekilde Eğlence Bölümü'nün yönetim kadrosunda görünürlerdir. Ek olarak park, açılmanın risklerini potansiyel olarak azaltan birtakım “neoliberal” işletme pratiklerini (Williams, 2013) de uygulamaktadır.

Performansçılar, esas olarak, işlerini ellerinde tutmak için yılda 2-3 kez tekrar değerlendirmeleri gereken, şartlara bağlı, esnek bir işgücüdür. Az sayıda performansçı tam zamanlı çalışma statüsüne sahiptir ve bu sayede şirket yardımlarından faydalanabilmektedir. Bunun anlamı, performansçıların işyerinde kimliklerini açık etmelerinden ötürü muhtemelen kaybedecek daha az şeyi olduğudur. Wonderland, iş güvenliği ve yardımlar olmadığı halde, şirketin oryantasyon ve eğitimlerde lanse ettiği ideallerinden birini, çalışanların “şirkete kendi [gerçek] özünü” kazandırabilecekleri “eğlenceli” bir çalışma kültürünü yükselterek işçilerin rızasını güvence altına almaya çalışır. Bu iki durumun bir araya gelişi, performansçıların geleneksel işyerinin karakteristiği olan heteronormatif “şirket adamı” olma durumuna ayak uydurması beklentilerini azaltır ve dolap sonrası çalışmanın ortaya çıkma ihtimallerini çoğaltır.

Dolap Odasının İçinde

Bu yapısal koşullar altında, başlangıçta dolabın “ötesinde” görünen bir işyeri görüyoruz. Eğlence bölümünün içinde ve dışında çalışanlar, Karakterler ve Gösteriler departmanlarını “en gey” departmanlar olarak anmaktadır. Bunun nedeni, belgelenmiş çalışma kültürlerinin çoğunluğundakinin aksine (Hall, 1986; Rumens & Kerfoot, 2009; Ward & Winstanley, 2003, 2006; Woods & Lucas, 1993) “gey” olanın kenara itilmediği veya dışlanmadığı, bilakis merkezi ve egemen olduğu bir yer olmasıdır. Karakterler ve Gösteriler departmanları, ilk bakışta dolap sonrası bir işyeri izlenimi uyandıran bir *homonormatifik* biçimiyle ayırt edilir. Bu homonormatifik, cinsiyetçi dilin ironik bir kullanımını da içerir. Sözelimi, erkekler birbirlerini “kız” diye çağırırken, kendilerinden ve diğerlerinden “o (kız)” ve “o (kıza)” biçiminde bahsedip yakın gey arkadaşları “bacılarım” diye çağırırlar. Bu homonormatifik, aynı zamanda, eşcinsel kültür ile ilişkili argo da içermektedir. Yeni performansçılar, bir gösterinin “but!” mu (iyi bir şey) “paçoz” mu (kötü bir şey) olduğunu öğrenir, bir vardiya esnasında nasıl “şorlanacağı” (yani kaydadeğer bir performans sergileneceğini) keşfeder ve “havalı” ya da “olağanüstü ve kusursuz” yerine “yıkılıyor” der. İşyerinde kadın divaların taşıdığı şık kıyafetler ve müzikleri sıklıkla tartışma konusudur. Drag performansları da bir başka müşterek konuşma konusudur ve çoğu performansçının iş dışında drag personaları vardır. Erkekler, alenen erkek bedenini nesneleştirir ve üzerine tartışır, son zamanlarda

yaşadığı veya favori cinsel etkinliğini anlatır ya da o andaki aşklarından ve sevgililerinden bahseder. Ayrıca, erkekler arasında cilveli yorumlar ve asılmalar, samimi iletişim yolları olarak yaygındır. Erkekler, mola yerlerinde ve soyunma odalarında diğer erkekleri eller, onlara sarılır ve onların ellerini tutar.

Eğlence Bölümü'ndeki homonormatifliğin her yere nüfuz etmiş olması, erkeklerin “heteroseksüelliği kanıtlanana dek gey olduğu” şeklindeki yaygın olarak paylaşılan inançta kendini gösterir; yani Eğlence Bölümü'ndeki her erkeğin gey olduğu farz edilir. Departmandaki bazı kadınlar ve erkekler bu inancı, Wonderland Eğlence Bölümü'nün esasen erkekleri “gey” yaptığı yönünde, değişken ciddiyet derecelerinde, bir sava dönüştürdü. Wonderland'in baş eşlikçi eğitmeni ve kıdemli bir gösterici olan Justin, şayet bir adamsanız “Wonderland'de heteroseksüelliğiniz kanıtlanana dek geysiniz” savını alenen ifade eden ilk kişiydi; sonra bunun öncelikli olarak Eğlence Bölümü için geçerli olduğunu kabul etti. Şunu da ekledi: “Bazı adamlar tanıyorum; şöyle diyorsunuz: ‘Gerçekten? Gerçekten mi?!? Heterosun?’”

Justin, daha sonra, insanların neden tüm erkeklerin eşcinsel olduklarını varsaydıklarını, Wonderland'da bir karakter performansçısı olarak çalışmaya başladığında heteroseksüel bir kimliği olduğunu beyan eden genç bir erkek olan Brandon hakkındaki bir hikâyeye örnekler. Justin'e göre, herkes Brandon'ın esasen gey olduğunu düşünmüştü. “Bir gün ona gittim ve ‘Emin misin [heteroseksüel olduğundan]?’ diye sordum ve ‘Heteroseksüelim! Kız arkadaşım var!’ şeklinde cevap verdi. Ve bu konuşmadan birkaç ay sonra karşılaştığımızda, ondan harika bir gey olacağını söyledim. Ve bana ‘Burada bir erkek arkadaşım var, biliyorsun değil mi?’ dedi. Bense [*şöyle bir yüz ifadesi takınıyor: gözleri kocaman açıyor ve çene aşağı düşüyor*] ‘Ama bir ay önce kız arkadaşım vardı!’ dedim. ‘Biliyorum. Onunla ayrıldık’ dedi.

Justin'e göre bu hikâye, “heteroseksüelliği kanıtlanana dek gey olma” ilkesini haklı çıkarır. Brandon'ın kamusal olarak beyan edilen cinsel kimliğindeki değişim, evvelce aksi yönde iddialar olsa bile, diğerlerinin Brandon'ın “hep” gey olduğu şeklindeki algısını doğrular. Justin, “heteroseksüelliği kanıtlanana dek gey olma” ilkesini pekiştirmiş olarak daha da ileri gitti ve çok sayıda erkeğin Wonderland'de gösterici olarak

çalışırken gey “haline geldiğinde”, en başta heteroseksüel bir kimlikle başlayıp sonra gey olarak “açıldıklarında” ısrar etti. Eğlence Bölümü'nün insanları eşcinsel “yaptığı” üzerine espri yaptı; ilgisizce bir nüktedanlıkla şöyle dedi: “Wonderland beni gey haline getirdi. Bu bazen insanlara anlattığım bir şey.”

Eğlence Bölümü'nün erkekleri gey “yapma” gücünden bahseden başka performansçılar da duydum. Bunlar, iki departmanda da derinlere gömülü bulunan homonormatif maskülenliğe dair şaka yollu bir tavırla söylenmiş, çoğunlukla ciddiyetten uzak yorumlardı. Hiç kimse, Eğlence Bölümü'nün erkekleri gey bir kimliğe kavuşturduğuna ciddi olarak inanmakla birlikte, insanlar açıkça iddianın gerçekliğiyle mücadele etti. Kıdemli bir karakter performansçısı olan Teresa, babasının “geyliğın” bulaşıcı olduğuna, nezle gibi bulaşabileceğine dair inancından bahsetti. Bu fikre ikimiz birden gülmüş olsak da, Teresa pek çok erkeğin Eğlence Bölümü'nde çalışırken gey “olduğunu” anlatarak, “bu fikrin bir yerde doğru” olduğunu ekledi. Teresa'nın açıklamaları, erkeklerin işyerindeki cinselliğini anlamak konusunda bir gayreti de ortaya koyar. Babasının gey olmanın bulaşıcı olduğuna dair inancı gülünç olmasına rağmen, Teresa Eğlence Bölümü'nde halen olağandışı, müşterek işyeri beklentilerine karşı gelen, ifade edemediği bir şeyin varlığını sürdürdüğünü hissetmekteydi.

Wonderland Eğlence Bölümü'nün erkekleri gey “yaptığı” inancı, daha karmaşık bir toplumsal süreçler dizisini özelleştirir ve gizler. Wonderland Eğlence Bölümü, özel bir homonormatif maskülenlik üslubunu normalleştirerek ve “doğallaştırarak” genç erkeklere birbirleriyle vakit geçirmek ve heteronormatif olmayan kimlikleri ve cinsiyet performanslarını “prova etmek” için güvenli, etkileşimli bir mekân sağlar. Eğlence Bölümü'nü çalışanlarını gey “yaptığına” kanıt gösterilen erkekler çoğunlukla 18 ila 21 yaşları arasındadır; bu da Yirmi Birinci Yüzyıl Amerika'sında normatif açılma yaşı (Williams, 2010), pek çok Amerikalı gencin cinsellik meseleleriyle uğraştığı bir zamandır. Parka, heteronormatif işletmelerin, yani queer ilgilerinin damgalandığı veya kenara itildiği okulların ya da önceki işlerin heteronormatifliğine maruz kalmış olarak gelmişlerdir. Fakat Wonderland Eğlence Bölümü'nde yeni kimliklerin benimsenmeden evvel sınanabileceği ve prova edilebileceği bir mekân bulurlar.

Eğlence Bölümü'nün homonormatflığıyla iştigal eden, onu sürdüren ve bundan hoşlananlar, yalnızca kendilerini yeni tanımlayanlar değildir. Açık kimlikli gey performansçılar, departmana ilk geldikleri zaman hissettikleri duyguyu “kendi evinde” şeklinde tanımlarken, heteroseksüel erkekler “maço” davranmaya çalışma kaygısına düşmemiş olduklarını zevkle itiraf ettiler. Heteroseksüel kadınlar da dolap odasının dinamiklerinden hoşnut görünüyorlardı. Erkeklerin nesneleştirilmesi ve feminen olanın ayrıcalıklı kılınması (örneğin zamirler, takma isimler, popüler müzisyenler), tanıdık bir feminenlik üslubunu normalleştirmişti ve doğallaştırmıştı; bu yolla bazı kadınlar işyerinin toplumsal hiyerarşisine daha rahat katılmıştı.⁴

Kimi erkekler bu homonormatif üsluba aşına olarak Eğlence Bölümü'ne gelmekteyken, başkalarıysa ancak burada çalıştıkça bu homonormatiflikle tanışır. Bu tanışma, Eğlence Bölümü'nün nasıl bir dolap odası işlevi gördüğünü örnekler. Homonormatiflik mekanizmasının bir kısmını “prova etmek”, onu bırakmakta zorlanacak kadar alışkanlığa yol açabilir. Söz gelimi, kıdemli bir heteroseksüel yönelimli gösteri performansçısı olan Nicholas'ı ele alalım. Nicholas Eğlence Bölümü'ne kabul edildiğinde, Gösteriler departmanından birkaç insanı hâlihazırda tanıyordu lakin bu departmandaki gey çalışma kültürüne tam anlamıyla aşına değildi. Gösteriler'de heteroseksüel bir erkek olmanın nasıl bir şey olduğunu ona sorduğumda, bana bunun bir kişisel gelişim dönemi olduğundan bahsetti, gerçi edinmemiş olmayı istediği kimi şeyler de vardı. “Yıkılıyor' kelimesi mesela” diye belirtti, “Keşke ondan kurtulabilsem. Fakat bazen en uygun kelime o oluyor”. Kültüre özgü anlamına aşına olunduğunda yıkılıyor tek “en uygun kelime”dir. Bu sözü “prova etmiş” ve onunla rahat bir yakınlık kurmuş olduğundan, yıkılıyor Nicholas'ın kültürel repertuarının bir parçası haline gelmiş ve tıpkı paralanmış olsa da epeyce sevilen bir kot pantolon gibi kolayca bir kenara bırakamamış.

Erkekler, Eğlence Bölümü homonormatflığıyla yaratıcı bir şekilde oynuyorlardı. Flörtleşme yaygın bir tercihti. Başlangıçta eşcinsel bir iş arkadaşının flörtçü yaklaşımlarına karşı savunma halinde olan heteroseksüel erkekler bile nihayetinde bu tür bir ilgiyi memnuniyetle karşıladılar ve hatta kendi homoerotik flörtlerini de başlattılar. Fakat başka stratejiler de kullanılmaktaydı. Kendini heteroseksüel olarak tanımlayan, kıdemli gösterici Dustin, “Bilirsin, erkeklerin ego teşvikine de ihtiyacı yok. Yani 'bunun güzel

bir penis olduğunu' söyleyebilecek durumda olmalıyım. Ve bunu söylemek doğru geliyor [*vurgu Dustin'in*]” diyerek bir keresinde heteronormatif maskülenliğin zorluklarına dair şaka yollu sızlanmıştı. Gülümsemeyle karşılanan bu yorum, heteronormatif maskülenliğin sınırlarını zorlar ve Eğlence Bölümü'ndeki birçok heteroseksüel erkeğin sahne arkasında cinsiyet “ifa ederken” (West & Zimmerman, 1987) paylaştığı hassasiyeti yansıtır. Günümüz Amerikan kültüründe erkeklerin diğer erkeklerin bedenlerine bakabildiği ve bu bedenlere, bilhassa penis gibi cinselleştirilmiş beden uzuvlarına iltifat edebildiği pek az yer var. İlk bir başka erkeğin penisine ilgiyle bakmak ve sonra onu pozitif bir şekilde estetik anlamda değerlendirmek, genel itibarıyla, birinin maskülenliğinin kamusal algılanışına halel getirebilir. Dustin'in esprili yorumunun temelinde, erkek bedenlerinin estetik olarak takdir edilmesini sağlamak amacıyla heteronormatif maskülenliğin sınırlarıyla oynama niyeti vardır. Kendini heteroseksüel olarak tanımlayan kimi erkeklerin diğer erkeklerin cinsel organlarını görmek ve takdir etmek istediklerini açıklamaları hayli alışılmadık bir espri olsa da, erkekler arası yakınlık ilişkisinde heteronormatif kuralların bir kenara bırakılabileceği temel inancı, Eğlence Bölümü'nde heteroseksüel erkeklerin nasıl cinsellikle oynayabileceklerini gösteriyor. Çünkü dolap heteronormatiflik üzerine kuruludur (Seidman, 2002); heteronormatflığın yerinden edilmesi başlangıçta dolap sonrası bir işyeri izlenimi uyandırır.

Dolap Odasının Sınırlarını Çizmek

Lakin heteronormatflığı yerinden etmenin sınırlılıklarını araştırdıkça, *dolap odasının* varlığı görünürleşir. Erkek performansçıların homonormatiflikle sıkı sıkıya ilişkilendirilmesini sağlayan serbestliğe, yani bu çalışma kültürünün edinilen veya “kuşanılan” ilgilerine, zevklerine, referanslarına rağmen, gey maskülenliğini fütursuzca ortaya koyamıyorlardı. Çalışanlar ve yönetim, homonormatflığı parkın gözden uzak alanlarına zapt eden bir dizi sınırı kolektif bir şekilde muhafaza ediyordu. Bu sınırlar, queer ilgilerin ve kimliklerin parka gelip giden kimselere ve yönetime ifşa olmasını engellemeye, queer performansçıları bilgi yönetimine devam etmeye zorlamaya ve böylelikle Eğlence Bölümü dışı uzamlarda eşcinsellere uygulanan baskının ve heteroseksüel hâkimiyetin yeniden üretilmesine yaramaktadır.

Bu sınırları üç kategoriye ayırıyorum: tavan, duvarlar ve zemin. Bunlardan ilki, Eğlence Bölümü'nün homonormatifliğini üst yönetimden ayırır ve böylece şirketin üst kademelerindeki heteronormatiflik muhafaza edilir. İkinci sınır olan duvarlar ise hangi gündelik çalışma mekânlarının homonormatifliğe izin verdiğini veya yasak getirdiğini betimler. Son olarak zemin, başka queer ilgileri ve kimlikleri Eğlence Bölümü'nün homonormatif grup kültüründen dışlar.

Tavan

Dolap tavanı, birinin Eğlence Bölümü'nün homonormatifliğini bünyesinde bulundururken şirkette yükselebileceği sınırdır. Ön saftaki eğlence çalışanları için coşkulu, ibnece ve dışavurumcu davranmak hoş karşılanırken, işletmenin merdivenleri çıkılırken bu nitelikler umulan “uygun” çalışma davranışlarıyla giderek uyumsuz hale gelir. Öyle görünüyor ki Karakterler ve Gösteriler yönetimi, halen Eğlence Bölümü'nün homonormatifliğini icra eden birinin elde edebileceği en yüksek pozisyonudur. Alanda geçirdiğim süre boyunca Gösteriler departmanının tüm erkek yöneticileri ve çoğu erkek koreograf, Karakterler departmanı yöneticileri ve Eğlence Bölümü müdür yardımcılarını bu çalışma kültürüne sıklıkla dâhil olmaktadır. Fakat sadece birbirleriyle ve asatlarıyla etkileşim amaçlı bu kültürle ilişkililerdi; üstleriyle böyle iletişim kuruyorlardı.

Çalışma arkadaşlarımdan pek azı park yönetimine geçmekle ilgilendiğini söyledi. Çoğu Wonderland Eğlence Bölümü'nü eğlenceli bir üniversite işi ya da parkla başlayacak bir kariyer şansından ziyade daha geniş bir performans kariyerinin parçası olarak görüyordu. Sonra bazıları işletmenin, varlığından ne denli haberdar olduğunu tahmin etmeyi zorlaştıran bir homonormatifliğin üzerine kurulu bir tavanı olabileceği ihtimalinden kaygı duydu. Bu tavanın varlığı, ben alana girdiğimde Karakterler ve Gösteriler'de sekiz yıldan fazla deneyime sahip kıdemli bir performansçı olan Michael şirketin yönetici eğitimi programına başvurmaya karar verdiğinde en belirgin formundaydı. Michael'ın güçlü adaylığı kendisine birkaç üst düzey park yöneticisine gerçekleştirilecek bir görüşme kazandırdı. Sonraları kıyafetini, bırakmak istediği izlenimle ilintili olarak nasıl titizlikle seçtiğini tarifledi. Görüşmeye şık bir pembe kravat giyerek gitmeyi düşünmüştü fakat nihayetinde görüşmeciler topluluğunun onu iş için “fazla gey” bulmasını istemediğini

açıklayarak bundan vazgeçti. “Yani, [cinsel kimliğimle ilgili] sorsalar söylerim” diyerek içini döktü Michael işten ayrıldıktan sonra öğle yemeği zamanı parka yaptığım ziyaretlerin birinde; heteroseksüelmiş gibi davranmayacağına dair beni temin ediyordu. Yine de gey olduğunu imlemesi muhtemel aleni bir gösterge ile kendini takdim etmekten rahatsızdı. Diğerinin yerine kırmızı ve desenli bir kravat seçmişti; “çünkü kırmızı güçlü bir renktir.” İki ay sonra Michael'a eğitim programında bir pozisyon teklif edildi ve bir yıl içinde Karakterler departmanı müdürü oldu.

Michael'ın “fazla gey” görünmek istemediğini kabul etmesi Eğlence Bölümü'nün homonormatifliğinin bir üst sınır olduğunu gösteriyor. Bu sınır, kısmen, yönteminin üst kademelerinde egemen olanların ürettiği bir şeydir: yani kendini heteroseksüel olarak tanımlayan erkeklerin. Fakat ayrıca bu durum, Michael'ın parkta profesyonelliğin ve şirket merdivenlerinin turmanılmasından, maaşlı çalışmaktan, yardımlardan ve güvencesi daha iyi bir işten menkul geleneksel teşkilat modelinin en güçlü olduğu yer olan çekirdek kadroya geçme çabasını da göstermektedir. Michael, daha fazla kaybetmeyi ya da kazanmayı riske atarak, kariyerini geliştirmek için Eğlence Bölümü'nün homonormatifliğine ihanet eder.

Duvarlar

Tavana ek olarak, bu türlü erkeklik temsillerinin sahne arkasında ve parkın dışında tutulması gerektiği konusunda genel kabul görmüş inançla Eğlence Bölümü'nün homonormatifliği etrafında yerleştirilmiş duvarlar vardı. Wonderland'in park içi estetiği aşırı abartıyı gerektirirken, erkek performansçıların sahne arkasında gey [*camped*] feminenliğinden kaçınmaları çok yaygındır. Bu sınır hattının denetlenişi ilk vardiyamda, bir orta çağ gösterisi için yapılan provada başladı. Ağırlıkla yeni işe alınmış erkeklerden oluşan ekip, provanın başlamasını beklerken Gösteriler binasında takılıyorlardı. Kendi eşcinsel olarak tanımlayan erkekler, geri kalanımızı şakalarla ve koridor boyu bir aşağı bir yukarı yaptıkları kimi coşkulu, gösterişli podyum yürüyüşleriyle eğlendirmekteydi. Gösteri yönetmenimiz ve koreografımız olan Gavin tarafından eğlenceleri yarıda kesildi. Gavin, dostane ama alçak bir sesle “Beyler, oraya çıktığınızda güçlü ve ciddi olmalısınız, burada sahne arkasında nasıl davrandığınız umrumda değil. Güvenin bana” diyerek çabucak kendini

tanıttı; sonra, kahkahalarla karşılanan, sanki ant içiyormuş gibi sağ eli havada bir nezaketle “Yanınızdayım. Ama orada erkek olmanız lazım. Unutmayın, siz askersiniz. Savaştan henüz dönmüş olan askerlersiniz.” dedi. Gavin burada, “burada sahne arkasında” bu davranışın kabul edilebilir olduğunu lakin “orada” park içinde daha geleneksel bir erkekliğin vücut bulması gerektiğini beyan ederek, ket vurduğu podyum yürüyüşleri etrafındaki sınırları alenen çizdi.

Yönetim bu sınırları, erkeklerin park içindeki performansları ne zaman fazla feminen olduysa, sağlamlaştırdı. Benimle birlikte Gösteriler’de çalışmaya başlayan eşcinsel erkeklerden biri olan Gideon, ikinci gösterisinden hemen sonra, geçit töreni güzergâhında maskülenliği taşıyışına dair bir dizi eleştiri aldı. Koreograflar, koreografinin bir bölümünde ellerini beline yerleştirmişini tekrar tekrar eleştirdiler. İstenen görüntüye ve “uygun” koreografiye göre Gideon’un avuç içi kalçasına yaslanmalı, dirsekler ise düz bir şekilde yanlarda olmalıydı. Ancak Gideon sık sık bileğini bedenine doğru çevirip durduğundan; sadece başparmağı, işaret parmağı ve bağ eklemi kalçasının üzerine geliyor, diğer parmaklar belinden uzaklaşıyordu. Gideon’un ellerini beline yerleştirmesi üzerine aldığı her not aynı şekilde kurulmuştu: “daha maskülen” görünmeliydi. Bu not, Gideon’un performansının parkın imajını uygun bir şekilde yansıtmak için fazla efemine, fazla “gey” olduğunu ima eder. Belki de kol bileğinin çevrilmesi, bileği bükülü* gey erkek stereotipini çok fazla çağrıştırıyordu; Wonderland’in parktaki güvenli, saldırgan olmayan heteronormatif maskülenliğinin altını oyma tehlikesi taşıyan bir çağrışım. Ya da belki Gideon’un havadaki parmakları, heteronormatif maskülenliğin talep ettiği bedensel kontrolü sağlayamazcasına çok fazla dışavurumcuydu. Nedeni ne olursa olsun bu eylem, koreografinin icrasını nadiren bu derece detaylı eleştiren Gösteriler departmanı yönetimi için bir mesele haline geldi.

Performansçılar yönetimin iyi ve kötü ifade arasında sınır çizmesini öznel bir eylem, bir gerilim kaynağı ve alay konusu gibi görür. Bir akşam dansçılardan biri erkeklerin soyunma odasına girdi ve 18-19 yaşlarında, kendini gey olarak tanımlayan yeni bir performansçı olan Bobbie’ye o günkü geçit töreninde “fazla gey” olduğunun söylendiğini yüksek sesle duyurdu. Herkes buradaki ironiye gülmekten kırıldı: o anda o özel şovda kendini heteroseksüel olarak tanımlayan

yalnızca üç dansçı vardı.⁶ Daha sonra Bobbie’yi dolabının yanında dururken gördüm ve ikazı sordum.

Bana [koreograf tarafından] “erkek gibi yapmam” söylendi. Sesinde öfkeli bir tınıyla “kalçası oynak” olduğumu belirtti. Ben ise “Gerçekten mi?!” diye sordum. Gey kimlikli, kırklı yaşlarının sonunda, kıdemli performansçılardan olan Richard, gösterilerdeki herkesin “gey” olduğuna dair fikrini söyledi. Bobbie katıldığını vurgulayarak başını salladı. “Sanki şey gibi, ‘Gülümse! Gülümse! Gülümse! Ama erkek gibi’” derken sesi cinsiyet beklentilerini sesiyle vurgulamak üzere fazlaca coşkulu, çok tiz, şen şakrak bir “Gülümse!”den daha pes, daha ciddi bir “erkek gibi”ye kaydı. Sanki yapılan ikazı, tozları süpürürmüşçesine parmaklarını ilgisizce şöyle bir dalgalandırarak öteye attı: “Aştım ben onu”.

Gideon gibi Bobbie’nin de park içi erkeklik performansına fazla dışavurumcu, fazla feminen olduğu ve bundan dolayı da fazla gey olduğu söylenerek karşı çıkılmıştı. Bobbie ve diğer performansçılar, bilhassa ekipte kendini heteroseksüel olarak tanımlayan dansçıların olmadığı göz önünde bulundurulduğunda, bu eleştiride bir ironi olduğunu söylediler. Lakin yönetim, uygun görülen erkeklik performansları etrafında sembolik ve mekânsal sınırlar çizerek erkeklerin bedenlerini denetlemektedir. Eğlence Bölümü’nün ibnece, efemine, dışavurumcu maskülenliği sahne arkasında icra edildiğinde sorun değildi; ama gösteri esnasında sorundu. Homonormatifliği park ziyaretçilerinin nazarından silerek, orada, park içinde erkeklerin halen bilgi yönetimine girişmeleri beklenmekteydi.

Koreograflar ve müdürler, dolabın duvarlarını kendi başlarına kontrol etmez. Performansçılar, erkeklerin cinsiyet performanslarını değerlendirerek ve “fazla gey” bulunan birini eleştirerek, kendi kendilerinin polisliğini yapar. Geceleyin yapılan bir prova esnasında, kendilerini gey olarak tanımlayan, üç ayrı parkta toplam on sene deneyimi olan iki kıdemli performansçıyla birlikte oturmaktaydım. İcra etmek üzere kendi sıramızı beklerken, kendini gey olarak tanımlayan, üç yıllık deneyim sahibi başka bir performansçı olan Ben’i tam prova halindeyken eleştirdiler. “Çok gey” dedi Edward, kıkırdarak. Buck, Ben’in o anda yapmakta olduğu eller belde duruşunu işaret ederek, katıldığını belirtti. Hem duruşun hem de Ben’in gösterişli maskülenliğinin uygunsuz olduğuna karar verdiler ve provanın devamında Ben’i eleştirmeye devam ettiler.

Sahne arkasında hem Edward hem Buck, tıpkı Ben gibi, Eğlence Bölümü'nün homonormatif maskülenliğini "ifa" etmektedir: abartılı jestlerle etkileşirler, bu jestlere yüz ifadeleri eşlik eder ve erkeklerle feminen bir dille ilişkilendirirler. Dolayısıyla Ben'e dair yaptıkları eleştiri genel anlamda Ben'in cinsiyet performansı ve cinselliğiyle ilgili değildir; bunların parka uygun olup olmayışıyla ilgilidir. Başka bir deyişle söylersek, Ben'in cinsiyet performansı, zımnın kabul edilmiş bir sınırın ötesine mi geçmektedir? Nihayetinde ikisi de Ben'in Wonderland'in estetiğini taşımak için fazla abartılı olduğunda hemfikirdir. Benzer değerlendirmeleri, meslektaşları onları "çok gey" veya "fazla gey" bulan başka performansçılardan da duydum. Bu yargıların anlamı, Eğlence Bölümü'nün homonormatifliğini pek çok başka meslektaşından daha iyi taşıdıklarıdır. Bu tür yorumlar nadiren kişilerin yüzüne karşı yapılır; bu nedenle, sınır çalışması ille de sınırı ihlal eden içermez. Lakin bu değerlendirmeler, kişinin kendisine ve diğerlerine gey maskülenliğinin park içerisinde uygun olmadığını hatırlatarak halen dolap duvarlarını kontrol altında tutar.

Performansçılar bazen birinin parkın maskülenliğini uygunsuz şekilde taşıdığını neşeyle dikkati çekerek, *doğrudan* dolap odasının duvarlarını kontrol eder. Bir akşam üstümü değiştirirken, dört tema parkında kazandığı altı yıllık deneyimiyle kıdemli bir performansçı olan Jason soyunma odasına gelip "sonunda PJ'den daha gey birisini buldum!" diye ilan etti.⁷

Bir başka kıdemli gey performansçı "Kim?" diye sordu.

"Rubin" diye yanıtladı Jason, dişlerini gösterip sırıtarak. "Kız kalçasını sallıyordu bugün geçitte yürürken." Erkek karakterlerden birinin de Rubin'in kalça çalkalayışını fark etmiş olduğunu ve geçit esnasında onu taklit etmeye başladığını açıklayarak devam etti Jason. Üçümüz buna kahkahalarla güldük.

Birkaç dakika sonra Rubin yanımıza geldiğinde, Jason onunla uğraştı. Yine nasıl yürüdüğünü taklit ederek tarifledi. Kalçaları her adımda bir sağa bir sola sallandı.

Rubin savunmaya geçerek "Ben öyle yürümüyorum" dedi [vurgu Rubin'in].

"Evet, böyle yürüyorsun" diye ısrar etti Jason, "Kız orada bir diva olduğunu sanarak yürüyor".

Rubin tam duşa girmeye hazırlanıyordu ki olduğu yerde durdu. Bir elini havaya kaldırıp durmasını söylemiş gibi tuttu ve şöyle dedi: "bir diva olduğunu sanarak? SANARAK?!" Başını, Jason'un olduğu yöne attığı çalımını vurgulamak için bir süre öne arkaya hareket ettirdi.

"Sanıyor" dedim" diye yanıtladı Jason, Rubin'in ses tonu veya tavrı karşısında soğukkanlılığını koruyup gösteri sonrası tere bulanmış giysilerini toplarken başını kaldırıp bakmaksızın, "Bir diva olmadığını hepimiz biliyoruz."

Bu hikâyede Rubin'in sallanan kalçaları iki kez yargılanır. İlk olarak, geçit töreninde yer alan karakterlerden biri, park ziyaretçileri ve performansçılardan önce parodileştirerek Rubin'in yürüyüşüne dikkat çeker. Parodi, hareketin beden için "uygunsuz" olduğunu, takdim eden erkek figürün bedeni üzerinde feminenleşmiş bir hareket olduğunu vurgulayarak faaliyet gösterir. Cinsiyetin "uygunsuzca" icra edilmesine mizah yoluyla dikkat çeken karakter, aynı anda ihlali de kabul eder ve onu istisnai olarak paranteze alır: geçit esnasında kalçasını sallayan sadece Rubin'dir ve park içinde cinsiyet ve cinsellik "ifasını" gerçekleştirme biçiminin sembolik sınırlarının ihlal edişi neşeli bir eleştiriye layık görülür.

Rubin'in performatif ihlali, Jason geçit töreni sonrasında parodiyle çıkagelince tekrar teyit edilir. Rubin'in "PJ'den daha gey" biri olduğunu belirterek Jason, Rubin'in sınır aşma derecesini soyunma odasında bulunan bizlere aktaramaya çalışır. Jason, performansta neyin "yanlış" olduğunu göstermek için Rubin'in hem yokluğunda hem de varlığında hareketi yeniden tekrarlar. Bu edimler, sahne arkasında tutulması için homonormatif maskülenlik etrafındaki sembolik sınırı yeniden ortaya koymaktadır.

Bobbie'nin ve Gideon'ın yönetimin gözetimi altında gerçekleşen erkeklik performanslarının aksine, Rubin kendini meslektaşlarınca ve arkadaşlarınınca eleştirilirken bulur. Bu eleştiriler, yönetimin performanslar üzerine iletmiş ikazlardan daha neşeli bir biçimde ve tonda yapılmasına rağmen, halen dolap odasının duvarlarını kontrol altında tutar niteliktedir. Eninde sonunda Eğlence Bölümü'nün homonormatif maskülenliğinin sahne arkasında ahlaken uygun olacağı,

parkın içinde olmayacağı erkek performansçılara hatırlatılır. Park ziyaretçileri varken, erkekler geleneksel mantığa ve dolabın zorlamalarına tabidir.

Karakterler departmanı içinde erkek arkadaşlarının Eğlence Bölümü'nün homonormatifliğiyle ilişkisine dair duydukları endişeleri ifade ederek dolabın duvarlarını kontrol altında tutan çoğunlukla kadınlardı. Başlangıçta benimle aynı ortaçağ gösterisi için istihdam edilen Topher, sadece Karakterler departmanında birkaç hafta çalışmasının ardından, [Karakterler] departman(ın)da “çok fazla drama var... Hepsi Gösteriler'de drama var diyor ama daha beterler” diyerek şikayet etti. Bıkın bir sesle, dramının pek çoğunun tek bir meseleden kaynaklandığını açıklamaya devam etti: “Bütün kızlar erkek arkadaşları gey olacak diye endişeleniyor.” Erkek eşcinsel meslektaşlarla kurulan ilişkiler, homonormatif bir çalışma kültürüne yakın olunması ve Wonderland Eğlence Bölümü'nün gey “yaptığına” dair müşterek inançtan ötürü, kimi kadınlar erkek arkadaşlarının cinsel kimliğinin sürekliliğine dair endişelerini açıkladı. Kadınların genel olarak Eğlence Bölümü'nün homonormatifliğinden hoşnut olmasına rağmen, heteroseksüel veya gey erkeklerin nasıl davranması “gerektiği” hakkındaki egemen fikirlere ve beklentilere ilişkin bazı kadınları rahatsız eden ve korkutan bir gerilim de mevzu bahisti.

Sözgelimi, Gina ve Adam arasındaki ilişkiyi ele alalım. Yirmili yaşlarının başında, heteroseksüel, Karakterler ve Gösteriler'de beş yıllık deneyim sahibi, kıdemli bir gösterici olan Gina, Adam işe alındıktan kısa bir süre sonra onunla tanıştı. Adam, geleneksel olmayan bir maskülenliği bedeninde taşıyarak Wonderland'e gelmişti. Lise tiyatrosunda, parkın estetiğine uygun, fiziksel ve mimiksel olarak ifade edilen bir öz temsil geliştirmişti. Adam, sahne arkasında ve evde Karakterler departmanındaki diğer erkeklerin omzuna kolunu rahatça atar veya onlarla kucaklaşırdı. Eğlence Bölümü'ndeki erkeklerle oyun oynarcasına flörtleşmekten, onları ellemekten ve onlar tarafından ellenmekten korkmazdı ve gey cinselliğine dair açıkça konuşmaktan da utanmazdı. Adam'ın işyerindeki yakın arkadaşları da benzer şekilde maskülenlikle oynuyorlardı; hatta kendi aralarında “hoşuna gittiyse o gey değil!” diyerek şakalaşıyorlardı.

Gina, Adam ile ilişkileri başladığında Eğlence Bölümü'nün homonormatifliğine hâlihazırda aşınaydı. Kendilerini gey

olarak tanımlayan meslektaşlarından oluşan bir grubu vardı ve kendileriyle açıkça seks ve erkekler hakkında tartışarak onlara “kız arkadaşlarıymış” gibi davranıyordu. Aslına bakılırsa, onu sahne arkasında heteroseksüel erkeklerle vakit geçirirken nadiren gördüm. Lakin heteroseksüel erkeklerin Eğlence Bölümü'nün homonormatifliğiyle ilişkilerini görebilecek kadar etraflarındaydı.

Gina ve Adam'ın ilişkileri, çıkmaya başladıktan yaklaşık dokuz ay sonra gerginleşmeye başladı. Gina, Adam'ın erkeklik performansını “erkek ol” diyerek eleştirmeye başladı. Adam'ın onu bir adamla aldattığı kâbuslarını ona itiraf etti ve iş dışında erkek eşcinsel performansçılarla görüşmesini yasakladı. Tüm bu olanlar, kendisinin hem heteroseksüel hem de geyleyle arkadaş, heteroseksüel ama homonormatifçe maskülen olduğunu kabul edememesinden duyduğu rahatsızlığı açıklayan Adam'ı üzdü. En sonunda mesafeye ihtiyaç duydular ve ayrıldılar.

Gina ve Adam'ın yaşadığı deneyim, homonormatifliğin gündelik sınırlarına dair başka bir boyutu örnekler. Bir taraftan, çok sayıda eşcinsel erkeğin varlığı, heteroseksüel kadınlar için eşsiz bir alan yaratmaktaydı; bu eşsiz alanda kimi feminenleşmiş ilgilerin hâkim oluşu, kendilerini feminen olarak tanımlayan kadınların işyerine daha fazla dâhil olmasını sağlıyordu. Fakat normatif maskülenlik ve onun genç erkeklerin işyerinde “açılabilmesi” konusunda yarattığı imkânlar da erkek romantik partnerlerinin cinselliğine ilişkin belirsizlik yaratıyordu. Dolayısıyla, bir yanda her erkeğin Eğlence Bölümü'nün gey çalışma kültürüne katılımı beklenirken; diğer yanda, heteroseksüel erkekler daha sıkı bir şekilde kontrol altında tutuluyor ve kısıtlanıyordu.

Zemin

Son olarak, Eğlence Bölümü'nün dolap odasının bir zemini, açık ya da örtük şekilde kültürü kirlettiği düşünülen şeyleri dışlayan bir sınırı vardı. Etkileşim halindeki herhangi bir grubun kültürü gibi (Fine, 1979), Gösteriler ve Karakterler'in homonormatifliği de departmanların sosyal hiyerarşisine uyar. Bu kültürü kapsayan üsluplar, pratikler ve söylem, itibarlı toplumsal ve/veya kurumsal pozisyonların tadını çıkaran Eğlence Bölümü çalışanlarının, yani popüler gey erkek performansçıların ve departman müdürlerinin ilgileriyle ve duyarlılıklarıyla uyum halindedir.

Dolabın zemini, işyerinde karşılaşılan bilindik eşitsizlikleri yeniden üretir. Erkeklerin alenen diğer erkekleri nesneleştirildiği ve eşcinsel cinsel eylemleri ve tercihleri tartışıldığı bir mekân olmasına rağmen, rastgele cinsel münasebet halen damgalanmaktadır. Eğlence Bölümü çalışanları meslektaşlarının karakterlerini kötülemeye uğraştığında, sürtüklükle itham etme [*slut-shaming*] de dâhil olmak üzere dedikodu ve gıybet hiç de seyrek yaşanmamaktadır. Sürtüklükle itham eden bir söylemin kullanılması bilhassa şaşırtıcıdır; zira cinsel kimliğinden bağımsız olarak erkek performansçıların çoğunluğu meslektaşlarıyla yaşadıkları rasgele ilişkileri itiraf etmiştir. Bazı eşcinsel erkekler seksi olumlayan [*sex-positive*] bir tutum takınmıştı; heteroseksüel bir erkeğin soyunma odasında kasılarak anlatması beklenebilecek şekilde rahatça cinsel keşiflerinden bahsediyorlardı. Fakat bunu yapan erkekler sıklıkla meslektaşlarınca “öyle bir orospu ki” denilerek betimleniyordu.

Sürtüklükle itham etmenin en baskın biçimi, dikkatini cinsel aktiviteden ziyade rastgele kurulan cinsel ilişkiden ileri gelen damgalamalara vermişti: cinsel yolla bulaşan bir hastalığa (CBH) sahip olan veya olduğu söylenen kimselere. Alanda geçirdiğim süre boyunca, kimin genital siğili, uçuğu, uyuzu ve diğer CBH’ları olduğu konusunda performansçılar birbirilerini uyarırken kulak misafiri oldum. “Yemekte CBH’ları *özlüyoruz*” gibi kutlamalar ve cinsel olarak hayli aktif erkeklerin “içinde muhakkak bir şeylerin *büyümekte*” olduğu (yani kesin bir CBH’ı olduğu) gibi yorumlara şaka süsü verilmişti. Lakin bu şakalar, nihayetinde, rastgele cinsel ilişki göstergesi olarak CBH etrafında oluşturulan damgalamayı pekiştirerek, cinsel aktiviteyi kusurlu bulan türden belirli bir homonormatifliği de sağlamlaştırmaktadır. Yapılan seks miktarının kullanılan korunmayla ilişkisiz oluşu, görünüşe göre, önemsiz bulunuyordu. Araya konulan sınır öyle muazzamdı ki bir arkadaş ve sabık bir meslektaş, ben alandan ayrıldıktan sonra serokonversiyon durumunda olduklarını (yani test sonucu HIV pozitif olduklarını) öğrendiklerinde, arkadaşlardan biri bu bilgiyi Eğlence Bölümü’ndeki diğer kimselere söylemeyeceğini bana açıkça beyan etti. Bu, işyerinde “açık edilecek” bir şey değildi. Bu da gösteriyor ki serokonversiyon özel olarak queer bireylerin yaşadığı bir deneyim olmamasına rağmen, halen dolabın geleneksel dinamikleriyle karşı karşıyadır: tecritle, içselleştirilmiş damgalanmayla ve görünmezlikle.

Gösteriler ve Karakterler, ayrıca, Eğlence Bölümü’nün hem içinde hem dışında çalışanlarca büyük ölçüde *erkek* eşcinsel mekânları gibi görülür. Kadınların hemcinslerine duydukları ilgi ve arzu görünmez kılınmıştır. Performansçılar arasında kendini biseksüel veya lezbiyen olarak tanımlayan pek az kadın vardır; bu sınırlı mevcudiyetlerine yine sınırlı ölçüde bir açıklık eşlik eder. Eğlence Bölümü’nün “ibnece” feminenliği kıymetli gören homonormatifliği, biyolojik kadınlık ile heteroseksüelliği birleştirmeye zorlar.

Bu çağrışım lezbiyenliği susturur. Kadınlara heteroseksüel olmayan ilgilerini bastırmaları konusunda baskı kurmaya devam eden Eğlence Bölümü’nde heteroseksüellik, hala kadınlar için ahlaken uygun ideal olarak görülür. Birkaç kadın, hemcinslerine karşı hissettikleri yoğun arzuları, departmanda duyulmasını istemeyerek bana sırlarını açarcasına sessizce söylerken; açık kimlikli queer kadınlar, çekici buldukları hemcinslerine yaklaşmakta veya bunun üzerine tartışmakta zorlandı. “Burada lezbiyen olmak zor” dedi kadınlardan biri, boyun eğerek; birkaç kadının daha onunla aynı ilgiyi paylaşıyor olduğunu duyunca, bu engellenmişlikten ötürü sınırları bozuldu. Yani, Eğlence Bölümü’nün kültürünün erkek eşcinselliğinin marjinalleştirilmesine karşı koymasına rağmen, kadınlar geleneksel dolabın limitleri içinde çalışmaya devam ediyorlardı.

Aynı zamanda, bilhassa erkekler olmak üzere performansçıların biseksüel bir kimlik beyan etmesi için dar bir alan vardır. Erkekler ya gey ya da heteroseksüel olarak kategorize edilir. Performansçılar nadiren erkek biseksüelliğini doğrudan tanıtmaktaydı. Bunun yerine biseksüellik, bir gey performansçının gelişigüzel bir şekilde bir erkeğin “biseksüel olduğunu *söylüyor*” olmasını sessizce “ama” tekdizi ekleyen göz devirmelerle, tonlamayla veya eğilip bükülmelerle değerlendirmesi gibi imalar yoluyla itibarsızlaştırılmaktaydı. Biseksüellik, meşru bir cinsel kimlik olmaktan ziyade bir kafa karışıklığı veya bir geçiş noktası gibi anlaşılır; bu tavır hegemonik bifobiyi yeniden üretir.

Hem kadınlar hem erkekler yeni gelen erkekleri gey ya da heteroseksüel kategorilere ayırtırmakta hızlı davranırlar ve etiketleme sürecinde epey sarıh olabilirler. Wonderland’de çalıştığım ilk üç ayda, kadınlar üç ayrı zamanda yanıma geldi; hepsi de nihayetinde kaçınılmaz soruya götürecek bir sohbet kurmaktaydı: hetero musun gey misin? Gey/heteroseksüel

ikiliği Wonderland Eğlence Bölümü'ne öylesine yerleşmiş ki doğrudan cinselliğimi soruşturan ilk kadın, kendini biseksüel olarak tanımlayan bir Karakter performansçısı bile bana halen iki seçenek sunuyordu: gey ya da hetero. Sanki biseksüel bir *erkek* olma ihtimalim olanaksızmış gibi ve kendisi biseksüel olmasına rağmen. Bilhassa erkekler olmak üzere herkes iki kategoriden biri içine yerleşmelidir; bu durum dolabın temel dinamiğini yeniden üretir.

Eğlence Bölümü'nün dolap odası diğer queer varoluş biçimlerini de marjinalleştirir. Bildiğim kadarıyla meslektaşlarımdan hiçbiri kendini genderqueer ya da trans olarak tanımlayan performansçılar değildi. Herhangi biri kendini cinsiyet normlarına uymayan [*gender-nonconforming*] olarak tanımlamış olsa, bu kimliğini gizli tutma ihtiyacı hissederlerdi. Yönetim trans kimlikli bir performansçıyı işe almış olsa da, ki bundan kuşkuluym, Eğlence Bölümü'ndeki homonormatiflik, bilhassa transfobik “tro” [*tranny*] kelimesinin drag performansını ve performansçıları işaret etmek için kullanılması trans kimlikleri marjinalleştirmeye devam ederdi. Bunun yanında, bu çalışma kültürü abartılı feminenlik ile “geylik” arasındaki popüler çağrışımlardan yararlandığından ve bilahare bu çağrışımları somutlaştırdığından; diğer gey maskülenliklerini dışarıda bırakır. Ayı, radikal nonoş ve derigiyer efendi [*leather daddy*] maskülenlikleri (Hennen, 2008), queer feminenlikler ve kadınların hemcinslerine olan ilgisi kadar önemsizleştirilir.

Sonuç

Wonderland Eğlence Bölümü'nde dolabın başka bir formda tekrarrünü görüyoruz: dolap odasını. Gey maskülenliğinin kısıtlı kabul edilebilirliği, Eğlence Bölümü'nü gey cennetiymiş gibi hissettirir ve ilk bakışta dolap sonrası çalışma yeri gibi görünür. Heteroseksist (Hall, 1986; Ward & Winstanley, 2003, 2006; Woods & Lucas, 1993) veya eşcinsel dostu (Giuffre ve ark., 2008; Rumens & Kerfoot, 2009; Williams ve ark., 2009) işyerlerinden farklı olarak, Eğlence Bölümü'nde homonormatif maskülenliği icra etmenin bazı sonuçları vardır. Aslına bakılırsa, bu bölümde erkeklerin tam üyelik statüsüne erişebilemesi için bir aktif bir şekilde gey kültürünün öğelerini “prova etmesi” ve

bunlarla zamanını geçirmesi beklenmektedir. Bu durum, fenomenolojik çalışma deneyimini değiştirir: çoğu erkek ve kadın hegemonik maskülenliğin yerinden edilmesinden kaynaklanan bir özgürlüğü, rahatlığı ve hoşnutluğu betimler.

Lakin Eğlence Bölümü'nün homonormatifliği, işletmedeki, tema parkındaki ve Amerikan toplumundaki heteronormatif maskülenliğe karşı koyma potansiyelini kısıtlar biçimde sınırlıdır. İş yerindeki pozisyonun yükselmesi, homonormatiflikten el çekmeyi gerektirir; böylelikle yönetimin ve şirketin üst kademelerinde heteronormatiflik baki kalır. Gey maskülenliğin gündelik icrasına çizilen sınırlar, yönetimin ve çalışanların bu maskülenliğin ne zaman, nerede ve nasıl “ifa” edileceğini kontrol altında tuttukları ve “parkın heteronormatifliğini muhafaza ettikleri” yerdir. Son olarak, stereotipik gey maskülenliği serpilirken, dolap odası diğer cinsel kimlikleri ve cinsiyet ifadelerini kenara itmeye, susturmaya ve dışlamaya devam eder. Böylelikle Eğlence Bölümü dolap odası, bir tür eşcinsel erkeği sadece *normal* değil aynı zamanda *normatif* hale getirmek amacıyla eşcinsel dostu dolapların ötesine geçerken, gerçek anlamda bir dolap sonrası çalışma yeri olmakta başarısız olur.

Dolap sonrası çalışmadan ziyade yalnızca dolap odasını hangi toplumsal güçlerin ürettiği üzerine tahminde bulunabilirim. Michael'ın yönetime katılmak için icra etmek durumunda hissettiği profesyonellikte de aşikâr olduğu üzere, Wonderland'in süregelen heteronormatifliği tavanın oluşmasını sağlar. İşletmenin üst kademelerinde queer ilgileri gizleme ve örnek bir cinsel azınlık olma baskısı, “çekirdek” kadronun deneyimlerini betimleyen geleneksel teşkilat modelince pekiştirilir (Smith, 2002; Williams, 2013). Yardımlar, iş güvencesi ve yönetim kadrosuna yükselme vaadi düşünüldüğünde, “gerçek kişiliğin” önemsiz gösterilerek daha ziyade “işletmenin adamı” olunmasıyla daha fazlası kazanılabilir (Fleming, 2007, 2009).

Dolap duvarları Wonderland'in heteronormatif maskülenlik ve feminenlik anlatılarıyla kısmen devam ettirilir. Diğer tema parklarında olduğu gibi Wonderland'in markalaşmış karakterleri kural kabul edilecek bir şekilde heteroseksüel erkekler ve kadınlardır. Bu karakterlerin tasviri anlatıları gözetmelidir. Parkın heteronormatif estetiği, aynı zamanda, erkek ve kadın dansçıların Gösteriler'de eşleştirilmesi gibi markalaşmamış rollerle de pekiştirilir. Duvarlar,

ayrıca, tüketici-üretici ilişkisiyle ve “genelleştirilmiş öteki” olan tüketiciyle (Mead, 1934) de desteklenir. Yönetim, hegemonik heteronormatifliğe yerleştirdiği, soyutlanmış bir hedef tüketici tahayyül ettikçe; queer karakterleri veyahut queer varoluşu parkin ahlaken uygun ideali haline getiren bir estetik üretilmesi mümkün olmaz. Kolay incinen nüfus olarak çocukların bilhassa cinselliğe ilişkin toplumsal inşası (Connell, 2014) park içi heteronormatifliğini ve dolap odasının duvarlarını daha da güçlendirir.

Cinsiyete ve cinselliğe dair hegemonik düşünceler de benzer şekilde dolap zeminini üretir. Eğlence işinin cinsiyetleştirilmesi, işyerini eşcinsel erkeklere açık queer kadınlara kapatarak, vurgulanan bir feminenliği ve feminen bir maskülenliği normatif hale getirir. Ek olarak, performansçılar egemen kültüre dayalı cinsel damgalama biçimlerini dışarıdan getirerek Eğlence Bölümü'nün homonormatif çalışma kültürünün içine yerleştirirler. Bu damgalama biçimleri, diğer queer varoluş biçimlerini kenara iterek ve susturarak dolabın zeminini sağlamlaştırır.

Dolap odası, şu halde, işyerinde dolabın parçalara ayrılmasında yeni bir aşamayı örnekler. Eşcinsel dostu dolap LGB çalışanların, göstermelik olarak içerilseler bile, normal olduğunu imlerken; dolap odası, belirli LGB kimlikleri *normalleştirerek* bunu bir adım ileriye taşır. Lakin dolabın bu şekilde tekerrürü, işletmelerin ve şirketin cinselliğinin daha geniş bir toplumsal bağlamda varlık gösterdiğini bize hatırlatır. İşyeri dolabını devam ettiren işletme pratiklerinden ve kültüründen daha fazlasıdır; o da cinselliğe dair işletmelerin dışında yer edinmiş hegemonik düşüncelerin bir ürünüdür. “İyi cinsel vatandaşın” (Seidman, 2002; Seidman ve ark., 1999) dar çerçeveli toplumsal inşaları kamusal alanda hakim olduğu müddetçe, cinsel azınlıkların bilgi yönetimine başvurmaları ve işyerindeki konumlarını muhafaza etmek veya terfi almak istiyorlarsa, bir çeşit dolap formunu sürdürmeleri beklenmeye devam edecektir.

Teşekkürler

Laura Mora, Desiree Naseath, Madina Salahi, Vanessa Solis ve Andrew Vieira'ya araştırmada yaptıkları asistanlıktan ötürü ve yanı sıra verdikleri geribildirim ve rehberlik için Vicki Smith, Courtney Caviness, İktidar ve Eşitsizlikler Atölyesi katılımcıları, Laura Grindstaff, Christine Williams, Steve Vallas ve eleştirmenlere teşekkür etmek isterim.

'Dolap Odası: "Eşcinsel Dostu" ve "Dolap Sonrası" Çalışma', David Orzechowicz, Research in the Sociology of Work, 29, s. 187-213, copyright © Emerald Group Publishing Limited'in izniyle İngilizce'den çevrilmiştir.

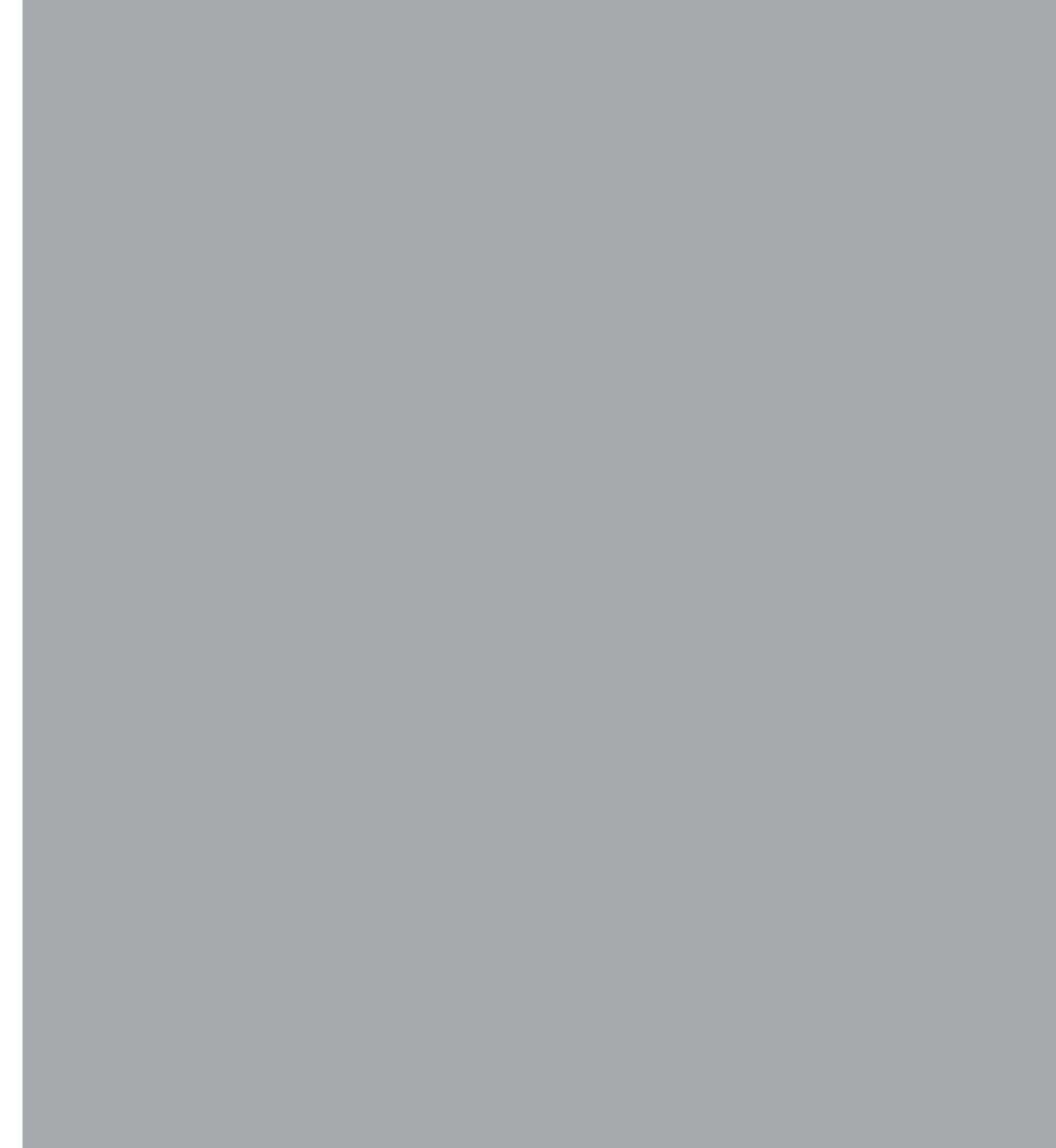
Kaynakça

- Baumle, A. K., Compton, D., & Poston, D. L., Jr. (2009). *Same-sex partners: The social demography of sexual orientation*. Albany, NY: SUNY Press.
- Brown, G. (2012). Homonormativity: A metropolitan concept that denigrates “ordinary” gay lives. *Journal of Homosexuality*, 59(7), 1065-1072.
- Burrell, G., & Hearn, J. (1989). The sexuality of organization. J. Hear, D. L. Sheppard, P. Tancred-Sheriff, & G. Burrell (Der.), *The sexuality of organization* (s. 1-28) içinde. Newbury Park, CA: Sage Publications Inc.
- Connell, C. (2014). *School's out: Gay and lesbian teachers in the classroom*. Berkeley, CA: University of California Press.
- Croteau, J. M. (1996). Research on the work experiences of lesbian, gay, and bisexual people: An integrative review of methodology and findings. *Journal of Vocational Behavior*, 48(2), 195-209.
- Dellinger, K., & Williams, C. L. (2002). The locker room and the dorm room: Workplace norms and the boundaries of sexual harassment in magazine editing. *Social Problems*, 49(2), 242-257.
- Duggan, L. (2002). The new homonormativity: The sexual politics of neoliberalism. R. Castronovo & D. D. Nelson (Der.), *Materialising democracy: Towards a revitalized cultural politics* (s. 175-194) içinde. Durham, NC: Duke University Press.
- Escoffier, J. (1997). The political economy of the closet: Notes towards an economic history of gay and lesbian life before Stonewall. A. Gluckman & B. Reed (Der.), *Homo economics: Capitalism*,

- community, and lesbian and gay life* (s. 123-134) içinde. New York, NY: Routledge.
- Fine, G. A. (1979). Small groups and culture creation: The idioculture of little league baseball teams. *American Sociological Review*, 44, 733-745.
- Fleming, P. (2007). Sexuality, power and resistance in the workplace. *Organization Studies*, 28, 239-256.
- Fleming, P. (2009). *Authenticity and the cultural politics of work: New forms of informal control*. Oxford: Oxford University Press.
- Foucault, M. (1980). *The history of sexuality: An introduction* (Vol. 1). New York, NY: Pantheon.
- Galliher, J. F. (1980). Social scientists' ethical responsibilities to superordinates: Looking upward meekly. *Social Problems*, 27(3), 298-308.
- Giuffre, P. A., Dellinger, K., & Williams, C. L. (2008). 'No retribution for being gay?' Inequality in gay-friendly workplaces. *Sociological Spectrum*, 28, 254-277.
- Grey, C. (1998). On being a professional in a "Big Six" firm. *Accounting, Organizations and Society*, 23(5), 569-587.
- Griffith, K. H., & Hebl, M. R. (2002). The disclosure dilemma for gay men and lesbians: "Coming out" at work. *Journal of Applied Psychology*, 87(6), 1191-1199.
- Gross, L. P. (2001). *Up from invisibility: Lesbians, gay men, and the media in America*. New York, NY: Columbia University Press.
- Hall, M. (1986). The lesbian corporate experience. *Journal of Homosexuality*, 12, 59-74.
- Hennen, P. (2008). *Faeries, bears, and leathermen: Men in community queering the masculine*. Chicago, IL: University of Chicago Press.
- Hicks, G. R., & Lee, T. (2006). Public attitudes toward gays and lesbians: Trends and predictors. *Journal of Homosexuality*, 51, 57-77.
- Hunter, N. D. (2000). Sexuality and civil rights: Re-imagining anti-discrimination laws. *NYL Sch. J. Hum. Rts*, 17, 565-587.
- Jenness, V., & Grattet, R. (2001). *Making hate a crime: From social movement to law enforcement*. New York, NY: Russell Sage Foundation.
- Lawrence v. Texas, 539 U.S. 558 (2003).
- Mead, G. H. (1934). *Mind, self, and society from the standpoint of a social behaviorist*. Chicago, IL: University of Chicago Press.
- Nader, L. (1972). Up the anthropologist - Perspectives gained from studying up. D. Hymes (Der.), *Reinventing anthropology* (s. 284-311) içinde. New York, NY: Vintage Books.
- Obergefell v. Hodges, 135 S. Ct. 2584 (2015).
- Orzechowicz, D. (2010). Fierce bitches on Tranny Lane: Sexuality, culture, and the closet in theme park parades. *Research in the Sociology of Work*, 20, 227- 252.
- Puar, J. K. (2006). Mapping US homonormativities. *Gender, Place and Culture*, 13(1), 67-88.
- Raeburn, N. C. (2004). *Changing corporate America from inside out: Lesbian and gay workplace rights*. Minneapolis, MN: University of Minnesota Press.
- Rofes, E. (2000). Bound and gagged: Sexual silences, gender conformity and the gay male teacher. *Sexualities*, 3(4), 439-462.
- Rumens, N., & Kerfoot, D. (2009). Gay men at work: (Re)constructing the self as professional. *Human Relations*, 62(5), 763-786.
- Schilt, K. (2010). *Just one of the guys?: Transgender men and the persistence of gender inequality*. Chicago, IL: University of Chicago Press.
- Schneider, M. S., & Dimito, A. (2010). Factors influencing the career and academic choices of lesbian, gay, bisexual, and transgender people. *Journal of Homosexuality*, 57(10), 1355-1369.
- Scott, E. K. (2005). Beyond tokenism: The making of racially diverse feminist organizations. *Social Problems*, 52, 232-254.
- Seidman, S. (2002). *Beyond the closet: The transformation of gay and lesbian life*. New York, NY: Routledge.
- Seidman, S., Meeks, C., & Traschen, F. (1999). Beyond the closet? The changing social meaning of homosexuality in the United States. *Sexualities*, 2(1), 9-34.
- Smith, V. (2002). *Crossing the great divide: Worker risk and opportunity in the new economy*. New York, NY: Cornell University Press.
- Spicker, P. (2011). Ethical covert research. *Sociology*, 45, 118-133.
- Tilcsik, A., Anteby, M., & Knight, C. R. (2015). Concealable stigma and occupational segregation toward a theory of gay and lesbian occupations. *Administrative Science Quarterly*, 60(3), 446-481.
- Ueno, K., Roach, T., & Penˆa-Talamantes, A. E. (2013). Sexual orientation and gender typicality of the occupation in young adulthood. *Social Forces*, 92(1), 81-108.
- Wade, L. (2010, July 8). *Norms, normality, and normativity*. Alina yer:

- Walters, S. D. (2001). *All the rage: The story of gay visibility in America*. Chicago, IL: University of Chicago Press.
- Ward, E. J. (2008). *Respectably queer: Diversity culture in LGBT activist organizations*. Nashville, TN: Vanderbilt University Press.
- Ward, J., & Winstanley, D. (2003). The absent presence: Negative space within discourse and the construction of minority sexual identity in the workplace. *Human Relations*, 56, 1255-1280.
- Ward, J., & Winstanley, D. (2006). Watching the watch: The UK fire service and its impact on sexual minorities in the workplace. *Gender, Work, and Organization*, 13, 193-219.
- West, C., & Zimmerman, D. H. (1987). Doing gender. *Gender & Society*, 1(2), 125-151.
- Weston, K. M., & Rofel, L. B. (1984). Sexuality, class, and conflict in a lesbian workplace. *Signs*, 9, 623-646.
- Whyte, W. H. (1956). *The organization man*. New York, NY: Simon & Schuster.
- Williams, C. L. (2013). The glass escalator, revisited gender inequality in neoliberal times. *Gender & Society*, 27(5), 609-629.
- Williams, C. L., Giuffre, P. A., & Dellinger, K. (2009). The gay-friendly closet. *Sexuality Research and Social Policy*, 6, 29-45.
- Williams, R. (2010, November 15). People coming out as gay at younger age, research shows. *The Guardian*. Alınan yer: www.guardian.co.uk/world/2010/nov/15/gay-people-comingout- younger-age/print
- Willis, P. (2009). From exclusion to inclusion: Young queer workers' negotiations of sexually exclusive and inclusive spaces in Australian workplaces. *Journal of Youth Studies*, 12, 629-651.
- Woods, J. D., & Lucas, J. H. (1993). *The corporate closet: The professional lives of gay men in America*. New York, NY: Free Press.
- Yoshino, K. (2002). Covering. *Yale Law Journal*, 111, 769-939.

- * İngilizcede yaygın bir biçimde kullanılan "coming out of the closet" deyimini "açılmak, cinsel kimliğini/yönelimini açıklamak" anlamına gelir. Metin boyunca "closet" yani "dolap" bir metafor olarak kullanıldığından, bir nevi motomot çeviri yaparak "dolap" kelimesini ve "dolaptan çıkma", "dolap sonrası" ifadelerini sıklıkla kullanacağım (ç.n.).
- 1 Kendini trans olarak tanımlayan "açık kimlikli" işçilerin yokluğunun yanında, ayrıca trans bireylerin farklı birtakım işyeri deneyimlerine sahip olduğunun da belgelenmiş olması (Schilt, 2010), LGB çalışanların deneyimlerine odaklanacağım anlamına gelmektedir. Metin boyunca LGB, cinsel azınlıklar ve queer kavramlarını dönüşümlü olarak kullanıyorum.
- 2 Bu metindeki bütün isimler değiştirilmiştir.
- 3 Erkeklerin ve kadınların Eğlence Bölümü'nün homonormatifliğini nasıl deneyimlediklerine dair daha fazla tartışma için bkz. Orzechowicz, 2010.
- ** Bileğe atıfta bulunulduğundan motomot bir tercüme kullanmayı yeğledim. Fakat cinsiyetçi argoda "karı kılık" gibi bir karşılığı var "limp-wisted" kelimesinin (ç.n.).
- 4 Diğer heteroseksüel erkekler, cambaz ayaklığıyla yürüme [*stilt walker*] ve karakter performansısı gibi dans-dışı rollerdeydi.
- 5 PJ, arkadaşlarıncı ve meslektaşlarıncı Gösteriler departmanındaki "en gey" erkek olarak düşünülür; PJ bu unvanı yer yer benimser, yer yer bu unvana itiraz eder.



HERA

BÜYÜKTAŞÇIYAN

Geçmiş Suları
İyileştirmek



Fotoğraf:
Liza Büyüktaşçıyan

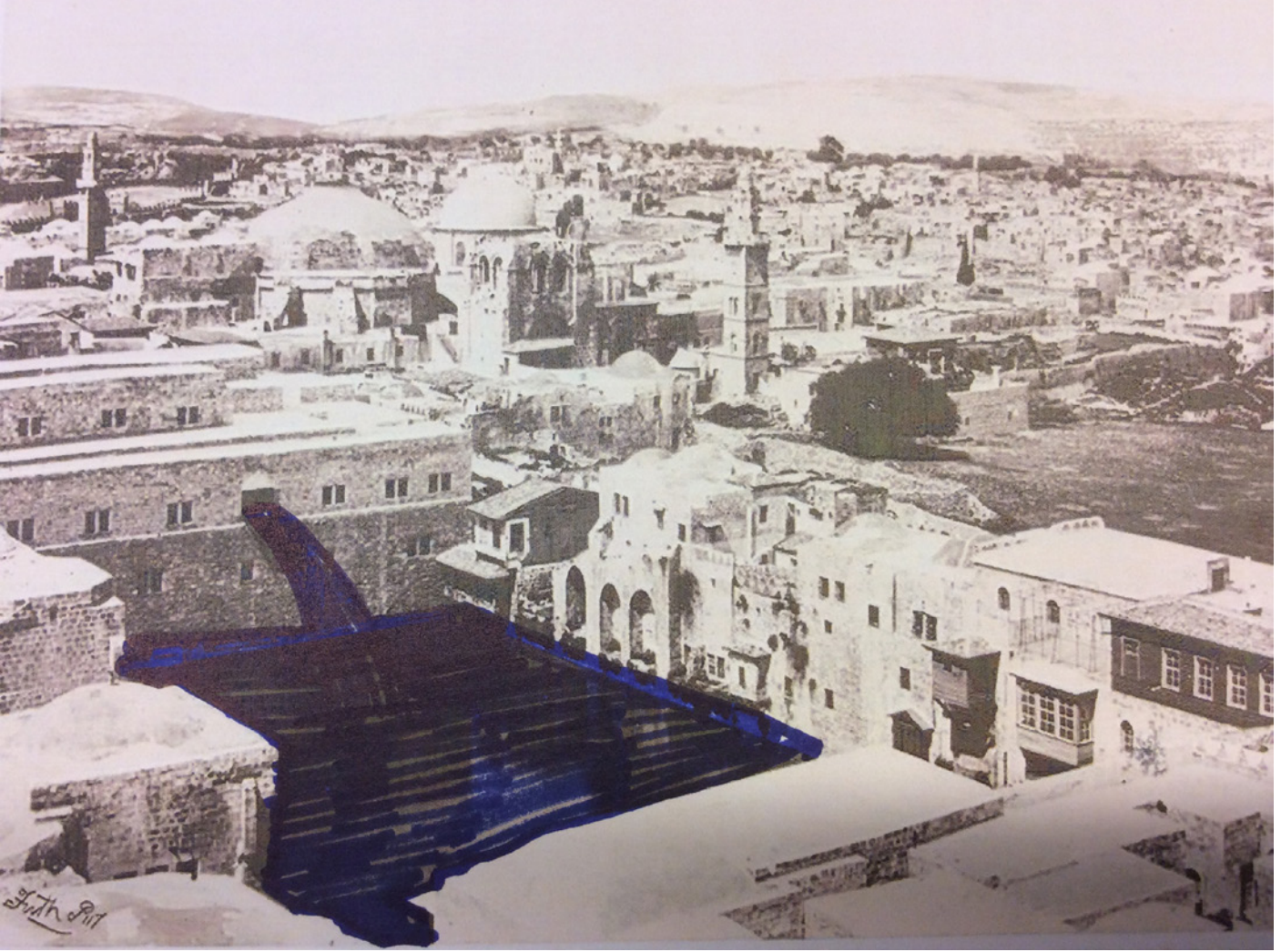
Hera Büyüktaşçıyan, 1984 İstanbul doğumludur. Marmara Üniversitesi Güzel Sanatlar Fakültesi Resim Bölümü'nden (2006) mezun olan sanatçı, işlerinde kimlik, hafıza, zaman ve mekan ile hayali bir bağ kurmak amacıyla "öteki" olma durumunu yokluk ve görünmezlik kavramlarıyla bir araya getirerek vurgular. Yerel mitlerden, tarihi ve ikonografik unsurlardan yararlanarak, "öteki" için yeni bir anlatı olanağı oluşturur. Sanatçı son işlerinde 'yersiz-yurtsuzlaşma' ve 'boşluk-yokluk' kavramlarını kolektif bellek içinde sorgulamak için, kent ile benlik ve ötekilik düzlemlerinin arasındaki varoluşsal denge üzerine odaklanmaktadır. Sanatçı İstanbul'da yaşıyor ve çalışıyor.



Geçmiş Suları İyileştirmek, yerleştirmek

2014

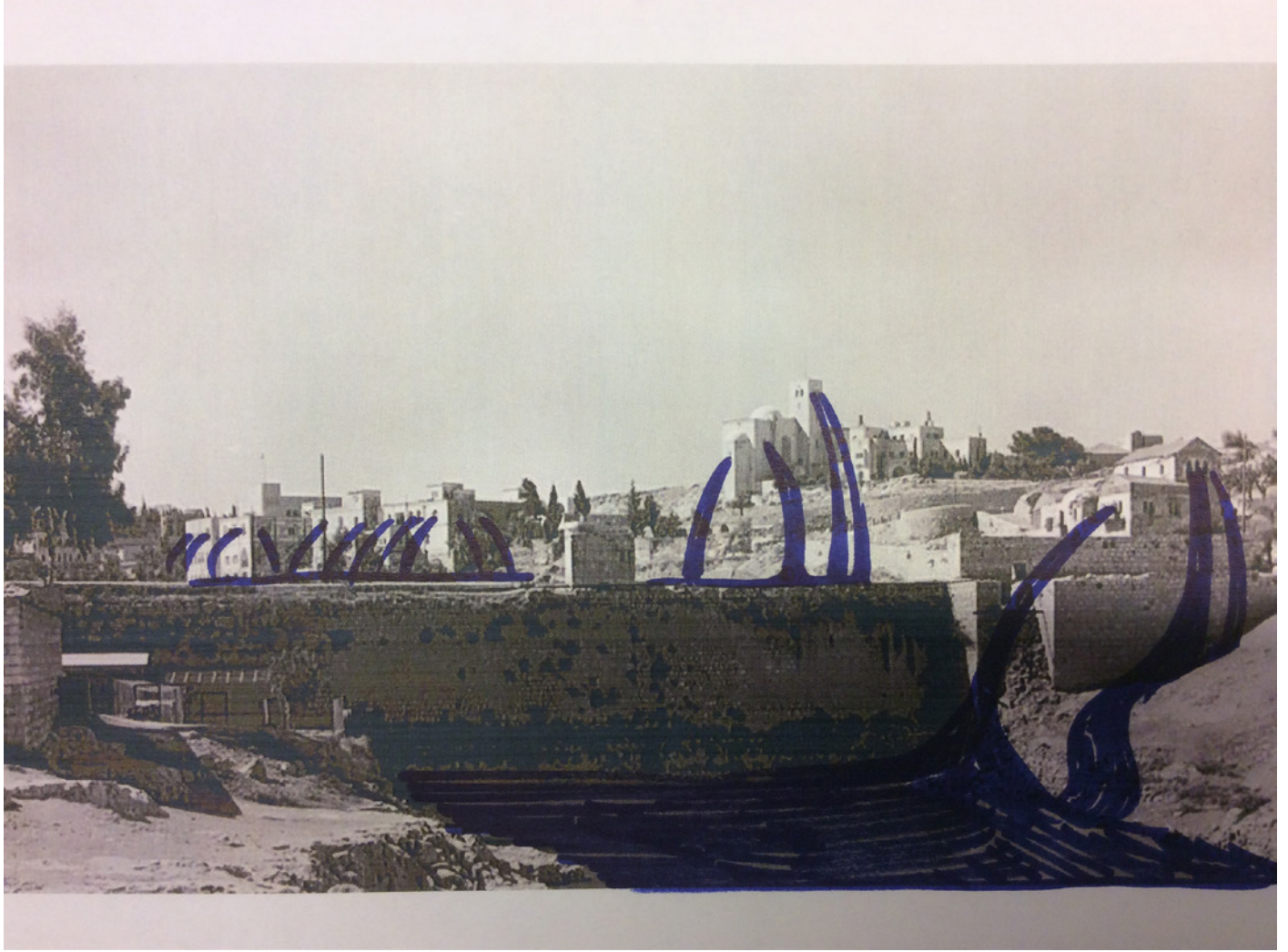
Jerusalem Show VII, Kudüs



Geçmiş Suları İyileştirmek üzerine çalışmalar

2014

Fotoğraf üzerine çizim
Jerusalem Show VII, Kudüs



Geçmiş Suları İyileştirmek üzerine çalışmalar

2014

Fotoğraf üzerine çizim
Jerusalem Show VII, Kudüs

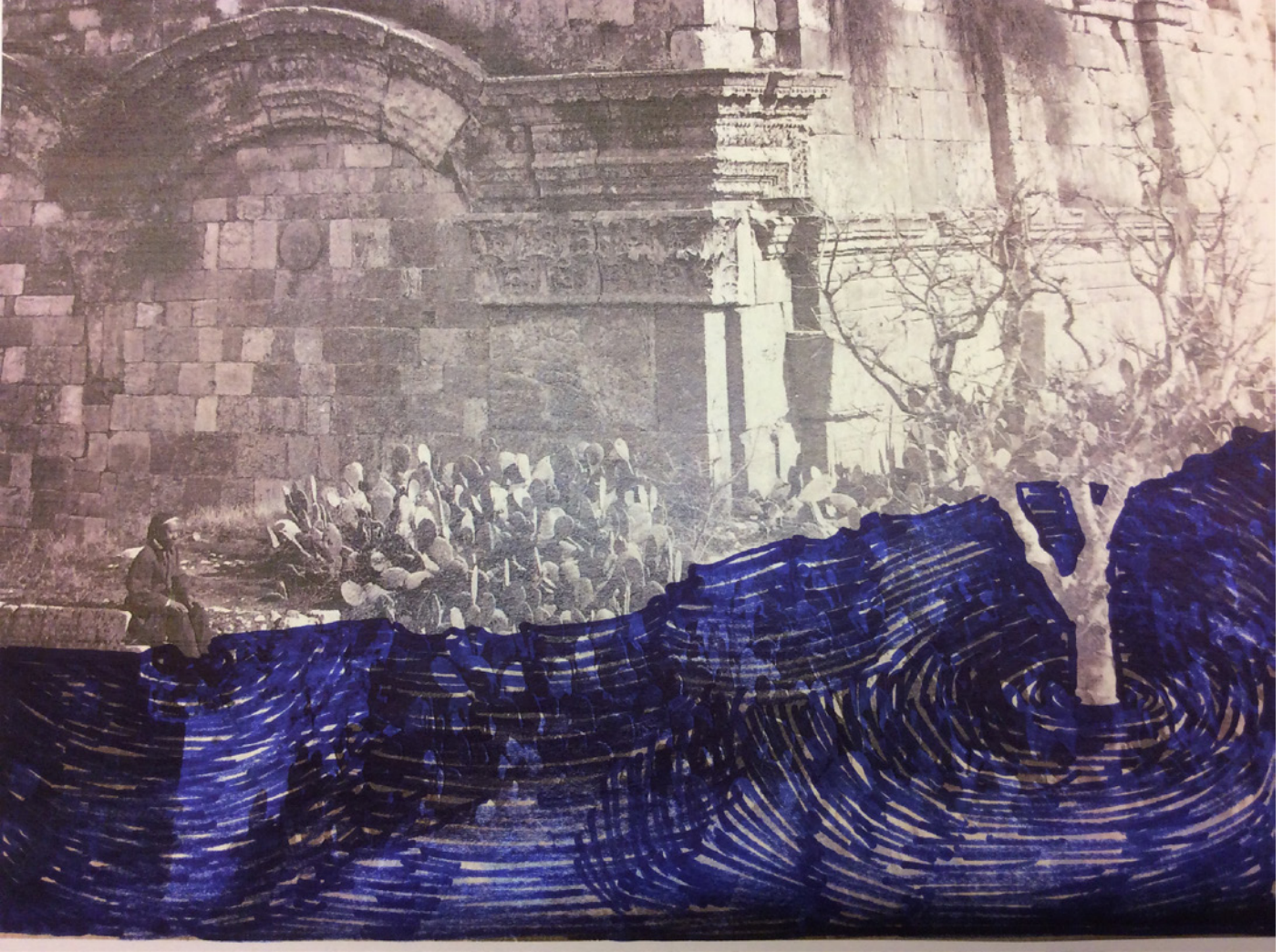




Geçmiş Suları İyileştirmek üzerine çalışmalar

2014

Fotoğraf üzerine çizim
Jerusalem Show VII, Kudüs



Geçmiş Suları İyileştirmek üzerine çalışmalar

2014

Fotoğraf üzerine çizim
Jerusalem Show VII, Kudüs



'Yerden Çıkan Hafif Bir Yükselti'

Istanbul 2016

Küçükyalı Arkeopark
Fotoğraf Kredisi:
Domenico Ventura

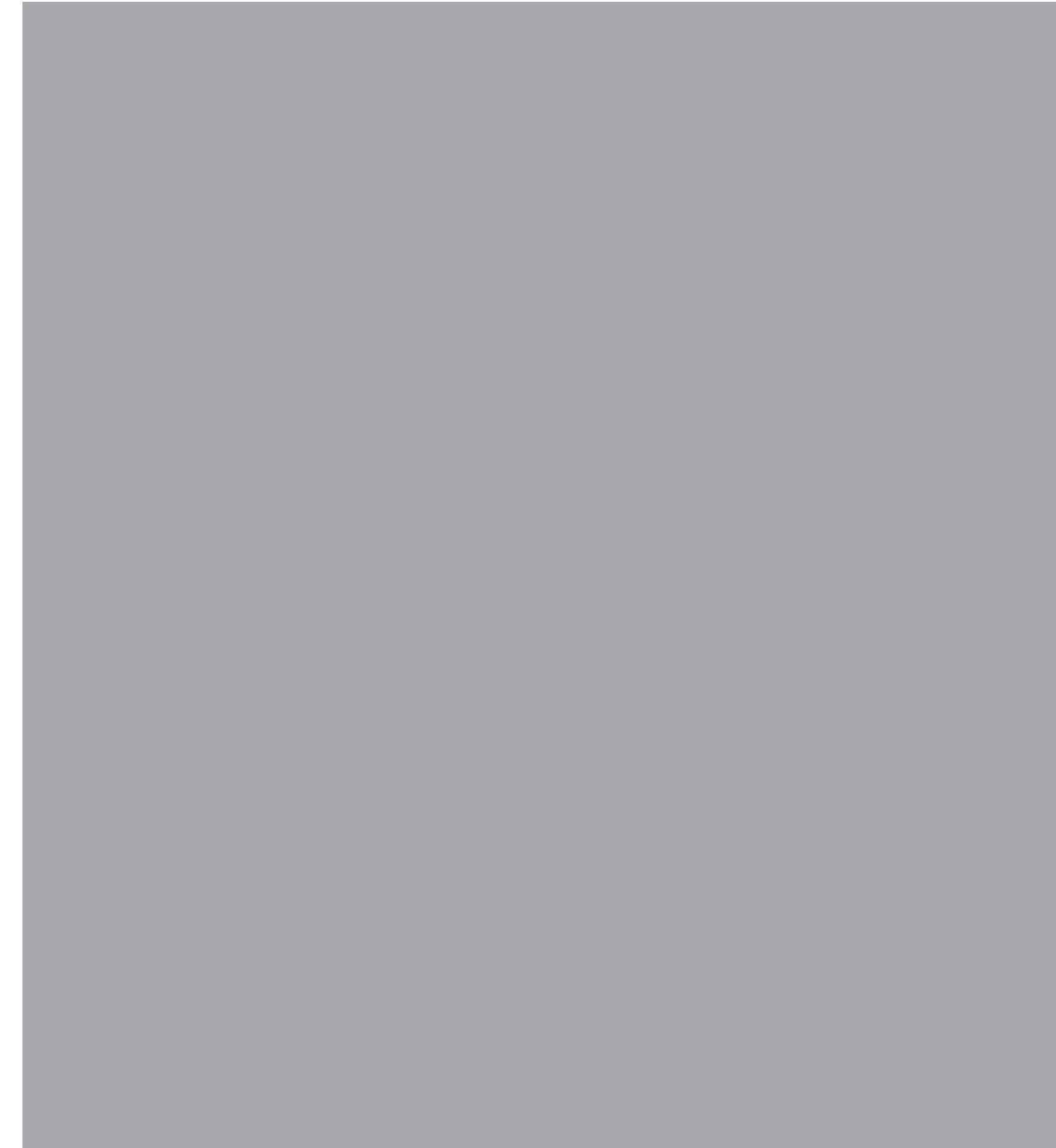


"Eđri Kapı"

Istanbul 2016

"Çünkü Biz Olmadığımız Yerdeyiz"
sergisi, Kasa Galeri,

Fotoğraf kredisi: CHROMA Istanbul





Beyaz Yakalı Lezbiyen ve Gey Bireylerin İş Yerinde Karşılaştıkları Gayrı Resmi Cinsel Yönelim Ayrımcılığı: Ankara

Aysun Öner

Ankara Üniversitesi, Doktora Öğrencisi
e-posta: aysunoner2005@yahoo.ca

Indirect Sexual Orientation Based
Discrimination Against White Collar Lesbians
And Gays: Ankara Case

Özet

Bu makale, Türkiye’de işyerinde yaşanan cinsel yönelim ayrımcılığını araştırmaktadır. Beyaz yakalı işlerde çalışan lezbiyen ve gey bireylerin işyerinde yaşadıkları ayrımcılık ve taciz deneyimleri bu makalede tartışılmaktadır. Bu çalışmada, cinsel yönelime dayalı ayrımcılık konusunda var olan teorik çalışmalar değerlendirilip geçerlilikleri, gelişmekte olan ve geleneklerin hâkim olduğu bir ülke olan Türkiye için analiz edilmektedir. İş yerinde cinsel yönelim ayrımcılığının varlığı beyaz yakalı lezbiyen ve geyler ile yapılan görüşmeler üzerinden ortaya konmuştur. Çalışmada, iş yerinde cinsel yönelim ayrımcılığının, görünürlüğü az olan ve örtük kalan gayrı resmi ayrımcılık formuna odaklanılmakta ve bu tür bir ayrımcılığı Ankara’da yaşayan beyaz yakalı lezbiyen ve gey bireylerin nasıl deneyimledikleri, sözlü ve sözsüz taciz alt başlıkları altında etraflıca tartışılmaktadır.

Anahtar Sözcükler: Ayrımcılık, İşyeri, İş Yerinde Ayrımcılık, Cinsel Yönelim Temelli İş Yeri Ayrımcılığı, Gayrı Resmi Ayrımcılık, Çalışma Hayatı, Cinsel Yönelim, Beyaz Yaka, Lezbiyen, Gey, LGBT, Eşcinsel, Taciz, Sözlü Taciz, Sözsüz Taciz, Cinsel Yönelim Göstergesi, Ankara.

Abstract

This article searches sexual orientation based workplace discrimination in Turkey. The discrimination and harassment experiences that white collar lesbians and gays experience at workplace are discussed in this article. In this article, I analyze the existing theoretical literature of sexual orientation discrimination and evaluate their relevance in a developing country, such as Turkey, where traditional and cultural beliefs and norms are still prevalent. The presence of sexual orientation discrimination put forth through interviews held with white collar lesbians and gays. This research focuses on the indirect discrimination form at workplace which is invisible and covered comparing to the other forms of discrimination and evaluates this form under the main two categories as verbal and nonverbal harassment in detail.

Key Words: Discrimination, Workplace, Work Place Discrimination, Sexual Orientation Based Workplace Discrimination, Indirect Discrimination, Work Life, Sexual Orientation, White Collar, Lesbian, Gay, LGBT, Homosexual, Harassment, Verbal Harassment, Nonverbal Harassment, Sexual Orientation Indicator, Ankara.

Giriş

18. yy'ın iktisadi değişimlerinin etkisiyle, iktidar anlayışı, bireylere, onların beden, davranış ve gündelik yaşam pratiklerine odaklanan bir anlayışa dönüştü (Foucault, 2012). Cinsellik, iktidarların yüzyıllar boyunca (bireylerin gündelik yaşamlarına dair) ilgilendikleri ve kontrol altına almaya çalıştıkları başlıca unsurlardan biri olmuştur. Foucault'nun (2012) vurguladığı gibi, iktidar, norm kabul edilen ve üremeye hizmet eden heteroseksüel ilişki dışındaki ilişkileri engellemeye çalışmıştır (Foucault, 2012). Kimlik sınıflandırmaları yoluyla iktidar, belli kimlikleri 'norm', belli kimlikleriyse 'norm dışı' olarak belirlemiş ve 'norm dışı' olanlarına türlü olumsuz anlamlar yüklemiştir (Foucault, 2012). İşte ayrımcılık, 'norm dışı' olarak tanımlanan birey ve gruplara karşı sergilenen olumsuz davranışlar ve bu bağlamda cinsel yönelime dayalı ayrımcılık da, heteroseksüellik dışındaki cinsel yönelim kimliklerine sahip birey ve gruplara karşı sergilenen olumsuz davranışlardır.

İş yerinde cinsel yönelime dayalı ayrımcılık tüm dünyada farklı biçimlerde yaşanan ve tartışılan bir olgudur. Batı ülkelerinin çoğunda bireyi ayrımcılığa karşı koruyan yasalar mevcut olmakla birlikte, bu yasaların büyük bölümü LGBT bireyleri koruma açısından sınırlıdır, yetersizdir veya hiç korumamaktadır. Türkiye'de iş hayatında, eşcinsellerin egemen olduğu belli iş alanları dışındaki pek çok iş alanında heteroseksist ve homofobik bir anlayış hüküm sürmektedir. Varolan bu yaklaşımın bir sonucu olarak, eşcinsel bireyler iş yerlerinde ayrımcılığa uğramakta yahut her an ayrımcı bir tutuma maruz kalma endişesi içinde çalışma yaşamlarını sürdürmektedir.

Türkiye'de iş alanlarına baktığımızda, pek çok mecrada eşcinsel çalışanların cinsel yönelimleri nedeniyle farklı derece ve biçimlerde *resmi ayrımcılık* (yasa, mevzuat ve prosedürlere dayandırılarak yapılan) ve *gayri resmi ayrımcılık* (yasa, mevzuat ve prosedürlere dayandırılmaksızın, kişiler arası ilişkilerde gelişen, sert bakışlar, aşağılama vb. biçimlerde yapılan ve 'sözlü' ve sözsüz' olarak sınıflandırılan) (Levine ve Leonard, 1984) deneyimleri yaşadıklarını görmekteyiz. Türkiye'deki cinsel yönelim ayrımcılığını ele alan ve bu çalışmayı önceleyen çalışmalar (Öztürk, 2011; Kaos GL, 2009; Doğan, 2012) Türkiye'de iş yerinde yaşanan ayrımcılık

formlarını tartışmış, ancak ayrımcılığı, *resmi ayrımcılık* ve *gayri resmi ayrımcılık* ve *gayri resmi ayrımcılığı* da *sözlü taciz* ve *sözsüz taciz* olmak üzere alt başlıklar altında sınıflandırarak detaylı biçimde ele almamıştır. Gayri resmi ayrımcılık tüm dünyada en yaygın, ancak bir o kadar da görünürlüğü en az olan ayrımcılık formudur (Ragins & Cornwell, 2001; Correia-Hirata & Klenier, 2001; Day & Schoenrade, 2000). Bu bağlamda, bu çalışmada, Levine ve Leonard'ın *sözlü taciz* ve *sözsüz taciz* olarak kategorize ettiği iş yerinde gayri resmi ayrımcılık konusu, Türkiye'de yaşayan, beyaz yakalı lezbiyen ve gey bireylerle yapılan bir saha çalışması üzerinden tartışılarak, örtük ve silik kalmış bu konunun tartışmaya açılması hedeflenmiştir.

Çalışmaya kısa bir giriş yaptıktan sonra, takip eden bölümde beyaz yakalı eşcinsellere ilişkin gerçekleştirdiğim çalışmanın metodolojisine kısaca değinecek ve akabinde çalışmamın teorik arka planını ele aldıktan sonra, bu teorik birikim üzerinden Türkiye'de beyaz yakalı işlerde çalışan lezbiyen ve gey bireylerin iş yeri deneyimlerini tartışacağım.

Bölüm 1: Çalışmanın Metodolojisi

Bu makaleye esas olan çalışma¹ feminist perspektifle gerçekleştirilmiş ve yazılmıştır. Spalter-Roth ve Hartman'ın (1996) dile getirdiği gibi ikinci kuşak feminist araştırmacı/aktivistlerin bakış açısı gözlemci/uzman olanlardan, bilgileri de bir izleyicinin edineceği yüzeysel *izleyici bilgisinden*² 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 görüşmeciyile kalitatif araştırma yürütülmüş, görüşmecilerin çoğuna kartopu örnekleme yöntemiyle ulaşılmıştır. Türkiye yurttaşı beyaz yakalı sekiz lezbiyen ve on iki gey görüşmeciyile 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 ulaşmaya imkân tanısa da, görüşmeciler olabildiğince farklı mesleki alanlardan seçilmiştir. Görüşme yapılan eşcinsel bireylerin demografik özelliklerinin dağılımları Tablo 1 ve Tablo 2'de detaylı biçimde sunulmuştur.

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 İşçi
Selin	33	Kadın	Lisans: İletişim Yüksek Lisans: İletişim (Devam Ediyor)	Sanat Galerisi Çalışanı Bağımsız Medyada Gazeteci Egemen 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 İdari Bilimler	Bankacı
Devrim	25	Erkek	Lisans: İktisadi ve İdari Bilimler Yüksek Lisans: İktisadi ve İdari 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

Bölüm 2: Teorik Arka Plan

2.1. İş Yerinde Cinsel Yönelime Dayalı Ayrımcılık

Gündelik yaşama müdahale eden, insanları norm ve norm dışı kimliklere göre sınıflandıran modernizmin tahakküm eden iktidar anlayışı (Foucault, 2012) ayrımcılıkların temel kaynağıdır. Cinsel yönelime dayalı ayrımcılık, birey yahut grupları kişisel değerleri ile değerlendirmeyen, bunun yerine cinsel yönelimlerine ilişkin varsayımlar ve stereotipler üzerinden bir değerlendirme ile gösterilen adaletsiz ve ayrımcı muameleler³ olarak tanımlanır. Deitch, Butch & Brief'e (2004) göre, iş yerinde cinsel yönelim ayrımcılığı iş arkadaşları veya yöneticilerin düşmanca tavırları, geylere dair saldırgan laf ve şakalardan sözlü ve cinsel taciz ve hatta fiziksel şiddete varan biçimlere dek farklı şekillerde gerçekleşebilmektedir. İş yerlerinde yaşanan bu olumsuz durumlar, heteroseksizm⁴ ve homofobi⁵ temelli yaklaşımların yaşandığı olumsuz iş yeri ikliminden kaynaklanmaktadır. Cinsel yönelime dayalı iş yeri ayrımcılığı, kimi bağlamlarda Ragins, Cornwell ve Miller'in (2003) ileri sürdüğü gibi, *kaçıncı heteroseksizm*'den de kaynaklanabilmektedir. Ragins vd. (2003), bu kavrama aşağıdaki ifadesinde bir açıklama sunmuştur:

Kaçıncı ırkçılığın özünde, bir tarafta bireyin toplumsal olarak kabul edilebilir davranışa ilişkin eşitlikçi kanaatleriyle ilgili kararsızlığı yer alırken, diğer tarafta da azınlık gruplara karşı beslenen olumsuz duygular yer almaktadır. Bu duygular genellikle bilinçsizce gelişir ve bir azınlık gruptan duyulan rahatsızlık, nefret, hatta korku gibi hisleri içerir. Kaçıncı ırkçılığın *kaçıncı heteroseksizm* içinde doğrudan bir emsali olabilir (Winegarden, 1994). Özünde *kaçıncı heteroseksizm*, heteroseksist olmadıklarını iddia etmelerine ve buna inanmalarına rağmen *bilinçsiz homofobi*⁶'nin bireyleri heteroseksist biçimde davranmaya sevk etmesine dayanır.

İş yerinde cinsel yönelim ayrımcılığı, gey ve lezbiyen bireylerin, heteroseksüel toplumsal cinsiyet normlarından farklı özellikler taşımak olarak tanımlanabilecek *cinsel yönelim göstergesi*⁷ taşıyıp taşımadıklarıyla doğrudan ilişkili bir olgu olup, taşınan gösterge bireyin kimliğini ne ölçüde ifşa ediyorsa, o ölçüde ayrımcılık potansiyeli oluşturmaktadır.

İş yerinde cinsel yönelim ayrımcılığının teorik geri planını ele aldıktan sonra, şimdi de makalenin temel tartışma konusu olan *gayri resmi ayrımcılığın* teorik çerçevesine değinilecektir.

2.1.1. İş Yerinde Cinsel Yönelime Dayalı Ayrımcılık'ın Bir Alt Kategorisi Olarak "Gayri Resmi Ayrımcılık"

Levine & Leonard (1984), cinsel yönelime dayalı iş yeri ayrımcılığını, bu alanda çalışan diğer yazarlara (Deitch vd., 2004; Chung, 2001; Wintemute, 2003) benzer biçimde, resmi ve resmi olmayan ayrımcılık şeklinde iki kategori altında ele almıştır. Bu makalenin temel tartışma konusu olan, *gayri resmi ayrımcılık*, *resmi ayrımcılığa* göre daha yaygın olarak uygulanmaktadır (Ragins & Cornwell, 2001; Correia-Hirata & Klenier, 2001; Day & Schoenrade, 2000).

Levine ve Leonard *gayri resmi ayrımcılık* konusunu, iş atmosferini eşcinsel bireyler bakımından olumsuzlaştıran öğeler olarak, *sözlü taciz* ve *sözsüz taciz* biçiminde temel iki ana başlık altında incelemiştir. Levine ve Leonard (1984) *sözlü tacizi*, dedikodu, sözlü sataşma, alay etme vb. davranışlar olarak tanımlar ve ayrıca sözlü sataşma ve alay etmenin iş yerlerinde en sık karşılaşılan *sözlü taciz* türleri olduğuna dikkat çeker. Deitch vd.'nin (2004: 200) çalışmasına dayanılarak, *sözlü tacizin* 'cinsel taciz' boyutunda da yaşanabildiği görülmektedir. Gontek (2007), lezbiyen bireylere yönelik, lezbiyenlikten heteroseksüelliğe geçmeleri adına yapıldığı biçiminde bir temelle meşrulaştırılan tecavüzleri, *düzeltilici tecavüz*⁸ olarak kavramsallaştırmış ve bu kavramı, "varsayılan bir karşıtlığı 'düzeltmek' için araç olarak kullanılan tecavüz" olarak tanımlamıştır (s. 3).

Dawson (2005) ise, çalışmalarının bulgularında, Levine ve Leonard'inkilerden (1984) farklı olarak, "medeni hal ile ilgili tekrarlanan yorum ve sorular" (s. 46) şeklinde tezahür eden ayrımcılık türlerinden söz eder ve bu husus, analiz bölümünde bir 'sözlü taciz' biçimi olarak tartışılmıştır.

Levine ve Leonard (1984), çalışmasında, *sözsüz tacizi* ise, "sert bakışlar, dışlama ve kişisel eşyalara zarar verme" ve benzeri biçimlerde yaşanan ayrımcılıklar olarak tanımlamıştır. Türkiye'de lezbiyen ve geyler iş hayatında aşağılama, duygusal taciz (mobbing), damgalama, statü kaybı, yok sayılma ve tecrit biçimlerinde gerçekleşen (Kaos GL, 2009) *sözsüz tacize*

maruz kalırlar. İlaveten, yine Kaos GL'nin (2009) raporunda ifade edildiği gibi, 'aşağılama', Türkiye'de eşcinsel çalışanların kendini ifşa etmesi durumunda karşılaştıkları, iş akdinin feshi ile birlikte en yaygın ayrımcılık türüdür ve Kaos GL'nin (2009) ifadesiyle, "Çalışma hayatı içinde eşcinsel ve biseksüel çalışanların, işyerinde açık şekilde cinsel yönelimi ortaya koyma ve özgürce yaşamanın önündeki en büyük engel, aşağılanma ve iştent atılmadır." (s. 11).

Levine ve Leonard (1984), 'saygısızlık' meselesini de bir ayrımcı tutum olarak ele almakta, bu yönüyle geliştirdikleri yaklaşımları Deitch vd.'nin (2004) yaklaşımlarından farklılaşmaktadır. Gayrı resmi ayrımcılık formlarına odaklanan bu makalede bu ayrımcılık biçimi bir *sözsüz taciz* formu olarak 'saygı kaybı' adı altında ele alınmıştır.

Genelde görünürlüğü ve bilinirliği az olan *gayrı resmi ayrımcılık* konusuna teorik bir giriş yaptıktan sonra, takip eden kısımlarda, *gayrı resmi ayrımcılığın* alt kategorileri olan *sözlü taciz* ve *sözsüz tacizi* saha çalışmamın sonuçları üzerinden tartışacağım.

Bölüm 3: Türkiye'de İş Yerinde Cinsel Yönelim Ayrımcılığı: Ankara'da Yaşayan Beyaz Yakalı Gey ve Lezbiyenlerin Gayrı Resmi Ayrımcılık Deneyimleri

3.1. Bir Gayrı Resmi Ayrımcılık Formu Olarak Sözlü Taciz

Türkiye'de iş yerlerinde beyaz yakalı lezbiyen ve gey bireylere yönelik *sözlü taciz* biçimleri, Levine ve Leonard'ın (1984) bulguladığına benzer biçimde, dedikodu, sözlü sataşma, alay etme benzeri davranışlar biçiminde tezahür etmektedir. Görüşmecilerimin çoğu, iş yerlerinde, sözlü sataşma ve alay etmenin en sık karşılaşılan *sözlü taciz* türleri olduğunu kendi deneyim ve gözlemlerine dayanarak ifade etmiştir.

Türkiye'de gey bireylerin en sık karşılaştığı sözlü sataşma ve dalga geçme şekli, bir gey bireyden bahis açıldığında 'top', 'ibne' veya 'yumuşak' benzeri ifadelerin kullanılmasıdır. Bir akademisyen olan Bora'nın sözleri Türkiye'deki geylerin

yaşadığı bu durumu özetlemektedir: "Top musun? İşte klasik soru..." Bazı katılımcılar, ağırlıklı olarak heteroseksüel erkeklerin bu ve benzeri ifadeleri çoğunlukla bir başka heteroseksüel erkeği, bir gey bireyi yahut genel olarak geyleri aşağılamak için ve 'sekste pasif rol alan' manasında kullandığını belirtmiştir. Bir çevirmen olan Asiye'nin belirttiğine göre, bu terimleri sadece mavi yakalı erkekler değil, beyaz yakalı erkekler de sıkça kullanıyor. Asiye bu tip ifadeler duymaktan usandığı için, bu tip konuşmalar olduğunda ortamı terk ettiğini paylaştı. Bu örnek aynı zamanda *sözlü tacizin* eşcinsellerin iş ortamından izole olmalarına neden olabileceğini de ortaya koymaktadır. Ferhat, alay etme şeklinde yaşadığı bir *sözlü taciz* deneyimini şöyle anlattı: "Bir iş arkadaşımın özellikle benim yanımda, kadınsı bir şekilde konuştuğunu hatırlıyorum." İş ortamında cinsel yönelim kimliği fark edilen bir gey, heteroseksüel erkek kültürüyle bağdaştırılan bir ilgi alanı olduğunda yahut yaşayış biçimi sergilediğinde bu tavrı garipsenerek kendisine tepki gösterilmesi de *sözlü tacizin* başka bir türü olabilir. Zira bu da bir 'alay etme' şeklindedir. Ferhat'ın deyişiyle:

Bir defasında birisi benim futbolla ilgilenmemi çok garipsediğini söyledi. Çünkü onların kafasındaki imaj daima şudur: "Eşcinseller daima feminendir, eşcinseller daima pasiftir." Biz birlikte maç yapmıştık, benim maç yapmama şaşırılmıştı. Futbol heteroseksist bir oyun olduğu için, kafasındaki hetero erkek imajı dışındaki bir adamın futbol oynaması onu şaşırtıyor.

İş yerinde *sözlü taciz*, Deitch vd.'nin (2004) çalışmalarında değindiği biçimde 'cinsel taciz' boyutunda da yaşanabilmekte ve bu bağlamda, bu çalışmada ulaşılan benzer deneyimleri, 'sözlü cinsel taciz' olarak adlandırmak yanlış olmayacaktır. Kadınlıklarından dolayı sözlü cinsel tacize uğrayan lezbiyenlerin eşcinsel oldukları keşfedildiğinde maruz kaldıkları tacizin derecesi daha da artmaktadır. Selin'in sözleriyle:

Bir gün bir ressam çok üzerime geliyordu, kız arkadaşım olduğunu söyledim. Bu sefer de "Ne kadar ilginç, daha evvel hiç lezbiyen arkadaşım olmamıştı, ben de Lambda'ya geleyim" demeye ve sonrasında aramaya başladı. Rahatsız oldum. Bir daha böyle salaklarla konuşmamaya karar verdim. Lezbiyen olduğunda seninle daha kolay yatabileceklerini düşünüyorlar; lezbiyen olduğum için daha gevşek davrandı.

Selin ayrıca, (heteroseksüel bir erkek olan) yöneticisinin lezbiyenliğin evlenince düzeldiğini kendisine söyleyerek sık sık *sözlü taciz*de bulunduğunu belirtmiştir. Yine Elçin de bir kafede çalıştığı dönemde benzer şekilde yöneticisinin *sözlü tacizine* uğradığını belirtmiştir. Yöneticisi Elçin'e, lezbiyenliğine çözüm bulacağını ifade ederek sözlü cinsel tacizde bulunmuştur. Elçin'in deneyimindeki tacizin dayandığı yer, Gontek'in *düzeltilici tecavüz* kavramında anlatılanın dayandığı yer ile yakınlık taşımaktadır. Her iki yaklaşımda da eşcinsellik, özelde lezbiyenlik, 'düzeltmesi gereken bir durum' olarak kabul edilmekte ve neticede bu yaklaşımlar herkesin eninde sonunda heteroseksüel olması gerektiğini savunması açısından son derece *heteroseksist* bir noktadan filizlenmekte olup, *homofobik* bir eylem biçimi olarak taciz ve tecavüz ile neticelenmektedir. Türkiye'de tecavüz ve taciz boyutunda benzer deneyimlerin yaşandığını kanıtlayan yeterli araştırma olmamasına rağmen, Güney Afrika ve diğer bazı ülkelerde var olan (Gontek, 2007) bu olgunun Türkiye'de heteroseksüel erkekler tarafından bir söylem olarak gündelik yaşam kültürüne yansıdığı görüşmecilerin aktarımlarına dayanarak söylenebilmektedir.

Halil İbrahim de Selin ve Elçin gibi sözlü cinsel tacize uğramıştır. Halil İbrahim'in iş aradığı süreçte bir kadın arkadaşı iş için Halil'i bir radyo istasyonu sahibine yönlendirir. Halil İbrahim iş görüşmesine gittiğinde işveren kendisiyle cinsel ilişkiye girerse onu işe alacağını açıkça söyler. Bunun üzerine Halil İbrahim, ilgili kişiye bir hayli çıkışır ve iş yerini terk eder.

Dawson'a (2005) göre, iş yerinde *sözlü tacizin* bir başka formu da özellikle 'evlilikle ilgili tekrarlanan sorular'dır. Gey ve lezbiyen görüşmecilerimin pek çoğu bu tarz sorulara cevap vermekten usandığını belirtmiştir. Bazı gey görüşmeciler, iş yerlerinde yaşları kendilerinden daha büyük başka bekâr erkekler olmasına rağmen, evlilik planlarıyla ilgili soruların bu erkeklerden ziyade kendilerine sorulduğunu ve bundan çok rahatsız olduklarını belirttiler.

'Eşcinselleri kabul ediyorum' ve 'Sen diğer eşcinsellerden farklısın' benzeri söylemler, Türkiye'de eşcinsellere yönelik yaygın şekilde kullanılan sözlü ifadelerdir. Ben bu tarz ifadelerin bir *sözlü taciz* türü olduğunu iddia ediyorum. Zira ilgili ifadeleri kullanan bireyler bu ifadeleri kullanarak "Eşcinsellere pozitif bakıyorum, Allah'ım ne kadar demokrat bir insanım" biçiminde düşünceler de gerçekte bu ifadeler

lezbiyen ve gey bireyleri rahatsız etmekte, dahası incitmekte, dolayısıyla taciz etmektedir.

Çalışmamın teorik arka planı dahilinde ele aldığım gibi, *kaçınmacı heteroseksizm* (Ragins vd., 2003) kendini eşitlikçi ve özelde, heteroseksist yaklaşımdan uzak olarak tanımlayan kimi iş yerlerinde yaşanmaktadır. İş yerinde, azınlıklara karşı uygulanan diğer ayrımcılık formlarına karşı duyarlı ve hatta homofobiden arınmış olduğunu iddia eden kişiler homofobiden tamamen arınmış olmayabilmekte, üstelik Ragins vd.'nin (2003) *bilinçsiz homofobi* kavramında ifade edildiğine benzer olarak, homofobiyi bilinçsizce içselleştirmiş olabilmektedirler. Kendi deneyimlerim üzerinden iddia edebilirim ki, homofobiden arınmak, eşcinsel bireylerle yakın temasta olmayı gerektirir ve yakınlığın haricinde ayrıca nasıl ki cinsiyetçi, ırkçı düşüncelerden arınmak için konuya ilişkin okumuş, düşünmüş olmak ve dolayısıyla belli bir bilinç düzeyine gelmek gerekiyorsa, homofobiden arınmak için de böyle bir gelişim geçirmek gerekir. Görüşmecilerimin çoğu, LGBT bireylerin dahi tümünün homofobiden tamamen arınmadıklarını ifade etmişlerdir. Buradan bakıldığında, bu konuda yol almak, heteroseksüel bireyler için kolayca varılabilecek bir nokta olmamakla birlikte, görüşmecilerin aktarımları üzerinden, iş yerlerinde bilinçli yahut bilinçsizce uygulanan homofobiyi aşma konusunda kendini geliştirmiş insan sayısı azdır. Bağlantılı olarak, bazı görüşmecilerim iş yerinde açılacakları kişileri seçme kıstaslarının, o kişilerin Kürt, Alevi veya kadın olmaları üzerinden başka ezilmiş kimlikler taşımaları olsa da yine de bu kıstasların her zaman geçerli ve tek başına yeterli olmadığını, gayri resmi ayrımcılık yaşama risklerinin olduğunu dile getirdiler.

Gey ve lezbiyen görüşmecilerim, "Eşcinsel bireyleri kabul ediyorum" ifadesiyle karşılaştıklarında kendilerini anormal, aşağıda ve önemsiz hissettiklerini paylaştılar. Teknik sektörlerden birinde hizmet veren muhafazakâr bir firmada mühendis olarak çalışan Ferhat'ın belirttiğine göre: "Kabul ediyorum'un altında aslında 'tahammül gösteriyorum' yatıyor. 'Kabul ediyorum' ne demek? Bu söylemi bencilce ve söyleyen kişilerin kendilerini egemen görmeleriyle ilişkili buluyorum." Diğer bir gey görüşmecim Cenk ise 'Kabul ediyorum' söylemine farklı bir yaklaşım getirmektedir: "Homofobi yahut cinsiyetçilik tam olarak çözülmüş değil. Müsamaha göstermek yahut sessiz kalmak başka bir şeydir, kabullenmek ise başka bir şey."

Mesleği avukatlık olan Derya'nın iş ve özel hayatından heteroseksüel arkadaşları onu diğer eşcinsellere kıyasla daha 'normal' olarak tanımlıyor. Derya'nın sözleriyle: “Bazı heteroseksüel arkadaşlarım ‘Sen diğer eşcinseller gibi değilsin’ diyorlardı. ‘Kaç tane eşcinsel gördünüz ki?’ diyordum. Onlar da ‘Sen daha normalsin’ şeklinde yanıt veriyorlardı. Derya'nın bu ifadeyi dillendiren arkadaşları onun eşcinselliğine ilişkin bir olumlama yaptıklarını varsaymakta, oysa Derya'ya ‘normal’ diyerek diğer tüm eşcinsellere 'anormal' damgası vurmaktadırlar. Eşcinseller Derya'nın da içinde bulunduğu bir grup ve konuyu buradan doğru ele aldığımızda, esasında Derya'ya “Sen anormal bireylerden oluşan bir cinsel yönelim grubunun üyesisin”i hissettirmiş oluyorlar. Beri yandan çoğu görüşmecim, karşı taraftan olumlu bir şey söylenmeye çalışılsa da eşcinsel bireylerin diğer insanlardan farklı davranılmak istemediklerini ve bu durumdan rahatsız olduklarını belirttiler. Görüşmecilerin çoğu ‘kabul etme’ veya ‘diğerlerinden farklı olma’ ifadelerinin onları kızdırdığını ve bunu homofobik bir davranış olarak algıladıklarını ifade etmiştir.

Sözlü taciz biçiminde yaşanabilen gayri resmi ayrımcılık, sözsüz biçimde de yaşanabilmektedir. Ayrımcılığın sözsüz biçimi sözlü biçimine göre daha kapalı bir tacize işaret eder.

3.2. Bir Gayri Resmi Ayrımcılık Formu Olarak Sözsüz Taciz

Türkiye’de genellikle, bir iş yerindeki çalışanın eşcinsel olup olmadığından şüphe duyulduğunda, bu bireye karşı, sözlü taciz yerine sözsüz taciz uygulanabilmektedir. Görüşmecilerimin aktarımları üzerinden, bu olumsuz tavrı uygulayan kişiler, çalışma arkadaşlarının eşcinsel olduğuna dair şüphe duymalarıyla beraber eşcinselliği kabul etmek, hatta dillendirmek dahi istemedikleri yahut eşcinsellere karşı ayrımcılık uyguladıklarını açıkça göstermekten kaçındıkları için, *sözsüz taciz* yolunu izlemektedir.

Bir *gayri resmi ayrımcılık* biçimi olan *sözsüz taciz*, lezbiyen ya da gey bireyin toplumsal cinsiyet özellikleri bakımından farklı olduğunun iş ortamındaki homofobik bir kişi tarafından keşfedilmesi sonrası yine bu kişi tarafından uygulanabilmektedir. Ferhat'ın aktarımıyla: “Benim farklı olduğumu anlayan bir üst düzey yönetici o andan itibaren bana bir daha hiç selam vermedi ve benimle eskiden olduğu

gibi konuşmadı.” Ferhat'ın bu deneyimi, Levine ve Leonard'ın (1984) saygısızca bir muamele üzerinden ayrımcılığa dair geliştirdiği yaklaşım üzerinden bir *sözsüz taciz* biçimi olan *saygı kaybı*na iyi bir örnek olarak değerlendirilebilir.

Levine ve Leonard'ın (1984) ele aldığı gibi, sert bakışlar da *sözsüz tacizin* başka bir türüdür. Asiye'nin sözleriyle: “İş arkadaşlarımdan biri bakışlarıyla bir tavır sergiledi, Kürt Alevi olandan bahsediyorum. Bütün Kürt Alevi olanlara ilişkin aynı şeyi söyleyemeyiz elbette. Böyle şey gibi, sürekli beni irdeliyormuş gibi. Sadece hissediyorum ben. Tedirgin hissettiriyor. Onun yanında rahat hissetmiyorum.”

Herhangi bir *cinsel yönelim göstergesi* taşımayan, diğer bir deyişle dışarıdan bakıldığında heteroseksüel gibi gözükken bir birey için eşcinsel olduğuna ilişkin çağrışımlar taşıyan eşcinsel bir arkadaşına sahip olmak da kişinin kendi kimliğini işaret eden bir *cinsel yönelim göstergesi* olabilir. Gey görüşmecilerimden İrfan'ı, homofobiden arınmış bir yer olarak tanımladığı bir üniversitede araştırma görevlisi unvanıyla çalıştığı dönemde, ‘efemine bir gey’ diye bahsettiği arkadaşı ziyarete gelmiş. Gey arkadaşı ofisten çıktıktan sonra bazı iş arkadaşları ve çalıştığı kurumun çaycısı, bakışlarıyla tuhaf ve sorgulayıcı bir şekilde kendisini süzmüş ve İrfan, eşcinselliği anlaşılacak diye hayli tedirgin olmuş. Ferhat'ın da bu konuyu içeren bir aktarımı olmuştu. Ferhat, kendini homofobik görmeyen, etnik ve toplumsal cinsiyet kimliklerinden ötürü belli bir politik duruşa sahip Alevi ve Zaza bir kadın iş arkadaşına açıldıktan sonra, eşcinselliğin tercih mi yoksa yönelim mi olduğuna dair arkadaşının sürekli yönelttiği sorularla taciz edildiğini belirtir. Ferhat'ın iş arkadaşı ayrıca, bu durumun tercih olduğuna inandığını iddia ederken, kendisi yönelim olduğunu anlatmaya çalışır. Ferhat, kadının eşcinsellikle ilgili güçlü önyargıları olması sebebiyle kendisini dinlemeye ve nasıl hissettiğini öğrenmeye ilişkin bir çabası olmadığını ve bundan ötürü bu arkadaşına öfkeli olduğunu ifade etti. Ferhat ayrıca iş yerinde, farklı ezilmiş kimlikler taşımak ve solcu olmak üzerinden yakın bulunduğu birkaç arkadaşının olduğunu ve bu arkadaşlarından da benzer homofobik tavırlar gördüğü için artık onlarla dahi molalarda görüşmek istemediğini ve bu zamanları yalnız geçirmeyi tercih ettiğini paylaştı. Ferhat, Levine ve Leonard'ın (1984) ve Kaos GL'nin çalışmasında *tecrit* olarak kavramsallaştırılan bir *sözsüz taciz* biçimini yaşamıştır.

Çalışmamda Ferhat, Asiye ve diğer bir kısım görüşmecinin benzer deneyimleri üzerinden, Türkiye’de Kürt, solcu, feminist vb. norm dışı bir kimliğe ve buradan temel alan belli bir politik bakışa sahip olmak homofobiyi anlamak ve homofobiden arınmak için kendi başına yeterli olmamakta, iş yerlerinde yaşanan veya yaşanma potansiyeli olan gayri resmi ayrımcılıklara mani olmamaktadır.

Bir üniversitede sosyal bilimler alanında araştırma görevlisi olan İsmail, profesörlerin okuldaki bir etkinlikte kendisine heteroseksüel olduğu peşin kabulü ile davranması yüzünden aşağılanmışlık hissettiğini belirtmiştir. Bu bağlamda, İsmail, bir *sözsüz taciz* formu olarak, Kaos GL’nin (2009) raporunda vurgulandığı gibi, eşcinsel bireylerin Türkiye’de iş yerinde en sık yaşadığı ayrımcılık formu olan aşağılamayı hocalarıyla olan münasebetinde deneyimlemiştir. Yine raporda belirtildiği gibi, işten çıkarılma da en çok deneyimlenen diğer ayrımcılık formu olduğundan, İsmail yaşadığı duruma rağmen, işini kaybetme riskiyle karşılaşmamak için, kimliğini saklamayı sürdürmüştür.

İşten atılan görüşmecilerimden üçü, iş yeri yönetimlerinin eski mesai arkadaşlarını, şayet işten çıkarılan eşcinsel arkadaşlarıyla görüşürlerse işten çıkarma, görev vermeme, dışlama benzeri ayrımcılıklar uygulamakla tehdit ettiğini belirtti. Bu tehditler neticesinde işten çıkarılan eşcinsel bireyler cinsel yönelimleri nedeniyle yaşadıkları ayrımcılık, işsiz kalmanın verdiği statü kaybı ve karşı karşıya bırakıldıkları ekonomik zorlukların yanı sıra bir de iş arkadaşlarından izole edilerek psikolojik bakımdan da yıpratılmaktadır. Halil İbrahim işten çıkarıldıktan sonra yaşadıklarına ilişkin şunları söyledi: “O dönemde hakem arkadaşlarımız da yöneticiler tarafından tehdit edildi; ‘Halil İbrahim ile görüşürseniz size de görev vermeyiz’ diye. Onların da o çekincesi vardı ama onlarla sürekli telefonda görüşüyorduk yani. Yüz yüze görüştüklerim de var.” Kaos GL’nin (2009) çalışmasında ifade edildiği gibi, Türkiye’de eşcinsel bireyler türlü ayrımcı muamele yaşamalarının yanı sıra, Halil İbrahim’in durumundakine benzer biçimde bir de tecrit edilmektedir ve ben de nitekim bu ayrımcılık halinin yaşandığı sonucuna ulaşmış oldum.

Türkiye’deki eşcinsel bireylerin iş yeri deneyimleri ışığında, gayri resmi ayrımcılık formları sözlü ve sözsüz biçimlerde nasıl yaşanıyor konusunda bir tartışmayla, fazlaca gün yüzüne çıkmayan bir konuya bir nebze ışık tutmaya çalıştıktan sonra,

takip eden ve son bölümde makalenin sonuçlarına kısaca değinilecektir.

Sonuç

Normatif anlayışa uygun biçimde inşa edilmiş bir sosyal bilincin içine doğarız. Normatif anlayışa sahip toplumdaki normlar kültürden kültüre farklılık gösterir ve yalnızca bu normlarla uyumlu özelliklere sahip bireyler toplum tarafından 'normal' kabul edilir. Bu normatif anlayış insanları ayrıştırarak azınlık grupların ortaya çıkmasına neden olur. Türkiye’de belli değerlere dayalı normlardan farklı olan her grup ayrımcı muamelelerle karşılaşır (Çayır ve Ceyhan, 2012). Ülkemizde dinî ve ahlâki değerler (Kalaycıoğlu, 2007) gibi önemsenen kimi değerlerle LGBT bireyler toplum nezdinde uyumlu görülmez ve mevcut normların dışında kaldıkları için türlü ayrımcılıklara maruz kalmaktadır.

Bu çalışmada, belli bir grubun kendine münhasır deneyimlerini detaylıca ele alabilmek için, tüm LGBT’lerin iş yaşamı deneyimleri yerine yalnızca beyaz yakalı lezbiyen ve gey bireylerin iş yerinde yaşadığı ayrımcılık deneyimlerine odaklanılması tercih edilmiştir.

Görüşmecilerin yaşadığı *gayri resmi ayrımcılık* biçimleri, Levine ve Leonard’ın (1984) *sözlü taciz* ve *sözsüz taciz* kavramlaştırması temelinde incelenmiştir. Ulaşılan *gayri resmi ayrımcılık* formları; dışlama, alay etme, sert yahut sorgulayıcı bakışlar yöneltme, saygısızlık, yok sayma, cinsel taciz, evlilik ve aşk yaşamıyla ilgili sık sık sorular sorma, aşağılama, damgalama ve eşcinselliğe ilişkin hoşgörü içeren (‘Eşcinselleri kabul ediyorum.’, ‘Sen diğer eşcinsellerden farklısın.’ vb.) ifadeler iletme gibi *sözlü taciz* ve *sözsüz taciz*lerdir.

Son bir soru olarak: “Eşcinsel bireylerin yaşadıkları bunca ayrımcılığın önüne geçilmesi için çare nasıl ve nerede bulunabilir?” Foucault’ya (2012) göre öznellik, kimlik ve bireysellik politik bir problemi doğurur. Düşünce ve davranışlarımıza anlam atfetme ve kavramsallaştırma biçimi olan özneliğimizi değiştirmek için geleneksel normatif kavramsallaştırma, anlamlandırma ve sınıflandırmaların doğruluğunu, hatta doğruluk ya da hakikat kavramının

ta kendisini sorgulamak gerekecektir. Eşcinsel bireylerin yaşadığı ayrımcılıklara çözüm bulmak için böylesi köklü sorgulama ve buradan doğru bir değişim gereklidir. Bu yolda politikalar üretirken, pratik yaşam içinde uygulanması gerekli acil hususları da dile getirmek önemlidir. Türkiye’de cinsel yönelime dayalı iş yeri ayrımcılığının önüne geçebilmek için en başta Türkiye’de, yasalar ve iş yeri yönetmeliklerinde cinsel yönelime dayalı ayrımcılığı yasaklayan maddelerin olması gereklidir. Kanun ve yönetmeliklerde yer alan, ‘genel ahlâka mugayir’ olma benzeri ifadeleri içeren yoruma açık maddeler tartışılmalı ve bu maddeler eşcinsel çalışanların aleyhine kullanılmayacak biçimde değiştirilmelidir. Bu adımlar Türkiye’deki yeni kültürel değişimlere de kapı aralayacaktır.

Notlar

- 1 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 LBGT bireyler tarafından ilgi gören sergime izleyici olarak gelen LBGT bireylerle tanışmak ve bu bireylerle yaptığım yakın sohbetler, LBGT bireylerin yaşam deneyimlerini daha yakından anlayabilmem bakımından bana büyük bir katkı sağladı.
- 2 İzleyici Bilgisi: Spalter-Roth ve Hartman’ın (1996) *spectator knowledge* kavramını Türkçe’ye bu şekilde çevirdim.
- 3 <http://equity.ubc.ca/discrimination/sexual-orientation/> adresinden 21 Haziran 2013’de alınmıştır.
- 4 Heteroseksizm’in tanımı, “Heteroseksüel olmayan herkesi, “eşcinsel” olarak etiketleyen görüş” (Macionis, 2015: 208) biçimindedir.
- 5 Homofobi’nin tanımı, “Eşcinsel erkek, lezbiyen ya da biseksüel olduğu düşünülen insanlarla yakın kişisel ilişkiden rahatsızlık duyma” (Weinberg, 1973) biçimindedir.

- 6 Bilinçsiz Homofobi: Ragins vd.’nin (2003) *unconscious homophobia* kavramını Türkçe’ye bu şekilde çevirdim.
- 7 ‘Cinsel yönelim göstergesi’ kavramı, saha çalışmasında edinilen bilgiler ışığında geliştirilmiştir.
- 8 Düzeltici Tecavüz: Gontek’in (2007) *corrective rape* kavramını Türkçe’ye bu şekilde çevirdim.

Kaynakça

- Correia, N., & Kleiner, B. H. (2001). New developments concerning sexual orientation discrimination and harassment. *International journal of sociology and social policy*, 21(8/9/10), 92-100.
- Chung, Y. B. (2001). Work discrimination and coping strategies: Conceptual frameworks for counseling lesbian, gay, and bisexual clients. *The Career Development Quarterly*, 50, 33-44.
- Çayır K. ve Ceyhan M. A. (2012). Ayrımcılık: Çok Boyutlu Yaklaşımlar, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul.
- Day, N. E., & Schoenrade, P. (2000). The relationship among reported disclosure of sexual orientation, anti-discrimination policies, top management support and work attitudes of gay and lesbian employees. *Personnel review*, 29(3), 346-363.
- Dawson, G.A. (2005). Sexual Orientation Discrimination. *Journal for Equal Opportunities International*, 24(3/4):90-94
- Deitch, E.A. Butch, R.M. & Brief, A.P. (2004). Out of the closet and out of a job? The nature, import, and causes of sexual orientation discrimination in the workplace. In Griffin, R. W., & O’Leary-Kelly, A. M. An introduction to the dark side. *The dark side of organizational behavior*.
- Doğan, E. T. (2012, Kasım - Aralık). Bir Sosyal Politika Meselesi Olarak LBGT Bireylerin Çalışma Yaşamında Karşılaştığı Ayrımcı Pratikler, *Kaos GL*, 127, 13-15.

Foucault, M. (2012), *Özne ve İktidar*, Ayrıntı Yayınları.

Kalaycıoğlu, E. (2007) "Politics of Conservatism in Turkey", *Turkish Studies*, 8(2), s. 233-252.

Kaos GL, (2009), "LGB Çalışanların İş Yaşamı Raporu 2009", Kaos GL, Ankara.

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

Öztürk, M. B. (2011). Sexual orientation discrimination: Exploring the experiences of lesbian, gay and bisexual employees in Turkey. *human relations*, 64(8), 1099-1118.

Ragins, B. R. & Cornwell, J. M. (2001). Pink triangles: Antecedents and consequences of perceived workplace discrimination against gay and lesbian employees. *Journal of Applied Psychology*, 86, 1244-1261.

Ragins, B. R., Cornwell, J. M., & Miller, J. S. (2003). Heterosexism in the Workplace Do Race And Gender Matter?. *Group & Organization Management*, 28(1), 45-74.

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.

Wintemute, R. 2003. Sexual Orientation and the Charter: The Achievement of Formal Legal Equality (1985-2005) and Its Limits. *McGill LJ*, 49, 1143.

Küresel Çerçeve Sözleşmelere Cinsel Yönelim ve Cinsiyet Kimliği Temelli Ayrımcılık Penceresinden Bakmak

Ceyhun Güler

Looking the Global Framework Agreements in Accordance with Discrimination Based on Sexual Orientation and Gender Identity

Özet

Bu çalışma kapsamında küresel çerçeve sözleşmelerin cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği çeşitliliğine duyarlılıkları tartışılmaya çalışılmıştır. Bahsedilen duyarlılık tespiti belirli kriterler doğrultusunda sorgulanmıştır. Bu doğrultuda farklı federasyonlar tarafından imzalanmış toplam 96 küresel çerçeve sözleşme incelenmiştir. Sözleşmeler incelenirken metinlerde cinsel yönelim (sexual orientation), toplumsal cinsiyet (gender), cinsiyet kimliği (sexual identity), homofobi/transfobi (Homophobia/Transphobia), cinsiyetçilik (sexism) ifadelerine yer verilip verilmediği sorgulanmıştır. Böylece cinsel yönelim ve cinsiyet kimlikleri nedeniyle çalışma yaşamında ayrımcı uygulamaya maruz kalan bireylerin durumlarının, küresel çerçeve sözleşmeler tarafından ne ölçüde görünür kılındığına vurgu yapılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Küresel Çerçeve Sözleşme, Ayrımcılık, Cinsel Yönelim, Cinsiyet Kimliği, Homofobi, Transfobi, Cinsiyetçilik

Abstract

The sensitivity of global framework agreements to sexual orientation and gender identity diversity was try to discussed in this study. The mentioned sensitivity determination has been questioned in accordance with certain criterias. Ninety six global framework agreements signed by different federations have been examined in this direction. While the global framework agreements were examined, it was questioned whether sexual orientation, gender identity, homophobia / transphobia, sexism expressions included in the texts. Thus, it has been emphasized the conditions of individuals exposed to discriminatory treatment based on sexual orientation and gender identities in working life are made to what extent visible by global framework agreements.

Keywords: Global Framework Agreement, Discrimination, Sexual Orientation, Gender Identity, Homophobia, Transphobia, Sexism

Giriş

Hakka saygı, hak tanırılık anlamlarını içinde barındıran adalet kavramı, ayırım yapılmaksızın herkese hak edilenin verilmesidir. Dolayısıyla adalet, eşitlik kavramıyla iç içe geçmiş bir nitelik de taşımaktadır. Eşitlik kavramı aynı anda hem özdeşlik hem de adalet nosyonuna vurgu yapması nedeniyle Janus yüzlü bir yapıya sahiptir (Kaya, 2014, 33- 34). Özellikle toplumsal olaylarda ayırıcılık karşıtı davranışları betimlerken vurgu yapılan eşitlik ilkesi, adalet nosyonuna sıkı sıkıya bağlıdır. Dolayısıyla hak temelli konularda eşitlik ilkesine başvururken, kavramın adalet yüzüne dönük bir bakış açısı benimsemek son derece önemlidir. Aksi halde eşitlik, kavramsal olarak çeşitlilikleri/farklılıkları içinde eriten ve aynılaştıran bir özellik sergileyecektir. Dolayısıyla çeşitlilikleri ve farklılıkları, aynılaştırma amacı gütmeksizin içinde barındıracak bir eşitlik tanımının ve anlayışının arayışı bu çalışmanın temel niyetini oluşturmaktadır¹. Bu niyet temelinde, çalışma yaşamında cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayırıcılık ve bahsedilen ayırıcı uygulamalarla mücadele aşamasında başvurulmuş uluslararası kaynaklar bu çalışmada belirli bir çerçevede ele alınmıştır. Öncelikle gerçekleştirilen literatür taraması aracılığıyla çalışma yaşamında ne tür cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayırıcı uygulamaların gerçekleştirildiğine kısaca değinilmiş, sonrasında bu ayırıcı uygulamalarla başa çıkma noktasında oluşturulmuş temel uluslararası belgelere yer verilmiştir. Araştırmanın bulgularının paylaşıldığı son bölümde ise uluslararası çalışma standartlarının oluşturulmasında önemli araçlar arasında yer alan küresel çerçeve sözleşmeler incelenmiş, sözleşmelerde yer alan eşitlik ilkesi ve ayırıcılık yasağı maddelerinin kapsamı tartışılmaya çalışılmıştır. Tespit edilen 116 küresel çerçeve sözleşmeden 96'sı taranmış, bu sözleşmeler içinde cinsel yönelim, cinsiyet kimliği, cinsiyetçilik, homofobi, transfobi gibi kavramlara ne ölçüde doğrudan atıf yapıldığı sorgulanmıştır. Sonuç itibarıyla cinsel yönelim ve cinsiyet kimlikleri nedeniyle ayırıcı uygulamalara maruz kalan bireylerin, çalışma yaşamında karşılaştıkları mağduriyetlerin aşılabilmesi için kapsamı ve terminolojisi çok daha geniş bir eşitlik anlayışının inşa edilebilmesi adına araştırmanın kapsamıyla sınırlı kısmi önerilere yer verilmiştir.

1. Çalışma Yaşamında Cinsel Yönelim ve Cinsiyet Kimliği Temelli Ayırıcılık

Çalışma yaşamı içerisinde birçok dezavantajlı grup farklı ayırıcılık türleriyle karşı karşıya kalabilmektedir. Kadınlar, etnik ve ulusal azınlıklar, engelliler, dini ve cinsel azınlıklar ayırıcılığa maruz kalan bu dezavantajlı grupların bazılarıdır. Her bir grubun maruz kaldığı ayırıcılık türleri kendi içinde çeşitlilik gösterebilmektedir (Weichselbaumer, 2003, 629-630). Çalışmada, cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayırıcılık türlerine odaklanılması nedeniyle LGBTİ bireylerin, çalışma yaşamı içinde karşı karşıya kaldıkları ayırıcı uygulamalar üzerinde kısaca durulmaya çalışılacaktır.

Bu başlık altında değinilmesi gereken önemli konulardan birisini çalışma hakkı oluşturmaktadır. Gülmez, çalışma hakkından, *“diğer tüm insan haklarından somut ve eylemli olarak yararlanmayı...”* koşullandırdığını vurgulayarak bahsetmiştir. Ayrıca çalışma hakkının salt bir kişi hakkı olmadığına, çok boyutlu bir sosyal insan hakkı olduğuna dikkat çekmiştir (2014, 63- 83). Dolayısıyla çalışma hakkının sosyal insan hakkı olduğu doğrultusunda hareket edilmesi ve LGBTİ haklarının da bu hakla sıkı sıkıya bağlı olduğunun bilinciyle konuya yaklaşılması yerinde olacaktır.

LGBTİ bireyler çalışma yaşamı içerisinde; iş arama, işe girme, çalışılan süre boyunca ve işten ayrılma süreçlerinde, yükselme ve ücret politikalarında çeşitli ayırıcı uygulamalarla karşı karşıya kalabilmektedirler. Bu durum LGBTİ bireylerin karşılaştıkları ayırıcı uygulamaların çok daha görünür bir boyutunu oluşturmaktadır. LGBTİ bireyler, dışlama, mobbing, taciz, homofobi, transfobi gibi uygulamalarla da çalışma yaşamı içinde sıklıkla karşı karşıya kalmaktadırlar (ILO, 2016c, 12-13; Acas, 2016, 11; Öner, 2015, 78; Doğan, 2015, 63- 64; Altunpolat, 2016). Ayrıca LGBTİ bireylerin açık kimlikli olup olmamaları doğrultusunda karşı karşıya kalınan ayırıcı uygulamanın türü ve şiddeti de değişebilmektedir. Bu bağlamda, karşı karşıya kalınan ayırıcılık uygulamaları, açık kimlikli bireylerde daha çok *doğrudan ayırıcılık*² şeklinde daha açık ve daha sert olabilirken, kimliğini açıklamamış LGBTİ bireyler genellikle *dolaylı ayırıcılık*³ türleriyle karşılaşabilmektedirler (ILO, 2016c, 13-14; Weichselbaumer, 2003,630; Doğan, 2015, 64). Belirtmek gerekir ki bu ayırıcı uygulamalar hem yatay ilişkilerde hem

de dikey ilişkilerde ortaya çıkabilmektedir. LGBTİ bireyler; kimi zaman işverenleri, yöneticileri tarafından kimi zaman da iş arkadaşları veya diğer üçüncü kişiler tarafından ayrımcı uygulamaya maruz bırakılabilmektedirler.

1.1. İş Arama ve İşe Alım Süreçlerinde Cinsel Yönelim ve Cinsiyet Temelli Ayrımcılık

LGBTİ bireyler, henüz istihdam piyasasına girme aşamasında çeşitli engellerle karşılaşmakta, bu doğrultuda cinsel yönelim ve cinsiyet kimlikleri nedeniyle çalışma yaşamından dışlanabilmektedirler. İş ilanları heteronormatif bir anlayışla düzenlenebilmekte, bu doğrultuda LGBTİ bireyler henüz başvuru aşamasında cinsel yönelim ve cinsiyet kimlikleri nedeniyle oyun dışına itilebilmektedirler. Bununla birlikte başvuru sürecini başarıyla aşan LGBTİ bireyler, başvuru sonrasında iş mülakatlarına çağrılmadan değerlendirilme dışı bırakılabilmektedirler (Weichselbaumer, 2003, 639; Drydakis, 2009, 368- 369; Acas, 2016, 12). Özellikle işe alım süreçlerinde gerçekleştirilen mülakatlarda, cinsel yönelim veya cinsiyet kimliklerini belli eden adaylar, bu doğrultuda açık bir engelle karşılaşabilmektedirler. Adayın, cinsel yönelimini veya cinsiyet kimliğini doğrudan açıklamadığı durumlarda dahi şirketler veya kurumlar tarafından gerçekleştirilen detaylı güvenlik soruşturamalarında, kişinin özel hayatına ilişkin bilgilerin ifşa edilmesi yoluyla, adayın toplumsal cinsiyet normları dışında bir eğilime sahip olduğu tespit edilerek benzer engellerin önüne çıkartılması mümkün olabilmektedir (Doğan, 2015, 65). Her şeyin ötesinde bireylerin çevrelerinde karşılaştıkları çeşitli ayrımcı uygulamalar nedeniyle ve benzer uygulamalarla karşılaşmaktan kaçınmak amacıyla, cinsel yönelim ve cinsiyet kimliklerini gizlemek zorunda kalmaları da önemli bir baskı unsuru olarak değerlendirilmelidir. Belirtmek gerekir ki bu baskılarla karşı karşıya kalan LGBTİ birey, bu doğrultuda bağımlı çalışma ilişkisine girmeyi reddedebilmekte veya cinsel yönelimi ve cinsiyet kimliğini daha rahat yaşayabileceği işleri tercih edebilmektedir. Avrupa Temel Haklar Ajansı'nın (FRA) 2012 yılında 28 AB ülkesinde 93.079 LGBT bireyle gerçekleştirdiği araştırma sonuçlarına göre araştırmaya katılan LGBT bireylerin %13'ü iş arayışları sırasında cinsel yönelimleri ve cinsiyet kimlikleri nedeniyle son 12 ay içerisinde ayrımcılığa uğradıklarını belirtmişlerdir. Bu oranın transgender bireylerin verdiği cevaplara göre ise %30'lara ulaştığına dikkat çekilmiştir (FRA, 2013, 16). FRA tarafından ortaya konulan bu veriler de göstermektedir ki

LGBTİ bireyler henüz çalışma yaşamına girme aşamasında yoğun bir şekilde ayrımcı uygulamalarla karşılaşmaktadırlar.

1.2. Çalışılan Süre Boyunca ve/veya İş Sözleşmesinin Sona Ermesi Aşamasında Cinsel Yönelim ve Cinsiyet Kimliği Temelli Ayrımcılık

LGBTİ bireyler, çalışma sırasında da çeşitli ayrımcı uygulamalarla karşı karşıya kalabilmektedirler. Cinsel yönelim ve cinsiyet kimlikleri nedeniyle LGBTİ bireylerin farklı ücret politikalarına tabi tutulmaları bu anlamda verilebilecek önemli bir örnektir. Eşit işe eşit ücret politikasının aksine, sadece cinsel yönelim ve cinsiyet kimlikleri nedeniyle bazı bireylerin emsal bir işçiye göre daha az ücret alması, çalışma yaşamında sıklıkla karşılaşılan olumsuz uygulamalar arasındadır (Drydakis, 2009, 365; Badgett, 1995, 737- 738). İşgücü piyasasına girebilmiş ve henüz bu nedenle çalışma yaşamından fiilen dışlanmamış LGBTİ bireyin kariyer ilerlemesi sürecinde atama ve terfilerde de çeşitli sorunlar ve engellerle karşılaştığı belirtilmiştir (Acas, 2016, 12-14; Doğan, 2015, 65-66; Altunpolat, 2016). Bütün bunlara ek olarak cinsel yönelim ve cinsiyet kimlikleri nedeniyle veya toplumsal cinsiyet normlarına uygun olmayan özelliklerinden kaynaklı, bireylerin itibarsızlaştırma ve aşağılamaya maruz kalmaları da önemli ayrımcılık unsurları arasındadır (Doğan, 2015, 67). Bazense bireyler tanık oldukları ayrımcı uygulamalar nedeniyle cinsel yönelim ve cinsiyet kimliklerini gizlemek zorunda kalabilmektedirler. Bireylerin cinsel yönelimlerini ve cinsiyet kimliklerini açıkça dile getirememeleri ve gizlemek durumunda kalmaları ise beraberinde birçok farklı baskı mekanizmasının ve bu doğrultuda oluşan psikolojik sorunların ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Özen, 2015, 78-79; Doğan, 2015, 69). FRA tarafından gerçekleştirilen araştırmada, LGBT bireylere çalışma sırasında ayrımcılığa uğrayıp uğramadıkları da sorulmuş ve bu soru beraberinde katılımcıların %19'u son 12 ay içerisinde çalışma sırasında ayrımcılığa uğradıklarını belirtmişlerdir (FRA, 2013, 16).

LGBTİ bireylere yönelik ayrımcı uygulamalar sadece iş sözleşmesinin akdedilmesi veya ifası süresince değil, sözleşmenin feshiyle sonuçlanacak düzeylerde de ortaya çıkabilmektedir. LGBTİ bireylerin iş sözleşmeleri, sadece cinsel yönelimleri veya cinsiyet kimlikleri nedeniyle fesih edilebilmektedir. İş sözleşmeleri fesih edilmese dahi bu

bireyler karşılaştıkları yoğun baskı ve diğer uygulamalar nedeniyle istifaya zorlanabilmektedirler. Özellikle iş sözleşmesinin işveren tarafından feshi farklı nedenler bahane edilerek fiiliyata geçirilebilmekte, işçinin kişisel özelliklerinin işle uyumlu olmaması veya performans düşüklüğü bu nedenlerin başlıcaları arasında yer almaktadır (Acas, 2016, 15; Doğan, 2015, 67). Belirtilen ayrımcı uygulamalarla karşılaşan bireyler, bu doğrultuda bir hak mücadelesi içine de girmekte, kimi zaman ulusal kimi zaman ise uluslararası belgelere dayanarak hak talebinde bulunabilmektedirler. Dolayısıyla konuyla ilgili oluşturulmuş uluslararası belgeler bir hak algısının oluşması ve bu hak arayışına yol göstermesi açısından son derece önemlidir.

2. Ayrımcılık Yasağı Doğrultusunda Uluslararası Belgeler

LGBTİ bireylerin hem toplumsal hayatta hem de çalışma yaşamında karşılaştıkları ayrımcılıkla mücadele edilebilmeleri adına birçok uluslararası belge yayınlanmıştır. Bu belgeler vasıtasıyla cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğine yönelik ayrımcılıkla mücadele anlamında evrensel bir standardın oluşturulması amaçlanmıştır. İnsan haklarını ve sosyal hakları güvence altına alan; Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme, Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme, Kadına Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW), Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, Avrupa Sosyal Şartı gibi temel belgeler aracılığıyla her türlü ayrımcılık yasaklanmıştır (KaosGL, 2015, 56-58). Bu belgelerin bazılarında doğrudan bazılarında ise dolaylı olarak çalışma yaşamında her türlü ayrımcılıkla mücadele gündeme alınarak, cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayrımcılığa da belgelerde yer verilmiştir.

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, herkes için sosyal güvenlik hakkı, çalışma hakkı, kendisi ve ailesi için insan onuruna yakışır bir yaşam sürmesini sağlayacak adil ve elverişli ücret hakkını güvence altına almıştır. Ayrıca Beyanname’de herkes için işsizliğe karşı korunma, eşit iş için eşit ücret, sosyal koruma, ücretli izin ve örgütlenme hakları da üzerinde durulan başlıklar arasındadır (UN, 2015, 48-

52; KaosGL, 2015, 18- 19). Her ne kadar cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği ifadelerine metinde doğrudan yer verilmemiş olsa da “herkes için” ifadesi kapsamı oldukça geniş bir tanımın ortaya çıkmasını sağlamıştır.

Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşmesi de çalışma yaşamına ilişkin doğrudan düzenlemeler içeren önemli uluslararası belgeler arasındadır. Ayrıca özellikle Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi yorumlarında Sözleşme’de yer alan düzenlemelerin, cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği farkı gözetmeksizin herkes için geçerli olduğu vurgulanmaktadır (UN, 2012, 46). Sözleşme, İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi’nde de yer alan çalışma yaşamıyla ilgili birçok düzenlemeye çok daha ayrıntılı bir şekilde yer vermektedir. Sözleşmede, devletlerin herkesin çalışma hakkını herhangi bir ayırım yapılmaksızın kullanmasını sağlayacak düzenlemeler yapmaları gerektiğine değinilmiştir. Ayrıca teknik ve mesleki rehberlik ile eğitim programlarının oluşturulması, tam ve üretken istihdamı sağlamaya yönelik politika ve tekniklerin üretilmesi sözleşmede yer alan diğer başlıklar arasındadır. Bunlara ek olarak işyerlerindeki terfi uygulamalarının eşitlik anlayışı doğrultusunda herhangi bir ayırım yapılmaksızın, kıdem ve yeterlilik esasına göre gerçekleştirilmesi gerektiği vurgulanmıştır (OHCHR, 2016, 2-3).

Avrupa Birliği ve Avrupa Konseyi tarafından oluşturulan belgelerde de cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayrımcılıkla mücadeleye yer verilmiştir. Avrupa Konseyi, Bakanlar Komitesi’nin 31 Mart 2010 tarihinde kabul ettiği *Üye Devletlere Yönelik CM/Rec(2010)5 sayılı Tavsiye Kararı*, cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğine dayalı ayrımcılıkla mücadelede alınacak tedbirlere ilişkin önemli konulara değinmiştir. CM/Rec(2010)5 sayılı Tavsiye Kararı’nın ekinde istihdam da ayrı bir başlık altında incelenmiş, hem kamuda hem de özel sektördeki istihdam ve meslek alanlarında cinsel yönelim veya cinsiyet kimliği temelli ayrımcılığa karşı koruma önlemlerinin sağlanması gerekliliği vurgulanmıştır. Ayrıca bu koruma önlemlerinin, taciz ve diğer mağdurlaştırma biçimlerinin önlenmesi ve bunlarla mücadele edilmesi, istihdama erişim ve terfi koşulları, ücret politikaları ve diğer çalışma koşullarında da temin edilmesinin önemine dikkat çekilmiştir. Özellikle trans bireylerin özel hayatlarının ve kişisel bilgilerinin gizliliğinin, istihdam ilişkileri bağlamında

korunması ve iş başvurularında bu noktada hassasiyetin sağlanması da Tavsiye Kararı'nda istihdama ilişkin üzerinde durulan konular arasında yer almıştır (EC, 2014, 7- 15). Avrupa Birliği İstihdam ve Meslekte Eşit Muamele Direktifi (2000/78/EC) de çalışma yaşamında cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayrımcılıkla mücadelede önemli belgeler arasındadır. Direktif, temel insan hakları belgelerine ve ILO'nun 111 sayılı Ayrımcılık (İstihdam ve Meslek) Sözleşmesine de atıf yaparak, çalışma yaşamında herkes için eşitliğin sağlanması felsefesi doğrultusunda hareket etmektedir. Din veya inanç, engellilik, yaş veya cinsel yönelime dayalı ayrımcılık yapılmaksızın, Birlik düzeyinde yaşam standartlarının yükseltilmesi, yüksek düzeyde bir istihdam ve sosyal korumanın gerçekleştirilmesi, ekonomik sosyal uyum ve dayanışmanın sağlanması ve serbest dolaşıma imkân verilmesi, Direktif'te önem atfedilen konular arasında yer almıştır. Cinsel yönelimi de kapsayan ayrımcılık yasağının geniş tutulmasının ötesinde Direktif, belirtilen başlıklarda ayrımcılığa uğrayan bireylerin korunmasına yönelik yasal düzenlemelerin yapılması gerekliliğini de vurgulamıştır (EU, 2016; FRA, 2013, 16). Kısacası Direktif'in amacı, istihdam ve mesleğe ilişkin din veya inanç, engellilik, yaş veya cinsel yönelim nedeniyle ayrımcılığa karşı mücadele için genel bir çerçeve oluşturmak ve üye devletlerde eşitlik ilkesini yürürlüğe koymak olarak belirtilmiştir. Direktif'te dikkat çekilen noktalardan biri de ayrımcılıkla mücadelenin sadece doğrudan ayrımcılık türleriyle sınırlı tutulmayıp dolaylı ayrımcılık türlerini de kapsayacak şekilde geniş ele alınmış olmasıdır.

Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization- ILO) özellikle son yıllarda cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayrımcılıkla mücadelede önemli girişimlerde bulunmuştur. ILO, kabul ettiği belgelerde ve gerçekleştirdiği faaliyetlerde cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğine yönelik olumlu düzenlemelere doğrudan yer vermiştir. Örgütün 2007 yılında yayınladığı İşyerinde Eşitlik Raporu, herkes için eşitlik idealine vurgu yaparken, LGBTİ bireylerin hakları üzerinde de durmuştur. Raporla cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayrımcılıkla mücadele gündeme alınarak, herkes için insan onuruna yakışır iş vurgusu yapılmıştır (ILO, 2007, 42- 43; KaosGL, 2014, 71). ILO tarafından hayata geçirilen diğer önemli faaliyetlerden biri de 2012 yılında başlatılan, çalışma hayatında hakları, çeşitliliği ve eşitliği, cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği

doğrultusunda geliştirmeyi amaçlayan Onur Projesi'dir. Proje'nin geniş ismi "*Cinsiyet Kimliği ve Cinsel Yönelim: İş Dünyasında Haklar, Çeşitlilik ve Eşitliğin Geliştirilmesi*" şeklindedir. Proje, dünyadaki lezbiyen, eşcinsel, biseksüel ve transeksüel işçilere yönelik ayrımcılığın tespiti üzerine yapılan araştırmalardan oluşmakta ve olumlu örneklerin görünürlüğünün artırılmasını hedeflemektedir (ILO, 2016a; Güler, 2016b, 191).

ILO'nun sekiz temel sözleşmesi arasında yer alan 111 sayılı Ayrımcılık (İstihdam ve Meslek) Sözleşmesi de cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayrımcılıkla mücadelede önemli araçlar arasında yer almaktadır. Sözleşmede; ulusal politikaların, işe alma, eğitim ve çalışma koşullarının düzenlenmesinde ırk, renk, cinsiyet, din, siyasal görüş, ulusal kimlik ve toplumsal köken temelinde ayrımcılık yapılmaksızın düzenlenmesi ve bu doğrultuda eşitliğin geliştirilmesine vurgu yapılmaktadır. Ayrıca ILO resmi yayınlarında, ayrımcılık yasağı ve eşitlik başlığı altında yaptığı açıklamalarda, 111 sayılı Sözleşme'nin ayrımcılık yasağıyla ilgili kapsamının, HIV / AIDS, yaş, sakatlık, aile sorumlulukları, cinsel yönelim ve sendika üyeliği veya faaliyetlerini de kapsayacak şekilde geniş ele alınması gerektiğine dikkat çekmiştir (ILO, 2016b; Kaya, 2014, 85- 90). Dolayısıyla Sözleşme aracılığıyla yapılan düzenlemelerle birlikte LGBTİ bireylerin çalışma yaşamına ilişkin temel hakları garanti altına alınmıştır. Ayrıca karşı karşıya kalınacak olumsuz uygulamalarda, ILO üzerinden şikâyet mekanizmasının işletilmesi yolu açık tutulmuştur. Bununla birlikte ILO Temel Haklar ve İlkeler Bildirgesi ile sekiz temel sözleşmeyi referans alarak yapılan düzenlemelerde, cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayrımcılık yasağına atıf yapılması gerekliliğini de görünür kılmıştır.

Kısaca belirtmek gerekirse birçok uluslararası belge eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı hususunda hassasiyet gözetilerek oluşturulmuştur. Bu belgeler içinde cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğine dayalı ayrımcılık, kimi zaman doğrudan kimi zaman ise dolaylı olarak yasaklanmıştır. Belirtilen belgelerin oluşturulması sürecinde ayrımcılık yasağının tanımının bu doğrultuda genişletilmesi çoğu zaman bu sorunun görünür kılınması ile mümkün hale gelmiştir. Belirtilen paralelde bir hassasiyetin oluşmasında LGBTİ hareketin örgütlü mücadelesi önemli katkılar sağlamıştır. Ayrıca bahsi geçen belgelerin oluşturulması ise hem cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayrımcılıkla mücadeleye duyarlı uluslararası

çalışma standartlarının oluşturulmasına hem de LGBTİ mücadelesinin diğer kolektif mücadelelerle bütünlük bir özellik sergilemesine yardımcı olmuştur.

3. Küresel Çerçeve Sözleşmelere Cinsel Yönelim ve Cinsiyet Kimliği Temelinde Yaklaşmak

Küresel Sendika Federasyonları (Global Union Federations - GUF) ile çokuluslu şirketler arasında imzalanan ve çok sayıda işçinin farklı ülkelerde benzer çalışma standartlarına sahip olmalarını amaçlayan küresel çerçeve sözleşmeler, oluşturulmaları aşamasında temel insan haklarını güvence altına alan birçok farklı uluslararası belgeden de yararlanmaktadır. Çerçeve sözleşmelerde insan hakları, örgütlenme ve toplu pazarlık hakkı, eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı gibi başlıklar ön plana çıkarken, ILO belgeleri de bu başlıkların şekillenmesine katkı sağlamaktadır. Bu başlıklar içerisinde eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı dikkate alındığında, bazı çerçeve sözleşmelerde ayrıntılı bir tanımlamaya gidildiği dikkat çekerken bazı sözleşmelerin ise çok genel ifadelerle bu hakkı güvence altına aldıkları görülmektedir. Bu çalışmada, küresel çerçeve sözleşmelerin cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayrımcılık yasağına ne ölçüde doğrudan yer verdiği ve sorunun görünürlüğüne yaptığı katkı tartışılmaya çalışılacaktır. Belirtmek gerekir ki sözleşmelerin incelenmeleri sonucunda elde edilen tespitlere geçmeden önce küresel çerçeve sözleşmelerin emek tarafını oluşturan GUF'lara, özellikle küreselleşme süreciyle birlikte uluslararası çalışma standartları oluşturulmasının bir ihtiyaç haline gelmesine farklı başlıklarla kısaca değinmek, bu çalışmanın anlamlandırılması çabasını kolaylaştıracaktır.

3.1. Küresel Sendika Federasyonları

Belirtmek gerekir ki bu çalışmanın temel konusu olan küresel çerçeve sözleşmelerin emek tarafını GUF'lar oluşturmaktadır. Dolayısıyla federasyonlara ilişkin bilgilerle kısaca değinilmesi, çerçeve sözleşmelerin anlaşılması için de faydalı olacaktır. GUF'lar sektörel anlamda faaliyet gösteren uluslararası sendikal örgütlerdir. GUF'ların sayıları aralarında gerçekleştirdikleri birleşmelerle her geçen gün

azalmakta fakat temsil ettikleri işçi sayısı tersine bir ivmeyle artış göstermektedir. Ayrıca üretim yapısında yaşanan dönüşümler ve federasyonlar arasında yaşanan birleşmeler sonucunda GUF'ların çok endüstriyel ve çok meslekli bir hâl aldıkları dikkat çekmektedir. Hâlâ faaliyet gösteren dokuz GUF bulunmaktadır (Tokol, 2014, 34; Uçkan, 2014, 118; Güler, 2016a, 152). Belirtmek gerekir ki hem üye sayılarının çokluğu hem de yapısal özellikleri nedeniyle uluslararası sendikal hareket içinde son derece etkin bir role sahiptirler. GUF'lar içinde cinsel yönelim ve/veya cinsiyet kimliği temelli ayrımcılığın önlenmesi konusunda da örnek uygulamaların ve politikaların ortaya çıktığını belirtmek gerekir. Hem normatif belgelerinde hem de faaliyetlerinde cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğine yönelik çok geniş bir kapsam benimseyen, eşitlik tanımlarını sınırlı bir anlayışın ötesine taşıyan federasyonlar bulunmaktadır (PSI, 2013, 1-4; PSI, 2016a; Güler, 2016b, 196-197). Örneğin konuyla ilgili olumlu düzenlemelere sahip olan Eğitim Enternasyonal (Education International- EI) ve Kamu Hizmetleri Enternasyonal (Public Services International- PSI), LGBTİ mücadelesine ayrı bir önem atfeden federasyonlardandır. Bu federasyonlar, cinsel çeşitlilik başlığı altında oluşturdukları gündem maddeleri paralelinde çalışmalarını yoğunlaştırmaktadır. Bu doğrultuda diğer uluslararası ve ulusal LGBTİ örgütleriyle de yakın temas içinde çalışmakta ve konuyla ilgili ortak araştırmalar gerçekleştirmektedir. İki federasyon, LGBTİ hak ve çıkarlarıyla ilgili birçok ortak konferans da düzenlemiştir. Ayrıca 2004 yılında oluşturdukları EI-PSI LGBT Forum aracılığıyla bu iki federasyonun da yönetim kurullarında danışman organ olarak görev yapan bir yapının oluşmasını sağlamıştır (EI, 2011, 1; EI, 2016; Güler, 2016b, 196-197). Bu federasyonların imzalamış olduğu küresel çerçeve sözleşmelerin sınırlılığı nedeniyle, sözleşmelerin şekillenmesinde etkilerinin de sınırlı kaldığını söylemek yanlış olmayacaktır. Ancak diğer federasyonlarla iletişim içinde olacakları ve ortak faaliyet gerçekleştirecekleri göz önüne alındığında, küresel çerçeve sözleşmelerin şekillenmesinde de zaman içinde olumlu bir etkileşimin olabileceği düşünülmektedir.

3.2. Küresel Çerçeve Sözleşmeler

Küreselleşmenin etkilerinin yoğun bir şekilde hissedildiği günümüzde ortaya çıkan dönüşüm beraberinde çok uluslu şirketler önemli aktörler olarak sahneye çıkmıştır. Çokuluslu

şirketlerin küresel ekonomi içinde belirleyici hâle gelmesi ve uluslararası üretim ağlarının oluşmasıyla işçi sınıfının haklarının müdafası anlamında da farklı araçların emek cephesi tarafından ele alınması fikri yaygınlık göstermiştir (Koçak, 2014, 155). Küresel kapitalizmin işçi sınıfı üzerinde oluşturduğu ekonomik ve sosyal tahribat neticesinde küresel bir mücadele ağının; ayrıca işçi sınıfının hak ve çıkarlarını göz önünde bulunduracak uluslararası çalışma standartlarının önemi ve oluşturulmasının gerekliliği yoğun bir şekilde hissedilmiştir. Belirtilen standartların oluşturulması sürecinde ise çokuluslu şirketlerin faaliyetlerinin denetlenmesi ve çalışma yaşamına yönelik ortak düzenlemelerin oluşturulmasına önem atfedilmiştir.

Çokuluslu şirketlerin gerek toplumsal yaşama gerekse çalışma yaşamına yönelik sorumluluklarının görünür kılınması ve bu doğrultuda şirketler tarafından suiistimal edilebilecek alanların ve konuların önüne geçilebilmesi açısından uluslararası örgütler tarafından yayınlanan belgeler son derece yol göstericidir. Birleşmiş Milletler İlkeler Sözleşmesi, Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri, OECD Çokuluslu İşletmeler Rehberi, ISO 26000 Sosyal Sorumluluk Rehberi, ILO Çok Uluslu Şirketler ve Sosyal Politika ile İlgili İlkeler Üçlü Bildirgesi belirtilen bu belgelerden bazılarıdır (TİSK, 2014, 16). Bu çalışmada konunun farklı boyutlarla ele alınıyor olması nedeniyle belgelerle alakalı detaylı bilgiye yer verilmemiştir.

Yukarıda sayılan belgelerle birlikte çokuluslu şirket çalışanlarının sosyal ve çalışma standartlarının geliştirilmesi amacıyla GUF'lar ve çokuluslu şirketler arasında imzalanan küresel çerçeve sözleşmeler de son derece önemli bir yere sahiptir. Bu sözleşmeler, çokuluslu şirketlerin faaliyet gösterdikleri ülkelerde istihdam ettikleri işçilerin temel çalışma haklarını garanti altına almaya ve ilgili hakları geliştirmeye odaklanmaktadır. Bu doğrultuda emek istismarının ve sömürüsünün en kötü biçimlerinin sınırlandırılması amaçlanmaktadır (Tokol, 2013, 203- 204; Uçkan, 2014, 120). GUF'lar, çerçeve sözleşmeler aracılığıyla çokuluslu şirketlerin faaliyet gösterdiği her yerde asgari çalışma ve yaşam standartlarını garanti altına almayı, bu şirketlerle uluslararası düzeyde bir diyalog ve müzakere süreci oluşturmayı, örgütlenme kampanyalarını desteklemeyi ve ulusal sendikalar arasında ulusötesi bağlar geliştirmeyi hedeflemektedir (Koçak, 2014, 165). Sendika ve toplu

pazarlık hakkı, bilgilendirme ve danışma, fırsat eşitliği, işçi sağlığı ve iş güvenliği, asgari ücret standartları, ücret eşitliği, eğitim, çalışma saatleri ve fazla mesai, çocuk işçiliği ve zorla çalıştırmanın yasaklanması, HIV/AIDS, sözleşmeli ve kısmi süreli çalışanların çalışma koşulları çerçeve sözleşmelerin kapsamı içinde yer alan önemli başlıklar arasındadır (Tokol, 2013, 204; Koçak, 2014, 159; Uçkan, 2014, 120). Belirtmek gerekir ki bahsedilen sözleşmeler aracılığıyla temel haklar en azından asgari düzeyde güvence altına alınmaya çalışılmaktadır. Bu nedenle de "Çerçeve Sözleşme" olarak isimlendirilmektedir. Çerçeve sözleşmelerde temel hatlarıyla ele alınan konuların ve hakların ayrıntılı şekilde düzenlenmesi ise ulusal toplu sözleşmelere bırakılmaktadır (Gürkan, 2012: 235). Dolayısıyla belirli hakların çalışma standartları içinde yerleşik bir görünüme sahip olması, küresel çerçeve sözleşmelerde hakların yer alması kadar ulusal sözleşmelerin akdedildiği toplumların hukuki ve kültürel yapılarına da bağlıdır.

Özellikle 2000 yılı sonrasında çok sayıda küresel çerçeve sözleşme imzalandığı dikkat çekmektedir. İlk küresel çerçeve sözleşmenin 1988 yılında imzalandığı belirtilmekte, 2000 yılı öncesinde imzalanan çerçeve sözleşmelerin sayıca ve içerik anlamında sınırlı kaldığı görülmektedir. İmzalanan küresel çerçeve sözleşmelerin sayısı net olarak tespit edilememekle birlikte bazı kaynaklarda 2012 yılı öncesinde 75 çerçeve sözleşmenin olduğu belirtilmektedir (Gürkan, 2012: 237). Bu bilgi dâhilinde bir değerlendirme yapılacak olursa, 2012 yılından günümüze kadar 40'ın üzerinde yeni çerçeve sözleşme imzalandığı görülmektedir. Dolayısıyla özellikle 2010 yılı sonrasında imzalanan küresel çerçeve sözleşme sayısında ciddi bir artış yaşandığını belirtmek yanlış olmayacaktır. Bu doğrultuda çok sayıda küresel çerçeve sözleşmenin 2010 yılı sonrasında imzalanmış olması nedeniyle, bu sözleşmelerin çalışma yaşamına ilişkin güncel sorunlara da yer verme şansına sahip oldukları düşünülmektedir. Ayrıca bu sözleşmeler hem eski hem de yeni birçok uluslararası düzenlemeyi sıklıkla referans olarak göstermektedir.

Çerçeve sözleşmeler oluşturulurken, ILO'nun Çalışmaya İlişkin Temel Haklar ve İlkeler Bildirgesi referans alınmaktadır. Bu doğrultuda zorla ve zorunlu çalıştırmanın ortadan kaldırılması hakkında 29 ve 105 sayılı sözleşmeler, çocuk emeğinin ortadan kaldırılmasına yönelik 138 ve 182 sayılı sözleşmeler, iş ve mesleki anlamda ayrımcılığın

ortadan kaldırılmasına yönelik 100 ve 111 sayılı sözleşmeler ile öğütlenme ve toplu pazarlık hakkına yönelik 87 ve 98 sayılı sözleşmeler içeriğın belirlenmesi anlamında etkili ve belirleyici olmaktadır. Ayrıca birçok çerçeve sözleşmede İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, ILO Çok Uluslu İşletmeler ve Sosyal Politika ile İlgili İlkeler Üçlü Bildirgesi ve OECD Çok Uluslu Şirketler Rehberi'ne de başvurulmaktadır (Uçkan, 2014, 120; Koçak, 2014, 159). Ancak belirtmek gerekir ki küresel çerçeve sözleşmelerin herhangi bir hukuki bağlayıcılığının olmaması ve bu nedenle de yaptırım gücünün zayıflığı önemli bir eksiklik olarak göze çarpmaktadır.

Küresel çerçeve sözleşmelerin önemli uluslararası belgeleri referans alması, bu belgeler içinde eşitlik ve ayrımcılık yasağı tanımlarının son derece geniş bir açıdan değerlendirilmesi, cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğine yönelik düzenlemeler notasında da son derece önemlidir. Ayrıca küresel çerçeve sözleşmelerin, ILO'nun Temel Haklar ve İlkeler Bildirgesi referans alınarak hazırlanması ve bu nedenle ILO'nun sekiz temel sözleşmesinin temel kaynaklar olarak değerlendirilmesi de çok geniş bir eşitlik ve ayrımcılık yasağı anlayışıyla hareket edilmesi beklentisini ortaya çıkarmaktadır. Bu sözleşmeler içinde ILO'nun 111 sayılı Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi'nin de yer alması çeşitli cinsel yönelim ve cinsiyet kimliklerini kapsayacak bir düzenleme beklentisini yükseltmektedir. Ancak belirtmek gerekir ki çerçeve sözleşmelerle ortaya konulan temel haklar doğrultusunda ayrıntılı düzenlemelerin ulusal toplu sözleşmelere bırakılması cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğine dayalı ayrımcılıkla mücadelenin doğrudan bu sözleşmeler aracılığıyla yürütülmesini zorlaştıran unsurlar arasındadır. Çerçeve sözleşmeler imzalandıkları işkollarına yönelik kimi düzenlemeleri bir standart haline getirebilirken, özellikle cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğine dayalı ayrımcılıkla ilgili düzenlemeler, çok uluslu şirketlerin ulusal toplu sözleşme imzaladıkları ülkelerin toplumsal kültür ve hukuki yapılarına göre değişiklik gösterebilmektedir. Örneğin Türkiye'de metal işkolunda küresel çerçeve sözleşmelere de taraf olan çok sayıda çok uluslu şirket bulunmaktadır. Bu şirketler ulusal toplu sözleşmelerde işveren sendikası ile işçi sendikası arasında imzalanan grup toplu iş sözleşmelerine taraf olmaktadır. Belirtilen bu grup toplu iş sözleşmeleri incelendiğinde ise cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğine dayalı ayrımcılıkla mücadele bir yana detaylı bir eşitlik tanımının dahi yapılmadığı dikkat çekmektedir (Türkmatal,

2012). Bu durum ise yerleşmiş ulusal uygulamalar ve düzenlemeler nedeniyle belirli durumlarda ve bazı ülkelerde çerçeve sözleşmelerin etkilerinin azaldığını göstermektedir. Dolayısıyla LGBTİ hareket ile ulusal emek hareketi birlikteliği ve özellikle sendikal hareketin LGBTİ bireyleri de kapsayan sendikal stratejiler belirlemeleri küresel çerçeve sözleşmelerin bu doğrultuda daha etkin bir mücadele aracı olarak kullanılabilmesi adına önemlidir.

3.3. Kurumsal Eşitlik Anketi Bağlamında Bir Kriter Arayışı

Bu çalışma kapsamında küresel çerçeve sözleşmelerin cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği çeşitliliğine duyarlılıkları tartışılmaya çalışılırken, bahsedilen duyarlılık tespiti belirli kriterler doğrultusunda sorgulanmıştır. Bu kriterler belirlenirken İnsan Hakları Kampanyası Vakfı'nın (Human Rights Campaign Foundation- HRC) Kurumsal Eşitlik Endeksi⁴ kriterleri de dikkate alınmıştır.

HRC Kurumsal Eşitlik Endeksi tarafından belirlenen kriterlere göre aynı cinsten hayat arkadaşlarına ve eşlere eşit yardımlar temin edilmesi, trans çalışanlara ve aile bireyelerine yönelik sosyal yardım ayrımcılığının önlenmesi, LGBT(İ)⁵ sorunları konusunda şirketler bazında yetkinlik sağlanması ve şirketlerin LGBT(İ) topluluklarına çeşitli taahhütler vermesi amaçlanmaktadır. Bu kapsamda eşit istihdam fırsatı politikaları ile eşitlik ve ayrımcılık yasağı yaklaşımlarında cinsel yönelim, cinsiyet kimliğine ilişkin ifadelere yer verilip verilmediği, işte sağlanan yardımların⁶ cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği çeşitliliğini kapsayıcılığı, kurumsal LGBTİ yetkinliği⁷ hususunda bir düzenlemenin olup olmadığı temel kriterler arasındadır. Ayrıca LGBTİ bireylerin istihdamını teşvik edici düzenlemeler, en az bir LGBTİ organizasyonuna veya etkinliğine insancıl destek gibi düzenlemeleri içeren kamuya açık taahhüt ve LGBTİ eşitliğini engelleyecek herhangi bir etkinlikten kaçınma anlamına gelen sorumlu yurttaşlık gibi başlıklar da diğer kriterleri oluşturmaktadır (HRC, 2014, 12-14).

Yukarıda HRC Kurumsal Eşitlik Endeksi tarafından vurgulanan kriterler çokuluslu şirketlerde cinsel yönelim ve cinsiyet çeşitliliğinin sorgulanması anlamında da

anlamli bulunmuştur. Dolayısıyla GUF'lar ile çokuluslu şirketler arasında imzalanan küresel çerçeve sözleşmeler incelenirken bu kriterlerin çerçeve sözleşmelerde yer almadığı da sorgulanmıştır. Ancak belirtmek gerekir ki sözleşmelerin incelenmesi aşaması tamamen bu kriterlerin varlığı çerçevesine sıkıştırılmamıştır. Daha genel bir ifadeyle neredeyse hiç yer verilmemiş düzenlemeler üzerinden bir tartışmanın örülmesi çok da anlamlı bulunmamıştır.

3.4. Küresel Çerçeve Sözleşmelerin Cinsel Yönelim ve Cinsiyet Kimliği Temelinde İncelenmesi

GUF'larla çokuluslu şirketler arasında imzalanan küresel çerçeve sözleşmelerle sağlanmaya çalışılan standartların, ne ölçüde LGBTİ bireyleri içerdiği çeşitli federasyonlar tarafından imzalanan sözleşmelerin taranmasıyla tartışmaya açılmıştır. Bu doğrultuda farklı federasyonlar tarafından imzalanmış toplam 96 küresel çerçeve sözleşme taranmıştır. Federasyonlar tarafından imzalanan çerçeve sözleşmelerin tamamına ulaşmaya çalışılmasına rağmen, sözleşmelerin bir kısmının İngilizce versiyonlarının bulunamaması, kimi sözleşmelere ise erişilememesi nedeniyle bazı çerçeve sözleşmeler inceleme dışında bırakılmıştır. İncelenen 96 sözleşmenin 19'u İnşaat ve Ağaç İşçileri Enternasyonal'i'ne (Building and Wood Workers' International- BWI), 42'si Küresel Sanayi İşçileri Federasyonu'na (Industrial), 26'sı Uluslararası Sendika Ağı'na (UNI Global Union- UNI) ve beşi de Uluslararası Gıda, Tarım, Otel, Restoran, Catering, Tütün ve Müttefik Çalışanlar Federasyonu'na (International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Associations-IUF) aittir. Ayrıca bir çerçeve sözleşme Industrial-BWI, bir çerçeve sözleşme Industrial-BWI-PSI, bir çerçeve sözleşme Industrial-UNI ve bir çerçeve sözleşme de Industrial-PSI ortaklığında imzalanmıştır. Küresel sendikaların resmi internet sitesinde yer alan bilgilere göre tespit edilen küresel çerçeve sözleşme sayısı 116'dır (GU, 2016). Dolayısıyla çalışmada incelenen çerçeve sözleşmeler toplam sayının yüzde 84'ünü kapsamaktadır. Bu doğrultuda çerçeve sözleşmelerin çok büyük çoğunluğunun tarandığının belirtilmesi de yanlış bir ifade olmayacaktır. Ayrıca belirtmek gerekir ki incelenen çerçeve sözleşmelerden bazıları birden fazla federasyonun ortak imzasını taşımış, bazı sözleşmeler ise birden fazla çokuluslu şirket için grup hâlinde imzalanmıştır. Gerçekleştirilen literatür taraması

sırasında diğer dört federasyona (Eğitim Enternasyonal, Uluslararası Gazeteciler Federasyonu, Uluslararası Taşıma İşçileri Federasyonu, Uluslararası Sanat ve Eğlence İttifakı) ait herhangi bir küresel çerçeve sözleşmeye ulaşılammıştır. İncelenen ve tespit edilen çerçeve sözleşmeler üzerinde bir değerlendirilme yapıldığında BWI, Industrial ve UNI tarafından imzalanan sözleşme sayısının diğerlerine göre oldukça fazla olduğu dikkat çekmektedir.

Benzer bir sorgulamanın Gerald Hunt tarafından hazırlanan "Going Global: International Labour and Sexual Orientation Discrimination" isimli çalışmada da yer aldığı tespit edilmiştir. Bu durum ise çalışmada güdülen kaygı ve arayışı destekler bir niteliktedir. Hunt tarafından gerçekleştirilen çalışmada küresel çerçeve sözleşmelerin ayrımcılık yasağıyla alakalı maddelerinde cinsel yönelim temelli ayrımcılığa ne ölçüde yer verildiği sorgulanmıştır. Bu doğrultuda yıllar itibarıyla imzalanan çerçeve sözleşmelerin cinsel yönelim temelli ayrımcılıkla mücadelede duyarlı bir yapı sergilediğine dikkat çekilmiştir (Hunt, 2015, 236-237). Bu çalışma, incelenen küresel sözleşmeleri güncel halleriyle değerlendirmiş olması, araştırmanın konu örgüsünün ve sözleşmelerin değerlendirilme kriterlerinin farklılık göstermesi, esin kaynağını HRC tarafından gerçekleştirilen Kurumsal Eşitlik Endeksi'nin oluşturması ve dolayısıyla da konu kapsamında eleştirel bir bakış açısına yer verilmesi nedeniyle Hunt tarafından gerçekleştirilen çalışmadan çeşitli yönleriyle ayrılmaktadır.

Çerçeve sözleşmelerin incelenmesi sırasında ilk dikkat edilen ve sözleşmelerde aranan HRC'nin Kurumsal Eşitlik Endeksi'nde yer verdiği, eşit istihdam fırsatı politikaları, işte sağlanan yardımlar, kurumsal LGBTİ yetkinliği, kamuya açık taahhüt ve sorunlu yurttaşlık kriterleri olmuştur. Ancak incelenen hiçbir küresel sözleşmede bu denli detaylı bir düzenlemeye yer verilmediği görülmüş, değerlendirmenin de bu kriterler üzerinden gerçekleştirilmesi anlamsız hâle gelmiştir. Dolayısıyla çerçeve sözleşmelerde cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğine dayalı ayrımcılık yasağının ve LGBTİ bireyleri içeren bir eşitlik söyleminin ne ölçüde mevcut olduğu sorgulanmıştır. Bu sorgulama yapılırken sözleşme metinlerinde cinsel yönelim (sexual orientation), cinsiyet kimliği (sexual identity), homofobi/transfobi (homophobia/transphobia), cinsiyetçilik (sexism) ifadelerine yer verilip verilmediğine bakılmıştır.

Öncelikle küresel çerçeve sözleşmelerin LGBTİ bireylerin çalışma yaşamı içindeki haklarına tamamen kayıtsız olmadığı ve bu anlamda bir korumanın özellikle eşitlik ve ayrımcılık yasağı başlığı altında çoğunlukla dikkate alındığı belirtilmelidir. Ancak bu durumun yeterli bir koruma ve yaklaşımı barındırmadığına, dolayısıyla sözleşmelerin içeriklerinin çok daha kapsayıcı bir şekilde genişletilmesi gerektiğine de dikkat çekmek gerekmektedir. Birçok çerçeve sözleşmede uluslararası temel insan hakları belgelerine ve önceki başlıklarda isimleri belirtilen çokuluslu şirketlere yönelik uluslararası belgelere doğrudan atıf yapıldığı tespit edilmiştir. Ayrıca sözleşmelerin büyük çoğunluğunda ILO'nun Çalışmaya İlişkin Temel Haklar ve İlkeler Bildirgesi'ne ve tamamına yakınında 111 sayılı Sözleşmesi'ne doğrudan veya dolaylı olarak atıf yapıldığı görülmüştür. Buradan hareketle incelenen çerçeve sözleşmelerin büyük çoğunluğunda eşitlik ve ayrımcılık yasağıyla ilgili düzenlemelerde 111 sayılı Sözleşme'ye doğrudan atıf yapıldığı, genel anlamda ise bu Sözleşme'nin referans alındığı düşünüldüğünde cinsel yönelim temelli ayrımcılıkla mücadelenin sözleşmelerin kapsamında önemli ölçüde yer aldığı ortaya çıkmaktadır. Ancak konuyla ilgili görünürlüğün ve duyarlılığın artırılması anlamında bu ifadelerle ne ölçüde doğrudan yer verildiği de sorgulanması gereken önemli konular arasındadır. Çalışmanın hazırlanması sırasında gerçekleştirilen incelemelerde cinsel yönelim ifadesine sözleşmelerde sıklıkla yer verildiği dikkat çekerken, cinsiyet kimliği, cinsiyetçilik, homofobi gibi ifadelerle çok

nadir değinildiği görülmüştür. Ayrıca çeşitlilik ve cinsel çeşitlilik vurgusu da çerçeve sözleşmelerde son derece nadir yer almaktadır. Bazı çerçeve sözleşmelerde ise çok genel ifadelerle çalışma ilişkileri ve standartları düzenlenmeye çalışılırken, eşitlik ve ayrımcılık yasağına ilişkin doğrudan hiçbir ifadeye yer verilmediği tespit edilmiştir. Ayrıca çerçeve sözleşmelerin bir kısmında ayrımcılık yasağı kapsamında cinsiyet (sex) temelli ayrımcılık yapılamayacağı belirtilirken bir kısmında da toplumsal cinsiyet (gender) temelli ayrımcılık yapılamayacağı belirtilmiştir. Çerçeve sözleşmelerin incelenmesi sonucunda elde edilen veriler aşağıdaki başlıklarda belirli hatlarıyla daha detaylı şekilde paylaşılmaya çalışılmıştır.

3.4.1. İnşaat ve Ağaç İşçileri Enternasyonalı

BWI, 2005 yılında Uluslararası İnşaat ve Ağaç İşçileri Federasyonu ile Dünya İnşaat ve Ağaç İşçileri Federasyonu'nun birleşmesi sonucu kurulmuştur. Federasyon, inşaat, yapı malzemeleri, ağaç, ormancılık ve yan sanayilerden sendikaların bir araya geldiği uluslararası bir yapıya sahiptir (BWI, 2016a). Bu çalışmada BWI tarafından farklı çokuluslu şirketlerle imzalanan toplam 19 küresel çerçeve sözleşme incelenmiştir. Gerçekleştirilen incelemeler sonucunda BWI tarafından imzalanan sözleşmelerde, cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayrımcılıkla mücadeleye ilişkin doğrudan ifadelerle çok fazla yer verilmediği tespit edilmiştir.

Tablo 1: BWI Tarafından İmzalanan Küresel Çerçeve Sözleşmelerde Cinsel Yönelim ve Cinsiyet Kimliği Temelli İfadelere Doğrudan Atıf^B

BWI	Cinsel Yönelim	Cinsiyet Kimliği	Homofobi	Transfobi	Cinsiyetçilik	Ayrımcılıkla İlgili Düzenleme
IKEA	Var	Yok	Yok	Yok	Yok	Var
Faber-Castell, Hochtief	Yok	Yok	Yok	Yok	Yok	Var
Skanska	Yok	Yok	Yok	Yok	Yok	Var
Veidekke	Yok	Yok	Yok	Yok	Yok	Var

BWI	Cinsel Yönelim	Cinsiyet Kimliği	Homofobi	Transfobi	Cinsiyetçilik	Ayrımcılıkla İlgili Düzenleme
BallastNedam	Yok	Yok	Yok	Yok	Yok	Var
Stabilo	Yok	Yok	Yok	Yok	Yok	Var
Royal BAM Groep	Yok	Yok	Yok	Yok	Yok	Var
Staedtler	Yok	Yok	Yok	Yok	Yok	Var
Wilkhahn	Var	Yok	Yok	Yok	Yok	Var
Italcementi	Yok	Yok	Yok	Yok	Yok	Var
Pfleiderer	Yok	Var	Yok	Yok	Yok	Var
FCC	Yok	Yok	Yok	Yok	Yok	Var
Ferrovial	Yok	Yok	Yok	Yok	Yok	Var
ImpregiloSalini	Yok	Yok	Yok	Yok	Yok	Var
OHL	Yok	Yok	Yok	Yok	Yok	Var
Dragados	Yok	Yok	Yok	Yok	Yok	Var
Sycyr	Yok	Yok	Yok	Yok	Yok	Var
Acciona	Yok	Yok	Yok	Yok	Yok	Var
Hochtief	Yok	Yok	Yok	Yok	Yok	Yok

Tablo 1’de de görüldüğü gibi incelenen 19 sözleşmeden sadece ikisinde cinsel yönelim, birinde ise cinsiyet kimliği ifadesine doğrudan yer verilmiştir. Ayrıca bir sözleşmede de ayrımcılıkla ilgili hiçbir düzenlemeye yer verilmediği dikkat çekmiştir. Her ne kadar BWI tarafından imzalanan sözleşmelerde cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği ifadelerine nadiren doğrudan yer verilmişse de belirtmek gerekir ki sözleşmelerin çoğunda 111 sayılı ILO sözleşmesine doğrudan atıf yapılmıştır. Dolayısıyla cinsel yönelim temelli ayrımcılığın sözleşmelerde kapsam dışı bırakılmadığını ancak doğrudan bir görünürlüğü de söz konusu olmadığını belirtmek yerinde olacaktır. Özellikle bazı sözleşmelerde eşitlik tanımı ve ayrımcılık yasağı son derece detaylı bir şekilde vurgulanmıştır. Örneğin *IKEA* ile

gerçekleştirilen sözleşmede 111 sayılı sözleşmeye doğrudan atıf yapılırken, cinsel yönelim vb. nedenle ayırım yapılmayacağı da ayrıca belirtilmiştir. Bununla birlikte eşitlik ilkesinin işe alım, fesih, emeklilik, maaş politikaları, yan ödemeler, yükselme/terfi gibi durumlarda da dikkate alınacağı özellikle vurgulanmıştır. Böylece önceki başlıklarda da değinilen cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayrımcılık konularının çoğunun da altı çizilmiştir.

3.4.2. Küresel Sanayi İşçileri Federasyonu

Industriall, 2012 yılında Uluslararası Metal İşçileri Federasyonu, Uluslararası Kimya, Enerji, Maden ve

Genel İşçiler Federasyonu ve Uluslararası Tekstil Giyim ve Deri İşçileri Federasyonu'nun birleşmesi sonucu kurulmuştur. Federasyon,140 ülkede madencilik, enerji ve imalat sektörlerinde 50 milyon çalışanı temsil etmektedir (Industrial, 2016a; Güler, 2016a, 153). Industrial ile

çokuluslu şirketler arasında imzalanan 42 çerçeve sözleşme çalışma kapsamında incelenmiştir. İncelenen sözleşmelerde özellikle cinsel yönelim ifadesine eşitlik ve ayrımcılık yasağı başlığı altında sıklıkla değinildiği tespit edilmiştir.

Tablo 2: Industrial Tarafından İmzalanan Küresel Çerçeve Sözleşmelerde Cinsel Yönelim ve Cinsiyet Kimliği Temelli İfadelere Doğrudan Atıf^P

Industrial	Cinsel Yönelim	Cinsiyet Kimliği	Homofobi	Transfobi	Cinsiyetçilik	Ayrımcılıkla İlgili Düzenleme
AKER	Var	Yok	Yok	Yok	Yok	Var
BMW	Var	Yok	Yok	Yok	Yok	Var
Bosch	Tercih	Yok	Yok	Yok	Yok	Var
Daimler	Var	Yok	Yok	Yok	Yok	Var
EADS	Var	Yok	Yok	Yok	Yok	Var
EDF	Var	Yok	Yok	Yok	Yok	Var
Electrolux	Yok	Yok	Yok	Yok	Yok	Var
Endesa	Yok	Yok	Yok	Yok	Yok	Var
Eni	Yok	Yok	Yok	Yok	Yok	Var
Evonik	Yok	Yok	Yok	Yok	Yok	Var
Ford	Var	Yok	Yok	Yok	Yok	Var
Gamesa	Yok	Yok	Yok	Yok	Yok	Var
GEA	Yok	Yok	Yok	Yok	Yok	Var
Indesit	Yok	Yok	Yok	Yok	Yok	Var
Inditex	Var	Yok	Yok	Yok	Yok	Var
Leoni	Var	Yok	Yok	Yok	Yok	Var
Lukoil	Yok	Yok	Yok	Yok	Yok	Var
MAN	Var	Yok	Yok	Yok	Yok	Var
Mann-Hummel	Var	Yok	Yok	Yok	Yok	Var

Industriall	Cinsel Yönelim	Cinsiyet Kimliği	Homofobi	Transfobi	Cinsiyetçilik	Ayrımcılıkla İlgili Düzenleme
Mizuno	Yok	Yok	Yok	Yok	Yok	Var
NorskHydro	Yok	Yok	Yok	Yok	Yok	Var
NorskeSkog	Yok	Yok	Yok	Yok	Yok	Var
Petrobras	Var	Yok	Yok	Yok	Yok	Var
Prym	Var	Yok	Yok	Yok	Yok	Var
PSA Peugeot	Var	Yok	Var	Yok	Var	Var
Citroen	Var	Yok	Var	Yok	Var	Var
Renault	Var	Yok	Yok	Yok	Yok	Var
Rheinmetall	Var	Yok	Yok	Yok	Yok	Var
Röchling	Tercih	Yok	Yok	Yok	Yok	Var
Saab	Yok	Yok	Yok	Yok	Yok	Var
SCA	Yok	Yok	Yok	Yok	Yok	Var
Siemens	Yok	Var	Yok	Yok	Yok	Var
Solvay	Yok	Yok	Yok	Yok	Yok	Var
SKF	Yok	Yok	Yok	Yok	Yok	Var
Statoil	Yok	Yok	Yok	Yok	Yok	Var
Tchibo	Var	Yok	Yok	Yok	Yok	Var
Total	Var	Var	Yok	Yok	Yok	Var
ThyssenKrupp	Var	Yok	Yok	Yok	Yok	Var
Umicore	Var	Yok	Yok	Yok	Yok	Var
Vallourec	Var	Yok	Yok	Yok	Yok	Var
Volkswagen	Var	Yok	Yok	Yok	Yok	Var
ZF	Var	Yok	Yok	Yok	Yok	Var

Tablo 2’de görüldüğü gibi incelenen sözleşmelerin 23’ünde doğrudan cinsel yönelim ifadesine, ikisinde cinsiyet kimliği ifadesine, ikisinde cinsel tercih ifadesine, ikisinde cinsiyetçilikle mücadele ve ikisinde ise homofobiyle mücadeleye doğrudan yer verilmiştir. Doğrudan ifadeler yer verilmeyen sözleşmelerde ise 111 sayılı ILO Sözleşmesi’ne atıf yapılmıştır. Ayrıca iki çerçeve sözleşmede cinsel yönelim veya cinsiyet kimliği yerine LGBTİ hareket ve literatürde eleştiriyile karşılanan cinsel tercih (sexual preference) ifadesine yer verilmiş olması dikkat çekmiştir. Eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağının en geniş tutulduğu çerçeve sözleşmeler Industrial tarafından imzalanmıştır. İncelenen sözleşmelerin birçoğunda sadece eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı vurgulanmakla yetinilmemiş ayrıca uluslararası temel insan hakları belgelerine, insan onuruna yakışır iş olgusuna, çeşitliliklerin geliştirilmesi ve cinsiyet çeşitliliği ifadelerine de yer verilmiştir. Genel olarak incelenen sözleşmeler de değerlendirildiğinde cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği ifadelerine aynı anda yer veren tek sözleşmenin Total ile imzalanan sözleşme olduğu görülmüştür. Ayrıca Federasyon’un PSA Peugeot ve Citroen ile imzaladığı sözleşmelerin LGBTİ haklarını en geniş anlamda içeren çerçeve sözleşmeler olduğunu

belirtmek yerinde olacaktır. Bu sözleşmelerde ayrımcılık yasağı ve eşitlik tanımında son derece geniş bir kapsama yer verilmiştir. Sözleşmelerde eşitliğin sağlanması ve çeşitliliğin geliştirilmesi başlığı altında aile durumuna, cinsel yönelime ve cinsiyete dayalı ayırım yapılmayacağı belirtilirken işe girişlerde, çalışırken ve emeklilik ya da fesihle bu doğrultuda ayrımcılık yapılmayacağı üzerinde durulmuştur. Cinsiyetçilik ve homofobi ile mücadele de sözleşmede ön plana çıkarılan konular arasında yer almıştır.

3.4.3. Uluslararası Sendika Ağı

UNI, son dönemlerde dünyadaki en hızlı büyüyen sektörlerden olan hizmet sektöründe örgütlüdür. Federasyon, dünya genelinde 900’den fazla sendikadan 20 milyondan fazla işçiyi temsil etmektedir (UNI, 2016b). UNI ile çokuluslu şirketler arasında imzalanan toplam 26 sözleşme incelenmiştir. Tablo 3’te de görüleceği gibi maalesef sadece üç sözleşmede cinsel yönelim ifadesine doğrudan yer verilmiştir. Cinsiyet kimliği, homofobi, transfobi, cinsiyetçilik gibi ifadeler ise hiç yer verilmemiştir.

Tablo 3: UNI Tarafından İmzalanan Küresel Çerçeve Sözleşmelerde Cinsel Yönelim ve Cinsiyet Kimliği Temelli İfadelere Doğrudan Atıf¹⁰

UNI	Cinsel Yönelim	Cinsiyet Kimliği	Homofobi	Transfobi	Cinsiyetçilik	Ayrımcılıkla İlgili Düzenleme
Antara	Yok	Yok	Yok	Yok	Yok	Var
Banco Do Brasil	Var	Yok	Yok	Yok	Yok	Var
Carrefour	Yok	Yok	Yok	Yok	Yok	Var
Codore	Yok	Yok	Yok	Yok	Yok	Var
Danske Bank	Yok	Yok	Yok	Yok	Yok	Var
Elanders	Yok	Yok	Yok	Yok	Yok	Var
Euradius	Yok	Yok	Yok	Yok	Yok	Var
Falck	Yok	Yok	Yok	Yok	Yok	Yok

UNI	Cinsel Yönelim	Cinsiyet Kimliği	Homofobi	Transfobi	Cinsiyetçilik	Ayrımcılıkla İlgili Düzenleme
France Telekom	Var	Yok	Yok	Yok	Yok	Var
G4S	Yok	Yok	Yok	Yok	Yok	Var
Indetix	Yok	Yok	Yok	Yok	Yok	Var
ISS	Yok	Yok	Yok	Yok	Yok	Var
Memorandum of Understanding (Kelly Services, Manpower, Adecco, Usg People, Randstad, Olympia)	Yok	Yok	Yok	Yok	Yok	Var
Metro	Yok	Yok	Yok	Yok	Yok	Yok
Nampark	Var	Yok	Yok	Yok	Yok	Var
NAG	Yok	Yok	Yok	Yok	Yok	Yok
OTE	Yok	Yok	Yok	Yok	Yok	Var
PortugalTelecom	Yok	Yok	Yok	Yok	Yok	Var
Quebecor	Yok	Yok	Yok	Yok	Yok	Var
Securitas	Yok	Yok	Yok	Yok	Yok	Var
ShopriteCheckers	Yok	Yok	Yok	Yok	Yok	Var
Takashimaya	Yok	Yok	Yok	Yok	Yok	Var
Telecomunicações	Yok	Yok	Yok	Yok	Yok	Var
Telefonica	Yok	Yok	Yok	Yok	Yok	Var
Telenor Asa	Yok	Yok	Yok	Yok	Yok	Var
UPU	Yok	Yok	Yok	Yok	Yok	Yok

UNI tarafından imzalanan sözleşmelerin genellikle 111 sayılı ILO Sözleşmesi'ne atıf yaparak ve genel bir ifadeyle eşitlik ilkesini ve ayrımcılık yasağını gözettiği tespit edilmiştir. İncelenen sözleşmelerden dört tanesinde ise ayrımcılığa hiç vurgu yapılmamıştır.

3.4.4.Uluslararası Gıda Federasyonu ve Diğer Ortak Sözleşmeler

IUF, yiyecek ve içecek imalatı ve hazırlanması, tarım, otel, restoranlar ve catering hizmetleri ve tütün işleme alanlarında örgütlüdür. 1920 yılında kurulan federasyon, 127 ülkede 421 bağlı sendikadan, ilgili sektörlerde çalışan on milyondan fazla işçiyi temsil etmektedir (IUF, 2016f). Ayrıca kamu hizmetleri alanında örgütlü olan PSI, 154 ülke ve 669 sendikadan 20 milyondan fazla işçiyi temsil etmektedir.

Tablo 4: IUF ve Bazı Federasyonlarca Ortak İmzalanan Küresel Çerçeve Sözleşmelerde Cinsel Yönelim ve Cinsiyet Kimliği Temelli İfadelere Doğrudan Atıf¹¹

(PSI,2016b).

IUF	Cinsel Yönelim	Cinsiyet Kimliği	Homofobi	Transfobi	Cinsiyetçilik	Ayrımcılıkla İlgili Düzenleme
Sodexo	Var	Yok	Yok	Yok	Yok	Var
Danone	Yok	Yok	Yok	Yok	Yok	Var
Accor	Yok	Yok	Yok	Yok	Yok	Var
Fonterra	Yok	Yok	Yok	Yok	Yok	Var
Chiquita	Yok	Yok	Yok	Yok	Yok	Var
Ortak Sözleşmeler	Cinsel Yönelim	Cinsiyet Kimliği	Homofobi	Transfobi	Cinsiyetçilik	Ayrımcılıkla İlgili Düzenleme
Lafarge (Industriall-BWI)	Yok	Yok	Yok	Yok	Yok	Var
GDF Suez(Industriall-BWI-PSI)	Var	Yok	Yok	Yok	Yok	Var
H&M (Industriall-UNI)	Var	Yok	Yok	Yok	Yok	Var
Enel (Industriall-PSI)	Var	Yok	Yok	Yok	Yok	Var

Tablo 4’te görüldüğü gibi IUF ile çokuluslu şirketler arasında imzalanmış toplam beş sözleşme incelenmiştir. IUF tarafından imzalanan sözleşmelerden sadece bir tanesinde cinsel yönelim ayrımcılığıyla mücadeleye doğrudan yer verilmiştir. Bu sözleşmelerden ikisinde ise 111 sayılı ILO sözleşmesine atıf yapılırken iki sözleşmede genel bir ayrımcılık yasağı kapsamı belirtilmiştir. Federasyonların ortak imzaladığı dört sözleşmeden üçünde ise cinsel yönelim temelli ayrımcılıkla mücadeleye doğrudan atıf yapılırken sadece bir sözleşmede yer verilmemiştir. Bu sözleşmede ise 111 sayılı ILO sözleşmesine atıf yapılmıştır. Ayrıca işyerinde farklılıklara saygı duyulması ve farklılıkların geliştirilmesi de ayrı bir başlıkta ele alınmıştır.

Sonuç

Cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayrımcılık, çalışma yaşamının her aşamasında LGBTİ bireylerin sıklıkla karşılaştıkları sorunlar arasındadır. Bu sorunlarla mücadele aşamasında birçok farklı araç kullanılmaktadır. Uluslararası temel insan haklarına yönelik belgeler, sendikal mücadele içinde gerçekleştirilen faaliyetler ve projeler, sivil toplum örgütlerinin konuya ilişkin duyarlılık oluşturma çabaları, farklı platformlarda oluşturulan LGBTİ komisyonları bu araçlardan bazılarıdır. Öncelikle belirtmek gerekir ki cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayrımcı uygulamalar belirli ülkelere veya coğrafyalara özgü değildir. Her ne kadar bazı ülkelerde soruna ilişkin çözüm politikaları geliştirilmiş, yasal düzenlemeler sağlanmış olsa da yoğunlukları değişimle birlikte bu ayrımcı uygulamalarla dünyanın her yerinde karşılaşmak mümkündür. Kısacası uluslararası bir eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı standardının oluşturulması çabası, çalışma yaşamında cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayrımcılıkla mücadelede son derece önemli yere sahiptir. Dolayısıyla çokuluslu şirketlerin faaliyet gösterdikleri farklı ülkelerde çalıştırdıkları işçilere, en azından asgari güvenceleri sağlamayı amaçlayan küresel çerçeve sözleşmeler, uluslararası nitelikli bir eşitlik ve ayrımcılık yasağı standardının oluşturulması için etkin bir araç olarak kullanılabilir.

Bu niyet temelinde küresel çerçeve sözleşmelerin incelenmesi sonucunda yukarıda paylaşılan bilgilerin genel bir görünümünü ele almak anlamlı olacaktır. Öncelikle gerçekleştirilen incelemeler sonucunda elde edilen veriler, küresel çerçeve sözleşmelerin cinsel yönelim ve cinsiyet kim-

liği temelli ayrımcılığa karşı tam anlamıyla olmasa da genel bir duyarlılık içinde olduğunu göstermiştir. Gözlemlenen bu duyarlılığın en önemli nedenlerinden birinin özellikle ILO tarafından oluşturulan normlarda (111 sayılı Sözleşme) cinsel yönelim temelli ayrımcılığa atıf yapılmış olunmasıdır. Küresel sözleşmelerin ILO normlarının referans alınması yoluyla oluşturulması bu doğrultuda bir eğilimin şekillenmesine yardımcı olmuştur. İncelenen 96 küresel sözleşmenin 34’ünde (bu sözleşmelerden ikisi cinsel tercih ifadesini kullanıyor) eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı kapsamında cinsel yönelim ifadesine doğrudan yer verilmiştir. Sözleşmelerin sadece üçünde cinsiyet kimliğine, ikisinde homofobiye ve ikisinde cinsiyetçiliğe dayalı ayrımcılıkla mücadeleye yer verilmiştir. Kısacası küresel sözleşmelerde LGBTİ işçilerin karşılaştıkları ayrımcı uygulamalar çoğunlukla cinsel yönelim temelinde ele alınmıştır. İncelenen sözleşmelerin sadece bir tanesinde cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği ifadesinin aynı anda kullanıldığı tespit edilmiştir. Dolayısıyla küresel çerçeve sözleşmelerin daha bütüncül bir ayrımcılıkla mücadele vurgusuna ihtiyaçları olduğunu belirtmek yanlış olmayacaktır. Ayrıca uluslararası sendikal yapıların küresel çerçeve sözleşmelerde cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli haklara daha kapsamlı yer verilmesi için hassasiyet geliştirmeleri gerekliliğine dikkat çekilmelidir. Belirtmek gerekir ki küresel çerçeve sözleşmelerde LGBTİ bireylerin haklarına ilişkin düzenlemelere normatif zeminin el verdiği ölçüde yer verilmiştir. Ancak yapılması gereken uluslararası normatif düzenlemeleri önceleyen ve kapsamının genişlemesine yardımcı olacak bir anlayışla sorunlara yaklaşılmaktadır.

Dolayısıyla bundan sonra bağitlanacak veya güncellenecek küresel çerçeve sözleşmelerin eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı doğrultusunda çok daha kapsayıcı düzenlemelere yer vermeleri daha bütüncül çalışma standartlarının oluşturulması için önemlidir. Bu doğrultuda da küresel sendikalara önemli görevler düşmektedir. HRC tarafından gerçekleştirilen Kurumsal Eşitlik Endeksi kriterleri, çokuluslu işletmelerde cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli hakların geliştirilmesi açısından bir çerçeveye işaret etmektedir. Endeks kriterlerinin bir kısmı net yasal düzenlemeleri gerekli kılsa da genel anlamıyla bu kriterlere yönelik yapılacak düzenlemeler önemli gelişmelere de el verecektir. Dolayısıyla cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli hakların, salt ayrımcılık yasağı tanımlarının içine sıkıştırılmasından vazgeçilip, LGBTİ bireylerin eğitim, sağlık, sosyal koruma gibi diğer temel haklarının da uluslararası çalışma standartları bağlamında tartışılması gerekmektedir.

Notlar

- 1 Bu bakış açısı Uludağ Üniversitesi, Felsefe Bölümü Arş. Gör. Sayın Mehmet Fatih Elmas'la gerçekleştirilen bir tartışma sırasında şekillenmiştir.
- 2 Bir kimsenin benzer durumda olan diğer bir kimsenin gördüğü uygulama ile kıyaslandığında, çeşitli kişisel özelliklerinden dolayı daha az ya da daha aşağı şartlarda muamele görmesine doğrudan ayrımcılık denilir (Kaya, 2014, 52).
- 3 Görünüşte yansız olan düzenlemelerin ya da uygulamaların kimi özellikleri taşıyan kişi ya da gruplara karşı eşitsizlik sonucu doğuran uygulamaya dolaylı ayrımcılık denilir (Kaya, 2014, 53).
- 4 Kurumsal Eşitlik Endeksi, Amerikan firmalarının LGBT (İ) çalışanlar için kapsamlı politikalar, uygulamalar ve sosyal yardımlar benimsemelerini geliştirmek adına İnsan Hakları Kampanyası Vakfı tarafından oluşturulan bir çalışmadır. Şirketlerin LGBT (İ) bireylere yönelik olumlu uygulamalarını belirli kriterler doğrultusunda ölçen Endeks, bu kriterler bazında oluşturduğu puanlama sistemiyle şirketler bazında bu doğrultuda oluşturulan düzeyin görünürlüğünü de sağlamak-tır (HRC, 2014).
- 5 Kurumsal Eşitlik Endeksi kapsamında LGBT olarak belirtildiği için bu çalışmada interseksüel bireyleri de kriterler kapsamına dahil etmek amacıyla (İ)'ye yer verilmiştir.
- 6 İşte sağlanan yardımlar, eşdeğer yardımlar ve yumuşak yardımlar olarak gruplandırılabilir. Bu doğrultuda eşdeğer eş ve hayat arkadaşı yardımları kapsamında özellikle tıbbi yardımlara dikkat çekilmektedir. Farklı cinsiyetten eş ile aynı cinsiyetten hayat arkadaşı veya eşe sahip çalışanlar için çeşitli sağlık yardımlarının mümkün kılınıp kılınmadığı sorgulanmaktadır. Ayrıca yumuşak yardımlar kapsamında hayat arkadaşı için işverence sağlanan destekleyici yaşam sigortası, yer değiştirme/ seyahat yardımı, evlat edinme yardımı gibi düzenlemelerin olup olmadığı dikkate alınmaktadır. Transları içeren sağlık sigortası paketleri de bu kriter içinde değerlendirilmektedir. Diğer çalışanlarla trans bireyler arasında sağlık sigortası kapsamında ayırım gözetilmemesi ve cinsiyet geçişiyle ilgili temel bazı hizmetlerin sağlanması gerektiği vurgulanmaktadır. Tıbbi gerekçelerden ötürü işten kısa süreliğine ayrılmalar, ruh sağlığı yardımları, tıbbi malzemelerin karşılanması, tıbbi ziyaretlerin veya laboratuvar hizmetlerinin karşılanması, cinsiyet geçişi dışı rutin, kronik veya acil hizmetlerin karşılanması vb. hizmetler bu kapsam içinde değerlendirilmektedir (HRC, 2014, 12- 13).
- 7 Bu kriter işe yeni başlayanlara verilen eğitimde cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğini hassas başlıklar olarak ele alan eğitimlere, şirket denetçilerinin cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğini ele alan eğitimlere tabi tutulmalarına, cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğinin mesleki gelişim eğitimlerine, yeteneğe dayalı eğitimlere ve çeşitlilik ve/veya kültürel yetkinliği de kapsayan diğer liderlik eğitimlerine entegrasyonunun sağlanmasına, kıdemli/üst düzey yönetici performans ölçümlerine LGBTİ çeşitlilik ölçümlerinin dahil edilmesine, destekleyici tuvalet/tesisler, kıyafet yönetmeliği ve belgelendirme kılavuzlarıyla beraber cinsiyet geçiş kılavuzları temin edilmesine vb. düzenlemelere yer vermektedir (HRC, 2014, 13).

- 8 BWI, 2016b.
- 9 Industriall, 2016b.
- 10 Kaynak (UNI, 2016a)
- 11 Kaynak (IUF, 2016a; IUF, 2016b; IUF, 2016c; IUF, 2016d; IUF, 2016e; GU, 2016; Industriall, 2016b)

Kaynakça

- Acas (2016), *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> , 16.12.2016.
- Altunpolat, Remzi (2016), "Çalışma Yaşamında LGBTİ'lere Yönelik Ayrımcılık Üzerine Derkenar", <http://kaosgl.org/sayfa.php?id=21991> , 14.12.2016.
- Badgett, M. V. Lee (1995). "The Wage Effects of Sexual Orientation Discrimination", *Industrial&Labor Relations Review*, 48(4), 726-739.
- BWI (2016a), About BWI, <http://www.bwint.org/default.asp?Issue=About&Language=EN> , 16.12.2016.
- BWI (2016b), Multinationals: Framework Agreements, <http://www.bwint.org/default.asp?Issue=Multinationals&Language=EN> , 17.12.2016.
- Doğan, Elif Tuğba (2015), "İşgücü Piyasasında Cinsel Yönelim ve Cinsiyet Kimliği Ayrımcılığının Sosyal Politika Açısından Değerlendirilmesi", *Çalışma Hayatında Ayrımcılık*, Der. Yıldız Tar, KaosGL, Ankara: KaosGL
- Drydakis, Nick (2009), Sexual Orientation Discrimination in the Labour Market, *Labour Economics*, (16), 364- 372.
- EC (2014), *Cinsel Yönelim veya Cinsiyet Kimliği Temelli Ayrımcılıkla Mücadele: Avrupa Konseyi Standartları*, Çev. KaosGL, Strasbourg: Avrupa Konseyi Yayıncılık
- EI (2011) *Constitution of Education International*, https://www.ei-ie.org/en/websections/content_detail/5320 , 05.12.2016.
- EI (2016) *Rights and Equality: Sexual Diversity*, https://www.ei-ie.org/en/websections/content_detail/3276 , 05.12.2016.
- EU (2016), *Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation*, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0078:en:HTML> , **14.12.2016**.
- FRA (2013), *European Union Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender Survey: Results at a Glance*, Vienna: FRA.
- GU (2016), Framework Agreements, <http://www.global-unions.org/+framework-agreements+.html>, 15.12.2016.

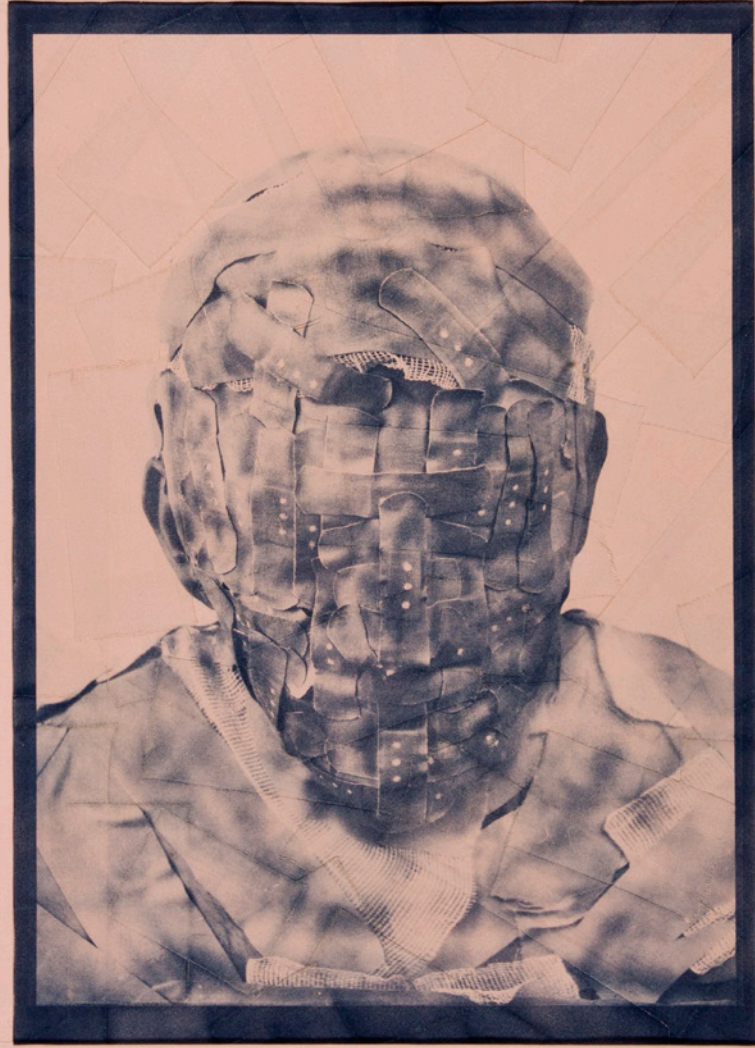
- Güler, Ceyhun (2016a) *Dünden Bugüne Uluslararası Sendikal Hareket*, Ankara: Notabene.
- Güler, Ceyhun (2016b), “Uluslararası Sendikal Harekete İlişkin Heteroseksüel-Hegemonik Bir Söylem Sorgulaması”, *VIII. Sosyal İnsan Hakları Ulusal Sempozyumu*, Kocaeli: Disk Yayınları, 185-199.
- Gülmez, Mesut (2014), “Çalışma Özgürlüğü ve Hakkı Açısından Emegin Evrimi: Ulusal ve Ulusalüstü Hukuksal Boyutlar Üzerine Düşünceler”, *VI. Sosyal İnsan Hakları Ulusal Sempozyumu*, İstanbul: Petrol-İş, 63- 128.
- Gürkan, Barış Erdem (2012), “Uluslararası Çerçeve Anlaşmalar ve Sendikalar: Olanaklar, Sınırlar”, *Çalışma ve Toplum*, 2012/4, 233- 262.
- HRC (2014), *Kurumsal Eşitlik Endeksi 2014: Amerikan Şirketlerinde Lezbiyen, Gey, Biseksüel ve Trans Eşitliği Değerlendirmesi*, Ankara: KaosGL- SIDA.
- Hunt, Gerald (2015), “Going Global: International Labour and Sexual Orientation Discrimination”, *Sexual Orientation at Work: Contemporary Issues and Perspectives*, Ed. Fiona Colgan, Nick Rumens, NewYork: Routledge, 228-243.
- ILO (2007), *Equality at Work: Tackling the Challenges*, International Labour Conference 96th Session, Geneva: ILO Office.**
- ILO (2016a), *Gender identity and sexual orientation: Promoting rights, diversity and equality in the world of work (PRIDE) Project***, http://www.ilo.org/declaration/follow-up/tcprojects/WCMS_351654/lang--en/index.htm , 14.12.2016.
- ILO (2016b), *Discrimination and Equality*, http://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_DOC_ENT_HLP_BDE_EN/lang--en/index.htm , 14.12.2016.
- ILO (2016c), *Pride at Work: A study on discrimination at work on the basis of sexual orientation and gender identity in Indonesia*, Geneva: ILO Office.
- Industriall (2016a), *About Us*, <http://www.industriall-union.org/about-us> , 16.12.2016
- Industriall (2016b), *Global Framework Agreements (GFA): Current Agreements*, <http://www.industriall-union.org/issues/pages/global-framework-agreements-gfa> , 17.12.2016.
- IUF (2016a), “*Sode- IUF*” *International Framework Agreement*, http://www.uiltucs.it/wp-content/uploads/2015/10/sodexo_ewcdb_agreement_10058ori_EN.pdf, 12.12.2016.
- IUF (2016b), *IUF/ Danone Agreements*, http://www.iuf.org/cgi-bin/dbman/db.cgi?db=default&cw=1&uid=default&ID=164&view_records=1&en=1, 12.12.2016.
- IUF (2016c), *Fontera Agreement Between IUF*, <http://www.iufdocuments.org/www/documents/Fontera%20agreement-e.pdf>, 12.12.2016.
- IUF (2016d), *IUF/ Colsiba and Chiquita Agreement*, <http://www.iufdocuments.org/www/documents/Chiquita-e.pdf>, 12.12.2016.
- IUF (2016e), *IUF/ Accor International Trade Union Rights Agreement*, http://www.iuf.org/cgi-bin/dbman/db.cgi?db=default&cw=1&uid=default&ID=163&view_records=1&en=1, 12.12.2016.
- IUF (2016f), *The IUF- Building Global Solidarity*, <http://www.iuf.org/w/?q=node/149>, 16.12.2016.
- KaosGL (2014), *Sendikalarımızı İstiyoruz*, Ankara: KaosGL.**
- KaosGL (2015) *Çalışma Sosyal Güvenlik Bakanlığı İçin LGBT Hakları El Kitabı*, Ed. Murat Köylü, Ankara: KaosGL.
- Kaya, Pir Ali (2014), *Çalışma Hukukunda Eşitlik ve Ayrımcılık: Karşılaştırmalı Teorik Bir Bakış*, Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Koçak, Hakan (2014) “Küresel Çerçeve Sözleşmeler”, *Uluslararası Sosyal Politika: Teorisi, Uluslararası Çalışma Normları ve Güncel Gelişmeler*, Ed. Pir Ali Kaya, Ankara: Siyasal Kitabevi, 155- 168.
- OHCHR (2016), *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*, <http://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/cescr.pdf> , 13.12.2016.
- PSI (2013) *ISP- Americas LGBT Regional Committee Meeting, Sao Paulo*, http://www.world-psi.org/sites/default/files/en_report_committee_lgbt_regional_meeting_2013_0.pdf, 05.12.2016.
- PSI (2016a) *Issues: LGBT Workers*, <http://www.world-psi.org/en/issue/lgbt> , 25.07.2016.
- PSI (2016b), *About*, <http://www.world-psi.org/en/about> , 16.12.2016.
- TİSK (2014), *İşveren Örgütleri İçin Kurumsal Sosyal Sorumluluk (KSS) Rehberi*, https://tisk.org.tr/tr/e-yayinlar/340_isveren_organutleri_icin_ku/pdf_340_isveren_organutleri_icin_ku.pdf , 17.12.2016.
- Tokol, Aysen (2013), *Uluslararası Sosyal Politika*, Bursa: Dora.
- Tokol, Aysen (2014) *Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler*, Bursa: Dora.
- Türkmatal (2012), *Türk Metal MESS 2012-2014 Grup Toplu İş Sözleşmesi*, <http://www.turkmatal.org.tr/dosya/20122014TIS.pdf> , 19.01.2017.
- Uçkan, Banu (2014) “Uluslararası İşçi Örgütlerinin Tarihsel Gelişimi, Faaliyetleri ve Üye Yapıları”, *Uluslararası Sosyal Politika: Teorisi, Uluslararası Çalışma Normları ve Güncel Gelişmeler*, Ed. Pir Ali Kaya, Ankara: Siyasal Kitabevi.
- UN (2012), *Herkes Özgür ve Eşit Doğar: Uluslararası İnsan Hakları Hukukunda Cinsel Yönelim ve Cinsiyet Kimliği*, Ankara: KaosGL.
- UN (2015), *Universal Declaration of Human Rights*, http://www.un.org/en/udhrbook/pdf/udhr_booklet_en_web.pdf , 13.12.2016.
- UNI (2016a), *Global Framework Agreements Signed by UNI*, http://place.uniglobalunion.org/LotusQuickr/pub/PageLibrary-C1257824003A7C09.nsf/h_Toc/85984D3609359DD2C12578AA004FBFFE?OpenDocument, 15.12.2016.
- UNI (2016b), *About Us*, <http://www.uniglobalunion.org/about-us>, 16.12.2016.
- Weichselbaumer, Doris (2003) “Sexual Orientation Discrimination in Hiring”, *Labor Economics*, (10).629-642.

MURAT HAN ER

İÇSEL YARA

Eserlerinde dijital fotoğraf ve alternatif fotoğraf baskı tekniklerini kullanan fotoğraf sanatçısı; oluşturduğu fotoğraf düzlemini günlük, sıradan malzemelerle buluşturarak içerik ve biçim arasında ısrarcı anlamlar oluşturmaktadır. Sargılı ifadelerin çeşitli şekillerde gösterilerek insan figürlerinin tasvir edildiği biçimin ve içeriğin birbirlerine bağımlı olduğu bir dizi fotoğraf. Yarabandının figürler üzerinde kurgulanıp fotografik görüntünün elde edilmesi ve yine yarabandı kullanılarak cyanotype baskı tekniğinin uygulanabileceği sade fakat detayda karmaşık bir background ile oluşturulan, izleyiciyi yarabandının arkasındaki figürün uzak, yalnız, sancılı, farklı dünyasına götüren bir seri.





Yara Bandı Üzerine Cyanotype Alternatif Fotoğraf Baskısı 2013

90x106 cm



Yara Bandı Üzerine Cyanotype Alternatif Fotoğraf Baskısı 2013

90x106 cm



Yara Bandı Üzerine Cyanotype Alternatif Fotoğraf Baskısı 2013

90x106 cm



Yara Bandı Üzerine Cyanotype Alternatif Fotoğraf Baskısı 2013

90x106 cm



Yara Bandı Üzerine Cyanotype Alternatif Fotoğraf Baskısı 2013

90x106 cm



Yara Bandı Üzerine Cyanotype Alternatif Fotoğraf Baskısı 2013

90x106 cm



Yara Bandı Üzerine Cyanotype Alternatif Fotoğraf Baskısı 2013

90x106 cm



Yara Bandı Üzerine Cyanotype Alternatif Fotoğraf Baskısı 2013

90x106 cm

QUEERESK

Cinsellik ve Emek: Butler ve Bourdieu ile Kazanımların Kırılganlığını ve Direnişini Sorgulamak

Mustafa F. Özbilgin

(Brunel University London, Université Paris-Dauphine,
Koç Üniversitesi İstanbul)

Özet

Cinsellik ve emek konusunu, emek piyasalarında cinsel kimlik ve yönelim eşitliğinin kırılganlığı ve bu kırılganlığa karşı direnç ve direniş geliştirme yöntemleri üzerinden irdeledim bu deneme yazısında. Emek piyasalarında cinsel kimlik ve yönelim eşitliğine yöneltilen meydan okuma ve saldırıların neoliberal temellerini açıkladıktan sonra Judith Butler ve Pierre Bourdieu'nün sosyal değişim kuramlarını kullanarak cinsel kimlik ve yönelim eşitliği için mücadele ve bu konudaki kırılganlığa karşı direnç ve direniş geliştirme biçimlerine değindim. Tartışma bölümünde ise yönetim ve organizasyon çalışmaları alanının cinsel kimlik ve yönelim eşitliğinin inşasında üstlenebileceği sorumluluklar olduğunu belirtip meslektaşlarımı göreve davet ediyorum.

Giriş

Cinsellik ve emek konularının günümüzde beraber çalışılıyor olması cinsellik araştırmalarının bir başarısı olarak düşünülebilir. Klasik emek kuramı, cinsellik meselesini dışlarken son yirmi yılda eleştirel emek kuramı cinsellik konusu ile eşitlik ve farklılık yönetimi çalışmaları sayesinde tanışmıştır. Kapitalist çıkarların yeni sermaye çeşitleri arayışı, eğitimde fırsat eşitliğinin artması ve uluslararası emek göçünün meşrulaşması, emek piyasalarındaki arzda farklılıkların artmasına neden olmuştur. Emek piyasalarında demografik çeşitliliğin artması, gelişmiş demokratik ülkelerde cinsiyet, etnik köken, yaş, engellilik, inanç, cinsellik gibi farklılıkların yasal ve kurumsal olarak güvence altına alınmasını bir zaruret haline getirmiştir. Cinsel kimlik ve yönelim eşitliği de demokratik ülkelerin emek piyasalarındaki düzenlemeleri arasına bu sayede girmiştir. Gelişmiş ülkelerde emek piyasalarında cinselliğin eşitlik yasaları çerçevesinde korunmaya başlaması ile cinsel kimlik ve yönelim eşitliği

artan sayıda emek ve yönetim çalışmasının konusu haline gelmiştir. Son yirmi yılda cinsellik ve emek konusunda kurumsal ve yasal düzenlemelerin getirilmiş olması bu alanda evrensel bir ilerleme olduğu izlenimi vermektedir. Ancak bu izlenimi sorgulamak gerekiyor.

Bu ilerleme döneminde emek piyasalarında cinsel farklılıklar için getirilen korumalar ve kurumsal düzenlemelerin kırılmasını ele almalıyız. Cinsel kimlik ve yönelim eşitliğindeki kırılma üzerine düşünmek, politik ve sosyal meydan okumalarla beraber transfobik ve homofobik şiddetin, cinayetlerin arttığı, LGBTİ bireylerin emek piyasalarına kendi kimlikleri ile girme, taciz ve adaletsizliğe maruz kalmadan çalışma ve yaşamlarını idame ettirme özgürlük ve haklarının çığnendiği bu dönemde çok daha önemlidir. Bu kısa deneme yazısında cinsel kimlik ve yönelim eşitliği alanında yeni elde edilen hakların ve kazanımların kırılmasını, sosyal ve dil bilimlerinin iki önemli kuramcısı Judith Butler ve Pierre Bourdieu'nün kuramları ile çerçevlendirerek sorgulayıp mümkün olan direnç geliştirme olasılıklarını ve direniş yöntemlerini tartışıyorum.

Emek ve cinsellik alanında ilerleme varsayımı

Son yirmi senede Kuzey Amerika, Avrupa, Avustralya ve gelişmiş demokrasilerde cinsel kimlik ve yönelim gruplarının ayrımcılığa karşı korunmasına ilişkin yasal düzenlemeler yaygın hâle geldi (Klarsfeld 2010; Özbilgin vd. 2014; Özeren ve Aydın 2016; Aydın 2017). Gelişmiş demokratik ülkelerde cinsel kimlik ve yönelim gruplarının haklarını savunmak için kurulan sivil toplum örgütleri ve bakanlıklara bağlı çalışan eşitlik denetim kurumları, yasal düzenlemelerle beraber elde edilen haklar ve özgürlüklerin yaygınlaşması için etkin kampanyalar yürütüyor. Bununla birlikte cinsellik ve emek alanındaki söz konusu olumlu gelişmelerin naif varsayımlarından bir tanesi ilerleme varsayımdır. Kuramsal çalışmalar, cinsel kimlik ve yönelimde eşitlik konusunda emek piyasasında elde edilen kazanımlar bu ilerleme varsayımına neden oldu. Cinsel kimlik ve yönelimde eşitlik konusundaki beklenti, eşitliğin küresel olarak artacağı yönündedir (Özbilgin vd. 2008). Ne yazık ki bu ilerleme

varsayımının gelişmiş ve gelişmekte olan demokratik rejimlerde naif ve yetersiz kaldığını görüyoruz son yıllarda. Cinsel yönelim ve kimlik eşitliğinin kanunlaşması ve kurumsallaşması gelişmiş demokrasilerde dahi tutucu, yobaz ve gerici kesimler tarafından engellenmekte ve bu alandaki kazanımlara sürekli meydan okunmaktadır. İlerleme varsayımı umut vaat ettiği için kendi başına olumsuz bir varsayım değil. Ancak ilerleme varsayımının bazı tehlikeler konusunda farkındalığımızı kısıtladığını ve öngörümüzü engellediğini düşünüyorum. Bu tehlikelerin başında cinsel kimlik ve yönelim eşitliği konusundaki yasal düzenlemelerin, kurumsallaşma eğilimlerinin ve uygulamaların kırılma geliyor. Cinsel kimlik ve yönelim eşitliği konusundaki kırılma, cinsel kimlik ve eşitlik mücadelesini destekleyen birey ve kurumların; kazanımlarının sürekli politik, kültürel ve sosyal meydan okumalara ve karşı gelmelere maruz kalması olarak tanımlıyorum.

LGBTİ bireyler ve kurumlardan bahsederken bu harf öbeğinin içindeki farklılıklara değinmeden ve ortak amaçlar varsayarak bir yere varamayacağımızın farkındayım. Gey, lezbiyen, biseksüel, transseksüel ve interseks bireylerin beklentileri, hayat deneyimleri ve maruz kaldıkları eşitsizlikler benzese de aynı değildir. Bizim birleşik hareket etmesini beklediğimiz bu grup içinde de yarılmalar, fikir ayrılıkları ve çıkar çatışmaları mevcuttur. Örneğin bazı trans bireyler LGBTİ grup içinde protesto ve yürüyüşlerde en aktif grup olmalarına rağmen LGBTİ hareket içinde dışlandıklarını söylüyorlar (Berghan 2007). Oysaki gey, lezbiyen, biseksüel, transseksüel ve interseks bireylerin aynı toplumsal hareket altında birleşmesi ve bu hareketin başarısı aralarındaki farklar konusunda LGBTİ hareket içinde farklılık ve yoldaşlık bilincinin eşzamanlı artması ile mümkündür. Buna örnek olarak 2007'den bu yana transların çeşitli örgütlenme deneyimleri ve bu örgütlerle LGBTİ hareketinin diğer örgütleri arasında işbirlikleri verilebilir. Eşcinsel evlilik meselesinden eşcinsellik ve dini inanç çatışmasına kadar birçok konudaki hukuki ve kültürel kazanımlar sürekli heteronormatif, homofobik, ve transfobik meydan okumalara ve geri püskürtmelere maruz kalıyor. Hatta şunu söyleyebiliriz ki cinsel yönelim ve kimlik eşitliği, eşitlik hareketleri içinde en fazla tepki çeken ve meydan okumayla en çok muhatap olan harekettir. Eşitlik sağlamayı hedefleyen yasaların geri çekilmesi talebinden yasaları hiçe saymaya kadar geniş bir yelpazede gerçekleşiyor meydan okumalar.

Meydan okumaları bir ülke veya bölge ile sınırlamak da mümkün değil. Hatta medeniyetler tarihi bize gösteriyor ki cinsel kimlik ve yönelimde eşitlik çoğu zaman kısıtlı tarihsel dönemlerde ilerlemesine rağmen heteroseksüel hegemonya tarafından meşruluğu sorgulanıp kurumsal ve yazılı tarihteki izleri resmi tarihten silinerek sessizleştirilmiş, cinsel kimlik ve yönelim eşitliği talepleri geri püskürtülmüştür. Bu kırılma ve meydan okuma sürecinin şu anda da yaşandığını görebiliriz. Amerika Birleşik Devletleri ve birçok Avrupa ülkesinde cinsel kimlik ve yönelim eşitliğindeki ilerlemelere tepkiler sürüyor. Türkiye’de bu tepkilerin politik parti söylemlerinde homofobik ve transfobik izdüşümlerini görüyoruz (Koçak 2011). Türkiye’de kazanılan onur yürüyüşü hakkına son yıllarda politik ve resmi bir meydan okuma mevcuttur. Bazı görünür kurumsallaşma çalışmalarına (Aydın 2017b) rağmen cinsel kimlik ve yönelim eşitsizliğine ömür boyu süren bir heteroseksüellik dayatması olarak (Öztürk ve Özbilgin 2014) bakarsak eşitsizliğin beşikten mezara toplumdaki etkisinin yıkıcı olmaya devam ettiğini ve kazanımların ne denli kırılma olduğunu görürüz. Cinsel kimlik ve yönelim eşitliği konusunda kazanılmış haklar, kurumsal uygulamalar ve desteklerdeki kırılma ile neoliberalizmin genişleme hırsı arasındaki neden sonuç ilişkilerini irdelemenin gerekli olduğunu düşünüyorum.

Neoliberal genişleme ve cinsel kimlik ve yönelim eşitliği

Neoliberal genişleme birçok şekilde tanımlanabilir. Bu kısa yazı için üç temel değer üzerinden neoliberal genişleme ile cinsel kimlik ve yönelim eşitliği ve emek piyasası bağlantısını kuracağım. Neoliberalizmi diğer akımlardan ayırt eden şey üç temel değerdir: bireyselleşme, kurumsuzlaşma/kuralsızlaşma, ve finansallaşma (Özbilgin ve Slutskaya 2017). Neoliberalizmin bu üç temel değerinin cinsel kimlik ve yönelim eşitliği konusunda getirilerini ve götürülerini değerlendirmek ve kırılmaya katkısını açıklamak faydalı olabilir.

Bireyselleşme bir yandan cinsel kimlik ve yönelim gruplarına şu mesajı vermektedir: sendikalaşmak, toplu hak iddia etmek yerine bireysel farklılıklarınızı bir kariyer avantajına

dönüştürebilirsiniz. Örneğin cinsel kimliğiniz ne olursa olsun küresel şirketlerde liyakat sistemi çerçevesinde yer alabilirsiniz. Hatta bu farklılık yönetimi felsefesi, farklı cinsel kimliğinizi bir sorun değil bir kaynak ve bir zenginlik olarak görecektir. Bireyselleşme bu çerçeveden bakınca bir özgürleşme alanı yaratıyor cinsel eşitlik açısından. Ancak buradaki naif varsayım insanların cinsel kimlik ve yönelimlerini açıkça ifade edebilecekleri ve sendikal haklar olmadan bireysel pazarlık ile farklı cinsel kimlikleri ile kurum içinde ayakta kalabilecekleri yönünde. Oysa bireyselleşme ile yönetim elitlerine farklılıklarını ifade ve yaşama konusunda özgürlükler getirilirken, alt düzey ve daha az eğitilmiş çalışanlara aynı geniş perspektifin, aynı pazarlık hakkını sağlanmadığını görüyoruz. Örneğin emek piyasası dediğimizde yalnızca kurumsal alanda çalışan LGBTİ bireyler ve onların sorunları akla geliyor. Yönetim, emek ve organizasyon çalışmalarının, toplumun alt kesiminden LGBTİ bireylerin çalıştığı seks işçiliği konusuna ilgisiz kaldığını görüyoruz. Seks endüstrisinin yönetiminden çalışma şartlarına kadar bilgimiz kısıtlı olduğu için çalışanlara gereken güvenlik ve güvencenin sağlanması konusundaki talepler bilimsel dayanaktan yoksun kalıyor. Ayrıca bireysellik, cinsel kimlik ve yönelim gruplarını toplumsal hareketlerden kopartıyor. Neoliberal yaklaşım çalışanların cinsel kimlik ve yönelimin toplumsal ve örgütlü yönünü reddedip, bunları bireysel birer mesele olarak düşünmesini istiyor. Bu nedenle neoliberal yaklaşım cinsel kimlik ve yönelim eşitliği için çalışan sivil toplum örgütlerinin gelişmesini, bu alandaki sendikalaşma ve toplu hareket etme özgürlüklerini kısıtlıyor. Kazanımlar yanında bu kırılmalıkları da görmemizde fayda var diye düşünüyorum.

Kurumsuzlaştırma ve kuralsızlaştırma, neoliberalizmin emek ve sermaye piyasalarının kendilerine çeki düzen verebileceği yönündeki yersiz güveninden kaynaklanıyor. Neoliberalizm piyasaların kendi yarattığı toplumsal sorunları arz talep dengesi ile kendi başına çözebileceği varsayımını içerir. Bu varsayımın getirisi, cinsel kimlik ve yönelimde eşitlik açısından birçok küresel şirketin ekonomik getirisi ve toplumsal faydayı da gözeterek liyakat konusunda cinsel kimlik ve yönelim ayrımcılığı yapmayacaklarına kendi iç yönetmelik ve tüzüklerinde, iş ilanlarında ve reklamlarında yer vermeleri olmuştur. Ancak neoliberalizmin bu getirisi ilginç bir kırılma saklıyor aslında içinde. Cinsel kimlik ve yönelim eşitliği konusunda çalışan kurumlara baktığımızda aslında bunların sırf piyasa dinamikleri nedeniyle değil aynı

zamanda yasal destekler nedeniyle bu adımları attıklarını ama yasalara uyma konusuna değinmek istemediklerini görüyoruz. Çünkü çoğu kurum yasal baskılarla aldıkları kararları raporlandırmakta daha çekimser davranır. Onun yerine eşitlik prensiplerini kendi kurumsal stratejileri çerçevesinde çalışan çıkarlarını öncelikle düşündükleri için aldıklarını raporlarlar. Oysa bunun yasa uyucu bir davranış olduğunu anlamak için cinsel kimlik ve yönelim eşitliği konusunda yasal düzenleme ve destek olmayan ülkelerde aldıkları daha sessiz tutumu gözlemlemek kafi oluyor. Kurumsuzlaşma ve kuralsızlaşma ise neoliberalizmin daha gelişmiş evrelerinde çıkıyor ortaya. Eşitlik yasaları gelişmiş demokrasilerde tehdit altında. Eşitlik yasalarını geri almaya çalışan politik partiler iktidara geldi. Aynı şekilde bu partiler eşitlik yasalarını denetleyen kurumların yetkilerini daraltıp fonlarını kısıtladı. Politik liderlerin azınlıklar konusundaki tavırları totaliter ve dışlayıcı yaklaşımlar içeriyor günümüzde birçok ülkede. Bu makro yönelimlerin getirdiği kurumsuzlaşma ve kuralsızlaşma, bir yandan onur yürüyüşlerine katılımın artması ve sivil toplum hareketlerinin gelişmesi ile hak ve özgürlük alanı açarken diğer yandan da cinsel kimlik ve yönelim eşitliğinin meşrulaşması, kurumsallaşması, kök salmasının önünü kapatıyor. Örneğin, bir yandan büyük şirketlerde cinsel kimlik ve yönelim farklılıklarını açıklayabilen yönetim elitleri mevcutken, eşzamanlı bir şekilde cinsel kimlik ve yönelim eşitliğine meydan okuyan söylemler politik elitler tarafından gündeme taşınıyor. Türkiye’de halen işe alımlarda, çalışma hayatında, kariyer gelişiminde cinsel kimlik ve yönelim eşitliği güvence altında değildir. Tam tersine LGBTİ bireyler sırf cinsel kimlikleri nedeniyle kamu sektöründe çalışmamakta ve diğer sektörlerde işten atılabilmekte, yaşadıkları yerlerde taciz ve kötü muameleye maruz kalmaktadır. Neoliberalizm kaşıkla verip kepçeyle alıyor. Örneğin, neoliberalizmin cinsel kimlik ve yönelim eşitliği vitrini orta ve üst sınıf cinsel kimlik ve yönelim azınlıklarının rağbet ettiği onur yürüyüşleridir. Onur yürüyüşlerine katılımın ve LGBTİ gruplara hizmet eden gece kulüplerinin artması haklar ve özgürlüklerde bir genişleme olarak kutlanmıştır. Ancak, bu kutlamanın görünmez hâle getirdiği şey alt sosyo-ekonomik sınıftan cinsel kimlik ve yönelim gruplarının hamam, sinema ve buluşma yeri gibi mekânlarının sistemli bir şekilde kapatılması oldu. Burada dikkatinizi çekmeye çalıştığım şey neoliberalizmin orta ve üst ekonomik kesime alan ve hak yaratırken, alt sosyo-ekonomik kesimin haklarını çalan elidir. Neoliberal düzen içinde sınıf farkı cinsel kimlik ve yönelim eşitliği

konusunda kutuplaşıyor. Görünen o ki öncelik verilen ve meşruiyet tanınan eşitlik talepleri daha çok üst ve orta sınıf cinsel kimlik ve yönelim gruplarının talepleri.

Neoliberal genişlemenin üzerinde durmak istediğim üçüncü temel değeri ise finansallaşmadır. Sosyal refah anlayışı oturmuş ülkelerde neoliberal genişleme ile sosyal refahın finansal refaha dönüştüğünü, yani gitgide tüm halkın değil yalnızca gelir düzeyi yüksek kesimlerin refah içinde yaşamayı hak ettiğine inanıldığını görüyoruz. Sermaye çeşitlendikçe, örneğin ekonomik sermayeye beşeri, sosyal, kültürel ve sembolik sermaye türleri katıldıkça kapitalizmin yaşamın her alanını pazara dönüştürdüğünü görebiliriz. Karl Polanyi (1957) bunu ‘büyük dönüşüm’ olarak adlandırmıştı. Her şeyin finansallaşmasının cinsel kimlik ve yönelim eşitliği açısından getirisi cinsel kimlik ve yönelimi farklı bireylerin beşeri, kültürel, ve sembolik sermayeleri ile değerli ekonomik katkılar yapabileceğinin kabul edilmesi olmuştur. Cinsel kimlik ve yönelim eşitlik söylemi çoğu zaman pembe sermaye, pembe para, pembe ekonomi kavramlarını da kullanarak cinsel kimlik ve yönelim azınlıklarının ekonomiye katkısına dikkat çekerek eşitsizlik ve ayrımcılığın ekonomik zararına değinmiştir. Ancak bu finansallaştırma yaklaşımın götürüsü, insan hakları çerçevesinde elde edilmiş cinsel kimlik ve yönelim eşitliği hakkının finansal söylemlerle görünmez hâle getirilmesidir. Paranın insan haklarından önemli olduğu bir sistemde ekonomik getirisi olmayan haklar kapitalist çıkarlara ket vurduğu için dışlanır. Bu çerçevede finansallaşma ile gelen cinsel kimlik ve yönelim eşitlik anlayışı, bu eşitlik söyleminin getirisi azaldığında ortadan kalkar. Bunun en iyi örneğini sayıları azalan LGBTİ kurumlarında görebiliriz. 1980’lerde kendi iç ekonomilerini yaratan LGBTİ bireylerin LGBTİ tüketiciler için kurdukları şirketler LGBTİ bireylere çalışma imkânı, güvenli alan ve toplumsal meşruiyet sağladıkları için çok önemlidir. Ancak yalnızca LGBTİ bireylere hizmet veren kurumlar kapılarını heteroseksüellere açmalarıyla, yalnızca LGBTİ bireylere hizmet veren şirketlerin sayısı azalmıştır. Rosser ve diğerleri (2008) LGBTİ’ye mahsus kurum ve yerleşim alanlarının gelişmiş demokrasilerde azalıyor olmasının genel bir eğilim olduğunu belirtiyorlar. Bu bir yandan kazanım, bir yandan kayıptır. Çünkü toplumsal kabul gerçekleşirken, LGBTİ’ye özgü güvenli alan hem genişleyip hem daralmıştır. Bunun entegrasyon için olumlu bir adım olduğu söylenebilir. Ancak transfobi ve homofobinin aynı hızda azalmadığı, hatta birçok

bölgede arttığı düşünülürse LGBTİ bireyler için kurulan şirketlerin sayılarının azalması 'güvenli yerler'in (Kenney 2001) azalması anlamına gelmektedir.

Bu üç kokuşmuş değer (bireyselleşme, kurumsuzlaşma ve finansallaşma) üzerine inşa edilmiş neoliberal sistem, emek pazarında çürümeye neden olmaktadır. Bu çürüme, güçlünün kazandığı, kapitalist çıkarların ön plana çıktığı, güçsüzün ezildiği, aşağıdakiler ile yukarıdakiler arasında gelir farkının arttığı, adaletin ve eşitliğin herkes için değil imtiyazlı küçük bir kesim için meşru olduğu bir sistemde ortaya çıkmaktadır. Neoliberal akademi de benzer bir çöküş yaşamaktadır. Örneğin yönetim ve organizasyon kuramı kapitalist çıkarlara hizmet eden bir kuram haline gelmiştir. Neoliberal akademi direnişi göz ardı etmekte, sessizleştirmekte, değersiz ve gereksiz görmekte ve direnişe kuramlarında dahi yer vermemektedir. Gözetilen çıkarlar kârlılık, performans artırma temeline dayanmalıdır bu yaklaşımda. Bu düzen içinde eşitlik ve farklılık da ancak kapitalist çıkarlara hizmet ettiği sürece değerlidir. Emek piyasasında ve akademik değerlerdeki neoliberal çürümenin önüne nasıl geçebiliriz sorusuna yanıt arayacağım aşağıdaki bölümlerde. Çünkü sorunların zaten çoğumuz farkındayız. Ama çözüm önerileri konusunda hem akademi hem de emek piyasasını dönüştürmeye kendisini adanmış insanlar daha çekingenler. Çözüm önerileri için Butler ve Bourdieu'ye dönmek faydalı olabilir diye düşündüm.

Emek piyasasında cinsel kimlik ve yönelim eşitliği kazanımlarının kırılmasını Butler ve Bourdieu ile anlamak ve aşmak

Bu kısa yazıda Judith Butler gibi cinsellik alanının ana referansı ve ilham kaynağı olan bir dil bilimci ile Pierre Bourdieu gibi sosyoloji alanında en çok kaynak gösterilen bir sosyal bilimcinin çalışmalarının hakkını vermek benim için imkânsız. Bunu denemek yerine neoliberal genişleme ile emek piyasalarında yaşanan cinsel kimlik ve yönelim eşitliği kazanımlarındaki kırılmasını aşmak için bu iki felsefecinin yaklaşımlarını kullanarak birkaç direnç ve direniş yöntemi önermek istiyorum.

Judith Butler (1997, 1998, 2010) için cinsellik performatif, yani yalnızca oynandıkça anlam kazanan bir oyundur. Cinsellik sürekli tekrarlandığı için bazı ezberlere sıkışıp kalmıştır (Nentwich vd. 2015). Cinsellik anlayışının değişimi için Butler'dan ilham alırsak oyunu farklı şekilde oynamamız ve oyunun kurallarını tepeklak etmemiz gerekir. Cinsellik oyununa sokulan her çomak, oyunun değişimine neden olabilecek bir repertuar genişlemesine neden olur. Bu yaklaşımı neoliberal sistemde emek piyasasında cinsel kimlik ve yönelim eşitliği konusuna getirdiğimizde eşitlik söylemlerinin hangi değerler üzerine oturduğuna bakmamız faydalı olabilir. Neoliberal sistemin bireysellik, kurumsuzlaşma ve finansallaşma değerlerini tepeklak edecek şekilde söylemler geliştirilebilir. Bireysellik değerine yoldaşlık değeri ile, kurumsuzlaşma değerine kurumsallaşma söylemi ile ve finansallaşma söylemine ise sosyal refah perspektifi ile direnmek mümkün olabilir. Bu direniş biçimlerine örnekler vermek yararlı olacaktır. Kurumsal farklılık yönetimi eğitimleri genellikle bireysel farklılıkları vurgulamaktadır. Bu eğitim söylemlerini dönüştürmek için kurum içindeki LGBTİ bireylere bu konuda örgütlenme yöntemleri anlatılabilir. Kurum içi ve dışındaki kolektiflerle bağlantıları telkin edilebilir (Özbilgin vd. 2016). Kurumsuzlaşma ve kuralsızlaşma söylemine karşı yasaların ve denetimin etkinliği vurgulanabilir (Özbilgin ve Tatlı 2011) Finansallaşma söylemine direnmek için insan haklarını savunmanın finansal sonuçları ile finansal yaklaşımın insan hakları ihlalleri ile ilişkisi açıklanabilir. Tabii ki Butler'ın kuramı sırf eşitlik ve farklılık eğitimi için değil bu söylemlerin kurum değerleri içine yerleştirilmesi ve kurum değerlerinin eşitlik ilkeleri ile sınılanması ile de uygulanabilir.

Pierre Bourdieu (1976, 1986, 1987) toplumun kendini tekrarlayan ve üreten mekanizmalarını, toplumsal tercihleri, yönelimleri, değişimleri açıklamak için ekonomik sermaye kavramının yetersizliğine işaret edip, beşerî, kültürel, sosyal ve sembolik sermaye ile sembolik şiddet kavramlarını geliştirmiştir. Cinsel kimlik ve yönelim de toplumsal cinsiyet gibi bazen sembolik sermayeye dönüşmektedir. Örneğin heteronormatif kurumlarda heteroseksüel çalışan olmak kazanılmamış sembolik bir imtiyazdır. Cinsel kimlik ve yönelim bazen de sembolik şiddete neden olmaktadır, Örneğin homofobik ve transfobik ortamlarda LGBTİ bireyler maddi manevi şiddete uğrayabilmektedir (bkz Yamak vd. 2016). Bourdieu sembolik değer ve cezalandırmaya sebep

olan toplumsal tercih, eğilim ve yönelimlerdeki sabit kalma ve kendini tekrarlama eğiliminin ekonomik, sosyal ve kültürel ilişkiler, örüntüler ve içselleştirilen varsayımlar yani habitus ile açıklanabileceğini göstermiştir. Bu ilişkilerin ağırlığı ile toplumsal değişim zordur ama imkânsız değildir. Bourdieu için güç dinamiklerini değiştirmek ve eşitliği sağlamak yalnızca uygulamaların mantığını ve uygulamaları ayakta tutan değerleri değiştirerek mümkün olacaktır (Nentwich vd. 2015). Yukarıdaki neoliberalizm, emek piyasaları ve cinsel kimlik ve yönelim eşitliği örneğine dönersek, neoliberal mantığı ayakta tutan değerlere direnmek güç dinamiklerini dönüştürmek için tek çaredir. Bireyselleşmeye karşı yoldaşlık, kurumsuzlaşmaya karşı kurumsallaşma ve finansallaşmaya karşı sosyal refahın, yani herkes için refahın, savunulması gerekmektedir etkin bir direniş ve direnç geliştirmek için. Uygulama mantığını değiştirmeye örnekler verecek olursak, farklılık meselesine bireysel bir mücadele olarak bakmak yerine uygulamanın mantığını değiştirerek kolektif boyutta yaklaşılabilir. Örneğin LGBTİ sivil toplum kurumları ile şirketler beraber çalışarak LGBTİ bireyler için daha davetkar ve katılımcı kurumlar tasarlayabilirler. Söz konusu beraber çalışma bu aşamada, cinsel yönelim ve kimlik eşitliği konusunda ilerleme kaydetmiş çok uluslu şirketler dışında, şirketlerin gönüllülüğüyle mümkün olmayabilir. Yasal, toplumsal ve siyasal çeşitli mekanizmalar, önlemler, yaptırımlar gerekecektir. LGBTİ örgütlerinin mücadelesi, sosyal siyasal talepler, kamuoyu baskısı, yasal/hukuki bazı düzenlemeler gereklidir. Yine de gönüllülük esasi ile başlayan çalışmalar bu tur bir kamuoyu oluşturulmasına giden yolda önemlidir. Kuralsızlaşma söylemine karşı kurumsal yapılar desteklenebilir. Farklılık yönetimi birimi kurulması, bu alanda çalışan insanların atanması ve meşruiyetlerinin sağlanması kurumsallaşma sürecinde yardımcı olacaktır. Ancak bu birimlerin kurulmasında da dikkat edilmesi gereken konu kurulan birimin neoliberal değil daha geniş bir perspektifle, örneğin küresel değerler zinciri perspektifi ile, çalışması olmalıdır (Özbilgin vd. 2016). Finansallaşmaya karşı gelmek için ise finansal getirinin ötesinde eşitlik için eşitlik, insan hakları için insan hakları değerleri çerçevesinde bir eşitlik anlayışı uygulamalara şekil verebilir.

Görüldüğü gibi Butler ve Bourdieu'nün direniş yöntemleri arasındaki fark, Butler performatif söylem ve oyunların tepetaklak edilmesini önerirken, Bourdieu'nün sermaye kullanımları, içselleştirilmiş varsayımlar ve bunların anlam

kazandığı sosyal ve ekonomik alanlardaki uygulamaların mantığının değiştirilmesi ve bu neoliberal mantığa direnilmesini önermiş olmasıdır. Butler ve Bourdieu'yü beraber düşünmenin yararı, cinsel kimlik ve yönelim eşitliğinde yaşanan kırılmalığa karşı direnirken yalnızca söylem değil aynı zamanda uygulamaların mantığının da değişmesi gerektiğini kabul etmemiz gerektiğidir.

Butler ve Bourdieu'nün kuramsal yaklaşımlarını bu konu için pervasızca yüzeyselleştirdiğim için özür dileyerek devam etmek istiyorum. Sınıf mücadelesi, cinsellik ve emek konusunda az incelenmiş bir meseledir. Butler'e yöneltilen eleştirilerden bir tanesi sermaye, sınıf mücadelesi ve cinsellik arasındaki bağ konusunda sessiz kalması ve bu sessizliğin Butler'ın cinsellik kuramının sınıf mücadelesinde yalnızca orta ve üst sınıfın endişe ve önceliklerini dillendiriyor olmasıdır. Bourdieu ise cinsel kimlik ve yönelim eşitliği konusunda sessiz kalmış, ama sınıf mücadeleleri konusunda aydınlatıcı kuramlar geliştirmiştir. Bu iki felsefecinin bir arada okunması cinsel kimlik ve yönelimde eşitliği sınıf mücadeleleri içinde değerlendirme olanağı sağlayacaktır bize.

Butler ve Bourdieu kullanarak bir direniş repertuarı geliştireceksek meşruiyet ve yerel şartları da göz önünde bulundurmanız gerekir. Değişime ve direnişe yeltenecek birey ve kurumların meşruiyeti ve meşruiyet kazanımları, direnişin ne kadar kökten veya yüzeysel olacağını belirler. Meşruiyeti olmayan bir dönüşüm girişiminin köklü değişimlere neden olması beklenemez. Meşruiyeti anlamak için yerel şartları anlamak önemlidir. Türkiye gerçeklerine bakarsak yaratıcı sektörlerde, seks endüstrisinde ve sanat alanlarında LGBTİ bireyler tam olarak dillendiremeseler bile kısmen de olsa cinsel kimlikleri ile kabul görmüşlerdir. Ama aynı kabulü sağlık ve eğitim gibi kamu kontrolündeki veya finans, spor, askeriye gibi erkek egemen sektörlerde görmüyoruz. Bu sektörlerde sıkışmanın LGBTİ bireylerin kariyer seçim ve süreçleri üzerindeki olumsuz etkilerini tahmin edebilirsiniz. Yereli anlamak elde edilmek istenen hak ve özgürlüğün o yereldeki şartlar içinde elde edilmesi gerektiği için önemlidir. Yani yerel, toplumsal ve bireysel tarih değişim, dönüşüm ve direniş stratejilerinin belirlenmesinde göz önünde bulundurulmalıdır. Türkiye örneğine dönersek, LGBTİ bireylerin var olmadıkları endüstrilerde meşruiyetlerini sağlamak için yasal düzenleme dışında yüksek profilli yöneticilerin ve çalışanların LGBTİ olarak

açılmaları görünürlüğü artırabilir. Yüksek profilli politikacı, işveren ve akademisyenlerin cinsel kimlik ve yönelim hareketine yöndeş ve destek olmaları yararlı olabilir. Butler ve Bourdieu'nun neoliberalizme direniş kuramlarını Türkiye örneğine uygularsak, bireyselleşmeye karşı örgütlenme hakları savunulmalıdır. Örgütlenme yalnızca cinsel kimlik ve yönelim eşitliği için değil, bütün haklar ve özgürlüklerin kazanılması ve korunması için vazgeçilemez bir yöntemdir. Bunu yapabilmek için çokuluslu şirketlerin Türkiye'deki birimleri bu şirketlerin küresel fırsat eşitliği konseylerinde aktif görev alarak Türkiye'deki yetersiz yasal düzenlemeleri aşabilirler. Çoğu uluslararası şirket, farklılık yönetimi programları çerçevesine cinsel kimlik ve yönelim eşitliğini de dahil eder. Neoliberalizmin bireysel değerlerini aşmak için bu uluslararası şirketlerde ve diğer kurumlarda yapılacak cinsel kimlik ve yönelim eşitliği programlarını sivil toplum örgütleri ile ortak yürütmek yararlı olabilir. Türkiye'de eşitlik ve farklılık konusuna pozitif bakan özel sektör ve kamu kurumları, sivil toplum örgütleri ve devlet daireleri arasında bir diyalog oluşturulması yararlı olacaktır. Gelişmiş demokrasileri örnek alırsak, onlarda da eşitlik alanındaki çalışmaların mütevazı başlangıçları olduğunu görürüz. Eşitlik ve farklılık yönetimiyle ilgilenen birkaç kurumla başlayan çalışmalar zamanla büyümüştür. Çok paydaşlı çalışmanın faydası tek bireyin veya tek kurumun sahip olamayacağı enerjinin ve direncin çok paydaşlı işbirliklerinde ortaya çıkmasıdır. Türkiye gibi girift sosyo-ekonomik ve politik ilişkilerin mevcut olduğu bir ülkede işbirliği ve çok paydaşlı çalışmanın değışim, dönüşüm, direnç ve direniş gibi konulardaki önemi küçümsememelidir.

Neoliberalizmin getirdiği kurumsuzlaşmaya ve kuralsızlaşmaya karşı da çok paydaşlı, katılımcı bir yaklaşımla kamu, özel ve sivil toplum örgütleri arasında diyalog tesis edilip kurumsallaşmanın temelleri atılabilir. Cinsel kimlik ve yönelim eşitliğinin kurumsallaşmasını Aydın (2017) Britanya ve Türkiye'de incelemiş ve kurumsallaşma mücadelesinde yerel farklılıkların önemine işaret etmiştir. Son olarak finansallaşma konusunda başvurulabilecek direniş şekilleri farkındalık oluşturma ve savunuculuktan LGBTİ hak ve özgürlüklerini siyasal, toplumsal ve sendikal talepler çerçevesinde mücadele konusu haline getirmeye uzanan bir repertuvarda ele alınabilir. Bu noktada Türkiye'nin, başta İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi olmak üzere, imzaladığı uluslararası anlaşmaların yanı sıra, kapsamı

giderek daralmasına rağmen, var olan anayasasından ve yasal mevzuatından kaynaklanan sorumluluklarını birer dayanak olarak kullanmak mümkündür. Bu önerilere rağmen, ne yazık ki Türkiye'nin içinde bulunduğu durum ve genel gidişat cinsel kimlik ve yönelim eşitliği açısından bazı geri adımlar içermektedir. Bu gerileme döneminde yukarıdaki önerilerimin kulağa ütöpik geldiğini biliyorum. Ancak cinsel kimlik ve yönelim eşitliği kazanımları dünyanın her yerinde doğrusal olmayan, ileriye doğru sıçramalar ve geri çekilişler içeren bir gelişim çizgisi izlemiştir. Eşitlik yolunda mücadelenin devam etmesi için eşitliğin kısa sürede gerçekleşecek bir hedef değil uzun soluklu bir amaç olduğunu kabul etmemiz gerekiyor.

Özetlersem, bireyselleşme, kurumsuzlaşma ve finansallaşma ile kırılan hale gelen cinsel kimlik ve yönelim konusundaki kazanımları korumak ve eşitlik hedefine doğru ilerlemek için üç temel kayıtsızlığın aşılması gerekiyor. Kayıtsızlık kelimesini çift anlamı ile yani hem kayıtsız kalmak hem de kayıt altına alınmamak anlamında kullanıyorum. Birinci kayıtsızlık, homofobi, transfobi ve eşitlik ideallerine dair toplumsal inanış ve tavırlardaki kayıtsızlıktır. Bilinç düzeyinin artırılması ile bu kayıtsızlığı aşmaya çalışmalıyız. İkinci tip kayıtsızlık kurumsal kayıtsızlıktır. Cinsel kimlik ve yönelim eşitliği taleplerine kayıtsız kalan devlet, özel sektör ve vakıfların aydınlatılması gerekmektedir. Kurumsal olarak kayıtlara geçmek de önemlidir. Eşitlik taleplerin meşruiyeti açısından bu taleplerin kayıt altına alınmalar önemlidir. Kurumsal kayıtsızlık yok saymadan, güvenlik ve refah tehditlerine kayıtsız kalmaya kadar geniş bir spektruma sahiptir. Çok paydaşlı çalışmalar kurumların kayıtsız kalmasının önüne geçilmesi için önemlidir. Üçüncü kayıtsızlık ise finansal kayıtsızlıktır. Finansallaşan bir dünyada eşitliğin sağlanması için eşitlik mücadelesinin etkin kaynaklandırılması gerekmektedir. Kaynaklandırılmayan eşitlik mücadeleleri daha yavaş gelişir. Bir yandan 'herkes için refah' için mücadele ederken bir yandan da finansallaşan emek piyasasının şartlarını göz önünde bulundurarak eşitlik mücadelesi için yeni kaynak arayışına girilmelidir. Bu üç tip kayıtsızlığı aştığımızda cinsel kimlik ve yönelim eşitliğinin kırılmağını tamir edebiliriz.

Tartışma

Cinsellik ve emek konusunun irdelenmesi için birtakım temel soruların sorulması yararlı olabilir. Bu sorulardan ilki: Cinsellik ve emek nedir? Bu soru çok basit görünmesine rağmen asıl amacı bizi cinsellik ve emek söylemini tanımlamaya, tanımlarımızın sınırlarını, kapsamlarını, sessizliklerini, tabularını, ezberlerini sorgulamaya teşvik etmektir. İkinci soru ise: Neden cinsellik ve emek? Hangi tarihsel, toplumsal ve ekonomik nedenlerle cinsellik ile emek kavramlarını beraber düşünüyoruz? Üçüncü soru ise: Cinsellik ve emek, kimin için? Bu soru ile de cinsellik ve emeğin tanımlanması ve çalışılmasında çıkar unsuru ele alınabilir. Kimler dahil olacaktır emek tanımımıza, cinsellik konuşurken kimleri konuşuyoruz, kimlerin eşitliğe ihtiyacı vardır? Kimler imtiyazlıdır? Kimlerin imtiyazları kazanılmış, kimlerinki haksız elde edilmiştir? Dördüncü soru: Cinsellik ve emek, nerede ve ne zaman? Bu soru sosyal kuramın yerelliğini ve tarihsel sınırlarını hatırlatmak için sorulmuştur. Bu kadar soruyu sorarak cinsellik ve emek konusunu irdelemek yerine, Butler ve Bourdieu'den ilham alarak emek piyasalarında cinsel kimlik ve yönelim eşitliği konusunda artan kırılmalığa direnç getirme ve direnme yöntemlerini irdedim bu deneme yazısında. Butler'ın performatif oyunları ve söylemleri altüst eden yaklaşımı ile Bourdieu'nün uygulamaların mantığına meydan okuyan yaklaşımının cinsel kimlik ve yönelim eşitliğini desteklemek amacıyla nasıl kullanılabileceğini örneklendirdim.

Umut ediyorum ki direniş stratejilerimizi belirlerken söylem ile yetinmeyip uygulamaların mantığına da meydan okuyabileceğimiz yerel şartlara kısa sürede ulaşalım. Bu son derecede dayanaksız umudumun gerçekleşmesi, yani söylem ve uygulamalarda eşitliğin sağlanması için mücadelenin dozunun artırılması gerekiyor. Cinsel kimlik ve yönelim eşitliği alanında öncelikle yapmamız gereken şey bu konuyu daha geniş çaplı araştırmaktır ve daha çok veri ve delil toplamaktır. Türkiye'de cinsel kimlik ve yönelim eşitliğini sağlayacağını vaat eden kurumlar ve örgütler hangileridir? Neler yapacaklarını söylemektedirler? Kendi çalışan profilleri nasıldır? LGBTİ bireylerin çalıştırılması konusundaki strateji, deneyim ve uygulamaları nelerdir? Sorulması gereken sorulardan bir tanesi de eşitliği sağlamayı vadeden kurum ve şirketlerin bu çerçevede somut olarak ne yaptığıdır. Bu

kurumların yaptığı şeyler her ne ise (örneğin, bilgi toplamak, eğitim vermek, kurumsal düzenlemeler yapmak ve kültürel ile yapısal değişimlere imza atmak) bunların raporlandırılması, belgelendirilmesi bu alana yeni girecek kurumlar için yararlı bir kaynak teşkil edebilir.

Nedenlerini, süreçlerini ve mekanizmalarını anlamadığımız şeyleri değiştirmemiz zordur. Eğer gerçek ve kalıcı bir eşitlik istiyorsak değişimin çok çeperli olmasına da dikkat etmeliyiz. Emek piyasasındaki cinsel kimlik ve yönelim demografisi ile araştırmalara başlayabiliriz. Bu demografinin daha iyi temsil yönünde değiştirilmesi gerekir hem kurumsal kadrolarda hem de karar verme mekanizmalarında. İkinci değişim alanını fırsat eşitliği yasal düzenlemeleri ve tüzüklerinin desteklenmesi olarak görüyorum. Parlamenter sistemde temsil önemli bir kazanımdır. Bunun denenmesi ve başarılması gerekir. O zamana kadar politik partilerin bilgilendirilmesi gerekebilir. Üçüncü değişim kültürelidir. Cinsel kimlik ve yönelim çeşitliliği konusunda aileden, eğitime, sağlıktan adalete kadar hayat boyu karşılaştığımız kurumların, bilgilerinin tazelenmesi ve bilinçlerinin artırılması suretiyle kültürel olarak daha kapsayıcı hale getirilmeleri gerekir. Böylece farklı cinsel kimliklerin meşruiyetinin sağlanması önemli değişimlere neden olacaktır. Dördüncü ama daha zor değişim alanı kurumsaldır. Kurumların cinselliğini sorgulamalı ve homofobiden arındırılmalarını sağlamalıyız. Ayrıca cinsel kimlik ve yönelim eşitliğini denetleyen kurumların inşa edilmesi yararlı olacaktır. Maalesef ki cinsel kimlik ve yönelim eşitliği dendiğinde bulduğumuz girişimler eğitimle sınırlı kalmaktadır. Bilinç düzeyinin geliştirilmesi tabii ki cinsel kimlik ve yönelim eşitliği için bir ön şarttır. Ama ancak bir başlangıç noktasıdır. Eşitliğin daha derin ve sürdürülebilir hâle gelmesi için yasal ve kurumsal düzenlemeler, kültürel değişim ve dönüşüm şarttır. Türkiye'de bu tür çalışmalara başlamadan önce ivedilikle ilgilenilmesi gereken konulardan bir tanesi şiddettir (bkz Selek 2013). Farklı cinsel kimlik ve yönelim gruplarının maruz kaldığı şiddet hem çok boyutludur hem de gitgide derinleşmekte ve artmaktadır. Sembolik, fiziksel, maddi ve manevi her türüyle şiddete karşı dayanışma içinde olmamız gerektiğini düşünüyorum. Şiddetin önlenmesi için sivil toplum örgütleri, özel kurumlar, sendikalar, hayır kurumları, devlet kurumları ve politik partilerin ortak çalışması gerekmektedir. Şiddet kültürü ile mücadele çok taraflı, çok kapsamlı ve çok katmanlı kültürel ve yapısal gayret gerektirmektedir.

Cinsel kimlik ve yönelim eşitliği bireysel olarak başaraabileceğimiz bir şey değildir. Cinsel kimlik ve yönelim eşitliğini sağlamakta sosyal bilimciler olarak bize de önemli bir görev düşüyor. Emek ve cinselliğin beraber çalışıldığı projelerde yer almalı ve bu projeleri desteklemeliyiz. Bunun ötesinde cinselliğin emek piyasaları çalışmalarında tabu olarak görülmesine son vermek için mücadele etmeliyiz. Ayrıca sosyal bilimin devlet, yasa yapıcılar, emek piyasaları, sivil toplum kurumları ile ortak etkin eşitlik politikaları aradığı platformlar oluşturmalıyız. Bunu söylerken sosyal bilimin öğrenciler üzerindeki olumlu etkisini küçümsemek için söylemiyorum. Ama eşitlik yolunda mücadelenin de etkin birer parçası olabiliriz, yaptığımız araştırmalara katılan kişi ve kurumları araştırmanın tüm süreçlerine dahil ederek. Bu yaklaşım hem araştırma yöntem, yaklaşım ve sonuçlarımızı olumlu yönde etkileyecek hem de cinsel kimlik ve yönelim eşitliğinin emek piyasası içinde kurumsallaşması ve kök salmasına yardımcı olacaktır. Bunu başaraabilmemiz için Türkiye'deki yönetim ve organizasyon çalışmalarının eleştirel perspektiflerle tanışması gerekir. Bunların başında sınıf mücadelesini anlamak için Marksist perspektif, toplumsal cinsiyet ve emek piyasalarını anlamak için feminist perspektif, ırkçılık ve etnik köken ayrımcılığı için eleştirel ırk kuramı gelmektedir.

Benzer şekilde cinsel kimlik ve yönelim eşitliği araştırmalarının öğrenciler ile buluşmasını sağlamalıyız. Bell vd. (2011) cinsel kimlik ve yönelim gruplarının emek piyasasında görünür hâle gelmelerinin ve seslerinin duyulmasının olumlu ve sessizleştirilmelerinin, kimliklerini yaşayamamalarının ise olumsuz sonuçlarını açıklamıştır. Yönetim ve organizasyon alanında cinsel kimlik ve yönelimin meşru bir çalışma konusu haline gelmesi bu açıdan da önemlidir. Türkiye'deki yönetim ve organizasyon alanı şu anda benimsediği baskın paradigması olan kapitalist çıkarlara hizmet eden faydacı bakış açısını; eleştirel, eşitlikçi, demokratik ve sosyal perspektiflerle genişletmeyi başarırsa sırf sermaye piyasalarına değil topluma da fayda sağlayabilir ve uluslararası yönetim ve organizasyon çalışmalarında saygın bir yere gelebilir. Saygınlığın ötesinde yönetim ve organizasyon çalışmalarının sırf kapitalist çıkarlar gözetken çalışmalar yapmasının olumsuz sonuçlarını belirtmeme gerek olduğunu sanmıyorum. Eleştirel yönetim ve organizasyon akademisi kendi sağlığı ve sürdürülebilirliği dışında emek piyasalarında çalışan memnuniyeti, refahı ve sağlığına da olumlu etkiler yapacak potansiyele sahiptir.

Kaynakça

- Aydin (2017). Understanding the role of NGOs for legitimising inclusion of sexual minorities in Turkey and in the UK: An Institutional Perspective. *Unpublished PhD thesis*. Brunel University London.
- Aydin, E. (2017), 'Problems and suggestions: Non-governmental organizations of sexual orientation minorities in the context of Turkey and the UK', in Vojko Potocan, Mustafa Ungan and Zlatko Nedelko (eds), *Handbook of Research on Managerial Solutions in Non-Profit Organizations*, Hershey, PA: IGI Global.
- Bell, M. P., Özbilgin, M. F., Beauregard, T. A., & Sürgevil, O. (2011). Voice, silence, and diversity in 21st century organizations: Strategies for inclusion of gay, lesbian, bisexual, and transgender employees. *Human Resource Management*, 50(1), 131-146.
- Berghan, S. (2007). *Lubunya: transseksüel kimlik ve beden*. Metis Yayınları.
- Bourdieu, Pierre. 1977. *Outline of a theory of practice*. Cambridge: Harvard University Press.
- Bourdieu, Pierre. 1986. The forms of capital. In J.G. Richardson (ed) *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*, pp. 241-258. New York, London: Greenwood.
- Bourdieu, Pierre. 1987. What makes a social class? On the theoretical and practical existence of groups. *Berkeley Journal of Sociology* 32: 1-18.
- Butler, Judith. 1998. Performativity's Social Magic. In R. Shusterman (Hrsg.), *Bourdieu: A Critical Reader* (113-128). Oxford: Wiley-Blackwell.
- Butler, Judith. 1997. *Excitable speech: a politics of the performative*. New York: Routledge.
- Butler, Judith. 2010. Performative agency. *Journal of Cultural Economy*, 3(2), 147-161.
- Kenney, M. (2001). *Mapping gay LA: The intersection of place and politics*. Temple University Press.
- Klarsfeld, A. (2010). Perspectives from 16 countries on diversity and equal treatment at work: an overview and transverse questions. *An Introduction to the International Handbook on Diversity Management at Work*. Edward Elgar Publishing, Cheltenham, Northampton, 1-10.
- Koçak, Ezgi (2011) Siyasi Parti Program ve Tüzüklerinde Homofobi, *Bianet Haber Merkezi*, <http://bianet.org/bianet/toplumsal>

cinsiyet/130380-siyasi-parti-program-ve-tuzuklerinde-homofobi

- Nentwich, J. C., Ozbilgin, M. F., & Tatli, A. (2015). Change agency as performance and embeddedness: Exploring the possibilities and limits of Butler and Bourdieu. *Culture and Organization*, 21(3), 235-250.
- Ozbilgin, M & Slutskaaya, N. (2017) Consequences of neo-liberal politics on equality and diversity at work in Britain: is resistance futile?, (Jean-François Chanlat and Mustafa Ozbilgin eds.) *Management and Diversity: Perspectives from Different National Contexts - International Perspectives on Equality, Diversity and Inclusion*, Emerald Press.
- Özbilgin, M., Tatli, A., Ipek, G., & Sameer, M. (2016). Four approaches to accounting for diversity in global organisations. *Critical Perspectives on Accounting*, 35, 88-99.
- Özbilgin, M., Tatli, A. & Jonsen, K. (2014) *Global Diversity Management: An Evidence Based Approach*, London and New York: Palgrave. Revised second issue.
- Özbilgin, M., & Tatli, A. (2011). Mapping out the field of equality and diversity: Rise of individualism and voluntarism. *Human Relations*, 64(9), 1229-1253.
- Özbilgin, M. F.; Mulholland, G.; Tatli, A. and Worman, D. (2008) *Managing Diversity and the Business Case*, Chartered Institute of Personnel and Development.
- Özeren, E. and Aydin, E. (2016) 'What Does Being LGBT Mean in the Workplace? A Comparison of LGBT Equality in Turkey and the UK', in Klarsfeld, A., Ng, E.S., Booysen, L.A.E., Christiansen, L.C. and Kuvaas, B. (eds.) *Research Handbook of International and Comparative Perspectives on Diversity Management*. 1st edn. UK: Edward Elgar.
- Ozturk, M. B. & Ozbilgin, M. F. (2014) From cradle to grave: The lifecycle of compulsory heterosexuality in Turkey. In F. Colgan, & N. Rumens (Eds.), *Sexual Orientation at Work: Contemporary Issues and Perspectives*. Routledge: London.
- Polanyi, K. (1957). *The Great Transformation:(the Political and Economic Origin of Our Time)*. Beacon Press.
- Simon Rosser, B. R., West, W., & Weinmeyer, R. (2008). Are gay communities dying or just in transition? Results from an international consultation examining possible structural change in gay communities. *AIDS care*, 20(5), 588-595.
- Selek, P. (2013). *Sürüne sürüne erkek olmak*. T. Bora, & L. Cantek (Eds.). İletişim Yayınları
- Yamak, S., Ergur, A., Özbilgin, M. F., & Alakavuklar, O. N. (2016). Gender as Symbolic Capital and Violence: The Case of Corporate Elites in Turkey. *Gender, Work & Organization*, 23(2), 125-1

Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Trans ve İnterseks Çalışanlar Açısından Özel Sektör Çalışanı LGBTİ'lerin Durumu

Melek Göregenli - Murat Köylü

A. Araştırmanın Örneklemi

Kaos GL Derneği, 2015 yılından bu yana özel sektörde cinsel yönelim, cinsiyet kimliği ve interseks eşitliği hakkında raporlama faaliyeti yürütmektedir. SurveyMonkey Pro adlı çevrimiçi anket sistemi aracılığıyla yürüttüğümüz 2016 yılı araştırmamıza, Türkiye'de faaliyet gösteren özel bir şirkette çalıştığını ve lezbiyen, gey, biseksüel, trans veya interseks (LGBTİ) olduğunu beyan eden toplam 85 kişi katılmıştır. Aynı çerçevede gerçekleştirilen bir önceki yılın raporunda ise katılımcı sayısı 151 olmuştu. Bu araştırmada ve 2016'da yaptığımız diğer insan hakları araştırmalarında katılımcı sayısında görülen düşüşün nedeni olarak ihlallerin sayısındaki azalmayı değil, tam tersine olumsuz ülke gündemi ve umut vermeyen genel atmosfer nedeniyle LGBTİ hak sahiplerinin daha az sayıda bildirimde bulunmasını görmekteyiz. Bununla birlikte, kutuplaştırıcı politikaların sürmesi ve özellikle darbe girişimi sonrası sosyopolitik ortam nedeniyle LGBTİ'ler gibi savunmasız kesimlerden bireyler arasında kişisel güvenlik ve gizlilik çekincelerinin daha da arttığı bir olgu olarak ortadadır.

Katılımcılarımız cinsel kimliklerini açık uçlu sorumuza verdikleri yanıtlar aracılığıyla kendi ifadeleriyle tanımlamışlardır. Katılımcılarımızın büyük bölümü cinsel yönelimini "gey" olarak ifade etmiştir. Katılımcılar arasında kadın ve erkek eşcinsellerin en büyük bölümü oluşturduğu, ardından biseksüel kadın ve erkeklerin (11 biseksüel kadın, 8 biseksüel erkek) geldiği görülmektedir. Trans kadın ve erkeklerin ise çalışma hayatının diğer alanlarında olduğu gibi özel sektörde de, eğitim hayatındaki engeller ve toplumsal cinsiyet normlarından kaynaklı kısıtlamalar nedeniyle düşük oranlarda kaldığı göze çarpmaktadır. 2016 yılı araştırmamızda bir önceki senede olduğu gibi "interseks" hiçbir katılımcının bulunmaması da dikkat çeken bir diğer konudur.

B. İşyerinde Cinsel Kimliğe Dair Açık Olma Durumu

85 katılımcımızın cinsiyet kimlikleri ve cinsiyet yönelimlerine dair işyerlerinde ne ölçüde açık oldukları sorusuna verilen

yanıtlar, “tamamen açık”, “kısmen açık” ve “tamamen kapalı” katılımcılarımızın yakın oranlarda olduğunu göstermektedir. 1 katılımcımız ise kendisinin açık olmadığını fakat tahmin edildiğini ifade etmiştir.

Özetlemek gerekirse, özel sektör çalışanı her 3 LGBTİ’den 1’i işyerinde cinsel kimliğine dair tamamen kapalıdır. Sadece 10 kişiden 3’ü kimliğine ilişkin tamamen açık olabilmekte, yaklaşık aynı oranda kişi ise ancak kısmen açık davranabilmektedir. Bu açıklık da çoğunlukla yönetime veya amirlere değil, yakın arkadaşlara veya diğer LGBTİ çalışanlara dönük olabilmektedir. Varoluşsal özelliklerine, kimliğine ve ihtiyaçlarına dair özgür, “kendi gibi” olamama halinin kişinin gündelik hayatında, işyeri performansında ve haklarının üzerinde yarattığı olumsuz koşullara dair ayrıntılı veriler, talepler ve yorumlar ileride paylaşılacaktır.

C. Katılımcıların İşyeri Özellikleri ve Çalışma Pozisyonları

Katılımcılarımızın çalıştıklarını bildirdikleri sektörlerden anlaşılan, katılımcılarımız sınırlı sayıda değil, oldukça çeşitli sektörlerde faaliyet gösteren işyerlerinde hizmet vermektedir. Katılımcılarımızın çalıştıkları sektörlerin dağılımına bakıldığında sırasıyla bilişim, medya/yayınçılık, mağazacılık, sağlık, eğitim ve eğlence sektörlerinin en çok ifade edilen alanlar olduğu saptanmıştır. Katılımcıların “diğer” seçeneği (klima, grafik tasarım, teknoloji, hızlı tüketim, denetim ve belgelendirme) altına belirttiği yanıtlar, başka birçok sektörde veya iş alanında da LGBTİ çalışanlar olduğunu ortaya koymaktadır.

Katılımcılarımızın işyerlerinin kapasitelerine bakıldığında, 2015 araştırmamızın sonuçlarına benzer biçimde, önemli bir kısmının 1-50 arasında personel sayısına sahip, nispeten küçük işyerlerinde çalıştığı görülmektedir. Katılımcılarımızın yaklaşık %18’i ise 1000’den fazla çalışanı olan, işgücü çeşitliliğini yönetme kapasitelerinin daha kurumsal olması beklenebilecek işyerlerinde görev yapmaktadır.

Mevcut İşyerinde Çalışma Süreleri

Katılımcılarımızın şu anda çalıştıkları işyerlerinde çalışma süreleri, yanıtların çoğunluğunda “yeni başladım” veya “1-3” yıl şeklinde işaretlenmiştir. Az sayıda katılımcı, 15-20 yıl arasında çalışma süreleri olduğunu belirtmiştir. Bunun yanında, 3 seneden fazla aynı işyerinde çalışan LGBTİ’lerin oranının azlığı, LGBTİ’lerin aynı işyerinde, çeşitli yıldırıcı sebepler (terfi edememe, huzursuzluk, mobbing, taciz, tehdit vb.) nedeniyle uzun süre kalamadığı şeklinde yorumlanabilir.

Mevcut İşyerinde Çalışılan Pozisyon

Çalışılan pozisyon açısından katılımcılarımızın ifadelerine bakıldığında, uzman ve orta düzey yönetici pozisyonlarında çalışanların, örneklemimizin yarısını oluşturduğu görülmektedir. Üst düzey yönetici sayısının 2015 araştırmamızla benzer şekilde düşük oranda kalmış olması dikkat çekmekle birlikte, bütün pozisyonlarda LGBTİ çalışanlar bulunmaktadır. Bununla birlikte, pek çok katılımcının “terfi edememe” veya “terfi için rekabetten çekinme” şeklindeki beyanları akılda tutulmalıdır.

İşe Alım Süreci ile İlgili Değerlendirmeler

Araştırmamıza katılan LGBTİ çalışanlar, çalıştıkları işlere büyük çoğunlukla internetteki kariyer siteleri, tanıdık tavsiyesi ve sosyal medya kanalları aracılığı ile girmişlerdir. Katılımcılarımızın birden fazla seçeneği işaretlemeleri, işe girme sürecinde çeşitli kanalları birlikte kullandıklarını göstermektedir. Bu çeşitlilik içerisinde İŞKUR ve özel istihdam bürolarının oldukça düşük bir oranda kalması, LGBTİ’lerin bu kanalların güvenilirliğine olan inançlarının düşüklüğüne ve kendilerini fişleme risklerine yönelik şüphelere işaret etmektedir. İŞKUR’un ve özel istihdam bürolarının tercih edilme sayısının azlığının 2015 araştırmamızın sonuçlarıyla benzerliği dikkat çekicidir ve bunun LGBTİ çalışanlar arasında genel bir eğilim olduğuna dair düşüncemiz pekişmektedir. Tanıdık tavsiyesi yolu ile iş arama ve işe başvurma oranının yüksekliği de, LGBTİ çalışanların diğer LGBTİ’lerden aldıkları duyum veya destek doğrultusunda LGBTİ haklarına ilişkin “görece” daha olumlu işyerleri arayışında oldukları şeklinde değerlendirilebilir. (“Aile şirketimizde çalışıyorum”, “Uygun şirketlere kendim CV gönderiyorum”.)

Katılımcılarımız, soru formumuzda yer alan, "İş ilanlarında cinsel yönelim, cinsiyet kimliği veya interseks durumu ile ilgili başvuruyu destekleyici ya da engelleyici herhangi bir açık ya da gizli kriter veya beyan ile karşılaştınız mı? Bu durumla ilgili işyerine, bir STK'ya da kamu kurumuna bildirimde bulundunuz mu?" şeklindeki soruya çoğunlukla (75 katılımcı) "Hayır" yanıtını vermiştir. "Evet" yanıtını veren katılımcılarımız ise, çoğunlukla dolaylı ayrımcılık deneyimlerini aktarmışlardır. Bu yanıtlar, toplumsal normların ayrımcı özelliklerine işaret etmektedir. Bununla birlikte, çalışma hayatında en dezavantajlı konuma maruz bırakılan toplumsal kesimler arasında yer alan LGBTİ'leri istihdama cesaretlendirmek için açıkça destekleyici iş ilanları vermek, kamu gibi özel sektörün de sorumluluğudur. Katılımcılarımızın açık uçlu sorumuza yönelik belirttikleri ifadelerinden derlediğimiz örnekler aşağıda sunulmuştur.

"Doğrudan karşılaşmadım ancak 'prezantabl' ifadesi zaten kendi başına toplumsal normlara uygunluğu ifade ettiğinden, örneğin bir trans için başvurulamayacak iş anlamına gelir." (Bilişim sektöründe orta düzey yönetici bir gey)

"Açık olarak karşılaşmadım ama her zaman evli olanların güvenilirlik açısından avantajlı olduğu hissettiriliyor." (Sağlık sektöründe uzman olarak çalışan bir biseksüel erkek)

"Karşılaşmadım. Benimkisi gibi uluslararası ve insan hakları işi yapan bir STK'da destekleyici ifadeler yer almalı oysa ki." (Sivil toplum kuruluşunda uzman olarak çalışan bir biseksüel kadın)

"Karşılaşmadım. Bayan aranıyordu; gerçi onların aradığı hetero bayandır." (Mağazacılık sektöründe hizmet personeli bir lezbien)

"Hayır ama bayan aranıyor dendiğinde erkeksi bulunur muyum diye endişe duymuştum gerçi. Esas dertleri etrafta kadın görmek çünkü." (Gıda sektöründe hizmet personeli olarak çalışan bir panseksüel kadın)

"Çalıştığım kurum din, dil, ırk, cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği ayrımcılığı yapılmayacağını kurumsal olarak beyan ediyor ve politikasında mevcut." (Sivil toplum çalışanı trans erkek bir gey)

"ABD ve AB ülkeleri menşeli uluslararası şirketlerin EOE (eşit fırsat tanıyan işveren) olarak destekleyici ilanları var, fakat yerli kuruluşlarda herhangi bir beyan bulunmuyor." (Denetim ve belgelendirme sektöründe üst düzey yönetici bir gey)

"İşe alım sürecinde yapılan mülakat veya testlerde cinsel kimliğiniz konusunda herhangi bir açık ya da örtülü ayrımcılıkla karşılaştınız mı; cinsel kimliğiniz ile ilgili herhangi bir soru soruldu mu? Mülakat ve testler kapsamında cinsel kimlik hakkında herhangi bir ayırıcı - olumlu ya da olumsuz - kriter, tavır var mıydı?" sorusuna verilen yanıtlarda, önceki soruya verilen yanıtlarla benzer biçimde, büyük çoğunlukla "Hayır" denmiştir. Ancak, soruya verilen "Hayır" yanıtı, pek çok katılımcının işe alım aşamalarında cinsel kimliğini gizlediği bilgisi ile birlikte değerlendirilmelidir. Cinsel kimlik temelli herhangi bir ayrımcılık durumu ile karşılaşmak ve başvurunun kabul edilmemesi korkusuyla kişilerin cinsiyet kimliklerini ve cinsel yönelimlerini pek çok kez sakladığı, katılımcı ifadelerinden anlaşılmaktadır. Böyle bir soru veya kriter ile karşılaşmaması durumuna bir diğer nedenin de, tek tip cinsel kimlik algısından hareketle heteroseksüelliğin ve natranslığın genel kabulü, yani herkesin heteroseksüel ve natrans varsayılması olduğu düşünülebilir. Oysa idealinde, olası ayrımcılıklardan koruma ve hakları açısından destekleme bilgisi ve niyeti ile kişilere - eğer isterlerse - cinsel kimliklerini ifade edebilecekleri olanaklar sağlanabilir.

"Sorulmadı, sakladım." (Gıda sektöründe hizmet personeli olarak çalışan bir panseksüel kadın)

"Cinsel kimliğimi gizlediğim için herhangi bir ayrımcılıkla karşılaşmadım." (Denetim ve belgelendirme sektöründe üst düzey yönetici bir gey)

"Mülakatlarda ayrımcılıkla karşılaşmadım. Bugüne kadar cinsel kimliğim hiç sorulmadı. Olumlu ya da olumsuz bir tutum olmadı." (Sağlık sektöründe ücretli stajyer bir biseksüel kadın)

Soruya "Evet" yanıtı veren katılımcılarımızın (12 kişi) örnek ifadeleri, bu süreçteki ayrımcılık uygulamalarına ilişkin önemli bilgiler sunmaktadır.

"Neden askerlik yapmadığım konusu, rapor aldığımı beyan edene kadar sorgulandı." (Medya/yayıncılık sektöründe orta düzey yönetici bir gey)

“Eşcinsel olduğum için askerlikten muafım. Bir iş görüşmesinde neden askerlikten muaf olduğum soruldu. Bu soruya cevap vermek istemiyorum deyince, ‘Ben anladım zaten’ denip birkaç dakika içinde mülakat bitirildi.” (Bilişim sektöründe uzman bir gey)

“Ne güzel. Bizde de hiç lezbiyen yok sanırım...” (Bilişim sektöründe uzman yardımcısı bir lezbiyen)

“Boş zamanlarımda gittiğim eğlence kulüpleri soruldu.” (Sağlık sektöründe orta düzey yönetici bir gey)

“Şaka yolu ile evli olup olmadığımı, neden evlenmediğim soruldu.” (Havacılık/ulaştırma sektöründe orta düzey yönetici bir gey)

“Mülakatlar sırasında, özel hayata dair bilgi almaya çalışıldığı sırada mutlaka kimlik sorgulaması yapıyor.” (Bilişim sektöründe uzman bir lezbiyen)

“Askerlik muafiyet sebebim soruldu; ben de eşcinsel olduğumu söyledim. Mülakatı yapan kişinin gerildiğini hissettim; sonrasında da ret cevabı geldi zaten.” (Reklam sektöründe orta düzey yönetici bir gey)

İşe Başvuru Sürecinde Cinsel Kimliğe Dair Açık Olma Durumu

“İş başvurunuz veya işe alım süreciniz esnasında cinsel kimliğiniz konusunda açık mıydınız? Açık olmadıysanız, cinsel kimliğinizi gizleme sürecinde neler yaşadınız, nasıl hissettiniz?” sorumuza verilen yanıtlarda katılımcılarımızın büyük bölümünün bu süreçte açık olmadıkları görülmektedir (61 kişi).

Geçtiğimiz sene araştırmasının oranları ile tutarlı bir şekilde, sadece yaklaşık olarak 5 çalışandan 1’i iş başvurusu esnasında cinsel kimliğine ilişkin tamamen açık ve özgür davranabilmiştir. İşe başvuru esnasında açık olmamanın nedeni olarak büyük çoğunlukla işe kabul edilmeme, dışlanma, nefrete maruz kalma, ifşa edilme, daha sonra terfi edememe riski gibi öngörüler etkili olmaktadır. Bu düşünceler nedeniyle kişiler kimi zaman rol yapmak zorunda kaldıklarını ifade ederek kendileri ile çatışma halinde ve günlük yaşamda sürekli tedirgin bir ruh hali içinde bulduklarını belirtmektedirler. Bununla birlikte 11 katılımcımız (yüzde 13), cinsel yönelimlerini veya cinsiyet kimliklerini insan hakları temelinde korunan ve desteklenen

toplumsal kategoriler olarak tanımak yerine, “mahrem” nitelikler olarak kabullendiklerini ve bu yüzden istihdam alanı ile ilişkili bulmadıklarını öne sürmüşlerdir.

“Açıktım ve insan kaynakları bu duruma ilişkin bir ayrımcılıkta bulunmadı.” (Hukuk sektöründe uzman olarak çalışan bir gey)

“Kısmen açıktım; insan haklarına dair sorular sorulduğunda.” (Sivil toplum kuruluşu çalışanı biseksüel kadın uzman)

“Hayır değildim. Açık olsaydım işe alınmazdım.” (Medya sektöründe orta düzey yönetici bir gey)

“Hiçbir zaman açık olmadım. Açık olduğumda nefret edileceğime, dışlanacağıma ve işime, çalıştığım pozisyona da olumsuz etkisi olacağına eminim.” (Bankacılık/finans sektöründe uzman bir biseksüel erkek)

“Hayır. Çok kötü hissettim, kendim gibi olamadığım için.” (Eğitim sektöründe uzman olarak çalışan biseksüel kadın)

“Açık değildim ancak tedirginim. Acaba eşcinsel olduğum belli oluyor mu, ya bu yüzden işe almazlarsa, diye kendimi kasiyordum.” (Bilişim sektöründe uzman bir gey)

“Gizli olduğum için tedirginim. Öğrenilmesinden korkuyorum. Bir taraftan açık olarak çalışmak istiyorum ama bir taraftan işimi kaybetmekten korkuyorum.” (Sağlık sektöründe hizmet personeli bir gey)

“Açıklarsam kovulacağımı düşünüyorum. Bence daha önemlisi psikolojik şiddete maruz kalmak istemiyorum.” (Bankacılık/finans sektöründe uzman bir gey)

“Cinsel kimliğimi gizledim. Gizlilik içinde görüşmeler yapıp sürekli bir ‘hetero’ rolü oynayarak gerçek kimliğimi saklamak zorunda kaldığım için ‘insan haklarının korunmadığı, önemsenmediği’ bir ülkede yaşadığım gerçeğinin acısını her an hissettim. Ruhsal bunalımla beraber üzüntü, sıkışmışlık, çaresizlik hissettim ve her gün iş ve günlük yaşamımda bunları artarak hissetmeye devam ediyorum.” (Denetim ve belgelendirme sektöründe üst düzey yönetici bir gey)

“Açık değildim. Herkes gibi heteroseksüel varsayımına maruz kaldım ve bu çok üzüntü vericiydi.” (Medya ve iletişim sektöründe uzman olarak çalışan bir biseksüel kadın)

“İş başvurusunda bu konuda bir açıklama yapma veya gizleme ihtiyacı duymadım. Cinsel kimliğim belli olmuyor ben istemedikçe.” (Bankacılık/finans sektöründe orta düzey yönetici bir lezbiyen)

Bir katılımcımız ise cinsel kimliğine uygun olmayan bir partneri olduğunu söyleyerek baskılardan ve ayrımcılığa maruz kalmaktan korunmaya çalışmıştır.

“Cinsel kimliğimi söylediğim takdirde işe alınmayacağımı düşündüğüm için gizledim. Ben bir kadını ve kadın bir sevgilim var. Gün içerisinde, iş ortamında ‘sevgilin var mı hadi göstere’ dediklerinde apışıp kalıyorum, elim ayağım birbirine karışıyor. En son çare olarak samimi arkadaşımınla fotoğraflarımızı gösterdim. Bunu yapmak zorunda hissettim.” (İnşaat/mimarlık sektöründe orta düzey yönetici bir biseksüel kadın)

Cinsiyet kimlikleri veya cinsel yönelimleri işe alınma sürecinde açık olmayan bazı katılımcılarımız, çalışma esnasında cinsel kimliklerinin görünür hale geldiğini ve baskıyla karşılaştıklarını belirtmişlerdir.

“Açık değildim ama anlaşıldı ve mobbinge uğradım diğer çalışanlar tarafından fakat yönetimden destek görmedim.” (Turizm sektöründe hizmet personeli bir gey)

Katılımcılarımız tarafından, “İşe alım süreciniz esnasında ya da işe başladıktan sonra, cinsel kimliğiniz ile ilgili olarak diğer çalışanlardan, şirket yönetiminden ya da kamusal/ siyasi aktörlerden herhangi bir soru, eleştiri, öneri veya yönlendirme geldi mi?” sorumuza verilen yanıtlardan örnekler aşağıda sunulmuştur. Katılımcılarımızdan 27 kişi bu soruya "Evet" yanıtı vermiştir. Bununla birlikte, “Hayır” yanıtı veren katılımcılarımızın büyük bölümünün cinsel kimliklerini gizlediği bilgisi göz önünde tutulmalıdır.

“Burayı çok da hak temelli sanma, yükselmek istersen kuyunu kazmalarına bahane olur, dedi bir çalışan arkadaşım. Sonunda hükümet ile de çalışıyoruz.” (Sivil toplum kuruluşunda uzman bir biseksüel kadın)

“İşe alım sürecinde gelmedi ama erkeksi tavırlarım nedeniyle şu aralar şüphelenenler oluyor. Sevgilin var mı soruları arttı. Parmaklarımı kontrol ediyorlar bir de.” (Gıda sektöründe hizmet personeli bir panseksüel kadın)

“İş konularında gerilimli tartışmalarda üste çıkmak için

cinsel kimliğime atıfta bulunularak kaprisli olduğum ima edildi.” (Sağlık sektöründe uzman bir biseksüel erkek)

“Kısmen açığım. Yönetim ve insan kaynaklarındaki birkaç kişi kimliğimden haberdar ve bu onlar için sorun teşkil etmiyor. Ancak, eşit seviyede birlikte çalıştığım kişiler bu durumu ortaya çıkarmaya yönelik soru soruyorlar veya sohbet konusu oluşturuyorlar.” (Hukuk sektöründe uzman bir gey)

“Trans erkek olduğum halde sürekli kadın gibi olmaya zorlandım. Makyaj yapmak, fular takmak, pantolon veya etek giyilebildiği halde özellikle benden etek giymemin istenmesi gibi.” (Gıda sektöründe hizmet personeli bir trans erkek)

“Sürekli imalar, ‘itiraf’ ettirmeye çalışmalar, özel hayatımla ilgili bilgi alma çabası ile sıkıştırıldığım sorular duyuyorum. İşe başladığım ilk günlerden itibaren iş arkadaşlarım net bir şekilde öğrenme çabasına girdiler.” (Bilişim sektöründe uzman bir lezbiyen)

“İşe başladıktan sonra müdürüm tüm ekibe, ‘sorunuz olursa bana gelin’ demişti. Ben de, işe alımda bana yardım eden, şirketteki tanıdığımın ‘lezbiyen olduğunu söyleme, geleneksel kültürden kişiler burada çalışıyor, sorun yaşarsın’ dediğini müdüre söyledim. Müdürüme ‘ben açık olmak istiyorum’ dedim özel konuşmamızda; o da saklamam gerektiğini söyledi.” (Sağlık sektöründe uzman bir lezbiyen)

Bu yanıtlarda açıkça görüldüğü gibi, heteronormatif ideoloji aşağılama veya ifşa etme düzeyinde ifade edilmektedir. Böylesi bir çalışma ortamı, açık ya da örtülü ayrımcılık deneyimlerinin yanı sıra ek bir psikolojik ve sosyal baskı ve tehdit oluşturmaktadır. Bazı durumlarda ise çalışanın cinsel kimliğini yöneticiler bilmekte, ama işyerindeki diğer kişilere bunu açık etmemeleri konusunda LGBTİ çalışanları ‘uyarmaktadır’.

Sorumuza "Hayır" yanıtı veren birçok katılımcımız cinsel kimliklerini gizledikleri için herhangi bir olumsuz yaklaşımla karşılaşmadıklarını belirtmişlerdir. Önceki pek çok soruda da görüldüğü gibi “Hayır” yanıtı aslında, gizlenme ve böylece ayrımcılıktan korunma amacıyla gösterilen çabaların sonucunda doğan durumları nitelemektedir. Ortaya çıkan bu durumlar doğrudan bir ayrımcılık olarak gözükmese de kişileri baskı altına alan ve özgürlüklerini kısıtlayan dolaylı ayrımcılıklar olarak kabul edilmektedir.

“Hayır, çünkü cinsel kimliğimi saklıyorum. Herkesi otomatik olarak heteroseksüel kabul ettikleri için hiç şüphelenmiyorlar.” (Havacılık/ulaştırma sektöründe çalışan biseksüel erkek uzman)

“Açıklamadım ama açıklasaydım muhtemelen [laf] gelirdi. Bir kişi hariç. Öyle düşünüyorum.” (İnşaat/mimarlık sektöründe orta düzey yönetici bir biseksüel kadın)

“Hayır, bilmiyorlar ki. Gün içerisindeki genel ortalığa savrulan hakaretler hariç.” (Enerji sektöründe uzman yardımcısı bir biseksüel erkek)

“Cinsel kimliğimi gizlediğim için herhangi bir yönlendirme almadım.” (Denetim ve belgelendirme sektöründe üst düzey yönetici bir gey)

“İşe başladıktan sonra neden bir ilişkim olmadığına dair çok konuşuldu ve bu konuşmalar hep heteroseksüellik çerçevesinde oldu. Bu durumda eleştirileceğimi düşünüp sustuğum için herhangi bir direktifle karşılaşmadım.” (Sağlık sektöründe ücretli stajyer bir biseksüel kadın)

Araştırmamıza katılan az sayıda kişi (sadece 3 kişi) ise doğrudan veya ima yollu destek gördüklerini belirtmişlerdir.

“Üst düzey bir yönetici bana sözle cinsel kimliğim nedeniyle çekinmemem gerektiğini, bir sorun olursa ona gidebileceğimi söyledi.” (Havacılık/ulaştırma sektöründe orta düzey yönetici bir gey)

“Şirketimizde LGBTİ bireyler destekleniyor. Yöneticilerimden ve arkadaşarımdan bu konuda bir grup kurmak için çok destek gördüm. Ardından da yaptığımız çalışmalarda yine çok destek oldular.” (E-ticaret şirketinde uzman bir gey)

“Tersine desteklediler. Şirket sahibi de gey zaten.” (Bilişim sektöründe uzman bir gey)

D. Ayrımcılığa Karşı Kurumsal Koruma

Araştırmamıza katılan LGBTİ çalışanlara, “Çalıştığınız şirketin kurumsal prosedürleri içinde, çalışanlar arasında terfi, atama, işten uzaklaştırma ve mesleki eğitim konuları

dahil olmak üzere cinsel yönelim veya cinsiyet kimliği temelli ayrımcılığı, mobbingi veya tacizi engelleyecek kurallar ya da kurullar var mı?” (Örneğin eşitlik ve disiplin kurulları, yönetmelikler, homofobik ve transfobik önyargılarla mücadele etkinlikleri gibi) sorusu yöneltilmiştir. Katılımcılarımızın 17’si, yani 5’te 1’i bu soruya "Evet" yanıtı vermiştir. Bu oran, işyerinde cinsel kimliğine dair tamamen açık olan çalışanların oranı ile örtüşmektedir.

Az sayıda ve büyük çoğunluğu uluslararası şirketlerde çalışan katılımcımız, işyerlerinde cinsel yönelim veya daha nadir olarak cinsiyet kimliği temelli korumanın bulunduğunu ifade etmiştir. Bununla birlikte, bunlardan bir kısmı yeterince etkin veya bilinir değildir.

“Uluslararası kurallar içinde var. Cinsiyet kimliğini bilmiyorum ama cinsel yönelim var. Türkiye’de ne kadar aktif bilmiyorum. Çoğu insan bilmez, duyurulmaz. İşe alım ilanında da yoktu.” (Havacılık/ulaştırma sektöründe orta düzey yönetici bir gey)

“Evet, davranış tüzüğü imzaladık ise başlarken. Orada cinsel yönelime dayalı ayrımcılık geçiyordu.” (Sivil toplumda psikolog olarak çalışan bir biseksüel kadın)

“Şirketimizde cinsiyet kimliği, cinsel yönelim, din, dil, ırk ve benzeri ayrımcılık kesinlikle ve kesinlikle yasak. Sözleşmede ve yönetmeliklerde imzalanıyor. Global bir şirket olmamızın etkisi var.” (E-ticaret sektöründe uzman bir gey)

“Ben bu konuda şanslıyım. Şirketimiz LGBTİ dostu bir şirket. İnsan kaynakları prosedürlerinde bu konuları koruyucu hükümler yer almaktadır.” (E-ticaret sektöründe üst düzey yönetici bir gey)

“Var. ‘Diversity and Inclusion’ var (Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Kurulu).” (Hukuk sektöründe uzman bir biseksüel erkek)

“Var. Şirketin etik kurulu ayrımcılığın bildirilmesi halinde aksiyon alacağına dair hatırlatma e-mailleri gönderiyor.” (Medya sektöründe uzman bir lezbiyen)

Katılımcılarımızın büyük bölümü ise, işyerlerinde bu tür bir önleyici mevzuat bulunmadığını, olsa da bunun sadece heteroseksüel ve natrans çalışanlar için geçerli olduğunu

vurgulamışlardır. Bu vurgu, toplum ve çalışma hayatındaki heteronormatif ideolojinin kabulünü çarpıcı şekilde tekrar göz önüne sermektedir.

“Yok. Şirketin maddi açıdan zor günlerinde evli ve çocuklu olanlara her türlü maddi öncelik ve kolaylık tanınırken ben dışlandım.” (Sağlık sektöründe uzman bir biseksüel erkek)

“Böyle kurullar var tabii ama pek bilinir değil. Cinsel yönelim, cinsiyet kimliği yazılı metinlerde geçmiyor.” (Sivil toplum sektöründe uzman bir biseksüel kadın)

“Böyle kurullar var ama cinsel kimliğe özel bir vurgu yok. Uygulama da yok. Şirket tüzüğünde ayrımcılık metinlerinde ‘her türlü’, ‘hiçbir’ gibi ifadeler yer alıyor ama cinsel kimliği içerdiğini hiç duymadım. Mücadele vb. de yok.” (Bankacılık/finans sektöründe orta düzey bir lezbiyen)

“Cinsiyet eşitliği birimi var ama aktif değil. Sözle hallediliyor işte. Yetkililer bu konuda eğitim alıyorlarmış yurtdışında.” (Turizm sektöründe hizmet personeli bir biseksüel erkek)

“Cinsiyet eşitliği için kurul da var kural da. Taciz kurulu da var. Ama homofobik ve transfobik önyargıların önyargı olduğundan dahi bihaberler.” (Eğitim sektöründe uzman bir biseksüel kadın)

“Yazılı bir kural yok ama evli olan ve kendilerince düzenli aile kurmuş olanlar daha hızlı terfi etmekte.” (Bankacılık/finans sektöründe uzman bir gey)

“Yazılı olarak yok, zaten çoğu işyerinde yoktur. Cinsel kimliğe dayalı ayrımcılık kendini genel olarak doğrudan göstermiyor. En azından beyaz yakalılar için durum farklı dinamiklerle işliyor. Mesela terfi için ‘pozisyonu dolduracak yetkinliğe sahip olmadığınızın’ söylenmesi bazen aslında eşcinsel olduğunuzun fısıldanmasıdır.” (Bilişim sektöründe orta düzey yönetici bir gey)

Az sayıda katılımcımız ise, ayrımcılık karşıtı, sözel koruyucu yaklaşımlara işaret etmektedir. Resmi kuralların bulunmadığı durumlarda yöneticiler tarafından cinsel yönelime veya cinsiyet kimliğine yönelik ayrımcılığın hoş karşılanmayacağına ilişkin genel bir yaklaşımın ifade edildiği belirtilmiştir.

“Hayır, yok ancak bir genel bilgilendirme toplantısında üst düzey yöneticilerden biri, aynen alıntılanarak söylüyorum, ‘bizim şirketimizde kimse cinsel tercihlerinden dolayı ayrımcılığa uğramaz’ diye şirketi övmüştü” (Bilişim sektöründe uzman bir gey)

Sağlık Destekleri

Çalışanlara işyerinde sağlanan sağlık destekleri kapsamında; cinsel yönelim, cinsiyet kimliği ve interseks durumuna duyarlı özel önlemlerin ve bu konularda eğitilmiş sağlık veya sosyal-psikolojik destek personelinin varlığı ve trans çalışanların cinsiyet geçiş süreçlerinden kaynaklı özel gereksinimlerinin kapsanması önemli bir kurumsal eşitlik politikasıdır. Bu konudaki verili durumu öğrenmek amacıyla sorduğumuz soruya katılımcılarımızın büyük bölümü (70 kişi) "Hayır" yanıtını vererek böylesi desteklerin bulunmadığını ifade etmiştir.

Bu bağlamda bir destek olduğunu belirten az sayıda katılımcımızın yanıtları da, yeterli özel önlemler alınmadığını göstermektedir. Bazı şirketlerde ise personel düzeyinde bir duyarlılık veya “anlayışlı olma” durumu gözlemlenmektedir.

“Psikolojik danışman var ancak hiç gitmedim. Açılırsam insan kaynaklarına anlatmasından korkuyorum. Güvenemiyorum.” (Bilişim sektöründe uzman bir gey)

“Psikolojik destek personeli var. Doğrudan LGBTİ bireylerle ilgili bir uzmanlık alanı, uzman terapistler, danışmanlar olmasa da şimdiye dek hep destek olduklarını hem kişisel olarak kendim deneyimledim hem de başkalarından öğrendim. ‘Anlayışla karşılanıyor’ demek daha doğru olur. Herhangi bir özel önlem ne yazık ki yok.” (Eğitim sektöründe uzman bir gey)

“Trans bireyler için geçiş süreci kapsamında kaynaklı özel gereksinimlerin karşılanıp karşılanmadığından emin değilim. Ama diğer sorular için cevap evet.” (Sivil toplum sektöründe uzman bir queer)

“Sağlık personeli oldukça duyarlı. Kadın arkadaşlar da öyle olduklarını söylüyorlar. Transların durumunu hiç bilmiyorum.” (Havacılık/ulaştırma sektöründe orta düzey yönetici bir gey)

Sağlık Desteği Esnasında Karşılaşılan Yaklaşım

Sağlık konusunda genel yaklaşımları öğrenmek amacıyla sorduğumuz bir başka soru da "İşyerinizde sağlık desteğine ihtiyaç duyduğunuzda - olumlu veya olumsuz - farklı bir yaklaşımla karşılaşıyor musunuz?" olmuştur.

Bu soruya verilen yanıtlarda da benzer bir tablo izlenmektedir. Genellikle, özel bir destekleyici yaklaşım bulunmamaktadır. Katılımcılarımızın büyük bölümü cinsel kimlikleri açısından açık olmadıkları için nasıl bir deneyim yaşayabileceklerini öngörememektedir. Ayrıca, işyerinin sağladığı sağlık desteğine başvurma konusunda da çekimser davrandıkları görülmektedir. Bunun sebebi yine gizlilik veya tıbbi desteğin kalitesi konusunda yaşanan güvensizlik durumudur. Aktarılan deneyimlerden örnekler aşağıda sunulmuştur.

"Bir defa, 'Sen AIDS testi daha sık yaptır,' dedi süpervizörüm. 'Ne demek istiyorsunuz?' dedim. 'Turizm sektörü ya, sen de hızlısın ondan dedim' dedi büyük altından gülerek." (Turizm sektöründe hizmet personeli bir biseksüel erkek)

"Cinsel kimliğimden dolayı anal seksle bağdaştırılarak daha sık hastalandığım ima edildi." (Sağlık sektöründe uzman bir biseksüel erkek)

"Normal sağlık problemleri için karşılaşmıyorum ama örneğin anal sağlık problemim için işyeri doktoruna gidemem; oysa heteroseksüel bir kadın vajinal problemleri için gidebilir." (Bilişim sektöründe orta düzey yönetici bir gey)

"Hayır, tamamen kapalıyım ki. Revir hizmetleri çok zayıf zaten." (Gıda sektöründe hizmet personeli bir panseksüel kadın)

"Sağlık konusuna "heteroseksüel" varsayımlar üzerinden destek sunuluyor." (Bilişim sektöründe uzman bir lezbiyen)

Sosyal Yardım ve Etkinlikler

"Çalışanlara yönelik sosyal yardımlar ve benzeri hizmetler kapsamında LGBTİ çalışanların içerilmesi için özel önlemler alınıyor mu?" (Örneğin evli olmayan partnerler için aile

yardımları ya da kurum içi, kurum dışı sosyal faaliyetlere katılmalarının sağlanması konusundaki destekleyici tutum ya da önlemler gibi) sorusuna karşılık katılımcılarımız, işyerlerinde aile yardımı ve benzeri uygulamaların büyük oranda mevcut olmadığını ifade etmişlerdir.

Sosyal faaliyetler konusunda LGBTİ'ler açısından daha esnek olan işyerlerinin dahi konu sosyal yardımlara geldiğinde katı ya da isteksiz tavır aldıkları katılımcıların beyanlarından anlaşılmaktadır. "Aile", "eş", "partner" kavramlarının heteronormatif yorumu ve bu düşünce yapısının kurumsal kimliğe kadar işlemesi LGBTİ'leri hem maddi anlamda eşitsizliğe uğratan hem de sosyal ve manevi boyutta yıpratıcı ve gelecekle ilgili karamsarlığa kapılmalarına neden olan bir durum olarak ortadadır.

Yine katılımcı yanıtlarından anlaşılacağı üzere, işyeri tarafından işyeri içinde veya dışında düzenlenen sosyal etkinliklerin büyük kısmında LGBTİ çalışanlar, cinsel kimlikleri veya partnerleri açısından açık olamamaktadırlar. Görece daha iyi koşullardakiler dahi, kendilerini heteroseksüellere kıyasla daha "ölçülü", göze batmaz davranmak zorunda hissetmekte veya yöneticileri, çalışma arkadaşları tarafından açıkça veya ima yoluyla buna zorlanmaktadırlar.

Bu soruya verilen yanıtlardan örnekler aşağıda sunulmuştur.

"Aile yardımından ben ve 8 senelik partnerim dışlanıyoruz. Emeklilik de öyle olacak gibi. Sosyal etkinliklere onunla arkadaşmış gibi gidiyor, öyle bir intiba yaratıyoruz özellikle. Yalnız olduğumda asexualmiş gibi davranıyorum." (Bankacılık/finans sektöründe orta düzey yönetici bir lezbiyen)

"Aile yardımı vb. kimse için yok. Sosyal etkinliklerde sevgilin ile çok belli etmeden olabilirsiniz ama göze batmamalısınız. Mesela heteroseksüel bir çift öpüşebilir, hoş da olur ama sen yapmamalısınız gibi." (Sivil toplum kuruluşu çalışanı bir biseksüel kadın)

"Evet, şirket içindeki LGBTİ oluşumu bu tip organizasyonlar düzenliyor. Fakat aile yardımı yok." (E-ticaret sektöründe ücretli stajyer bir gey)

"Yetkililerin beyanı oluyor. Mesela bana gelip mutlaka sen de gel, sevgilini de getir diyorlar sosyal etkinliklere." (Havacılık/ulaştırma sektöründe orta düzey yönetici bir gey)

“LGBTİ’ler olarak tüm sosyal faaliyetlere katılıyoruz ve destekleniyoruz. Aile yardımı gibi şeylerse söz konusu değil.” (E-ticaret sektöründe uzman bir gey)

“Hayır. Örneğin, her yıl düzenlenen yeni yıl partisine çalışanların eşleri davet edilirken LGBTİ çalışanların partnerleri bu davet kapsamında yer almıyor.” (Medya/yayıncılık sektöründe orta düzey yönetici bir gey)

“Hayır. Heteroseksüel çiftlere, onların evliliklerine ve doğan çocuklarına maddi destek sağlanıyor, prim veriliyor, kutlamalar düzenleniyor...” (Bilişim sektöründe uzman bir gey)

“Asla. Akıllarına bile gelmez, duysalar kovarlar büyük olasılık.” (Gıda sektöründe hizmet personeli bir gey)

“LGBTİ çalışanlara yönelik hiçbir katılım sağlayıcı, destekleyici faaliyet bulunmuyor.” (Denetim ve belgelendirme sektöründe üst düzey yönetici bir gey)

“Hayır, sadece iş sözleşmemizde cinsel yönelime dayalı bir ayrımcılık yapılamayacağı belirtiliyor ancak cinsel yönelimimi söyleyemiyorken bunun bir anlamı da olmuyor zaten.” (Bilişim sektöründe orta düzey yönetici bir gey)

“Böyle şeyler yok. Yani herkesi hetero sayıp evlendirmeye sevk eden sosyallikler dışında.” (İnşaat/mimarlık sektöründe orta düzey yönetici bir biseksüel kadın)

E. İşyerinde Bizzat Maruz Kalınan Ayrımcılık Deneyimleri

Bir diğer soruda ise, katılımcılarımızdan bizzat kendilerine yönelik ayrımcı davranış ve yaklaşımlarla ilgili değerlendirmeler istenmiştir. “İşyerinizde, üstlerinizden ya da eşit düzeyde çalışanlardan "bizzat size yönelik" gelişen cinsel kimlik temelli ayrımcılık, mobbing veya taciz vakalarıyla karşılaştınız mı? Süreçler nasıl gelişti?” sorusuna verilen aşağıdaki yanıtlardan görüleceği üzere, yaklaşık olarak her 3 çalışandan 1’i cinsel kimliği nedeniyle işyerinde ayrımcılığa maruz kaldığını bildirmiştir. Bu hesaba, ayrımcılığa maruz kalmamak için cinsel kimliğini tamamen gizlediğini ifade eden 28 kişi (yüzde 33) dahil değildir.

“Bu küfürler çok incitici oluyor ama susuyorsun, ne yapabilirsin.” (Gıda sektöründe hizmet personeli bir gey)

“Gizlendiğim için doğrudan olmadı. Yukarıda yazdığım sosyal yardımlardan, aile desteğinden, tayin hakkından vb. yararlanamıyor olmak zaten ayrımcılık değil mi?” (Bankacılık/finans sektöründe orta düzey yönetici bir lezbiyen)

“Cinsel yönelimim gizli olduğu için bizzat bana yönelik bir ayrımcılık yaşamadım ancak üstlerim homofobik oldukları için LGBTİ+ konusundaki görüşleri her zaman beni rahatsız ediyor.” (Havacılık/ulaştırma sektöründe orta düzey yönetici bir lezbiyen)

“Sürekli çalışma yerim değişiyor. Samimi olduğum her arkadaşım uzaklaştırılıyor. Molalara ve yemeklere en son ve tek başıma gönderiliyorum.” (Gıda sektöründe hizmet personeli bir trans erkek)

“Bahsettiğim AIDS testi canımı sıkı bir kere o kadar.” (Turizm sektöründe hizmet personeli bir biseksüel erkek)

“Evet. Egzotik meyve yerine konmak. Her daim cinselliğinizle hatıra gelmeniz. Sözlü şakalar ve imalar.” (Akışkan cinsiyete sahip, yayıncılık sektöründen bir uzman)

“Bir kez dışarda gökkuşağı çıkmıştı. Ofisin camından onun fotoğrafını çekerken çalışma arkadaşlarımdan biri ‘senin gibiler nedense çok seviyor bu gökkuşağını’ dedi. Mobbing veya tacizle henüz karşılaşmadım.” (Bilişim sektöründe uzman bir gey)

“Karşılaştım. Hakaret boyutuna varan yorumlar oldu. Hem herkese açık olmadığım hem de işimden olmamak için sessiz kaldım.” (Medya ve iletişim sektöründe uzman bir biseksüel erkek)

“Raporlama yaptığım genel müdür tarafından fazla iyi niyetli, yumuşak ve naif davrandığım, yönettiğim ekibe daha sert davranmam gerektiği konusunda net bir mobbing, imalı alaycılık ve tacize maruz kaldım.” (Denetim ve belgelendirme sektöründe üst düzey yönetici bir gey)

“Yok, yani kadın olduğum için bazen. Kadın olduğum için karşılaştığım söylemler var. ‘Yollu’ kadınlardan söz edilirken mesela üstüme alınmalı mıyım bilmiyorum. Evli değilim, yaşım da 30’u geçti. Arada görüştüğüm erkeklerle

ilgili hikâyeler uydurduğum oluyor.” (Eğitim sektöründe uzman bir biseksüel kadın)

“Evet, biseksüel olduğumu bilen üstüm tacizde bulundu”. (Bankacılık/finans sektöründe hizmet personeli bir biseksüel kadın)

“İnsanlar kimliğime dair bilgi edinme çabasıyla özel alanımı iğdiş etmeye çalışıyorlar. Genel olarak cevap vermemeye veya kaçamak cevap vermeye itiyorlar. Şimdiye kadarki süreçte bu tarz sorular soramayacaklarına yönelik cevap verdim fakat bu sürekli bir mücadele yaratarak sinir bozuyor.” (Bilişim sektöründe uzman bir lezbiyen)

“Evet karşılaştım. Eskiden Kaos GL için yazdığım yazılar ortaya çıktı. Arkadaş grubundan dışlanma, laf sokmalar ve yoğun iş yükü. Şu an mobbing yapmıyorlar; hepsini psikolojik olarak basturdum diye düşünüyorum.” (Telekomünikasyon sektöründe uzman bir queer)

“Bana ve sevgilime kötü bakışlar oluyor. Arada bazıları biliyor, bazıları şüpheleniyor ama bizi bilip kollayan şefimiz var.” (Mağazacılık sektöründe hizmet personeli bir lezbiyen)

F. İşyerindeki Diğer LGBTİ Çalışanlar ve Onlara Yönelik Ayrımcılık Deneyimleri

Anketimizde yer alan, “İşyerinizde, cinsel yönelimi, cinsiyet kimliği veya interseks durumu açık sizin dışınızda LGBTİ çalışanlar var mı? Varsa hangi pozisyonlarda çalışıyorlar?” sorusuna katılımcılarımızın verdikleri yanıtlara bakıldığında katılımcıların yarısından fazlasının “Evet, var” yanıtı verdiği görülmektedir. Bu durum, LGBTİ çalışanlar arasında tanıdık tavsiyesi ile işe girme oranının yüksekliği ile birlikte değerlendirilmelidir. Pek çok LGBTİ, istihdam alanında diğerlerine göre daha LGBTİ dostu olduğu bilinen, düşünülen şirketlere yönelmektedir.

Katılımcı ifadelerinden, LGBTİ çalışanların her tür pozisyonda ve iş alanında yer aldığı bilgisi doğrulanmaktadır. Bununla birlikte, pek çok işyerinde cinsel kimliklerine dair açık olamamakta, diğer LGBTİ’ler ile haklarını savunmak ve sosyalleşmek üzere özgürce iletişim kuramamaktadırlar.

LGBTİ çalışanların işyerlerindeki diğer LGBTİ’lerin varlığından haberdarlığı, onlarla kurdukları iletişimin niteliği ve dağılımına dair beyanlar aşağıda sunulmuştur.

“Var. Uzman, koordinatör. Trans yok ama bildiğim kadarıyla.” (Sivil toplum kuruluşunda uzman bir biseksüel kadın)

“Bilmiyorum. Mutlaka vardır. Ben tamamen kapalıyım. Erkeksi de değilim tahmin edip yaklaşıyorlardır.” (Eğitim sektöründe uzman bir biseksüel kadın)

“Evet var. Bir tanesi genel müdür, diğeri insan kaynakları müdürü. Fakat onlar da kısmen açıklar.” (Hukuk sektöründe uzman bir gey)

“Türkiye genelinde tüm LGBTİ çalışanların; iş yerinde saygı görmeme, işten çıkartılma ve ayrımcılığa maruz kalma korkusuyla yaşadığı ortak endişelerin aynısını çalıştığım şirketteki diğer LGBTİ bireyler yaşadığı için kendilerini gizliyorlar. Çalıştıkları pozisyonlar: orta düzey yönetici, uzman.” (Denetim ve belgelendirme sektöründe üst düzey yönetici bir gey)

“Benim dışımda 3 kişi daha var; onlar da kısmen açık. Bu durumu algılayabileceklere açığız yani. İki lezbiyen ve biri gey. Benzer pozisyonlarda çalışıyoruz.” (Sivil toplum kuruluşunda orta düzey yönetici bir lezbiyen)

“Şirket sahibi gey ve bir de lezbiyen koordinatör var. Kapalı olanlar da olabilir her şeye rağmen.” (Bilişim sektöründe uzman bir gey)

“Müdür de var, temizlik görevlisi de animatör de. Trans erkek de var bir tane şoför.” (Turizm sektöründe hizmet personeli bir biseksüel erkek)

“Gey erkekler var. Bir müdür dahi var. Erkekler daha cesur. Ben aileme ifşa olmaktan çekindiğim için asıl gizliyorum kendimi.” (Bankacılık/finans sektöründe orta düzey yönetici bir lezbiyen)

İşyerindeki Diğer LGBTİ Çalışanlara Yönelik Ayrımcılık Deneyimleri

İşyerlerinde yaşanan ayrımcılık deneyimleri ve tanıklıkları ile ilgili sorularımızdan biri, “İşyerinizde, üstlerden astlara doğru ya da eşit düzeydeki çalışanların kendi aralarında gelişen

-ama sizin bizzat karışmadığınız- cinsel kimlik ayrımcılığı vakalarıyla hiç karşılaştınız mı?” sorusudur. Bu soruya katılımcılarımızın çoğunluğu “Hayır” yanıtı vermiştir. Evet, yanıtı veren katılımcılarımızın yanıtlarından örnekler aşağıda sunulmuştur

“Evet, çoğunlukla görmezlikten gelindi ama yükselmesi mümkün olmadı üç yıldır. Tepe yönetimin engeli nedeniyle.” (Turizm sektöründe orta düzey yönetici bir gey)

“Evet oldu. Stajyer bir çocuk hakkında saçma sapan ayrımcı muhabbetler yapılıyordu. Bunun dışında ayrımcı söylemler sürekli oluyor LGBTİ içerikli konu açıldığı zaman.” (Medya sektöründe uzman bir lezbiyen)

“Nefret söylemleri oluyor. Açık kişilere değil de ülke gündemine yönelik. Gezi esnasında, ‘bir de bunlar çıktı, bölücü’ filan denmişti. Terörist gibi algılayanlar var.”(Havacılık/ulaştırma sektöründe uzman bir biseksüel erkek)

“Onur Yürüyüşü gibi toplumsal olaylar hakkında konuşurken bol bol laf işitiyoruz. Bunlar da çok oldu gibi; sapıklar, yatakta ne yaparlarsa yapsınlar, bunun politika ile ne ilgisi var, gibi. Ama destekleyici kişiler de olduğu için uzun sürmüyor.” (Eğitim sektöründe uzman bir biseksüel kadın)

“Biri ‘açık gey olduğu için’ denilerek başka bir departmana geçirildi. Başka biri ise bizim şirkette çalışırkenki fotoğraflarını sosyal medyada gey arkadaşlarıyla paylaştığı için ‘şirketin imajını zedelediği’ gerekçesiyle işten çıkarıldı.” (Bilişim sektöründe uzman bir gey)

“Açık kimse olmadığı için öyle ayrımcılık vakası gibi yok. Bizzat yöneticiler sapır sapır küfür ediyor ama gerisini düşünün artık.” (Gıda sektöründe hizmet personeli bir panseksüel kadın)

“Bir gey çalışan, gey olduğu için terfi ettirilmediğini söylemişti. Mahkemeye gidecekti ama nasıl sonuçlandı bilmiyorum.” (Bankacılık/finans sektöründe orta düzey yönetici bir lezbiyen)

“Hayır. Yani ima yollu oluyor bazen takılmalar. Biz kimseye hetero diye şaka yapmıyoruz mesela.” (Turizm sektöründe hizmet personeli bir biseksüel erkek)

“Homofobik şakalar mesela bence nefret söylemi. Arada küfürler oluyor. Ben STK yönetiminin arkamızda duracağına güvenmediğim için sessiz kalıyorum genelde. Gey arkadaşım düzeltiyor. O daha açık ama efemine değil. Bazı insanlar ondan hoşlanmadıklarını açıkça yüzüne söylemişlerdi bir kere. Çıkıntılık yapıyormuş.” (Sivil toplum kuruluşunda orta düzey yönetici bir lezbiyen)

“Evet. Ancak bu sorunları şirket içindeki bilinçlendirme çalışmaları ile ve daha sonra çeşitlilik komitesinin kurulması ile aştık ve son 3 sene de çok büyük ilerleme kat ettik.” (Hukuk sektöründe orta düzey yönetici bir biseksüel erkek)

G. İşyerinde Ayrımcılık, İş Doymu ve Verimlilik İlişkisi

Anket kapsamında yöneltilen sorulardan biri, “Cinsel kimliğiniz nedeniyle yaşadığınız ya da yaşama olasılığınız olan durumlar, genel olarak işyerindeki verimliliğinizi ve iş doyumunuzu etkiliyor mu; nasıl etkiliyor?” olmuştur. Katılımcılarımızın yarısından fazlası (46 kişi), işyerindeki ayrımcı ve önyargılı ortamın LGBTİ çalışanların iş doyumunu ve verimliliğini olumsuz etkilediğini ifade ederken, 9 kişi cinsel kimliğine dair açık olabilmenin işyerini ve işi sahiplenmelerine olumlu motivasyon kattığını söylemiştir. Bu olumlu ve olumsuz etkiler farklı biçimlerde ortaya çıkmaktadır. Bunları ortaya çıkarmak için sorduğumuz açık uçlu soruya katılımcılarımızın verdiği yanıtların dağılımı ve beyanlardan farklı örnekler aşağıda sunulmuştur.

Görülebileceği üzere, cinsel kimlikleri açık olmayan katılımcılarımız bu durumun dışlanma, öfke de dahil olumsuz duygular yaşama ve gelecek duygusunun olumsuz etkilenmesi biçiminde ortaya çıkan sonuçlarını vurgulamışlardır. Bu durum çalışma ortamındaki genel motivasyonlarını kırmakta ve verimliliklerini olumsuz etkilemektedir. Ayrıca çalışanlar arasındaki ilişkilerin de olumsuz etkilendiği görülmektedir. Gerçek anlamda kendilerini ortaya koyamamaları, LGBTİ çalışanların işyerlerinde gerçek arkadaşlıklar ve özel hayata da yansıyan, onu besleyen sosyal ilişkiler kurmalarını engellemektedir.

“Tamamen açık olabilseydim daha özgür olurdu. Çalıştığım kuruma duyduğum saygı da artardı.” (Sivil toplum kuruluşunda uzman bir biseksüel kadın)

“İfşa olma korkusu hep aklımda. Her gün olmasa da acaba şu biliyor mu, acaba şef biliyor mu sık aklıma geliyor. Partnerimin dışlanmış olması ya da yalan söyleme durumu da bazen öfkeliendiriyor.” (Bankacılık/finans sektöründe orta düzey yönetici bir lezbiyen)

“Haklı olmak ve yalancı durumuna düşürülmek nasıl hissettiriyorsa öyle işte. Güvensizlik ve itibar endişem var. Terfi etmeye çabalamıyorum mesela, kendimi yeterli görsem de göze batmamak için. Yarışa girmem için.” (İnşaat/mimarlık sektöründe orta düzey yönetici bir biseksüel kadın)

“Çok garip şekilde kendimi suçlu hissediyorum. Yalan söylediğim için, heteroseksüel olmadığım için. Kendimi açıklamayı düşünüyorum ama uzaylı gibi olurdu. Başka hiçbir örnek yok çünkü ve o ben olmak istemiyorum.” (Eğitim sektöründe uzman bir biseksüel kadın)

“Öncelikle, kariyerimde yükselme hedefim olmuyor. Ya tamamen kapalı olacağım ya da ne şiş yansın ne kebab gibi, kurulu düzeni devam ettireceğim. Ama bir gün ya bir şekilde herkes duyarsa, ya da ben açılma kararı versem? Sonrası endişelendiriyor beni. Burada devam edebilir miyim filan.” (Sivil toplum kuruluşunda orta düzey yönetici bir lezbiyen)

“Özel hayatımdan bahsedemiyor oluşum, insanlarla samimiyet kurmamı engelliyor.” (Yayıncılık sektöründe uzman bir gey)

“Çok etkiliyor. Güven eksikliği var; bu nedenle, 1-0 yenik başlayarak, kendimi kanıtlayabilmek adına sağlığımdan olma pahasına 2-3 kat fazla çalışmak zorundayım.” (Sağlık sektöründe uzman bir biseksüel erkek)

“Tabii ki kötü etkiliyor. Rahat olamıyorsun. Bundan dolayı rahat çalışamıyorsun. Onların normlarında gözükmek için sarf ettiğin enerjiyi işgücünden çalmak zorundasın.” (Enerji sektöründe uzman yardımcısı bir biseksüel erkek)

“Cinsel kimliğim nedeniyle yaşayacağım olumsuz durumlara karşı kendimi gizlemek için sürekli alarm durumundayım. Bu kadar çok enerji harcamak bedensel ve mental olarak yoruyor; her zaman diğer çalışma arkadaşlarımdan çok daha fazla çalışmak zorunda

hissediyorum. Oysaki cinsel kimliğimi zorlanmadan yaşayabileceğim bir sosyal çevre ve iş ortamında hayatımı sürdürüyor olsaydım çok daha verimli, başarılı, yaratıcı ve mutlu, huzurlu olurdu.” (Denetim ve belgelendirme sektöründe üst düzey yönetici bir gey)

İşyerlerinde açık olan katılımcılarımızın deneyim aktarımları ise, cinsel yönelim ve cinsiyet kimlikleri açısından herhangi bir baskıyla karşılaşmamanın işyerine bağlılığı, kendine ve çalışma arkadaşlarına güveni, verimliliği, özel hayat ile iş hayatının birbirini beslemesini ve işyerindeki doyumunu olumlu etkilediğini açıkça göstermektedir. Örnekler aşağıda sunulmuştur.

“Açık olabilmem harika. Sevgilim geliyor, sorun olmuyor. Özel hayatımı paylaşabiliyorum herkesle, amirimle bile bir sorun olduğunda, o da çok güzel. İçime atsam, işyerinde kimse ile konuşmasam o da kesin kötü etkiler. Buradan emekli bile olurum diye düşünüyorum.” (Turizm sektöründe hizmet personeli bir biseksüel erkek)

“Açık olmak, desteklenmek çalıştığım yeri çok daha fazla sahiplenmemi sağlıyor. Korkarak değil, severek geliyorum işe. Daha önce hiç böyle olmamıştı. Yalnız transseksüel kimse yok.” (Bilişim sektöründe uzman bir gey)

“Açık olmak işyerini daha çok sevmemi sağlıyor.” (Havacılık/ulaştırma sektöründe orta düzey yönetici bir gey)

“LGBTİ dostu işyerlerinde daha verimli çalışabiliyorum; rahat hissediyorum kendimi.” (Bilişim sektöründe hizmet personeli bir gey)

İ. İşyerinin LGBTİ Haklarına Duyarlılığına Dair Genel Değerlendirme

Katılımcılarımıza, çalıştıkları işyerlerini cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli haklara ve ayrımcılıklara karşı duyarlılık açısından genel olarak değerlendirmeleri için, “İşyerinize genel olarak LGBTİ haklarına duyarlılık konusunda bir not verseniz notunuz 4 üzerinden kaç olurdu?” şeklinde bir soru sorulmuştur.

85 katılımcımızdan 27'si, yani yüzde 32'si çalıştıkları kurumu 4 üzerinden 0 ve 1 skorları vererek değerlendirmişlerdir. Yaklaşık yüzde 35'i ise işyerlerini 2 notuyla derecelendirmiştir; yani ancak "ortalama" bulmuşlardır. Sonuç olarak katılımcılarımızın % 67'si, işyerlerinin haklara duyarlılığını ortalama veya altında bulmaktadırlar. Katılımcılarımızdan sadece 12'si, yani yüzde 14'ü işyerlerini insan ve LGBTİ çalışan hakları açısından yüksek düzeyde olumlu olarak değerlendirmiştir.

J. Çalışanlar Açısından LGBTİ Kişilere Yönelik Ayrımcılığın Başlıca Nedenleri

"Sizce işverenleri veya şirket yetkililerini LGBTİ kişileri çalıştırmamaya sevk edebilecek başlıca nedenler neler olabilir?" sorusuyla, araştırmamıza katılan özel sektör çalışanlarına işyerlerinde cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayrımcılığın nedenlerini nasıl yorumladıkları sorulmuştur.

Katılımcılarımız çoğunlukla bilgisizliğin ve önyargıların bu tutumlara neden olduğunu düşünmektedirler. Önyargılara neden olan bilgisizlik, onları besleyen toplumsal normlar, LGBTİ kişilere yönelik olumsuz imaj ve algılar, işverenlerin olumsuz yaklaşımlarını beslemektedir. Katılımcılarımızın bir bölümü genel iktidar baskılarının ve yasal düzenleme eksikliklerinin de var olan ayrımcı sistemi desteklediğini vurgulamaktadırlar. Bir başka yaklaşım ise, LGBTİ'lerin bu süreçte daha girişken ve etkin olmaları gerektiğini düşündürecek bir tutuma işaret etmektedir. Bu soruya verilen yanıtlardan örnekler aşağıda sunulmuştur.

"Önyargı ve politik baskı korkusu. Birileri liderlik etse arkası gelecek gibi gerçi. Karşılaşmalar çoğaldı artık görmezden gelemiyorlar." (Sivil toplum kuruluşunda uzman biseksüel kadın)

"Önyargılar, nefret, tektipçilik. Türkiye etnik kimlik, mezhep farklılıklarını bile aşabilmiş bir toplum değil ki cinsel farklılığı anlayabilsin. Şirketler toplum baskısından korkuyor. Müşteri kaybetmekten." (Bankacılık/finans sektöründe orta düzey yönetici bir lezbiyen)

"Hükümet baskısı bizim gibi kurumlarda ön planda." (Havacılık/ulaştırma sektöründe uzman bir biseksüel erkek)

"Sorumluluktan kaçıyorlar. Hükümet başta olmak üzere herkes sorumluluğu başkasına atıyor. STK'da bile rahat değiliz." (Sivil toplum kuruluşunda orta düzey yönetici bir lezbiyen)

"Bilgisizlik, anaakım medyanın ataerkil tutumu." (Eğlence sektöründe hizmet personeli bir biseksüel erkek)

"Şirketin dışardan görünümünü, prestijini, imajını olumsuz yönden etkiler diye korkuyor olabilirler. 'Aman adımız çıkmasın' zihniyetiyle hareket ediyor olabilirler." (Bilişim sektöründe uzman bir gey)

"Önyargılar, işyeri barışının aksamasından korkmaları. Hükümetten de korkuyor olabilir yakın iş yapan büyük firmalar. Medyanın karalama kampanyalarından korkuyor olabilirler." (Havacılık/ulaştırma sektöründe orta düzey yönetici bir gey)

"İşverenler ve şirketler, kurumlarında dış görünüşü, konuşma tarzı, giyim-kuşama, diksiyonu Türkiye'deki alışılmış iş dünyası kalıplarına uyan çalışan istiyor. Şirket içi toplantılarda, müşteri toplantılarında, resmi kurumlarla ve derneklerle yapılan toplantılarda LGBTİ çalışanların şirketi doğru bir imajla temsil edemeyeceğini, şirketin itibarının küçük düşürüleceğini düşünüyorlar. LGBTİ bireylerin daha çok eğlence, şov/animasyon, moda, tasarım gibi sektörlerde çalışmaları gerektiği gibi yaygın ve yanlış bir yaklaşım var." (Denetim ve bilgilendirme sektöründe üst düzey yönetici bir gey)

"Bu konuda yasal düzenlemelerin olmaması." (Hızlı tüketim sektöründe orta düzey yönetici bir gey)

K. LGBTİ Çalışanlara Yönelik Ayrımcılık ile Mücadele İçin Öneriler

Araştırma formumuzun son bölümünde katılımcılarımıza, "Sizce işyerlerinde LGBTİ çalışanlara dönük ayrımcılığa karşı alınması gereken önlemlerin en önemlileri ve acilleri neler olabilir?" sorusu sorulmuş ve önlemler konusundaki fikirlerini yazmaları istenmiştir.

Katılımcılarımızın büyük bölümü "ulusal ve kurumsal mevzuatın düzenlenmesi" ihtiyacını vurgulamışlardır. Bunu

izleyen en önemli önlem olarak, ayrımcılığa karşı genel toplumsal farkındalığı geliştirecek zihinsel ve davranışsal dönüşümlerin yapılması gereği ifade edilmiştir. Bu soruya verilen katılımcı ifadelerinden çeşitli örnekler aşağıda sunulmuştur.

“Ulusal mevzuatın güncellenmesi. Şirketlerin tüzüklerinde açıkça yer alması. Emsal mahkeme kararları.” (Sivil toplum kuruluşunda uzman bir biseksüel kadın)

“Anayasa, ayrımcılık yasası ve nefret suçu yasasında cinsel kimlikler yer almalı. Ayrımcılık yasaklanmalı. Eşit vatandaşlık mefhumu her yurttaş tarafından benimsenmeli. Büyük şirketler, özellikle de uluslararası şirketler liderlik edebilir.” (Bankacılık/finans sektöründe orta düzey yönetici bir lezbiyen)

“Eğitimler verilebilir ve daha çok kişi işe alınabilir. Böylece insanlar bizzat karşılaşır ve korkmaya gerek olmadığını anlarlar; yoksa masal canavarı gibi anlatıyoruz.” (Mağazacılık sektöründe hizmet personeli bir lezbiyen)

“LGBT dostu şirketlerin kendilerini duyurması. İş ilanlarında yazılması.” (Turizm sektöründe hizmet personeli bir biseksüel erkek)

“Anayasa’da cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği tanınsın ki insanlar bilsinler; hepimiz heteroseksüel değiliz. Devlet adım atmazsa çok zor.” (İnşaat/mimarlık sektöründe orta düzey yönetici bir biseksüel kadın)

“Şirketler eğitimler yolu ile önce çalışanları hazırlasınlar; sonra iş ilanlarında açıkça ayrımcılık yapmayacaklarını yazabilirler. Burada olduğu gibi şirket yöneticilerinin beyanı da önemli. Toplantılarda açıklama yapmaları. Devletin de yasaklaması gerek. Çalışma Bakanı konuşabilir mesela.” (Bilişim sektöründe uzman bir gey)

“Toplumsal bilgilendirme kampanyaları; şirket yöneticilerinin destek beyanı; destek veren heteroların da öne çıkması; yalnız bırakmamak.” (Mağazacılık sektöründe uzman yardımcısı bir gey)

“LGBTİ+’lerin arasında en fazla ayrımcılığa uğrayanlar trans bireyler. Çoğu zaman işyerlerindeki transları tartışmıyoruz bile, zira kendilerine iş imkânı tanınmıyor. En başta trans görünürlüğünün artması gerekmekte ve devamında özellikle işveren kesimi konuyla ilgili

seminer/eğitim şeklinde öğretici etkinlikler düzenlemeli.” (Havacılık/ulaştırma sektöründe orta düzey yönetici bir lezbiyen)

“Cinsiyet, cinsel kimlik, etnik köken vb. ayrımcılıkları engellemeye yönelik genel bir yönetmelik olmalı. Çalışanların ayrımcılığa maruz kaldıklarında ulaşabildikleri şirket içi etik bir hat olmalı, özellikle de kurumsal firmalarda.” (Eğlence sektöründe hizmet personeli bir biseksüel erkek)

“Şirket içi toplumsal cinsiyet eğitimleri düzenlenmeli.” (Telekomünikasyon sektöründe uzman yardımcısı bir queer)

“LGBTİ emekçilerin emek temelli bir dayanışma ağlarının olması gerektiğini düşünüyorum.” (Yayıncılık sektöründe uzman bir akışkan cinsiyetli)

“Örgütlü mücadele.” (Eğlence sektöründe uzman bir trans kadın)

KİTAP ELEŞTİRİSİ

Cinsiyeti Yazmak Sevcan Tiftik*

“Kalabalıkta bomba patlıyor, tehada tecavüz taciz” ibaresi 10 Aralık 2016 İstanbul patlamalarının ardından sosyal medya platformlarında en çok paylaşılan anonim ifadelerden biriydi. Bu cümle Türkiye toplumu için tartışma ve çözüm imkânlarının yaratılması gereken en önemli konuları içerisinde barındırıyor: tahakküm altına alınan bedenler, şiddet biçimleri ve ölümler. *Cinsiyeti Yazmak* da ilk kitabı gibi beden, cinsiyet, toplumsal cinsiyet ve cinselliğin teorik zemin, gündelik hayat pratikleri, siyaset, tarih ve toplumdaki uzamını, izdüşümlerini ortaya koyan, irdeleyen, tartışan metinleri okura sunuyor. Gündeminde her daim kadın bedenine müdahil söylem barındıran bir toplumda bu meselelerin çeşitli açılardan ele alınarak medyada, akademide, türlü platformlarda tartışılması bir zorunluluktur. Bu minvalde yol gösterici bu kitapların çoğalması ve bir an önce çözüm üretilmesi temennisıyla...

Cinsiyeti Yazmak, 2004'te Yapı Kredi Yayınları Cogito serisinden *Cinsiyetli Olmak: Sosyal Bilimlere Feminist Bakışlar*'ın devam kitabı. Felsefe, dil, edebiyat, tarih, sinema, din, antropoloji, sosyoloji alanlarında insani bilimler ve sanata dair alternatif okuma imkânları sunan bu kitap odak yelpazesi oldukça geniş bir derleme çalışması. Zeynep Direk tarafından yayına hazırlanan *Cinsiyeti Yazmak* önsöz ve giriş kısımları hariç on iki bölümden oluşmaktadır. Kitapta Ege Selin İşlekel “Cinselliğin Öznesi: Haz, Biyoiktidar ve Özneleşme”, Halide Velioğlu “Keyif/ Acıya Başkaldıran ‘Dünya Ağrısı’ nın Kadın Hallerine”, Çiğdem Yazıcı “toplumsal Cinsiyet ve Irk Kesişimlerinde Çoğulluğun İmkânını Düşünmek”, Zeynep Köylü “*Malina*'da Yeni Bir Dil Arayışı ve Ütopya Dili”, İmge Oranlı “Sara Ahmed ile Nefrete Bakmak: Feminist Etik ve ‘Kötülüklerin Toplumsal Üretimi’”, Zeynep Gemuhluoğlu “Şiir, Şehir, Kadın: ‘Başka’ Bir Politika Mümkün mü?”, Elif E. Akşit “Yemek: Görünmez, Hayati Bilgi”, Zeynep Talay “Cinsiyetli Olmayı Unutuş Mümkün mü?: Niteliksiz Varoluşlar”, Zeynep Direk “Karşılıksız Hayat”, Fulden

İbrahimhakkıoğlu “Modern/ Geleneksel İkileminin Ötesinde Günümüz Türkiye’sinde Başörtüsü ve Feminist Dayanışma”, Nazlı Pektaş “Ana Mendiata’nın İzleri”, son olarak Riitta Cankoçak “Tek Cinsiyetçi Toplum Modeli ve Kadının Üç Boyutlu Yalnızlığı” başlıklı yazı ve makaleleri kaleme almıştır.

Her okur, kitabı bölüm sırasına göre okumaz ancak önerim bu derleme kitabına Direk’in giriş yazısından başlamanız. Çünkü Direk, derlenen tüm makalelerin ve yazıların ortak zeminini ince noktalarına kadar en başta gözler önüne seriyor, sonrasında okunacak her bir yazıyla önceden işaret edilenlerin düşünülmesini sağlayarak buzdağının iktidar ve egemenlik bakımından görmezden gelinen kısmı ve metinlerin katmanlarını birbirine bağlayan harcı temin ediyor.

Giriş yazısında Zeynep Direk feminist kuram ve egemenlik izleklerini takip ederek iktidarın bedene olan ilgisini odağa alıyor. Türlü iktidar mekanizmalarının sınıflandırma ve farklılık temelli politikalarına ve bunların heteronormativiteye hizmet ettiği bağlama dikkat çeken Direk, okura kısa bir feminist kuram tarihi sunuyor. Eşitlik, farklılık ve üçüncü dönem feminizminin temel aldığı soruları, düşünürleri, düşünürlerin, suçlandıkları ve eleştirildiği noktaları, birtakım alımlama karmaşalarını göz ardı edilen etkenlerle birlikte açıklayarak toplumsal cinsiyet, fark ve yönelimi bağumlu oldukları nosyonlarla yeniden düşünmemizi sağlıyor.

İktidarın bedenlere -özellikle kadın bedenine- olan ilgisini tam anlamıyla anlayabilmenin yolu Zeynep Direk’e göre, üçüncü dalga feminizme kadar olan sürecin, açıklık bıraktığı asıl noktaları; mutlak fark, tahakküm ve eşitsizlik meselelerini irdelemekten geçiyor. Çünkü “iktidar üzerine bir düşünüm olan” üçüncü dalga feminizm (s. 17) aracılığıyla reçete biçiminde dayatılan, insanların davranışlarını belli bir biçimde şekillendiren, varoluş ve davranış biçimi yönlendirmesinde bulunan bir norm olarak toplumsal cinsiyet; kadınlar ve erkekler arasında bir iktidar ilişkisi kurmaktadır (s. 18). Dahası işleri ve varoluş biçimlerini eril veya dişil olarak kodlayan toplumsal cinsiyet normları iktidar ilişkilerini inşa ederek kadınlarla erkeklerin konumlarını belirler ve kadınların tabi hale gelmesi doğal dengenin bir parçası gibi sunulur (s. 18). Bu “doğalcılık” sonucunda da “tüm toplumsal düzen sanki doğal veya ilahi bir düzeni yansıtıyormuşçasına kurgulanır ama bu kurgunun aslında

yaradığı ve yaptığı iş toplumsal olarak üretilen eşitsizlikleri meşrulaştırmak, haklılaştırmaktır” der Direk (s. 19).

Doğallaştırılmaya çalışılan bu kurgunun aksine asıl olarak doğa, bünyesinde birçok farklılık barındırır. Kültür cinsiyetleri kromozomlara dayanarak oluşturulur ve toplumsal cinsiyet de norma soktuğu bedensel özellikler, üreme ve organlarıyla birlikte ikiye bölerek yeniden ürettiği cinsiyetleri birbirinin tam karşısına oturtur. Halbuki doğadaki bedenler kromozomu yoluyla ondan beklenen, ona atfedilen bedensel, cinsel özellikleriyle yer almayabilir. Zeynep Direk’e göre toplumsal cinsiyet ve heteronormativitenin yarattığı, dolaşıma soktuğu kodlar “gerçek kadın biyolojik ve doğal, gerçek erkek biyolojik ve doğal olması gereken bir varlıkmiş gibi” (s. 19) doğa içerisindeki farklılıkları ve teknolojiyle değiştirilen cinsel özelliklere sahip bedenleri dışlamaktadır. Bunun sonucunda ise toplumsal cinsiyet, çeşitli tahakküm ilişkilerini dayatmakta ve yeniden üretmektedir.

Direk’in önsözünün detaylıca ele alınmasından sonra derlenen makale ve yazılardan birkaçının içeriğini sunmak faydalı olacaktır. Kitabın “Cinselliğin Öznesi: Haz, Biyoiktidar ve Özneleşme” başlıklı ikinci yazısı Ege Selin İşlekel tarafından kaleme alınmıştır. Burada Foucault’nun özne eleştirisi/ yaklaşımı temel alınarak özneleşme süreci kimlik, cinsellik, cinsiyet, toplumsal cinsiyet, beden, haz mekanizmaları özellikle *Cinselliğin Tarihi* üzerinden açıklanmakta, tüm bu kavramlar Judith Butler, Lynne Huffer, Gilles Deleuze ve Peter Hallward’ın görüşleriyle tartışılmaktadır. Özne - iktidar ilişkisi ve direnişin kimlik kategorileri ötesindeki imkânı sorgulayan bu yazı, sorunsallarının feminizm ve haklar mücadelesi için anlamına da yer veriyor. İşlekel’e göre kimlik kategorilerinin ve öznellik kavramlarının eleştirisi, feminizmin silahlarının elinden alınmasının aksine (Nancy C. M. Hartsock’un görüşünün aksine) bu unsurları biyoiktidar işleyişinin can alıcı noktası haline getirmektedir. Çünkü “[b]u işleyişe karşı bir saldırıyı bu kategorileri silah olarak kullanarak başlatmanın tehlikesi, eninde sonunda geri tepmeye mahkûm olmaları[nda]” yatmaktadır (s. 43).

Halide Velioğlu “Keyif/ Acıyla Başkaldıran ‘Dünya Ağrısı’nın Kadın Hallerine” adlı kitabın üçüncü yazısında, dünya ağrısı taşıyan sinema ve edebiyat karakterleriyle etnoğrafik çalışma alanlarından kadınlara değinmiştir. Bu yazı *Masumiyet, Remake, In the Land of Blood and Honey* filmleri ve *Sahib*

romanında direniş performansları ve mağdur karakter yaratımının getirdiği sorunlarla birlikte eserlere yöneltilen eleştiri, suçlama ve senaryo, metin hakkındaki tartışmalarla çerçevelenmiştir. Dahası muktedirin yarattığı söylem ve “mağduriyet” türlü platformların bu tartışmalardaki eksik ve yandaş açıklamaları dolayımındaki açmazlar işaret edilerek asıl sorulması gerekenler ve olası yanıtlar okura sunulmaktadır. Örneğin bunlardan biri Angelina Jolie’nin 2012 yapımı *In the Land of Blood and Honey* filmi ve filme yönelik eleştiriler üzerinedir. Bosnalı Ortodoks Sırp bir genç erkekle Bosnalı Müslüman genç bir kadının savaşta, tecavüz kampında gelişen aşkını anlatan film savaş dramı, cinsiyet, milliyetçilik, mağduriyet başlıklarında birçok tartışmanın kapısını aralamıştır. Filme yöneltilen eleştirilere rağmen gösterimden sonra filmi olumlayan demeçler verilmesine dikkat çeken Velioglu; tecavüzcüye âşık olma, erotik bağlılığın ahlak çerçevesi, milli aidiyetin getirdiği sorumluluk, bu yükümlülükle borcu ödeyerek aklanmanın sorgulanması gerektiğini vurgular. Ayrıca bu sorgulamada nedensellik dolayımıyla zor da olsa cevapların verilebilmesinin önemi belirtilmektedir.

Zeynep Gemuhluoğlu “Şiir, Şehir, Kadın: ‘Başka’ Bir Politika Mümkün mü?” adlı makalesinde ise metafizik düşüncenin cinsiyet eşitsizliğinin kaynağı olarak ele alınmasından ötürü uğradığı kültürlerarası dönüşüme, dilin cinsiyetçi politika üretmede verimli bir taban olmasının neden-sonuçlarına, tasavvufun indirgemeci ve genellemeci biçimde alımlanışının dil, yaşam pratikleri ve anlatı geleneğine etkisine “kadın-oluş” çerçevesinde, Şeyh Gâlib’in *Hüsni ü Aşk* mesnevisi örneğiyle “kuş dili’ne kulak vererek anlamaya çalışmanın imkânını ara[maktadır]” (s. 101).

Toparlamak gerekirse hak ihlalleri ve nefret suçlarının bağlı olduğu cinsiyet, toplumsal cinsiyet ve cinsellik boyutlarının toplumsal, tarihsel ve siyasal sorunlarla birleşerek artmasının göz ardı edilmesine karşı, öteki olarak kabul edilen her bir bireye, canlıya yönelik şiddet, saldırı ve ortadan kaldırma hedefli girişim ve suçlara dair farkındalık yaratma hedefli bu kitap “yeni bir dil yaratmak, cinsiyetli varoluşta sözünü kurma, söyleme direnme olanaklarını açmak, genişletmek için yazıl[mıştır]” (s. 8).

Notlar

* Bilkent Üniversitesi, Türk Edebiyatı Bölümü yüksek lisans öğrencisi, sevcantiftik@bilkent.edu.tr

Bedene Veda¹

İlke Cide

Herhangi bir yerde “Bedene Veda” başlığıyla sunulan herhangi bir metinden beklentiniz ne olurdu? İster bir köşe yazısı, ister bilimsel makale isterse de bilimsel makaleyi kendi inancına saptıran bir medya safsatası ya da kişisel gelişim kitabı olsun, karşımızdakinin çok büyük ihtimalle, aslında her yerde karşımıza çıkan şehvetli bir coşkunun, bir reklamın haz çağrısıyla kısıktırılmış ya da kişisel gelişim telkinleriyle dayatılan bir tür spiritual özerkliğin, zamandan ve mekândan kanatlanarak bağımsızlaşmış bir ruhun kendini izleyerek, onu hapseden bedenın zavallı kondisyonuna acımayla el ele giden umutlu bir bakışın çağrısı olacağı farz edilebilir. Öyledir ya da değildir, pek de önemli değil çünkü yaşamımızın her alanında bizlere son derece uç gelen beden tekniklerinin, yeniliklerin ve yaşama teknolojilerinin belki de hiç ummadığımız insanlarca nasıl da çabuk kapılabildiğine, belirli bir yorum performansıyla gündelik hayatlara nasıl da kıvrakça yerleştirilebildiğine veya şaşkınlık verici bir ataklıkla benimsenip savunulabildiğine tanıklık ederiz. Şaşkınlık, bizlerin olgularla bağlamaların yeni bir biçimde birbirleri ardına dizilişlerini, alışkanlıklarımızın güdümüne yerleştiremeyişimizin bir sonucudur. Biz devrimciler² için ise şaşkınlık, çoğunlukla, farkında olmadığımız toplumsal gedik ve yarıklarda biriken ve toplumsal bir muhafazakârlık olarak tescillediğimiz alanlarda nasıl da öngöremediğimiz, beklenmedik tersine çevrilmeler yaşanabildiğinin; bir icadın eski köye yeni adetleri getirirken en köklenmiş geleneksel

araçların icatlarla adetlerin uyuşturulmasında en yetkin mekanizma olarak işlevinin nasıl da yeniden uyarlanıyor oluşunun bir sonucudur. Muhafazakârlık dediğimiz olgu toplumsal işlevi bakımından oldukça garip bir şeydir: hiç hesapta olmaksızın ortaya çıkan bir yenilik daima geleneksel bir mekanizmayı ara terimi alarak genelleşir. Söz konusu olan bir şeyi kendi bağlamında muhafaza etmekse -bunu kısaca, şeyin değerinin korunması olarak da tanımlayabiliriz- toplumsal olarak muhafazakârlık, onu korumaktan çok uyarlamaya, söylemsel kategoriler içerisindeki dizilişini değiştirerek söylenebilirliğini yeniden formüle etmeye, kalıpları eğip bükerek o yeni öğeyi çeperin içine almaya, farklılaşan değerlerin mübadele şartlarını yeniden kurgulamaya şu malum devrimciliğimizden çok daha meyyaldir. Çoğumuzun rahatlıkla muhafazakâr ikiyüzlülük olarak adlandırdığı şey esasında, bir tür gerçekliği göğsünde yumuşatma, kavranabilirliğe getirme, onu içeriye devşirme yordamıdır ve herhangi bir failinin tekil performansındaki zekâ katsayısına bağlı kalmaksızın, en vasat biçiminde dahi inanılmaz bir kolektif çabayı peşinde sürükleyip bünyesine katar. Öyleyse bir adım geriye gidip şu soruyu sorabiliriz: Muhafaza edilmeye değer bir şey var mıdır ve onu nasıl bilebiliriz? Soruyu yeniden formüle etmek gerekirse, karakteri bir tür değer sabitlemesi olan muhafaza etme edimi açısından, değerinin sabitlenmesinin değerli olduğu şey nasıl tespit edilebilir? Muhafaza etmeye değer olan şeyin ve

bunun muhafazakârlıkla toplumsal olarak bağıntısı nedir, bunu tartışmak gerekir. Le Breton bu eserde -eğer biz böyle bir tartışmayı gözeticeksek- önümüze son derece önemli bir ayrım sunmakta: “ayrım”ın kendisi!³

Yüzyılımız beşeri bilimler literatüründeki en kapsamlı kayma belki de kriz nosyonunun ekonomik alandan bedene doğru kaydırılması ile oluşmuştur. Baudrillard’ın savlarını kabul ediceksek eğer, bunu peşinden sürükleyen olgu ise hipergerçekliğin çağımızın ruhunu oluşturan -ki Baudrillard bu ruhu herhalde, kanlı-canlı ölümlerin durmak bilmeyen karnavalı olarak betimleyecektir- hâkim gerçeklik tertibatı haline gelişidir. Le Breton, eserinde, disiplinler olarak Baudrillard’ın antropolojik kavram setini seferber etme tarzının ve beden üzerine uygulanan teknik ve teknolojiye yaklaşımı bakımından ise totaliterizm eleştirisi ve edebiyatının bir takipçisi olarak konumlanıyor. Eser boyunca beden üzerine kurgulanan tıp, teknoloji, beden yatırımları, siber uzay gibi daha birçok konu ve alan üzerinden konusu edilen, gelecekteki bedensizliğimizin projelerini bir söylem analizine tâbi tutuyor. Ancak daha da mühim olanı, eserin kendi durduğu yere olan zımni fakat güçlü inancı fark etmek gibi görünüyor. Foucault’nun ‘70’lerde, insan bilimlerinin konusu olarak insanın ölümünü işaret edişinin ardından bu metin 2000’lerde başka bir insana, antropolojinin nesnesi olan ve daima başkalıkla nitelenen, evrensel özü bu başka olma halinin tam da kaypaklığınca olumlanabilir ve hatta arzu edilebilir olmuş bir tür başkaolarakinsan öznesine, ondan kaçırılan bedenselliği ve ona eklenen protezler nezdinde yaklaşıma çalışıyor. Bu insan öznesi, yani başkaolarakinsan, ilişkilerinin ve karşılaşmalarının kaçınılmaz simgeselliği, zamanda ve mekândaki deviniminde karşılıklı bağlar tertipleyen o ucu bucağı gelmez siyasal belleği ile kuşatılmış ve aklınıza gelebilecek tüm o tümel oluş kipliklerinin ve aidiyetlerin, kendi toplumsal varlığına içkin oluşu ile tanımlana gelmekte. Şayet Foucault’nun bilimsel bilginin nesnesi ve hatta bir tür kendilik tekniği olarak evrensel insan’ın ölümünü duyuran yaklaşımını kabul edecek olursak, günümüz literatürünün elinde kalan ve aynı zamanda onu besleyen nihai kalenin de artık bizzat bedenin kendisi olduğunu fark ederiz. Fakat bedeni görmeye çalıştığımız tam bu anda karşımıza çıkan olgu, onun sonsuz açıklığıyla kendini sunduğu bir çıplaklığın velinimeti değil; artık çıplaklıkla işaretlenebilecek, şifreleri ortaya çıkarılmaya hazır bir saffıktan dahi söz edilemeyecek oluşudur. Beden bu haliyle toplumsal simgelerin olumlanan

bir oyun alanı olmaktan çok, organik oluşun suç ortağına dönüşmüştür. “İnsanın ölümü”nden sonra kanlı canlı bedeni yakalamaya en çok yaklaştığımız anda beden de sivilaşmaya, düşünceye dayanak olacak maddiliğini, hiç hareket etmeksizin sınırsızca devinmek etmek isteyen şu salt bilinç lehine kaybetmeye başlamıştır. Benliğin mekânı olarak o ya da şu biçimde sınırlarını tespit edemediğimiz bedenin içerisi ve dışarısı arasındaki sınırlar muğlaklaştığında sorun benliğin problematik hale geliyor oluşu değildir, keza benlik zaten problematiktir; burada sorun, benliğin us’un parantezine alınmış olmasıdır.

Us çözümlemesinin genel sorunu, us ile işbirlikçilik yapacak olan ruhun onunla aynı yerde, dahası aynı kafatasının sınırları dahilinde bulunduğunu varsaymaktır; zira bilinç dediğimiz zihinsel özerklik nosyonuna bu şekilde varılmaktadır. Farazi bir tartışma ile konuyu açacak olursak, örneğin, bir robotun, makinenin ya da otomatın bilinçli olmamasının sebebi veya -tersten söyleyeceksek bilincin kendisinin- uzama özgü tekil ilişkilerin toplamının bağlamını aşacak şekilde bağlar ve aidiyetler ile kuşatılmış olduğunu kabul etmek gerekir. Bağlar, hangi şekilde örgütlenmiş olursa olsun, bağlama bakışsız ilişkiler üretebilmeye ve ilişkilerin dışında konuşlanan bağlamları geri çağırmaya haizdir. Yaşanmış ama tecrübe edilmemiş olanları anımsamayı, algılamadığımız şeyi duyumsamayı bu toplumsal bağlar tertipler. Ancak bağ dediğimiz toplumsal sürekliliğin soyut bir tin olduğunu düşünmek için hiçbir sebep yoktur. Bağlar bizzat tende, hareketlerimizde, en küçük seçim ve tutumlarda, bir o yana bir bu yana yayılan yönelimlerde bizzat icra edilen tarihselliklerdir. Bu nedenle bilince özgülediğimiz benliğimiz yalnızca beyne (ya da usa) ait bir bilişselliğin güdümüne indirgenemez. Bedenleşmiş duygu yüklemeleri olduğumuzu kabul etmek, tene nüfuz eden tüm bir tarihsel ve toplumsal basıncın yayılmış sayısız iğnelemesini de kabul etmeyi gerektirir – teslim olmayı değil. “İnsan ötesi” sibernetik bilinçlerin eksikliği şu aşamada budur. Henüz, elimizdeki teknolojiyle ilişki kurabilen donanımların kapasitelerini arttırır ya da materyallerini değiştirirken hacimlerini küçültülebilmekteyiz; olağanüstü algoritmalar kurarak kodlanmamış ilişkileri dahi yerine getirebilmelerini sağlayabilmekteyiz ancak en kritiği, bir belleğe, şimdide tecrübe edilmemiş olanın geçmişteki benzerini şimdiki zamana çağırın bağların toplumsal belleğine sahip olabilmelerini sağlayamamaktayız.⁴

Bir an için bilinç ve bedenin birbirlerine bakışsımsız ikilikler olduğunu kabul etsek dahi, bilincin beyin içerisindeki varoluş koşullarının bir biçimde ölümsüzlüğü imleyecek şekilde bedenden özerk kılındığı salt kodsız varoluş halinde bilincin kendi potansiyellerini sonsuzca gerçekleştirebileceği düşüncesi gerçekten de en hafif tabirle safçadır. Bilinci beynin işlemselliğine sınırlayan yaklaşımların genellikle bilincin yapabilecekleri hakkında en az fikre ve en az deneyime sahip olanlar olması şaşırtıcı olmasa gerek. Bilincin, altıyla üstüyle ya da dışıyla bunların hepsini kapsayacak şekilde bilişselliğin diyelim, olanakları gerçekten sonsuzca denilebilecek kadar inanılmazdır; yalnızca kendi içerisinde sonsuz bir düşünce zinciri ve sınırsız bir özgürlük fantazmasından, aynı şekilde sonsuz bir işkence ve kendini parçalama sklasında hareket edebilir. Bir bedeni ancak ölümüne kadar hapsedebilirsiniz ancak, eğer ondan ayrılabilceğini düşünüyorsanız, bir bilincin sonsuza kadar kendi içine kapatılabileceğini de görebilmek gerekir. Yukarıda söylediğim gibi, bilinçten bahsederken bedenin onun bir sınırı ve engelleyicisi olduğunu ileri süren görüşlerin, bilincin ne olduğu ve hangi olanakları barındırdığı hakkında en az bilgi ve deneyime sahip olanlar olabilmesi şaşırtıcı gelmemelidir: bana daha şaşırtıcı gelen, zihin ve beden dediğimiz benlik ikiliğinin nasıl olup da bu denli neo-liberal küresel serbest piyasa terimleri ile düşünülebilir ve dile getirilebilir hale geldiğidir.⁵

Bedenin kendi varlığıyla tam olmadığı, kusurlu olduğu ve bu önkabullere eşlik edecek şekilde bilincin nihai meskeni olarak koyutlanan us'un birleştirici mahiyeti karşısındaki anti-toplumsal niteliği, bedenin düşünmekten farklı olarak arzuların kaynağı ve arzularla yönlendirilmiş itkilerin sonucu olarak doldurulacak bir boşluğun veya eksikliğin nedeni olduğu varsayımında yatar. Her türlü eşitsizlikçi toplumsallıkta beden bir biçimde bu birlik eksikliğin, kutsallık noksanlığının ve arzuları doğuran boşluklarla yine bu arzuların çekimleriyle doldurulacak tehlikeli meyilleri ihtiva eden sapkınlık alanı olarak tasavvur edile gelmiştir. Antik Yunan'da bedenin bu eksilteli varlığı onun aşırılıkçı yönelimi ile birlikte, bir tür orta olandan saptıran, dingin bir devinimi aşırılıklara çeken, var oluşun doğal olmalıkla sakatlanmış bir yönünün dizginlenmesi problemi ile birlikte gitmekteydi. Burada beden, bedensel haz ve istekler bir yaşam ve "kendini bilme" prosedürü aracılığıyla zihin ile uzlaştırılmalı, kolektif bir arada bulunuşu kutsayacak şekilde arzu ve istek aşırılıklarının ortalanması gereken bir kendini

eğitme sürecinin konusu haline gelmekteydi. Bu tahayyülde bedendeki ısının yoğunlaşmaları, sıvıların oranları ve dolaşmaları, maddesel yığılma ve çözümler bu bedensel tertibatın başlıca belirleyenleri olarak karşımıza çıkar. Tek tanrı dinlerde ise beden bizzat günahın arzulanıcısı, tensel bir kötüyü çekilişin ve buna karşı iradesizliğin güdüleyicisi, irade ile yönetilmesi gereken bir duyum yüzeyi olarak karşımıza çıkar. Bu anlamda beden bir niyet uzantısı, iradenin teste tabii tutulduğu bir his üreticisi, zihnin tanrı ile birleşmesine tepkisini acı ile veren bir yaratılış yüküdür. Bedenden ayrılma, maddi bir düzlem içerisindeki imkânsızlığı ölçüsünde en üst gayedir. Bu nedenle imanlılar açısından beden yok sayılır, daha doğrusu tüm ağırlığı hissedilerek orada yokmuşçasına davranılır, yokluğu taklit edilir. İman edenin bedeni, kendine dışsal biçimde hem çilenin hem de vicdanın konusudur. Bu ikirciklikte acıma, tanrısal bakışın izdüşümüdür ve zulüm ile el ele gider. Modern dönemi saklı tutmakla beraber hiper-gerçeklik çağında ise beden bireysel bir kutsamanın, kalıtımsal bir mirasın ve ona bağlanan bir sermaye birikiminin maksimizasyon mabedidir. Beden kutsaldır ama şu anda olduğu haliyle değil: Gerçekleştirilecek bir idealin, yatırımı yapılacak bir işletmenin, ürünleri pazara sunulacak bir imge-fabrikası olarak üretim faktörü oluşu nispetiyle mübadele dolaşımına sokulacak değer üretiminin yatırım alanıdır.⁶ Beden, olanakların sonsuzluğu karşısında bedensel sınırlılığın ve kuşatılmışlığın üzerinde zafetlerin kazanılacağı bitimsiz bir geliştirme, dönüştürme ve o anki halinden ölç alma operasyonunun alanıdır. Sermayenin dalgalanışıyla tekil bedenlerin metastazı koşutluk halindedir. Günümüz açısından bedensel kutsama, onun birliğini dünyadaki mevcudiyeti dahilinde kabul etmeyi değil, sermayenin üretim faktöründen çıkıp bir tapınma faktörü haline gelişine paralel bir biçimde bedensel varlığın parçalanarak kur değerlerine eşlik edecek yatırım sahalarının pazarlanması işlevini üstlenir. Tam da bu noktada Le Breton, arkasına aldığı antropolojik bakış ile günümüz açısından ve gelecek için tasarlanan beden teknolojilerinin, bedeni yeniden eksilteli bir biçimde kuruluşunun söylemsel düzeneklerini gözler önüne serer. Tarih boyunca genelleşmiş tahakküm şemalarının, bedenin demonik, hastalıklı, yıpranmaya açık, çürümeyle malul, bilince yük kuruluşunun günümüzdeki bir o kadar farklı ve hep aynı olan biçimlenişinin gittikçe karmaşıklaşan mekanizmasını soruşturmaya ve yaşamlarımıza nüfuz eden doğallaşmış izdüşümlerini tespit etmeye yönelir. Her şeyden önce Breton'un karşısına aldığı nesnesi, kurnaz şebekelerdir;

yararları yadsınamayacak kurumlar, iktidar ilişkilerini kendilerini iktidar terminalleri olarak göstermeksizin sebekelaştiren yapılarıdır: Tıp, moleküler biyoloji, siber-alem, tüp bebek teknolojileri, protez ve organ nakli teknikleri ve bizzat bedenlerimizin tümünü kuşatan ve bedeni ikileyerek kendinin bir protezi haline getiren tüm o yaşam üreticiler...

Daha açık olabilmek adına Le Breton'un cümlelerini arkamıza alarak eserin genel hattını aktarmak faydalı olacaktır. Bedenin hem bizzat kişinin kendisi tarafından hem de çevresine kümelenen olağanca beden teknolojisi endüstrisi ve gündelik yaşam organizasyonları tarafından "gündelik hayatta parantez içine alınan beden, bireylerin dikkatine semptom olarak geri döner" (18). Farmakoloji ve tıbbın asli işlevlerinden biri artık "bedeni alışıldık haline geri döndürmenin değil, başka bir beden halinin peşindedir; beden artık (bir hastalıkla) tehdit altında değildir, sadece uygun olan ruh halini elde etmek için onun değiştirilmesi gerekmektedir" (61). Dünyamızda artık tekil duygulanımlar bir dizi rastlantısal ve olumsal ilişkilerin sonucu olarak değil, koşula en uygun hapların seçimi ile, hangi kimyasal bileşenin duruma daha uygun ruh halini besleyebileceği ile örgütlenir. "Ruh halini dünyanın benliğe yansımaya kılımlansa, kişi dünyayı kendi niyetinin bir sonucu kılmak ister. Gündelik hayatın selameti, belirsizliğin ve korkunun bir kısmını alıp götüren kimyasal bir formüle bağlıdır" (66).

Zamanımızın bilimsel genetik çalışmaları ve onun kültürel alana tahvili biyo-politika sonrası bir tür ırkçılığın, küresel boyutta güvenlik ve verimliliğe dayalı bir kast sistemi talebinin sözcelem dağıncılığını üretmeye de hizmet eder. Öyle ki en çarpıtılmış formuyla küresel bir arkaiklik, Gen'i yeni tanrı olarak ilan etmekteyken "DNA'nın fetişleştirilmesi toplumsal ayrımcılığı ve dışlamayı meşrulaştırmaya çalışan doğalcı bir mit" olarak karşımıza çıkar. "Genetik köktencilik, bireylerin yaşam koşullarını iyileştirmeyi hedefleyen sosyal eylemler için değil, beden üzerinde biyolojik müdahale için militanlık yapar" ve ayrımcılığı meşru gösterecek yeni doğallaştırma parametreleri öne sürer (121). Diğer yandan da genlerin milyonlarca yıllık evriminin bilgisi araştırma şirketlerince patentler yoluyla mülkiyet tekeline alınır. "Anatomistler zamanında bedenin bir kısmını adıyla işaret etmekle yetiniyordu; bugünse ekonomik olarak sefasını sürmek için mülk edinilmektedir. Sömürgecilik artık mekânla sınırlı değil(dir), özel çıkarlar adına insanın bedenine de

yatırım yapılmakta" (126) ve sömürünün konusu artık bir kolektiviteye gönderme yapan işçinin bedeninden, her biri bilimsel terimlerle mutlak bir biçimde birbirinden ayrılmış ve tek ortaklıkları organik oluşlarına bağlanan, genetik veri terminali olarak bedene kaymaktadır.

David Le Breton bize gelecekte gelen bir muhafazakârlığın hatlarını sunar: her şeye dair ayrımların ve sınırların muğlaklaştığı bir anda, geçmişin kurgularını sahiplenerek geleceğimizin durmak bilmez bir metastaz; ve metastazın da yüzeyinin tam anlamıyla bıçağın sırtı olduğunu haber verir. Kitap boyunca yazarda tüm bu zamanlar üzerinde bir biçimde sabit bağlar oluşturmaya çabalamanın telaşını ve şu anda yaşadığımız geleceğimizin, belirsizliği bir kimlik veya varoluş tarzı olarak üstlenmesinin yarattığı kaygıyı hissetmek mümkündür. Bedenin dünya içerisindeki maddi varlığına saldırdığında muğlaklık, korunmaya değer olan şeyin düşünülmesine mecbur bırakmaya başlar. Kitabın orijinal adı olan *L'Adieu au corps*'u, esasında *Elveda Beden* olarak da çevirebiliriz. Yaşamımızı kuşatan genetik müdahaleleri, tıbbi prosedür ve tüp bebek teknolojilerini, genom projeleri ve klonlama tartışmalarını, sanki tüm o endüstriyel kompleksin tek amacının canlılara zulmetmekmişçesine üretimini, yapay zeka, robot ve siborg araştırmalarını, dahası bunların özlemine ve arzusunu, siber uzaya saçtığımız sonsuzca potansiyelde başka bilinçlerimizi, makine ile kurduğumuz bilişsel ilişkiyi düşündüğümüzde karşımıza ilk elden bedenimizin olagelmış sınırlarının muğlaklaşması olgusuyla karşılaşırız. Dışarı ile kurduğumuz ilişki ve bağlantıda çıkış noktamız olarak içeri kabul ettiğimiz yerin, bedenin; ve onun temas yüzeyinin, tenin ve duyuvarın sınırlarının silikleşmesi aslında en temel ilişki kurma ayrımının elden kayışına işaret eder. Bedensiz ya da salt bilinç olarak insan tasavvuru, bir içerisinin ve doğal olarak bir dışarısının ilgasıdır. Temelde sorun, ayrımın olmadığı yerde eşdeğerliklerin zorunlu olarak aynılıklar yaratır oluşudur ve bedenin nerede başlayıp nerede bittiğinin ayırt edilemediği bir düzlemde bunun ne anlama geleceğini kestirmek gerçekten zor fakat her halükârda ürperticidir. Bedenin siberuzayda bir koda, genetik müdahalede bir veriye ve deney sahasına, tıpta bir semptom olarak ölüm üreticisine, üremede potansiyeller havuzuna, cinsellikte ve gündelik hayatta bir performans aracına indirgenmesi, yaşamsal bir kudretin o an içerisindeki edimleşme yordamını kutsamak değil, benlik dediğimiz o sonsuzca olanağı barındıran muğlaklığı belirli bir eşitsizliğin içerisinde tüm muğlaklıklarla

kariştirmek, eşdeğerleştirmek ve aynılaştırmak işlevini görür.

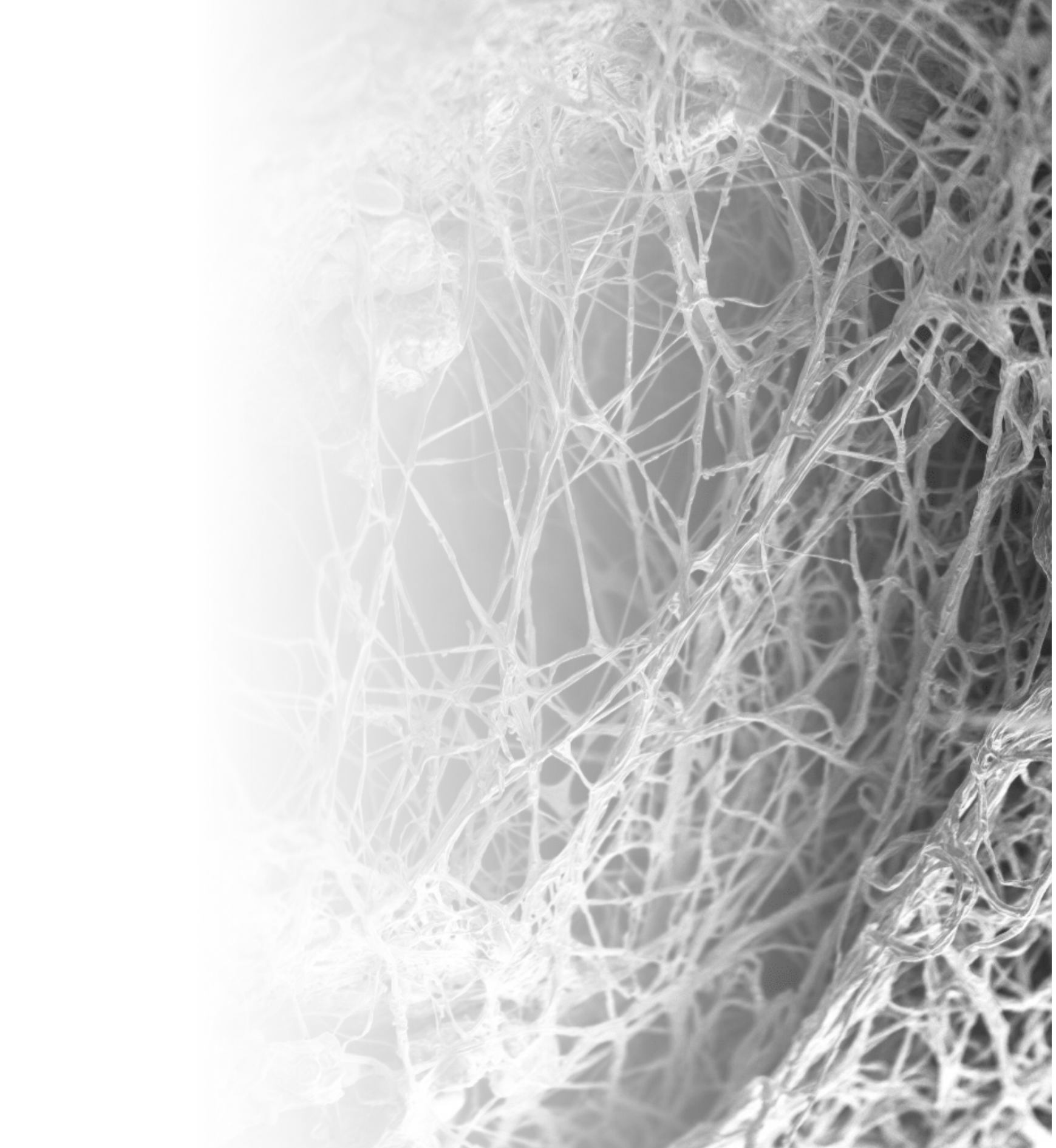
Breton amacının teknik ve bilime meydan okumak değil, beden üzerine kurulmuş belli bir söylem tipini ve yadsıdığı ya da bilincinde olmadığı dinsel içeriğe dair pratikleri çözümlmek olduğunu söyler (23) ve ekler: "Bedenin parçalanması öznenin parçalanmasının sonucudur. Bugünün başlıca siyasal meselesi ve çağdaş toplumlarımızın temel çözümlayicisi bedendir""(24). Le Breton'un öznenin ve bedenin çözümlmesi olarak adlandırdığı süreç, benlik dediğimiz oluşun sınırları olan bedenin sayısız eklem ve kurgusal düzlem içerisinde yayılabilecek şekilde silikleşmesi, tıbbi prosedür ile geleceğinin tahmini kondisyonuna göre ayıklanabilir bir maraz olarak kodlanması; kısaca her ne şekilde olursa olsun benliğe dair tasavvurda gözetmekten kaçınamayacağımız tensel bir sınırın ayırımının muğlaklaşmaya maruz kalışıdır. Bedenin insanların ilişkilerindeki simgesel yönü karakterize eden bir zorunluluktan, bilince olumsal bir biçimde dahil edilmiş bir etikete, forma ya da dışavurum metoduna doğru evrilmesi, en nihayetinde anlamın biricik kaynağı olan simgeselliğe karşı ne anlama geleceği sorununu da önümüze koyar: Simgesel evren olmadan yaşam mümkün müdür ya da simgesel değiş tokuş oyununun oynandığı o en biricik yer olarak bedenin cismani varlığının muğlaklaştığı düzende simgesellik neyin hizmetine seferber edilmektedir?

Belki de son bir notaya daha değinmekte fayda var. David Le Breton'un ayırım'ın kendisinin muğlaklaşmasına dair müdahalesini esasında çok daha temelden bir dönüşümün, insanın dünya içerisindeki varlığında temelden bir antropolojik parçalanışa işaret eden, bedenin sıvılaşarak sınırsız kontrol ile denetime açılma sürecine karşı bir uyarı olarak da okunabilir. 1920'lerden beri Heidegger'in uyarılarına koşut bir biçimde çağımız tam anlamıyla uzamda bir mekânsızlaşma ve tüm boşluğu sıkıştırılmış zaman aralıkları olarak organize etmeye dair bir yönelim ile betimlenebilir. M. Auge de bunu '90'larda *Yer Olmayanlar* ile heterotopik mekânların yayılımı üzerinden göstermeye çalışmaktaydı. Artık, mekân ve onun işleticisi olan hız bağıntısı, bizler için mesafelerin ölçüsü, zorunlu olarak aşılması gereken bir varış eşiği ve hatta yalnızca ivmesini hissedebildiğimiz tam anlamıyla bir teleport aracıdır (yalnızca asansörlerin mimarisindeki değişimi düşünmek bile çarpıcıdır bu konuda). Uzamın genel yayılımı olarak niteleye geldiğimiz zaman ve mekân ikilisi, hızın ara terim olduğu bir

süreçte uzamın mekândan feragatle zaman ağırlıklı oluşuna evrilmiş ve mekânlar yer aralıklarından ziyade süre zarflarına dönüşür olmuştur. Bugün artık çoğunlukla paralarımızın, üretim değerlerimizin, stoklarımızın, madenlerimizin, değerli ya da değersiz taşlarımızın, hasatlarımızın bir mekânı yoktur. Hepsi yalnızca geleceğın spekülasyonuna sunulmuş değer verileridir; yalnızca bir değer olarak rakamlardır. Bir gerçekliğe en çok sahip oldukları an, kriz anlarında spekülasyonca kapılan kıtlık rantı ürettikleri andır. Varlığın bu muğlak zaman aralığına sıkıştırılma hamlesini göz önüne aldığımızda bedenin de esasında bu süreç açısından hiçbir ayrıcalığı olmadığını fark ederiz. Oluşlarımız maddi göçebeliklerden ziyade anlık zaman dilimleri kisvesine bürünmekte ve cismani varlığımız zamanda bir süre olabilmek üzere silikleşme eğiliminde. Varlık ve zaman; bizim çağımız ilkinin ikincisi lehine gözden çıkarmakla tanımlanabilir ve bedenimiz, artık yalnızca o arkaik simgeselliğın semptomlarca hatırlanan et kalıntısı olma yoluna -en azından söylemsel olarak- girmiş gibi görünüyor. Le Breton da *Bedene Veda* adlı eserinde bu genelleşmiş mekânsal yitimin bedendeki tezahürünü oldukça çarpıcı bir biçimde çözümlerken ve bir düzlem, yüzey ve benlik mahâli olarak bedenin mekânsızlaştırılmasının anlamını sorguluyor.

Notlar

- 1 David Le Breton, *Bedene Veda*, çev: Aziz Ufuk Kılıç, Sel Yayınları, Ekim 2016, İstanbul. Bu yazıda bu eserden yapılacak alıntılar cümle sonrasında parantez içerisinde yalnızca sayfa numaraları verilerek yapılacaktır.
- 2 Genellememi maruz görmeyiz ve sanki ifade edilebilecek böyle bir kategori varmışçasına neyi ifade etmeye çabaladığımızın anlaşılması dileğiyle; fakat her zaman bu adı tekrar ve tekrar, yeniden öne sürmek gerekliliğine de inanarak.
- 3 Belirtmekte fayda var ki, ayırım veya ayırmak ile ayrımcılığın farkına benzer bir nüansı, muhafaza etmek ile muhafazakâr ayırımında da bulabiliriz.
- 4 Ancak yine de kodlamanın potansiyelinde bunun olanaklılığını dışlayan ona içkin bir sınır bulunduğunu da iddia edilemez.
- 5 Elbette tersinin de gerçekleşmiş olabileceğini göz ardı etmemek gerekir.
- 6 Krş. Gilles Deleuze, *Denetim Toplumlari*, Çev: Ulus Baker, <http://www.korotonomedya.net/kor/index.php?id=6,24,0,0,1,0>.





Martin Parker Yönetimi ve Organizasyonu Queerleştirmek
● Rosemary Hennessy Queerce Yeniden Üretime Dönüş:
Seks, Emek, İhtiyaç ● David Orzechowicz Dolap Odası:
“Eşcinsel Dostu” ve “Dolap Sonrası” Çalışma ● Aysun
Öner Beyaz Yakalı Lezbiyen ve Gey Bireylerin İş Yerinde
Karşılaştıkları Gayri Resmi Cinsel Yönelim Ayrımcılığı: Ankara
● Ceyhun Güler Küresel Çerçeve Sözleşmelere Cinsel
Yönelim ve Cinsiyet Kimliği Temelli Ayrımcılık Penceresinden
Bakmak ● Mustafa F. Özbilgin Cinsellik ve Emek: Butler
ve Bourdieu ile Kazanımların Kırılganlığını ve Direnişi
Sorgulamak ● Melek Göregenli - Murat Köylü Lezbiyen,
Gey, Biseksüel, Trans ve İnterseks Çalışanlar Açısından Özel
Sektör Çalışanı LGBTİ’lerin Durumu ● Sevcan Tiftik Cinsiyeti
Yazmak ● İlke Cide Bedene Veda



15 TL